

La regulación del salario en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Regulación internacional y normativa interna*

MARÍA ÁNGELES BURGOS GINER**

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus inicios ha demostrado un gran interés por la regulación de las condiciones de trabajo en el sector marítimo, pasando a ocupar un lugar especial, tanto las condiciones trabajo de la gente de mar como de las cuestiones marítimas, en aras a conseguir un trabajo «decente» para la gente de mar. Esta preocupación le ha llevado a celebrar múltiples reuniones, normalmente, reuniones de carácter específico, las reuniones marítimas¹, que han examina-

do los diversos aspectos de la vida y del trabajo de la gente del mar, con la finalidad de poder mejorarlo.

La primera reunión marítima tuvo lugar en 1920 y desde entonces, y hasta 2006, se han celebrado diez reuniones marítimas. En las reuniones generales de la Conferencia solamente en tres oportunidades se ha incluido en el orden del día puntos relativos al trabajo marítimo².

Desde la novena reunión marítima, la actividad del Consejo de Administración ha sido muy abundante, ya que además de elaborar el Proyecto del Convenio sobre el Trabajo Marítimo así como el Convenio sobre los Documentos de Identidad de la gente de mar, el Consejo de Administración ha abordado, a través de resoluciones, materias de gran importancia sobre las condiciones de trabajo, como sería la

* El presente trabajo se realiza en el marco del Proyecto de Investigación «Implicaciones para España de la aprobación del Convenio OIT sobre Trabajo Marítimo y del Convenio OIT sobre Pesca en materia de condiciones de trabajo y Seguridad Social de los marineros y pescadores», financiado por la Fundación Bancaja para el período 2008-10.

** Profesora TEU de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Jaume I de Castellón.

¹ Tal y como se señala en el Informe del Presidente del Consejo de Administración a la 94 reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, de 7 de febrero de 2006. Vid: «Actas. Nonagésima cuarta reunión (marítima). Conferencia Internacional del Trabajo,

Ginebra 2006», edit. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2006, primera edición, pág. 1/2 y ss.

² Como uno de los más recientes puntos del orden del día de las reuniones, podríamos señalar el relativo al examen y adopción del Convenio número 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado) de 2003.

actualización y cálculo del salario mínimo para los marineros preferentes, así como las medidas para afrontar los cambios estructurales del sector sobre las condiciones de vida y trabajo de la gente de mar. No hemos de olvidar el papel desarrollado por la Comisión Paritaria Marítima en el ámbito de elaboración de normas y mejora del diálogo social, a través de la participación de los representantes de los armadores y de la gente de mar designados por la Conferencia y que incluye a dos representantes de los empleadores y trabajadores del Consejo de Administración. Su papel ha sido fundamental, además, en la formulación del proyecto de lo que es ahora el Convenio sobre el Trabajo Marítimo.

Fruto de este interés en la mejora del trabajo en este sector, es la adopción de abundantes instrumentos normativos. Así, tan sólo un año después de la constitución de la OIT, en 1920, se adoptó ya la primera Recomendación la número 9³, que preveía el establecimiento de un estatuto internacional de la gente de mar con la finalidad de conocer mejor sus derechos y obligaciones, y, hasta la adopción del Convenio sobre el Trabajo Marítimo en 2006, cuenta, la OIT, con más de sesenta instrumentos jurídicos, entre Convenios y Recomendaciones, adoptados sobre esta materia.

Si bien la actividad normativa de la OIT durante estos años ha sido muy importante, el contexto en el que han sido adoptados los Convenios y las Recomendaciones ha sufrido múl-

³ Adoptada, en Génova el 9 de julio de 1920, al considerar la necesidad de contar con una codificación clara y sistemática de la legislación nacional de cada país, para que la gente de mar del mundo entero, tanto si está empleada a bordo de buques de su propio país como en buques extranjeros, pueda conocer mejor sus derechos y sus deberes. Esta codificación acelerará y facilitará la creación de un estatuto internacional de la gente de mar, por esta razón recomienda a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que proceda a incorporar, en un estatuto de la gente de mar, todas las leyes y reglamentos relativos a la gente de mar como tal considerada.

tiples transformaciones, por lo que su actualización normativa resultaba insuficiente para poder salvaguardar los derechos del trabajo de la gente del mar y poder mejorar sus condiciones de empleo y seguridad. La actividad normativa llevada a cabo durante más de ochenta y seis años, desde sus inicios en 1920 hasta la décima reunión marítima de la Conferencia Internacional, y que, demuestra de forma palpable el interés por el sector marítimo, culmina con la codificación legislativa a escala internacional a través de la adopción del Convenio sobre el Trabajo Marítimo en 2006⁴.

Así, dentro de un contexto de homogenización y actualización de la normativa⁵ sobre el trabajo en el mar, se aborda, en la nonagési-

⁴ El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo lo ha considerado como «la primera gran normativa laboral integrada y de ámbito mundial que se adopta sin que se haya manifestado oposición por parte de los mandantes tripartitos de la OIT, es decir, de los representantes de la gente de mar, de los armadores y de los gobiernos. Ninguno de los más de 300 delegados que participaron en la última Conferencia de la OIT (febrero de 2006) votó contra la adopción de este Convenio». Y es a través de sus palabras como mejor queda plasmada la importancia de este Convenio. *Vid:* «Nueva «carta de derechos» en el sector marítimo: Un modelo para una globalización justa», por Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (Abril 2006). Discursos 2006. OIT.

⁵ Iniciado en 1998 y concluido en 1999. En el informe del grupo de trabajo sobre política de revisión de normas se propuso la elaboración de un Convenio sobre «el trabajo decente» en el sector marítimo que posteriormente fue revisado por la Comisión Paritaria Marítima en 2001. *Vid:* «Revisión de los Instrumentos Marítimos de la OIT. Informe del debate de la 29 Comisión Paritaria marítima, en 2001. Documento JMC/29/ 2001/1.

Como se señala en el mismo, este informe se encuentra dividido en tres partes. En las partes I y II se recogen un resumen del análisis y de las decisiones que el Consejo de Administración ha adoptado hasta la fecha acerca de la revisión de las normas marítimas y un análisis de los instrumentos sobre Seguridad Social en el sector marítimo. Ambas partes se presentan a la Comisión Paritaria Marítima a título informativo y, como se explica en detalle más abajo, para que sean objeto de un examen más detenido a la luz de las propuestas presentadas en la parte III del presente documento para mejorar las normas marítimas del trabajo.

ma cuarta Conferencia General de la OIT, la adopción del Convenio sobre el Trabajo Marítimo con la intención de elaborar un «instrumento único y coherente que recoja en lo posible todas las normas actualizadas contenidas en Convenios y Recomendaciones vigentes»⁶. Este Convenio tendría que revisar todos los Convenios existentes sobre el trabajo marítimo excepto el Convenio número 108, de 1958, sobre los documentos de identidad de la gente de mar y el Convenio número 185, de 2003 sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado).

En el presente trabajo pasaremos a abordar la regulación salarial en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo para pasar a continuación a efectuar una aproximación respecto de la situación actual de la normativa española para el supuesto en que España ratifique dicho Convenio y entre en vigor en

En la parte III se propone la adopción de un enfoque integral para la formulación de normas marítimas en el futuro. Se propone la elaboración de uno o de posiblemente cinco instrumentos marco para reemplazar el conjunto actual que consta de 30 convenios y 23 recomendaciones. La principal propuesta de la parte III es la creación de un instrumento bandera que constituya el «estatuto de derechos» de la industria para tratar de obtener progresos en el cumplimiento de las obligaciones en el conjunto del sector. El Convenio marco se complementaría con anexos a los que se aplicarían procedimientos de enmienda fáciles. Una supervisión eficaz del instrumento basada en el artículo 19 de la Constitución de la OIT crearía cierta dinámica que contribuya a progresar en el alcance de los objetivos contenidos en el instrumento. En la parte III también se promueve la atribución de un papel más destacado a la Comisión Paritaria Marítima y a una subcomisión tripartita. Estas propuestas buscan garantizar que toda actividad normativa futura pueda responder a los rápidos cambios y a la rápida evaluación de las necesidades y de la tecnología que está experimentando una industria verdaderamente mundial, la del transporte marítimo. Los puntos de discusión pertinentes se refunden al final del documento. En el presente documento se adjuntan dos cuadros que contienen un resumen de las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración acerca de los instrumentos marítimos y una lista actualizada de las ratificaciones de los convenios marítimos.

⁶ Tal y como señala el preámbulo del Convenio.

nuestro país⁷. En el ámbito internacional despliega efectos dado que supone la revisión de varios Convenios internacionales⁸ y, por lo que respecta a la materia salarial, entre ellos se encuentran: el Convenio número 76 sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, de 1946, el Convenio número 93 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), de 1949 y el Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), de 1958.

2. LA REGULACIÓN DEL SALARIO EN EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO

Antes de pasar a efectuar un estudio sobre la regulación salarial en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, consideramos conveniente hacer previamente unas precisiones en cuanto a la estructura del Convenio por las propias peculiaridades que presenta, dado que difiere de la estructura de los Convenios de la OIT a los que estamos acostumbrados a utilizar. Hemos de señalar que nos encontramos ante un Convenio con una estructura que representa uno de los aspectos que podríamos calificar como más innovadores⁹, al utilizar

⁷ Este Convenio entrará en vigor cuando sea ratificado por España y publicado en el BOE. Sin embargo precisa que previamente haya sido ratificado por un número de miembros que en un conjunto representen el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota, tal y como señala el Artículo VIII, entrará en vigor doce meses después de la fecha en que se hayan registrado las ratificaciones de al menos 30 Miembros que en conjunto posean como mínimo el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial. En lo sucesivo, entrará en vigor para cada Miembro doce meses después de la fecha en que se haya registrado su ratificación. En los momentos en que efectuamos el presente trabajo solamente ha sido ratificado por tres Estados Miembros (Bahamas, Islas Marshall y Liberia).

El Consejo de Ministros del día 12 de junio de 2009 lo remitió a las Cortes para su ratificación.

⁸ Vid. El Artículo X del Convenio que bajo la rúbrica de «Efectos del Convenio» enumera la relación de Convenios que revisa.

⁹ Tal y como lo hace la doctrina, vid: FOTINOPOULOU BASURKO, OLGA: «Aspectos generales del Convenio

las dos técnicas de los instrumentos normativos de la OIT, la de los Convenios y Recomendaciones, combinándolos. Así el Convenio consta de tres partes, diferentes pero a su vez relacionadas entre sí, los Artículos, el Reglamento y el Código¹⁰.

Los Artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales así

Refundido sobre el trabajo marítimo 2006», Vitoria 2006, edita: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pág. 32, puesto que combina las dos formas de regulación de los instrumentos normativos que o bien formula las reglas seguidas de disposiciones obligatorias y Pautas no obligatorias (partes A y B) o bien adopta la forma de un Convenio para las disposiciones obligatorias (parte A) y una recomendación para las Pautas o disposiciones no obligatorias (parte B). Sobre el tema vid: Acosta Estévez, J.B.: «El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho español, Barcelona 1997, Cedecs. «Los nuevos convenios y recomendaciones sobre el trabajo marítimo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo», en Revista Técnico Laboral, Vol. XX, núm. 76, 1998.

¹⁰ Tal y como lo señala la Nota Explicativa que, sobre el Reglamento y el Código del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, se ha incluido y, que si bien no forma parte del convenio, sirve de guía. El Reglamento y el Código están organizados por temas generales, en cinco Títulos. El Código puede enmendarse a través de un procedimiento simplificado establecido en el artículo XV del Convenio. En vista de que el Código contiene los detalles de la aplicación, las enmiendas que se le hagan deberán estar en conformidad con el alcance general de los artículos y del Reglamento. Los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio no están vinculados por las orientaciones y, como se indica en las disposiciones del Título 5 relativas al control por el Estado del puerto, las inspecciones tratarían únicamente sobre los requisitos pertinentes del presente Convenio (artículos, reglas y normas de la parte A). Sin embargo, se exige a los Miembros, en virtud del párrafo 2 del artículo VI, que tengan debidamente en cuenta el cumplimiento de sus responsabilidades en virtud de la parte A del Código de la manera prevista en la parte B. Por otra parte, si sigue las orientaciones previstas en la parte B, el Miembro interesado, al igual que los órganos de la OIT encargados de verificar la aplicación de los convenios internacionales del trabajo, podrá estar seguro, sin más consideraciones, de que las medidas adoptadas por el Miembro son adecuadas para cumplir las responsabilidades enunciadas en las disposiciones pertinentes de la parte A.

como las obligaciones básicas de los Estados Miembros que lo hayan ratificado. Los artículos y el Reglamento sólo pueden ser modificados por la Conferencia en el marco del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En el Código se detalla la aplicación del Reglamento y comprende normas obligatorias (la parte A) y Pautas no obligatorias (la parte B)¹¹.

El Reglamento y el Código se estructuran en cinco Títulos¹² y cada Título contiene disposiciones relativas a un principio o derecho o, en su caso, a una medida de control. Así figuran la Regla, la Norma y la Pauta.

De esta forma se persigue el cumplimiento de sus tres objetivos: establecer un conjunto de principios y derechos a través de sus Ar-

¹¹ Así el Art. VI del Convenio establece que: «1. El Reglamento y las disposiciones de la parte A del Código son obligatorias. Las disposiciones de la parte B del Código no son obligatorias. 2. Todo Miembro se compromete a respetar los principios y derechos enunciados en el Reglamento y a aplicar cada regla en la forma prevista en las disposiciones correspondientes contenidas en la parte A del Código. Asimismo, los Miembros darán debida consideración al cumplimiento de sus responsabilidades en la forma prevista en la parte B del Código. 3. Todo Miembro que no esté en condiciones de aplicar los principios y derechos en la forma prevista en la parte A del Código podrá aplicar esta parte A mediante disposiciones de su legislación u otras medidas que sean sustancialmente equivalentes a las disposiciones de dicha parte A, a menos que en el presente Convenio se disponga expresamente otra cosa. 4. Sólo a efectos del párrafo 3 del presente artículo, se considerará que toda ley, reglamento, Convenio Colectivo u otra medida de aplicación es sustancialmente equivalente en el contexto de este Convenio, si el Miembro verifica que: a) favorece la realización plena del objeto y propósito general de la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código, y b) da efecto a la disposición o las disposiciones pertinentes de la parte A del Código.»

¹² Así: *Título 1*: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques. *Título 2*: Condiciones de empleo *Título 3*: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda *Título 4*: protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social *Título 5*: Cumplimiento y control de la aplicación.

títulos y el Reglamento, permitir a través del Código que los Estados Miembros tengan un grado de flexibilidad en cuanto a la aplicación de los mismos y, en último lugar, asegurar tanto el cumplimiento como el control en su aplicación.

La flexibilidad en su aplicación se hará posible a través de dos medios: aplicando medidas de equivalencia sustancial y formulando de manera más general las disposiciones obligatorias. Para ello se dan orientaciones a través de las Pautas, y así los Estados Miembros serán concededores de las acciones que se espera que efectúen y podrán decidir cuáles serán las medidas concretas a adoptar a nivel nacional a través de esas orientaciones¹³.

En el artículo IV¹⁴ bajo la rúbrica «Derechos en el empleo y derechos sociales de la

¹³ Así la Nota Explicativa sobre el reglamento y el Código que se ha incluido, nos expone un supuesto y a título de ejemplo se nos dice que si la norma A4.1 exige que todos los buques faciliten un rápido acceso a los medicamentos necesarios para la atención médica a bordo [párrafo 1, b)] y que lleven «un botiquín» [párrafo 4, a)]. El cumplimiento de buena fe de esta última obligación implica claramente que no basta con llevar un botiquín a bordo de cada buque. En la Pauta B4.1.1 correspondiente (párrafo 4) se da una indicación más precisa de lo que esto implica para garantizar que el contenido del botiquín sea correctamente almacenado, utilizado y mantenido. Si, después de haber tomado debidamente en consideración las Pautas pertinentes, un Miembro decide adoptar otras disposiciones diferentes que garanticen el almacenamiento, la utilización y el mantenimiento apropiados del contenido del botiquín, según lo prescrito en la norma de la parte A, es aceptable que lo haga.

¹⁴ «Derechos en el Empleo y derechos sociales de la gente de mar. Artículo IV: 1. Toda la gente de mar tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y protegido en el que se cumplan las normas de seguridad. 2. Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones de empleo justas. 3. Toda la gente de mar tiene derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo. 4. Toda la gente de mar tiene derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social. 5. Todo Miembro, dentro de los límites de su jurisdicción, deberá asegurar que los

gente de mar», se establecen en los apartados 1 a 4, los derechos socio-laborales que posteriormente serán desarrollados, y en concreto: el derecho a un lugar de trabajo seguro y protegido, el derecho a condiciones de empleo justas, el derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo, el derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social.

2.1. El salario en la parte obligatoria del Convenio

En la parte obligatoria del Convenio, dentro del Título 2 del Reglamento y bajo la rúbrica: *condiciones de empleo*, la Regla 2.2., y la Norma A2.2, contemplan la regulación del salario de la gente de mar, centrándose especialmente la Norma en tres aspectos: el derecho a una remuneración periódica y completa, la información que sobre la remuneración debe de recibir de la gente de mar y, en último lugar, aborda la transferencia total o parcial de dicha remuneración.

2.1.1. El derecho a una remuneración, periódica y completa

La Regla 2.2 con la finalidad de asegurar que toda la gente de mar que preste sus servicios a bordo de un buque¹⁵ sea remunerada,

derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar enunciados en los párrafos anteriores de este artículo se ejerzan plenamente, de conformidad con los requisitos del presente Convenio. A menos que en el Convenio se disponga específicamente otra cosa, dicho ejercicio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas».

¹⁵ Conforme a la definición dada en el Artículo II i) del Convenio «el término *buque* designa a toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias», estableciendo el Convenio, en el apartado 4, que el ámbito de aplicación

establece que debe percibir una remuneración periódica y completa por su trabajo, de acuerdo con los acuerdos de empleo respectivos¹⁶.

En relación a lo que debemos entender por *gente de mar*, hemos de señalar que el Convenio en su Artículo II, f) la define (...) «*toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio*». Utiliza, de esta forma, una definición con un amplio contenido, habida cuenta que no delimita categorías profesionales determinadas como sí lo han hecho algunos Convenios la OIT, como podrían ser el de los Convenios número 76, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1946; el Convenio número 93 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1949; el Convenio 109 salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1958, ni tampoco deja su definición en manos de la legislación nacional o los convenios colectivos, como sería en el caso del Convenio 180 sobre las horas de trabajo a bordo y dotación de los buques de 1996¹⁷; se ha optado por incluir a toda persona que realice un trabajo a bordo de un buque, ya bien porque sea a través de un contrato de trabajo cele-

del Convenio incluye a los buques que se dedican a actividades comerciales ya sean de propiedad pública o privada, exceptuando a los que se dediquen a pesca o actividades similares las embarcaciones de construcción tradicional como los juncos y los dhows, que en caso de duda en torno a la aplicación a un buque o tipo de buque determinado será resuelta por cada Estado Miembro previa consulta con las organizaciones de armadores y gente de mar, tal y como se prevé en el apartado 6 del mismo Artículo.

¹⁶ Regla 2.2. Salarios. «Finalidad: *Asegurar que la gente de mar sea remunerada por sus servicios*» «1. Toda la gente de mar deberá percibir una remuneración periódica y completa por su trabajo, de conformidad con los acuerdos de empleo respectivos».

¹⁷ En el mismo sentido, *vid.* FOTINOPOULOU BASURKO, OLGA: «Aspectos generales del Convenio Refundido sobre el trabajo marítimo 2006», Vitoria 2006, edita: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, pág. 37.

brado directamente o indirectamente a través de su propio empresario (el armador, fle-tador) o incluso podría tratarse de un trabajador autónomo, de supuestos de subcontratación, por ejemplo en nuestra legislación.

En caso de duda sobre la inclusión o no de alguna persona o categoría de persona, será resuelta a nivel nacional, previa consulta con las organizaciones de armadores, tal y como lo establece el Artículo II, 2 y 3. Para poder resolver las dudas que pudieran surgir, se podrían considerar para su resolución determinados factores como serían: la duración de la estancia a bordo del personal que se trate, la frecuencia de los periodos de trabajo en alta mar, la ubicación del trabajo principal de la persona, el objeto del trabajo a bordo, la protección que gozarían, ya que la naturaleza de su trabajo puede que no se circunscriba a la actividad cotidiana de un buque (submarinistas, científicos) como también pueden desempeñar funciones especializadas que tampoco forman parte de esta actividad (pilotos portuarios, inspectores) o su trabajo tiene un carácter ocasional y se desarrolla fundamentalmente en tierra (los animadores de pasajeros, técnicos de reparaciones).

Se ha tenido en cuenta que, dados los distintos significados que puedan tener en las legislaciones nacionales de los Estados Miembros el concepto, se formula de una manera muy general, con la finalidad de que puedan tener cabida el mayor número de las distintas prestaciones de servicios que, a bordo de un buque, puedan tener lugar y de esta forma será en cada situación concreta la concurrencia de determinados factores específicos los determinantes para poder ser o no considerada gente de mar a efectos de la aplicación del Convenio¹⁸.

¹⁸ *Vid.*, en Actas de la Nonagésima Cuarta Reunión Marítima. Ginebra 2006, edita. OIT; el Anexo. Convenio sobre trabajo marítimo 2006. Definición de Gente de mar, así como la Resolución relativa a la definición de gente de mar presentada por el Grupo de los Empleadores y el Grupo de los Trabajadores que insta a la OIT que

Vemos como se establece el derecho, a través del deber, de percibir una remuneración por sus servicios pero, que a su vez, esa remuneración ha de reunir dos características: que sea periódica y completa de acuerdo con lo establecido en los acuerdos de empleo¹⁹. Y es que los Estados Miembros asumen la obligación de adoptar una legislación sobre los acuerdos de empleo²⁰, suscritos entre la gente de mar y el armador²¹, en la que necesariamente debe figurar, entre otros datos, el importe de los salarios o en su defecto, la forma en que se efectuará su cálculo para el pago en el apartado 4 de la Norma A2.1.

Es importante la formulación de este derecho, a través de la obligación contraída por los Estados, ya que será el medio más adecuado para conseguir una legislación más uniforme en relación al percibo de una remuneración, periódica y completa por los servicios prestados ante las divergentes regulaciones existentes sobre esta materia, en donde o bien

asegure una aplicación uniforme e invita a los Estados Miembros a que velen por conservar la intención del apartado f) del artículo II del Convenio, pág. 6/16.

¹⁹ Que de acuerdo con las definiciones contenidas en el Artículo II, 1 g) del Convenio, la expresión acuerdo de empleo se refiere tanto al contrato de trabajo como al contrato de enrolamiento. Nosotros nos referiremos a él a través del término general de contrato de trabajo en el presente trabajo.

²⁰ La Norma A2.4 establece una obligación de carácter legislativo para todos los Estados Miembros en el apartado 4 al establecer que «Todo Miembro deberá adoptar una legislación en la que se especifiquen las cuestiones que han de incluirse en todos los acuerdos de empleo de la gente de mar que se rijan por su legislación nacional»... Sin olvidar que la Regla 2.1 establece la obligación de que las condiciones de trabajo deben quedar definidas de forma clara en el acuerdo de empleo exigido por la legislación.

²¹ Que de acuerdo con el Artículo II.1, j) podrá referirse tanto al propietario del buque como cualquier persona (administrador, agente o fletador) u organización que asume las responsabilidades propias del propietario, aceptando cumplir con los deberes y responsabilidades establecidas en el Convenio aunque otra organización efectúe algunos deberes o responsabilidades en su nombre (armador).

porque no está establecida o porque no se informa con claridad de los elementos o partidas que conforman el salario y que se tiene derecho a percibir y al encontrarse incluido dentro de los requisitos necesarios de los acuerdos de empleo²², será más factible el poder conseguir la finalidad propuesta.

Tras expresar la obligación general, la norma A2.2 se encarga de formular las líneas a seguir para la regulación de los salarios, y lo hace a través de obligaciones, dirigidas al Estado Miembro, para el caso en que adopte una legislación nacional que regule los salarios de la gente de mar, siempre dentro de la línea de uniformidad que pretende el Convenio. Así, en el apartado 1 de la Norma²³, se impone una obligación a los Estados Miembros a través de una exigencia: que la gente de mar perciba una remuneración pero además que sea de carácter periódico, pero su periodicidad ha de ser mensual sin que supere el mes, y además que sea completa: conforme a lo establecido en los acuerdos de empleo o en los Convenios Colectivos.

Es el Estado Miembro el que asume la obligación de exigir que, a *todas las personas empleadas* en un buque que «enarbolan su pabellón», les sea abonada su remuneración de forma periódica, en periodos que no superen el mes y conforme a lo establecido en el contrato de trabajo o convenios colectivos aplicables. Por lo tanto el Estado Miembro deberá de aplicar y controlar la aplicación, ya sea de la legislación o medidas que haya adoptado para dar cumplimiento con las obli-

²² Así en el punto 4 de la Norma A2.1 se establece que: «Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener en todos los casos los siguientes datos»: y el en el apartado e) *importe de los salarios de la gente de mar o la fórmula utilizada para calcularlos, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;*»

²³ «Todo Miembro deberá exigir que las remuneraciones adeudadas a la gente de mar empleada en buques que enarbolan su pabellón se paguen a intervalos no superiores a un mes, de conformidad con los convenios colectivos aplicables».

gaciones contraídas con el Convenio pudiendo establecer sanciones o adopción de medidas correctoras en caso que se produzcan infracciones en torno a los requisitos del Convenio²⁴, sin que olvidemos que tanto los acuerdos de empleo como las horas de trabajo, el pago de los salarios, son requisitos que forman parte de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar que deben de ser inspeccionadas por el Estado pabellón antes de expedir el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral conforme a la norma A5.1.3²⁵.

Para dar cumplimiento a estas obligaciones normativas no hay que olvidar que la regulación nacional ha de contar con las orientaciones que se proporcionan en la parte no obligatoria del Código, en las Pautas de la parte B, a las que haremos referencia posteriormente.

En cuanto al *carácter periódico y completo de la remuneración* a percibir, podemos observar como hasta ahora no aparecía contemplada en los Convenios adoptados sobre los salarios de la gente de mar, en concreto el Convenio número 109 de 1958²⁶ que revisa los Convenios número 76 de 1946 y número

²⁴ Tal y como se contempla en el Artículo V el Convenio respecto de las responsabilidades en materia de aplicación y control de la aplicación, el Título 5 del Reglamento y en la Norma A5.1.4 en donde se establece que se debe contar con un sistema de inspección de las condiciones de la gente de mar a bordo de los buques que enarbolan su pabellón que permita comprobar si efectivamente se cumplen las medidas relativas a las condiciones de trabajo.

²⁵ Vid. La Regla 5.1.3, punto 3 en donde se establece la obligatoriedad del Estado Miembro de exigir que en los buques que enarbolan su pabellón lleven y mantengan al día un certificado de trabajo marítimo que acredite las condiciones de trabajo a bordo incluso las medidas adoptadas y que han de figurar en la declaración de conformidad laboral marítima. Tanto el certificado como la declaración de conformidad se tiene que ajustar al modelo que figura como anexo A5-I y A5 II, que a su vez consta de dos partes.

²⁶ Vid. Artículo 6.1 Convenio 109, Así como el art.5 del Convenio 93 y art.5 Convenio 76.

93 de 1949 sobre salarios horas de trabajo a bordo y dotación, solamente contemplaban el carácter mensual de la paga o salario mínimo del marinero preferente, cuando señalaban la paga o salario básico de un marinero preferente «*por un mes de servicio*», mientras que ahora los intervalos de la remuneración de *toda* la gente de mar que presta servicios en un buque no deben ser superiores a un mes, por lo que además de ampliar el contenido de la obligación retributiva a todas aquellas personas que efectúen una prestación de servicios a bordo de un buque, independientemente de una categoría determinada, establece cuál es la periodicidad de la deuda salarial y fijándola en un intervalo de tiempo que no debe superar un mes.

Si bien como hemos indicado anteriormente en los Convenios «específicos» de la gente de mar no se establecía la periodicidad de la remuneración, sí que sería conveniente señalar que en el Convenio 95 sobre la protección del salario de 1949²⁷, sí que establece la periodicidad de la retribución de la salarios al señalar, en el art. 12, que se deberá abonar a intervalos «*regulares*» dejando que sea la legislación nacional la que fije esos intervalos y será la Recomendación número 85 sobre la protección del salario, de 1949 la que establece los intervalos máximos del salario según se trate de un salario mensual o diario, así será de un mes para el caso que se trate de un salario mensual o dos veces al mes, cuando se trate de salarios de cálculo diario (hora o día o semana)²⁸. En atención a ello, podríamos considerar que la periodicidad del salario aplica-

²⁷ Revisado parcialmente por el Convenio número 173 en 1992.

²⁸ Así lo expresa el punto 4 de la Recomendación: «Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos: a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año». Contempla en el punto siguiente, el 5, cuál ha de ser la periodicidad del salario fijado a destajo o por tarea.

ble a la gente de mar en función de lo previsto en el Convenio solamente admitirá que se efectúe en intervalos de un mes, por lo que estaríamos hablando de salarios mensuales y no tendrían cabida otros intervalos de tiempo que sí se encuentran previstos tanto en el Convenio como en la Recomendación sobre la protección del salario. A mayor abundamiento, como veremos al hablar del salario mínimo, tanto los Convenios sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de los buques que hemos referenciado como la Recomendación 187 y en concreto la Comisión Paritaria Marítima cuando ha fijado la cuantía del salario mínimo han venido utilizando el cómputo mensual y no diario del salario para los marineros preferentes.

2.1.2. *La información sobre la remuneración percibida*

En el apartado 2²⁹, se impone la obligación de entrega de «*un estado de cuenta mensual*», a través del cual la gente de mar recibirá información sobre el contenido de la remuneración, si es el importe total o se trata de un anticipo a cuenta, si lo percibido es solamente el salario o lleva incluida otras partidas adicionales, sin olvidar que se debe consignar el tipo de cambio que se ha utilizado para efectuar el abono en moneda o si se ha utilizado cualquier tipo de cambio diferente al convenido.

Ese «*estado de cuenta mensual*» que contempla vendrá a significar la obligación de entrega de un documento escrito en el que figuren todas las partidas que conforman la remuneración. En congruencia con lo expresado sobre el carácter mensual de los intervalos, permite lo que podríamos denominar

²⁹ «2. Deberá entregarse a la gente de mar un estado de cuenta mensual de los pagos adeudados y las sumas abonadas, con inclusión del salario, los pagos suplementarios y el tipo de cambio utilizado en los casos en que los abonos se hagan en una moneda o según un tipo de cambio distintos de lo convenido».

«anticipos a cuenta» del salario mensual que se haya podido percibir, al establecer que el contenido de ese documento es un documento de cuenta constituido por el contenido total de la deuda salarial: el salario en su totalidad, los pagos suplementarios y el tipo de cambio para el supuesto en que se haga en un tipo de cambio diferente al pactado. Si se ha abonado parte del salario antes de completar el periodo del mes, si se han recibido cantidades «a cuenta» del total de la deuda, se descontarán al igual que cualquier descuento que se haya podido efectuar. En suma, está facilitando indicaciones sobre el contenido y la notificación del pago efectuado que presentan cierta similitud con las indicaciones contenidas en la Recomendación número 85 sobre la protección del salario, de 1949 sobre el contenido del periodo de pago del salario efectuado³⁰, y no estaría de más el que se aplicara el punto 8 de la misma, en donde se establece que por parte del empleador se debería llevar un registro del pago efectuado a cada uno de los trabajadores, es decir un registro de las nóminas del pago del salario efectuado que facilitaría cualquier ulterior reclamación sobre las diferencias retributivas que pudieran producirse.

En cuanto a la información sobre «*el tipo de cambio utilizado en caso en que los abonos se hagan en una moneda o según tipo de cambio distinto de los convenidos*» que integra ese estado de cuenta que debe de entregarse a la gente de mar, hemos de señalar al respecto que si hemos encontrados referencias al tipo de cambio, en los Convenios adoptados sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación sobre el tipo de cambio, ya sea el tipo de cam-

³⁰ Así, en el punto 7 de la Recomendación se nos dice: «En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación: a) el importe bruto del salario ganado; b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; c) el importe neto del salario debido.»

bio fijado o el equivalente, cuando se refiere al salario mínimo o básico del marinero preferente, habida cuenta que las monedas utilizadas para determinarlo han venido siendo la libra (Gran Bretaña e Irlanda) y el dólar estadounidense.

2.1.3. *La transferencia parcial o total de la remuneración*

En el apartado 3³¹ se establece la obligación que contraen los Estados Miembros, de exigir a los armadores que adopten medidas que permitan que la gente de mar pueda efectuar la transferencia total o parcial del importe de su remuneración, lo que le permitirá el poder disponer de su remuneración.

No se impone una medida en concreto sino que en el apartado 4³² posibilita la utilización de cualquier sistema, desde el momento en que utiliza la expresión «entre las medidas» para a continuación señalar, a título de ejemplo, los medios como podrían ser la transferencia bancaria u «otro cualquiera», formulado también con gran amplitud con tal que se cumpla la finalidad de la norma: que se permita remitirlo a periodos de tiempo regulares y garanticen su recepción directa y en plazo a los destinatarios que haya elegido la gente de mar.

La utilización de la transferencia de la remuneración parcial o total, podrá ser efectuada por la gente de mar, ya bien al inicio de su relación laboral o en un momento posterior y los gastos que se ocasionen deberán ser «razonables». Para ello se establece que el tipo de cambio que se utilice no le debe de ser «desfavorable» pudiendo utilizar tanto el

³¹ «3. Todo Miembro deberá exigir a los armadores que adopten medidas, como las mencionadas en el párrafo 4 de la presente norma, para proporcionar a la gente de mar medios para transferir la totalidad o parte de sus ingresos a sus familias, a las personas a su cargo o a sus beneficiarios legales».

cambio oficial como el del mercado³³. No establece un tipo de moneda específico, dando un margen de flexibilidad de la norma dentro de la línea de homogenización del Convenio pero a su vez salvaguardando los derechos de la gente de mar al establecer que *el tipo de cambio no deberá ser desfavorable para la gente de mar* y con ello se limita en cierta medida la cuantía que puede ocasionar el gasto por el servicio puesto que limitaría la libertad de disposición de la remuneración de la gente de mar³⁴.

Estos compromisos asumidos por los Estados Miembros y dispuestos en la parte obligatoria del Convenio, insistimos nuevamente, vendrán a posibilitar que los Estados Miembros cuenten con una regulación salarial que permita el establecer un nivel común de regulación a través de las legislaciones nacionales respecto a aspectos fundamentales de la obligación retributiva que se contrae con la gente de mar a través de la suscripción del contrato de trabajo o por la prestación de servicios a bordo de un buque al que se aplica el Convenio.

Es conveniente señalar que, a su vez, difieren de las contempladas anteriormente en los Convenios específicos del sector, adoptados

³² «4. Entre las medidas destinadas a asegurar que la gente de mar pueda transferir sus ingresos a sus familias se incluyen: a) un sistema que permita que la gente de mar, al inicio de su período de empleo o durante éste, destine, si lo desea, una parte de su salario para que sea remitido a intervalos periódicos a sus familias mediante transferencia bancaria o por medios similares, y b) un requisito para que las remesas sean enviadas a tiempo y directamente a la persona o personas designadas por la gente de mar».

³³ Tal y como establece el apartado 5: «5. Todo gasto que se cobre por el servicio mencionado en los párrafos 3 y 4 de la presente norma deberá ser de una cuantía razonable y, a menos que se indique otra cosa, el tipo de cambio que se aplique deberá ser, en conformidad con la legislación nacional, el del mercado o el oficial y no deberá ser desfavorable para la gente de mar.»

³⁴ Y que se encuentra prohibida de conformidad con el art.6 del Convenio 95 sobre la protección del salario de 1949.

sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación³⁵, dado que estos se centraban principalmente en determinar el salario mínimo básico a percibir y así como la posibilidad de aumentar su cuantía en el supuesto en que no se incluyera la alimentación con carácter gratuito, para pasar a centrarse en el tipo de cambio que se debería de utilizar. Convenios, que, además de su escaso contenido sobre aspectos fundamentales de la regulación salarial, paradójicamente no han entrado en vigor.

2.2. Pautas sobre la regulación del salario

Con la finalidad de que los Estados Miembros adopten una legislación que se adecúe a las prescripciones del Convenio, aporta «orientaciones» por medio de las Pautas en la parte B del Código, que, como hemos indicado antes, los Estados Miembros deberán de tener en cuenta, tal y como se establece en el apartado 6 de la Norma A2.2 y, dicho sea de paso, nos recuerda a la técnica jurídica utilizada en las Recomendaciones de la OIT.

Antes de abordar cada una de las Pautas, contenidas en esta parte del Código, sería conveniente señalar que nos encontramos ante disposiciones que se encontraban contenidas en la Recomendación, número 187, sobre los salarios, horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996, adoptada en la octogésima cuarta Conferencia para que complemente el Convenio 180 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996 y que, además, se trata del único instrumento de la OIT actualizado que contempla los salarios de la gente de mar, hasta la adopción del actual Convenio.

La Recomendación 187 en el punto 2 define términos de importancia en materia

³⁵ Nos referimos a los Convenios número 76 (1946) número 93 (1949) y número 109 (1958), citados.

salarial, como serían la paga o salario básico, salario consolidado, horas de trabajo y horas extraordinarias, pero también contiene varios principios, en el punto 3³⁶, en los que se debería basar el cálculo de la paga o salario y de las horas extraordinarias, como serían el que el número de horas normales de trabajo en el mar no excedieran de ocho horas diarias, el número de horas semanales que comprendiera la paga o salario básico no debería de exceder de cuarenta y ocho, la remuneración de las horas extraordinarias deberían suponer un incremento del veinticinco por ciento respecto de la hora ordinaria, el Capitán o persona que él designe debería encargarse de llevar un registro de las horas extraordinarias que deberían ser rubricados a intervalos regulares por los marinos. Mientras que en el punto 4, contempla principios «adicionales» para el caso en que la gente de mar cuente con un salario «plena o parcialmente consolidado». En cuyo caso serán el Convenio Colectivo, el contrato de enrolamiento, el contrato de trabajo y la carta de contratación, los documentos encargados de especificar la cuantía de la remuneración como determinar, cuando proceda, el número

³⁶ Al señalar que: «3. Para la gente de mar cuya remuneración incluye la compensación por separado de las horas extraordinarias trabajadas: a) a efectos del cálculo del salario, las horas normales de trabajo en el mar y en el puerto no deberían exceder de ocho horas diarias; b) a efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana comprendido en la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional si no ha sido fijado por Convenio Colectivo, pero no debería exceder de 48 horas por semana; los convenios colectivos pueden prever un trato diferente pero no menos favorable; c) la tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que en todo caso deberían suponer un incremento de por lo menos el 25 por ciento respecto de la tasa de remuneración horaria de la paga o salario básico, deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos; d) el capitán, o la persona que éste designe, debería encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberían ser rubricados por los marinos a intervalos regulares.»

de horas de trabajo a cambio de dicha remuneración como cualquier otra prestación de carácter adicional y su circunstancia. Las horas extraordinarias de igual forma tendrán un incremento del veinticinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria del salario consolidado. El salario total o parcialmente consolidado, cuya remuneración se corresponde con las horas normales de trabajo, no debería ser inferior al salario mínimo y debería igualmente llevarse un registro de las horas extraordinarias realizadas como en el supuesto del salario básico.

El Convenio número 180 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996 exige³⁷ a los Estados Miembros que regulen las horas de trabajo, que fijen los valores para el número máximo de horas como para el número mínimo de las horas de descanso y, en particular, dispone que la duración normal de una jornada de trabajo es de ocho horas con un día de descanso semanal y los correspondiente días festivos oficiales. Ofrece algunos criterios para la base del cálculo de las horas extraordinarias, por lo que los límites establecidos en este Convenio son aplicables desde el momento en que se incluyan las horas extraordinarias en el salario consolidado que no excluirá, ni su registro, ni el pago adecuado.

Sin olvidar, quizás lo más importante, que la Recomendación 187, en su punto 10 establece que la Comisión Paritaria Marítima determinará periódicamente el salario básico o mínimo correspondiente a un mes civil de servicio para un mariner preferente.

³⁷ Vid.: los artículo 3,4 y 5 del Convenio 180. De acuerdo con el art. 16 este Convenio revisa el Convenio número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958; el Convenio número 93 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949; el Convenio número 76 sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946, y el Convenio número 57 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936.

2.2.1. Definiciones Específicas

La Pauta B2.2.1 contempla definiciones genéricas de determinadas expresiones que se suelen utilizar a la hora referirnos al salario siguiendo el mismo orden que utiliza la Recomendación 187; así define lo que debe entenderse por *marinero preferente*, *paga o salario básico*, *salario consolidado*, *horas de trabajo y horas extraordinarias*³⁸, que, a excepción de las definiciones mariner preferente y de paga o salario básico, difieren de las expresiones que habitualmente figuraban en los Convenios anteriores sobre el salario, con la excepción hecha con anterioridad de la Recomendación 187 sobre salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996, en donde en estos Convenios se solía utilizar los términos de *oficial*, *personal subalterno* a la vez que las de *marinero preferente y paga o salario o básico* y que eran tenidos en cuenta, como en la presente regulación, a la hora de determinar el salario³⁹. Si

³⁸ «1. A los efectos de la presente Pauta: a) la expresión *marinero preferente* se aplica a todo marino que sea considerado competente para desempeñar cualquier trabajo, distinto de un trabajo de supervisión o de mariner especializado, que pueda exigirse a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta o a todo marino que sea designado como tal por la legislación o la práctica nacionales o en virtud de un Convenio Colectivo; b) los términos *paga o salario básicos* designan la remuneración, cualesquiera que sean los elementos que la componen, correspondiente a las horas normales de trabajo; no incluye pagos en concepto de horas extraordinarias, primas, asignaciones, vacaciones pagadas o cualquier otra remuneración adicional; c) la expresión *salario consolidado* designa un sueldo o salario que comprende el salario básico y otras prestaciones relacionadas con el salario; el salario consolidado puede incluir la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas y todas las demás prestaciones relacionadas con el salario, o bien puede incluir sólo algunas de estas prestaciones en una consolidación parcial; d) la expresión *horas de trabajo* designa el tiempo durante el cual la gente de mar tiene que efectuar un trabajo para el buque, y e) la expresión *horas extraordinarias* designa las horas trabajadas que exceden del número de horas normales de trabajo».

³⁹ Nos referimos a los Convenios sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación número 76 (1946),

bien presenta diferencias respecto de la cualificación profesional de la gente de mar, al incluir los términos de «*salario consolidado*» a la vez que los términos de «*horas de trabajo*» y «*horas extraordinarias*», que nos sirven de pórtico para comprender la regulación contenida en las Pautas que siguen.

Así, de acuerdo con esta definición dada, la *paga o salario básico* será la remuneración correspondiente a una jornada normal de trabajo, con exclusión de cualquier remuneración que con carácter «adicional» pueda percibir, como podrían ser las horas extraordinarias, primas, asignaciones, vacaciones, o «cualquier otra». Por lo tanto, la referencia sería a título ejemplificativo y excluyente; mientras que el *salario consolidado* comprenderá el salario a percibir en una jornada normal (el básico) pero incluirá todas aquellas prestaciones relacionadas con el salario, pudiendo darse una consolidación total o parcial, total en caso de incluir todas las prestaciones relacionadas con el salario además de las horas extraordinarias y parcial en caso de que no se incluyan todas, solamente parte de ellas⁴⁰. En donde la referencia sería de carácter no excluyente.

número 93(1949) y número 109 (1958), en donde en éste último, el artículo 4 se establecía que: «a) el término **oficial** significa toda persona, con excepción del capitán, que figure como oficial en el rol de la tripulación o desempeñe una función que la legislación nacional, un contrato colectivo o la costumbre consideren de la competencia de un oficial; b) la expresión **personal subalterno** comprende todo miembro de la tripulación, con excepción del capitán o de los oficiales, e incluye a los marineros provistos de un certificado de capacidad profesional; c) la expresión **marinero preferente** significa toda persona que, según la legislación nacional, o en su defecto, según un contrato colectivo, posea la competencia profesional necesaria para desempeñar cualquier trabajo cuya ejecución pueda ser exigida a un total y parcial especializado; d) la expresión **paga o salario básico** significa la remuneración en efectivo de un oficial o de un miembro del personal subalterno, excluidos el costo de la alimentación, la remuneración del trabajo extraordinario y las primas o demás asignaciones en efectivo o en especie».

⁴⁰ Esta Pauta se encuentra dentro de línea establecida en la Recomendación 187 sobre salarios, horas de

2.2.2. El cálculo y pago del salario

La Pauta B2.2.2 contiene las disposiciones relativas a dos supuestos que puedan presentarse en torno al cálculo y al pago del salario, y así distingue en el punto 1 el supuesto en que el salario contemple el pago diferenciado de las horas extraordinarias, se trate por lo tanto de una «*paga o salario básico*». Mientras que el punto 2 de la Pauta viene referido a las disposiciones que han de seguirse en el caso en que el *salario* se encuentre *total o parcialmente consolidado*.

A. La paga o salario básico

Si el salario contempla el pago diferenciado de las horas extraordinarias⁴¹, dispone

trabajo a bordo y dotación de 1996 (que sustituye a la Recomendación 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1958), al utilizar las expresiones del punto .2 y en concreto las referidas a: «c) la expresión **salario consolidado** designa un sueldo o salario que comprende el salario básico y otros complementos salariales; el salario consolidado puede incluir la remuneración de las horas extraordinarias trabajadas y todos los demás complementos salariales, o bien puede sólo incluir algunos de estos complementos en una consolidación parcial; d) la expresión **horas de trabajo** designa el tiempo durante el cual un marino está obligado a efectuar un trabajo para el buque; e) la expresión **horas extraordinarias** designa las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo».

⁴¹ Pauta B2.2.2. «1: En el caso de la gente de mar cuya remuneración incluya el pago diferenciado de las horas extraordinarias trabajadas: a) a efectos del cálculo del salario, las horas normales de trabajo en el mar y en el puerto no deberían exceder de ocho horas diarias; b) a efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana correspondiente a la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional, a menos que se fije por Convenio Colectivo, y no debería exceder de 48 horas por semana; en los convenios colectivos se podrá prever un trato diferente, pero no menos favorable; c) la tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que deberían ser por lo menos un 25 por ciento superiores a la paga o salario básico por hora, deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos, si procede, y d) el capitán, o la persona que

una serie de Pautas a seguir con íntima relación a ese *salario básico* que se percibirá, estas Pautas u orientaciones podrán ser adoptadas, con algunos matices, a través de la legislación nacional o convenios colectivos, teniendo en cualquier caso el carácter de mínimos no pudiendo extralimitarse, así:

- El salario deberá de referirse a la jornada normal de trabajo, tanto en el mar como en el puerto y no debe exceder de ocho horas diarias. El exceso de horas vendrá a suponer la realización de horas extraordinarias y no entrarían en la base del cálculo del salario diario.
- La jornada semanal debería de ser fijada a través de la legislación nacional o en su defecto, por Convenio Colectivo, sin que supere el número de 48 horas semanales. El exceso de horas sobre la jornada semanal tendrá ya el carácter de horas extraordinarias a los efectos de determinar la paga o salario básico y no podrán ser computadas dentro del salario básico. A través de los convenios colectivos podrá establecerse su regulación siempre que la misma sea más favorable a la prevista; en ningún caso podrá contener una regulación menos favorable.
- En caso que se efectúen horas extraordinarias, estas horas deberían tener un incremento mínimo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.
- Las horas extraordinarias deberán ser registradas mensualmente por el Capitán o persona en que delegue, debiendo contar con la firma de la gente de mar.

Todas están «orientaciones», se encuentran previstas en el punto 3 de la Recomen-

éste designe, debería encargarse de llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas; dichos registros deberían ser rubricados por la gente de mar a intervalos no superiores a un mes.»

dación 187 con algunos matices, al tratar la remuneración de la gente de mar que «compense» separadamente las horas extraordinarias. Aquí el Convenio utiliza una terminología más precisa que la Recomendación al decir «el pago diferenciado» y consideramos más ajustado al hacer referencia al pago de la deuda frente a la compensación, y los límites diarios y semanal serán los mismos, pero el registro de las horas extraordinarias al igual que en el caso anterior presenta otro matiz que no hay que obviar: en el Convenio pretende que la rúbrica de los registro de horas extraordinarias tenga un carácter «*mensual*» frente a la rúbrica del registro de horas extraordinarias a «*intervalos regulares*» que contempla la recomendación, de esta forma se concretan esos intervalos de tiempo

B. El salario se encuentra total o parcialmente consolidado

En caso en que el *salario* se encuentre *total* o *parcialmente consolidado*, se establecen una serie de prescripciones a tener en cuenta⁴² ya bien para el caso en que se encuentre

⁴² Pauta B2.2.2. «2. Por lo que se refiere a la gente de mar cuyo salario esté total o parcialmente consolidado: a) en el acuerdo de empleo debería especificarse claramente, cuando proceda, el número de horas de trabajo que se espera de la gente de mar a cambio de dicha remuneración, así como toda prestación adicional que pudiera debérsele, además del salario consolidado, y las circunstancias en que ésta se deba; b) cuando deban pagarse horas extraordinarias que excedan del número de horas comprendido en el salario consolidado, la tasa horaria utilizada debería ser por lo menos un 25 por ciento superior a la tasa horaria básica correspondiente a las horas normales de trabajo definidas en el párrafo 1 de la presente Pauta; debería aplicarse el mismo principio a las horas extraordinarias comprendidas en el salario consolidado; c) la remuneración de la parte del salario total o parcialmente consolidado correspondiente a las horas normales de trabajo, tal y como se definen en el párrafo 1, apartado a), de la presente Pauta, no debería ser inferior al salario mínimo aplicable, y d) en el caso de la gente de mar cuyo salario esté parcialmente consolidado, se deberían llevar registros de todas las horas extraordinarias trabajadas, los cuales deberían ser

el salario consolidado de forma parcial o total o para ambos supuestos. Ya que el salario consolidado como hemos señalado anteriormente incluye la remuneración de las horas extraordinarias y todas las prestaciones adicionales, pudiendo tener una consolidación total o parcial. Total en caso que incluya el salario básico y todas las percepciones adicionales o parciales cuando no se incluyan todas, sólo parte de las mismas, por esta razón se establece que:

- En el acuerdo de empleo debe de especificarse con claridad el número de horas que tiene que realizar y el salario a percibir por las mismas. En el acuerdo de empleo debe figurar, además del salario consolidado, cualquier otra prestación adicional que deba de recibir y la circunstancia a qué obedece, dado que se trata de un dato que debe contener la legislación que determine los requisitos del contrato de la gente de mar, tal como expresa la Norma A2.1.4.
- En caso de que se efectúen horas extraordinarias en exceso, que superen las horas comprendidas en el salario consolidado, debería de aplicarse de igual forma el incremento como mínimo del 25 % sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que figura en el valor de hora ordinaria en el salario básico. Y de igual forma que en el salario básico, el capitán o persona en quien delegue debe llevar un registro mensual de las horas extraordinarias efectuadas, debiendo contar con la firma de la gente de mar.
- La parte correspondiente al salario de las horas normales de trabajo no debería ser inferior al salario mínimo aplicable, tanto en el supuesto en que se encuentre el salario consolidado total o parcialmente.

rubricados conforme a lo previsto en el párrafo 1, apartado d), de la presente Pauta».

Tras establecer estas orientaciones referidas a las formas del cálculo para el abono del salario, la Pauta pasa a formular orientaciones en la Pauta B2.2.2.3⁴³ que complementan las anteriores al disponer que la legislación nacional o los convenios colectivos podrán disponer la compensación de las horas extraordinarias que se realicen durante los días de descanso semanal y los festivos oficiales. Podrá optarse entre la remuneración de las horas o una compensación equivalente que podrá tratarse, ya bien de periodos de descanso a bordo, periodo adicional de vacaciones u otra forma de compensación siempre que se encuentre prevista. Todo ello dentro de las previsiones contenidas en la Recomendación 187, excepto la precisión referida a la necesidad de que figuren en el acuerdo de empleo y la posibilidad de compensación de las horas extraordinarias con vacaciones adicionales frente a la posibilidad de compensar con una «*licencia adicional*» del punto 5 de la Recomendación que resulta más próximo al concepto de una interrupción o permiso.

2.2.3. Principios en materia salarial

Si bien en estas orientaciones podemos ver como la materia será objeto de regulación por la legislación nacional previa consulta con las organizaciones representativas de la gente de mar o, en su caso, en convenios colectivos, la Pauta B2.2.2.4 pasa a considerar los principios que deben de ser tenidos en cuenta. Sin embargo en este punto 4 de la Pauta se contempla la regulación de aspectos importantes del salario como serían los medios de pago, las deducciones y las garantías del salario.

⁴³ «3. En la legislación nacional o los convenios colectivos se podrá disponer que las horas extraordinarias o el trabajo realizado durante el día de descanso semanal y durante los días festivos oficiales se compensen con un período por lo menos equivalente de exención de servicio y presencia a bordo, o con vacaciones adicionales en lugar de la remuneración o de cualquier otra forma de compensación prevista».

Así, tras disponer en primer lugar el *principio de la igualdad de remuneración* por un trabajo de igual valor sin discriminación alguna (raza, color, sexo, religión, convicciones políticas, ascendencia nacional u origen social), pasa a efectuar indicaciones sobre el derecho y acceso a la información sobre la cuantía del salario, señalando que el acuerdo de empleo en el que se especifiquen los salarios debería ser llevado a bordo y la gente de mar debería de ser informada sobre el importe de sus salarios. Esta información puede llegar al conocimiento de la gente de mar a través de distintos medios, a saber: a través de una copia individual firmada y suscrita en un idioma comprensible para el marino o exponiéndola en un lugar visible y de fácil acceso; o recurriendo a otro medio que considere adecuado⁴⁴.

Hechas estas precisiones sobre la igualdad retributiva y el derecho y acceso a la información, que podríamos considerar de carácter general, pasa a efectuar una serie de precisiones sobre aspectos puntuales del salario, así:

- Sobre *los medios de pago* del salario establece deberían de pagarse en moneda de curso legal, o bien a través de transferencia bancaria, cheque banca-

rio, cheque postal o giro postal. Su abono se efectuará en la cuenta bancaria que indique la gente de mar a no ser que la gente de mar solicite por escrito otra cosa, no pudiendo el armador imponer límite alguno para que la gente de mar pueda disponer de su remuneración⁴⁵.

- El pago del salario debe hacerse de *forma puntual*. Para ello se prevé la imposición de sanciones u otras medidas dirigidas a los armadores para los supuestos de atraso en el pago de la remuneración debida o falta de pago. Así en el momento de terminación del contrato debe abonarse el salario sin «demora indebida»⁴⁶, previendo la posibilidad de introducir medidas que garanticen su cumplimiento, ya sea por falta total o parcial del pago o retrasos en pago por parte del armador, a través de sanciones u otras medidas que lo posibiliten.
- Sólo podrán efectuarse *deducciones del salario* en caso de que se encuentra previsto expresamente por la legislación nacional o en los convenios colectivos y se haya informado previamente a la gente de mar de la forma que se haya dispuesto.

En cualquier caso, las deducciones se encuentran limitadas: no pueden sobrepasar

⁴⁴ «4. En la legislación nacional que se adopte previa consulta con las organizaciones representativas de la gente de mar y de los armadores o, cuando proceda, en los convenios colectivos, deberían tenerse en cuenta los siguientes principios: a) la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor debería regir para toda la gente de mar empleada en el mismo buque, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, religión, convicciones políticas, ascendencia nacional u origen social; b) el acuerdo de empleo de la gente de mar en el que se especifiquen los salarios o las tasas salariales aplicables debería llevarse a bordo del buque; debería facilitarse a cada marino la información relativa al importe del salario o a las tasas salariales, ya sea proporcionándole al menos una copia de la información pertinente, firmada y redactada en un idioma que el marino entienda, o colocando una copia del acuerdo en un lugar al que tengan acceso los marinos, o recurriendo a otro medio que se considere apropiado».

⁴⁵ 4.» c) los salarios deberían pagarse en moneda de curso legal; cuando proceda, el pago podría realizarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal; f) los salarios deberían abonarse directamente a la cuenta bancaria que indique la gente de mar, a menos que ésta solicite por escrito otra cosa; g) a reserva de lo dispuesto en el apartado h) de este párrafo, el armador no debería imponer límite alguno a la libertad de la gente de mar para disponer de su remuneración;

⁴⁶ «...d) en el momento de la terminación del contrato, debería procederse sin demora indebida al pago de toda cantidad adeudada en concepto de remuneración; e) las autoridades competentes deberían imponer sanciones adecuadas o prever otras medidas de reparación apropiadas para los casos en que los armadores se atrasen indebidamente en el pago de toda la remuneración debida, o no la paguen;...»

los límites que se hayan impuesto por la legislación nacional, convenios colectivos o decisiones judiciales⁴⁷. Expresamente prevé que no debería deducirse ninguna cantidad en concepto de obtención de empleo o su conservación⁴⁸, siendo de esta forma coherente con lo establecido en la Regla 1.4 sobre contratación y colocación en donde se establece el derecho de la gente de mar al acceso a un sistema de colocación de carácter gratuito y eficaz y en donde la gratuidad del servicio se prevé, no sólo para los servicios públicos de contratación sino que también para el supuesto de existencia de servicios privados, en donde *se prohíbe que se cobre a la gente de mar «honorarios u otros emolumentos» por la contratación* a excepción de los costes de certificados médicos o documentos de viaje similares, excluyendo también los visados que son asumidos por el armador.

El sistema de colocación, sea cual sea, ha de ser gratuito, por lo que se prohíbe en el caso del servicio privado el que se cobre a la gente de mar, salvo los costes originados por la obtención de documentos precisos, como serían el certificado médico, la libreta nacional del servicio y pasaporte o documentos de viaje similar. En la parte no obligatoria del Convenio se prevé que, para el caso que se trate de un sistema privado de colocación o, en su caso, un sistema público que lo permita, para

que se cumpla con la gratuidad del servicio, podrá establecerse la cantidad que, podrá sufragar el marinero, en concepto de gasto que ocasiona todo el proceso de la propia contratación, y cuya cantidad deberá de ser conocida, por lo tanto deberá estar prevista⁴⁹.

- Se disponen orientaciones dirigidas a la *protección del salario* facultando a las autoridades que puedan controlar a través de inspecciones puedan efectuar comprobaciones respecto del precio de los servicios disponibles dentro del buque para que sean justos y razonables y no se pierda así el poder adquisitivo del salario percibido⁵⁰, como también garantizando los salarios en el supuesto de insolvencia empresarial de conformidad con disposiciones del Convenio número 173 sobre la protección de los créditos laborales por insolvencia del empleador de 1992⁵¹.

⁴⁹ Pauta B1.4.1 2. « 2. Al crear el sistema mencionado en el párrafo 2 de la norma A1.4, los Miembros deberían considerar la posibilidad de exigir que los servicios de contratación y colocación de la gente de mar establecido en su territorio desarrollen y mantengan prácticas operacionales verificables. Estas prácticas operacionales para los servicios privados de contratación y colocación de la gente de mar y, en la medida en que sean aplicables, para los servicios públicos de contratación y colocación de la gente de mar deberían abordar las siguientes cuestiones: f) la necesidad de dar a conocer los gastos, si los hay, que la gente de mar deba sufragar por concepto del proceso de contratación(...)».

⁵⁰ «(...) k) la autoridad competente debería estar facultada para inspeccionar los almacenes y servicios disponibles a bordo del buque, a fin de garantizar que se apliquen precios justos y razonables que redunden en beneficio de la gente de mar interesada(...)».

⁵¹ «(...) l) en la medida en que las sumas exigibles por la gente de mar respecto de sus salarios y de otras cuantías que se le adeuden en relación con su empleo no estén garantizadas con arreglo a las disposiciones del Convenio internacional sobre los privilegios marítimos y la hipoteca naval, dichas sumas deberían quedar garantizadas con arreglo a las disposiciones del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)».

⁴⁷ «(...) h) sólo deberían permitirse deducciones de la remuneración en caso de que: i) en la legislación nacional o en un Convenio Colectivo aplicable exista una disposición expresa al respecto y se haya informado a la gente de mar, del modo que la autoridad competente considere más apropiado, acerca de las condiciones que rigen dichas deducciones, y ii) el total de las deducciones no rebase el límite que pueda haberse fijado al respecto en la legislación nacional, en convenios colectivos o en decisiones judiciales(...) j) deberían prohibirse las multas contra la gente de mar que no sean las autorizadas en la legislación nacional, los convenios colectivos u otras disposiciones;(...)».

⁴⁸ «(...) i) de la remuneración de la gente de mar no debería deducirse ninguna cantidad destinada a la obtención de un empleo o a su conservación.»

2.2.4. Procedimiento de fijación de los salarios mínimos de la gente de mar

La Pauta B2.2.3., contempla las disposiciones sobre los *procedimientos de fijación del salario mínimo* en su apartado ⁵² estableciendo que dentro del respeto del principio de negociación colectiva, los Estados Miembros deberían de establecer los procedimientos de fijación de un salario mínimo para la gente de mar. El Estado Miembro deberá consultar con las organizaciones más representativas de los armadores y de la gente de mar antes de adoptar el procedimiento y se debería contar con la participación de estas organizaciones en los procedimientos de aplicación que se establezcan.

A la hora establecer el procedimiento de fijación se debería tener en cuenta, de una parte, las normas internacionales en materia de fijación de los salarios mínimos y, de otra parte, nos dice que en el momento de establecer el nivel de salario mínimo⁵³, se deberían de tener en cuenta dos principios:

- Las peculiaridades del empleo en este sector, los niveles de dotación de los buques y las horas de trabajo en el mar.

⁵² «1. Sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, debería establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar deberían participar en la aplicación de esos procedimientos».

⁵³ Que se formulan en el punto 2 de la Pauta: «2. Cuando se establezcan dichos procedimientos y se fije el salario mínimo, deberían tenerse debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos, así como los principios siguientes: a) el nivel del salario mínimo debería tener en cuenta las características propias del empleo marítimo, los niveles de dotación de los buques y las horas normales de trabajo de la gente de mar, y b) el nivel del salario mínimo debería adaptarse a las variaciones del costo de la vida y de las necesidades de la gente de mar.»

- Debería adaptarse al coste de vida así como a las necesidades de la gente de mar.

Por lo que hemos de tener en cuenta que utiliza los mismos elementos para determinar el nivel de salarios mínimos que se encuentran establecidos en el artículo 3 del Convenio número 131 sobre fijación de salarios mínimos de 1970, que complementa el Convenio número 26 sobre los métodos de fijación de salarios mínimos de 1928, el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 y el Convenio número 99 sobre fijación de los salarios mínimos en la agricultura de 1951, e incorpora el contenido del apartado 8.1⁵⁴ de la Recomendación número 187 sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996.

Por otra parte, en la presente Pauta también se establece en su apartado ³⁵⁵ la adopción de medidas para controlar y poder sancionar el incumplimiento consistente en abo-

⁵⁴ «8. 1) Sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo Estado Miembro debería, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar. Las organizaciones representativas de armadores y de gente de mar deberían participar en la aplicación de esos procedimientos. 2) Al instaurar dichos procedimientos y al fijar el salario mínimo, deberían tenerse debidamente en cuenta las normas internacionales del trabajo en materia de fijación de los salarios mínimos, así como los principios siguientes: a) el nivel del salario mínimo debería tener en cuenta las características propias del empleo marítimo, los niveles de dotación de los buques y las horas normales de trabajo de la gente de mar, y b) el nivel del salario mínimo debería adaptarse a las variaciones del costo de la vida y de las necesidades de la gente de mar(...)».

⁵⁵ «3. La autoridad competente debería garantizar: a) mediante un sistema de supervisión y de sanciones, que la remuneración pagada no sea inferior a la tasa o tasas establecidas, y b) que toda la gente de mar que haya sido remunerada a una tasa inferior al salario mínimo tenga la posibilidad de recuperar, ya sea a través de un procedimiento judicial de bajo costo y rápido, ya sea por otro procedimiento, la cantidad que se le adeude».

nar menos que lo establecido y que tenga la posibilidad de recuperar la cantidad que se le adeude a través de un procedimiento judicial de bajo coste u otro, incorporando la misma redacción contenida en el punto 8. 3) de la Recomendación número 187, sobre salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques de 1996⁵⁶.

2.2.5. Salario básico o remuneración mínima para los marineros preferentes

La Pauta B2.2.4 establece en su apartado 1⁵⁷, que el importe mínimo del salario básico del marinero preferente será determinado por la Comisión Paritaria Marítima u el órgano que delegue el Consejo de Administración y la remuneración que se perciba en concepto de salario básico correspondiente a un mes civil, no debe ser inferior a la que se fije. De esta forma se pretende fijar un salario mínimo para este tipo de trabajadores⁵⁸ no espe-

⁵⁶ «8.3) La autoridad competente debería garantizar: a) mediante un sistema de supervisión y de sanciones, que la remuneración pagada no es inferior a la tasa o tasas establecidas, y b) a todo marino que haya sido remunerado a una tasa inferior al salario mínimo la posibilidad de recuperar, ya sea a través de un procedimiento judicial poco oneroso y expeditivo, ya sea por otro procedimiento, la cantidad que se le adeude.»

⁵⁷ «1. La paga o salario básico correspondiente a un mes civil de servicio para un marinero preferente no debería ser inferior al importe que determine periódicamente la Comisión Paritaria Marítima u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración. Una vez que el Consejo de Administración haya adoptado una decisión, el Director General de la OIT notificará toda revisión de dicho importe a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.»

⁵⁸ Así el marinero preferente aparece definido en la Pauta B2.2.1 a) y este término «se aplica a todo marino que sea considerado competente para desempeñar cualquier trabajo, distinto de un trabajo de supervisión o de marinero especializado, que pueda exigirse a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta o a todo marino que sea designado como tal por la legislación o la práctica nacionales o en virtud de un Convenio Colectivo».

cializados o no cualificados, pero a su vez actualizarlo de forma periódica. Quizás hubiera sido más conveniente establecerlo para otras o todas las categorías profesionales y no limitarlo exclusivamente a esta categoría de trabajadores⁵⁹.

Así se establece que una vez que a través de una decisión el Consejo de Administración lo haya adoptado, el Director General notificará la revisión a los Estados Miembros. Sin embargo⁶⁰, si los acuerdos de empleo entre los armadores o sus organizaciones o las organizaciones de la gente de mar, hayan suscrito acuerdos con condiciones más favorables que las contenidas en esta Pauta les serán aplicadas, ya que no cabe una aplicación de la Pauta que suponga una condición menos favorable que la prevista en dichos acuerdos.

Consideramos conveniente señalar la actuación de la Comisión Paritaria Marítima respecto de las actualizaciones del salario básico mínimo para los marineros preferentes, dado que entre sus cometidos específicos se encuentra la fijación de los salarios mínimos de los marineros preferentes y es el único mecanismo reglamentario con el que se cuenta para la fijación de éstos. Así lo establece el punto 10 de la Recomendación número 187 sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, en donde se señala que esta Comisión u otro órgano autorizado por el Consejo de Admi-

⁵⁹ *Vid.*: «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 29ª Reunión de la Comisión Paritaria Marítima. OIT, JMC29/2001/3, en especial el capítulo 3 en donde se examinan las condiciones de vida y de trabajo y dentro de ellas el apartado dedicado a los salarios.

⁶⁰ Tal y como señala el apartado 2 de la Pauta B2.2.4. «Ninguna de las disposiciones recogidas en esta Pauta debería interpretarse en perjuicio de los acuerdos suscritos entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar en lo que atañe a la reglamentación relativa a las condiciones mínimas de empleo, siempre que la autoridad competente reconozca dichas condiciones».

nistración determinarán periódicamente⁶¹ su importe.

⁶¹ Así se ha venido actualizando de forma periódica mediante fórmulas aritméticas que han tomado en consideración distintos criterios, como sería el utilizado, en el periodo de 1972 a 1987, en donde el salario básico fijado por la Recomendación número 109 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1958, tomó en cuenta la evolución de los precios y los tipos de cambio en países y zonas marítimas respecto al dólar estadounidense.

La Comisión Paritaria Marítima en 1991, en su 26ª reunión adoptó una resolución en la que recomendaba modificar el mecanismo y el procedimiento de actualización por la utilización de una nueva lista de zonas y países marítimos más representativos y países y zonas de donde provenían la mayoría de los recursos humanos, así como también la utilización del promedio de los tres últimos meses del equivalente en dólares estadounidenses de los tipos de cambio, que el periodo de comparación de las modificaciones de los precios al consumidor fuese igual al periodo completo entre los ajustes y que al calcular la media se asignase un índice de ponderación.

Posteriormente en su 29ª reunión en 2001, se adoptó una resolución que nuevamente revisaba la lista de los países y zonas consideradas como más representativas o de los principales proveedores, mantenía la fórmula de actualizar el salario en los que respecta a los tipos de cambio, precios al consumidor y coeficientes de ponderación, recomendaba la cifra de 465 dólares estadounidenses como base para efectuar el cálculo y comenzar un nuevo ajuste el 1 de enero de 2001 hasta el último mes que se dispusieran de datos, indicaba que la cifra recomendada tendría efectos a contar de 1 de enero de 2004, recomendaba que la remuneración o salario básico se actualizase cada dos años como también que se constituyera una Subcomisión de la Comisión Paritaria Marítima que se reuniera cada dos años con el fin de actualizar la remuneración o salario básico de los marineros preferentes entre dos reuniones de la Comisión. Vid «Actualización e interpretación del salario básico mínimo recomendado por la OIT para los marineros preferentes», en Organización Internacional del Trabajo. Comisión Paritaria Marítima Subcomisión Paritaria Marítima. Grupo Mixto de trabajo sobre los salarios de la gente de mar (Ginebra, 5-8 de julio de 2003. Oficina Internacional del Trabajo. Documento SJMC/2003/1.

La Comisión Paritaria Marítima de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar se reunió en Ginebra del 5 al 8 de julio de 2003. La Comisión paritaria Marítima de la Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar, se reunió en Ginebra del 5 al 8 de julio de 2003. La Subcomisión debatió la actualización del sala-

La Subcomisión de la Comisión Paritaria Marítima sobre los salarios de la gente de mar reunida en Ginebra el 24 de febrero de 2006, adoptó una resolución que actualiza el salario básico mínimo fijado por la OIT para marineros preferentes a su valor actual⁶². El Consejo de Administración en su 294.ª reunión (marzo de 2006), ratificó estas subidas salariales, que habrían de aplicarse de conformidad con la Recomendación número 187 sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, de 1996 y con la Pauta B2.2.4 del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006⁶³.

Y es que, como se extrae las Actas de la Nonagésima cuarta reunión Marítima de 2006⁶⁴, tal y como lo ha hecho la OIT no hay que dejar a un lado los problemas que se encuentran en la actualidad con la profesión de marinero. Esta profesión se consideraba como una profesión atractiva por los buenos

rio básico mínimo de los marineros preferentes de conformidad con la Recomendación número 187 sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación de 1996. El Grupo Mixto se reunió para ofrecer orientaciones sobre la interpretación del salario mínimo de los marineros preferentes a fin de actualizar e interpretar el salario mínimo total recomendado. Vid. Documento SJMC/2003/6.

⁶² De acuerdo con los puntos 7,8 y 10 de la Resolución adoptada, tras la reunión celebrada en Ginebra los días 24 y 25 de febrero de 2006, se fija en 515 dólares de los Estados Unidos a 1º de enero de 2007, 530 dólares de los Estados Unidos a 1º de enero de 2008 y 545 dólares de los Estados Unidos el 31 de diciembre de 2008. El importe de 545 dólares debería de utilizarse como referencia siempre que sea necesario volver a efectuar los cálculos. De acuerdo con el punto 11 de la Resolución, se invita al Consejo de Administración a convocar una reunión de la Comisión en el plazo de dos años.

⁶³ Vid.: El Informe final que incluye la Resolución relativa al salario básico mínimo recomendado por la OIT para los marineros preferentes y que contiene datos sobre los salarios. Documento SJMC/2006/3.

⁶⁴ Vid., la alocución del Vice- Ministro del Ministerio de Comunicación de la república Popular China. Sexta sesión, en Actas de la Nonagésima Cuarta reunión Marítima. Ginebra 2006. Oficina Internacional del Trabajo; pág. 13/1 y ss.

salarios, las largas vacaciones, las oportunidades de viajar, la pasión por las aventuras, el tener una posición digna, pero a la vez era una profesión dura, de alto riesgo. Sin embargo en la actualidad ha perdido su atractivo debido a las condiciones que han tenido que soportar y ante el incumplimiento de los deberes impuestos por la legislación para conseguir unas condiciones de vida y trabajo decente a bordo. Estos problemas que en la actualidad siguen planteándose si no se solucionan podrían originar un detrimento del desarrollo del sector marítimo.

3. APROXIMACIÓN DE LA NORMATIVA ESPAÑOLA AL CONVENIO

3.1. La situación actual

A pesar de que la prestación del trabajo de la gente de mar presenta una serie de particularidades o especialidades respecto de una relación laboral común, peculiaridades que a su vez son fácilmente constatables, ante las dificultades en que se encuentra sometida la prestación de trabajo, no solo debidas por la propia actividad sino que también por una serie de factores de carácter fortuito a los que estaría sometidas, como serían por ejemplo los factores climatológicos, los periodos de permanencia en alta mar, las dificultades de un planificación temporal del trabajo etc., que justificarían la existencia tanto de una relación laboral de carácter especial o como un contrato específico para la gente de mar, sin embargo su regulación se considera como una relación laboral de carácter común⁶⁵.

⁶⁵ En el mismo sentido, *vid.*: MERCADER UGUINA, JESÚS: «El Capitán y la dotación: el lugar de los trabajadores en el Proyecto General de Navegación Marítima», Aranzadi Social, núm. 17, Pamplona 2006, Aranzadi. En este sentido mantiene la deficiencia de la regulación al señalar que «El sistema normativo de la gente del mar presenta, junto a su evidente complejidad, una serie de deficiencias más que notables. Entre ellas, se aprecia un fuerte déficit convencional, dado que la autonomía colectiva no

La Ley del Estatuto de los Trabajadores no ha considerado incluir la regulación del contrato de embarco⁶⁶, ni en su promulgación inicial ni en la actual Ley refundida, pese a contar con antecedentes próximos como sería el Título I del Libro II de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944⁶⁷ ni como una relación laboral de carácter especial como lo hacía la Ley de 8 de abril de 1976 de Relaciones Laborales, que consideraba en su art.3.1.d) el trabajo en el mar como una relación laboral de carácter especial.

La regulación de las condiciones de trabajo en la Marina Mercante en el momento de promulgación del Estatuto de los Trabajadores se encontraba contenida en la Ordenanza de Trabajo de la Marina Mercante de 20 de mayo de 1969⁶⁸ cuya vigencia dispositiva así como su sustitución por Convenio Colectivo quedó condicionada, de acuerdo con la disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores.

Conforme con la previsión de la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores, para evitar vacíos normativos que se pudieran producir en la sustitución de la Ordenanzas Laborales, se podría acudir a la vía del arbitraje tras haberse agotado los plazos temporales de sustitución previstos sin lograr un acuerdo. De esta forma en sustitución de la Ordenanza Laboral de la Marina Mercante, tras un proceso largo de negocia-

ha asumido en plenitud la tarea de regulación de esta relación laboral: los existentes son convenios de ámbito empresarial, que se ocupan de aspectos como la clasificación profesional, estructura y cuantía de las retribuciones, vacaciones y traslados, faltas y sanciones».

⁶⁶ Sobre el tema, *vid.*: IRIARTE ÁNGEL, J.L.: «El contrato de embarque internacional», Madrid 1993, Berancar.

⁶⁷ Aprobado por Decreto de 31 de marzo de 1944, derogado a su vez por la Ley de Bases de 19 de diciembre de 1951 sobre condiciones de trabajo de la Marina Mercante y por la Ley de Reglamentación de trabajo en la Marina Mercante de 23 de diciembre de 1952.

⁶⁸ Que, de acuerdo con su art. 1, sustituye la Ley de Reglamentación de Trabajo en la Marina Mercante de 23 de diciembre de 1952.

ción y al no haberse logrado un acuerdo entre las organizaciones representativas del sector, pese a contar un Convenio Colectivo General y multitud de Convenios Colectivos de empresa, pero que no daban cobertura a los vacíos que produciría la sustitución de la Ordenanza, se dictó un Laudo arbitral de obligado cumplimiento⁶⁹ para el sector de la Marina Mercante por el que se establecen las disposiciones reguladoras de determinadas condiciones de trabajo, como serían la estructura profesional, la estructura salarial, la formación profesional y económica así como el régimen disciplinario; todas ellas en sustitución a la Ordenanza. El IV Convenio Colectivo General de 7 de mayo de 1982, continúa estando en vigor al no tener previstas las materias contenidas en el Laudo, con excepción claro está a la remisión hecha en el mismo (Disposición Final) sobre la aplicación supletoria de la Ordenanza⁷⁰, así como también lo dispuesto en los Convenios de sector o empresa que tendrán una aplicación preferente al Laudo siendo aplicable éste solamente en caso de ausencia de regulación por convenio⁷¹. Y en este caso, las normas del Laudo tienen carácter imperativo: se trata de normas de derecho necesario indisponibles por la autonomía individual⁷².

En consideración a lo expuesto pasaremos a efectuar la aproximación normativa al Convenio de la OIT utilizando para la materia salarial las disposiciones del Laudo y de algunos convenios de empresa, así como la normativa común contenida en el Estatuto de los

⁶⁹ Dictado por D. JESÚS CRUZ VILLALÓN. Resolución de 29 de diciembre de 2004 de la Dirección general de Trabajo. BOE de 21 de enero de 2005.

⁷⁰ Que de acuerdo con el Fundamento Segundo del Laudo, se estaría «burlando» la finalidad sustitutoria de la Disposición adicional sexta del ET.

⁷¹ Sería conveniente señalar que este Laudo fue impugnado y en la sentencia de la Audiencia Nacional de 15 de febrero de 2007 (BOE de 6 de marzo de 2007) se estima parcialmente la demanda y se declara la nulidad del art.14.7 del Laudo manteniendo el resto de sus disposiciones en vigor.

⁷² Vid. Art.3.4 del Laudo.

trabajadores, contando siempre con que la aplicación del Laudo es de carácter supletorio respecto de lo establecido en los convenios colectivos, que tienen una aplicación preferente respecto del Laudo.

3.2. Aproximación a la parte normativa

3.2.1. Remuneración periódica y completa (Regla 2.2.1)

Como hemos visto al tratar la parte normativa del Convenio sobre trabajo marítimo, señalábamos que establecía el derecho a que toda la gente de mar empleada en un buque sea remunerada por sus servicios de forma «periódica» y «completa» de acuerdo con lo establecido en los «acuerdos de empleo» (Regla 2.2.1) y para ello el Estado Miembro, que ratifique el presente Convenio asume la obligación de adoptar una legislación nacional que regule los acuerdos de empleo de la gente de mar y que de esta forma reúna los requisitos exigidos en la norma (Norma A2.1.4). Visto que en la legislación actual no se encuentra la regulación de un contrato de embarco, como contrato específico del sector marítimo, la exigencia vendrá referida al contenido actual del contrato de trabajo, por lo tanto entre los requisitos que deben contener los contratos de trabajo de la gente de mar necesariamente debe expresarse como uno de los elementos esenciales del contrato el salario a percibir. Salario que debe tener una periodicidad mensual y su cuantía debe ser conforme a la establecida en los convenios colectivos aplicables o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

El Laudo arbitral, en el Capítulo II al regular la estructura del salario, no hace por lo tanto referencia a la *periodicidad del salario*, por lo que si aplicamos la normativa común, el art. 29.1 del ET establece la misma exigencia: el periodo de tiempo no podrá exceder de un mes para el abono de las retribuciones periódicas y regulares. Por lo que la perio-

dicidad mensual en el abono de la retribución que contempla nuestra legislación común garantiza la aplicación de la establecida en el Convenio, en caso de ausencia de regulación convencional.

En cuanto a la *cuantía* de la remuneración, además de figurar en los acuerdos de empleo como requisito necesario, debe de coincidir con la establecida en los acuerdos de empleo o los convenios colectivos en su caso.

En el Laudo, tras definir lo que se considera salario y las percepciones no salariales, en el art.5 punto 3 señala que la cuantía de lo que es considerado como salario legal (el salario base más los complementos salariales) necesariamente debe de estar establecida en el contrato de trabajo «salvo que se encuentre fijada por Convenio Colectivo», en donde está estableciendo una excepción a los requisitos de los acuerdos de empleo del Convenio que exige la Norma A2.1.4, al posibilitar que no figure la cantidad a percibir si se encuentra prevista en convenio. Será, por lo tanto, el salario, según el Convenio el que determinará el requisito del contrato de trabajo, pero podremos considerarla adecuada dado que el Convenio establece la obligación de llevar a bordo una copia del Convenio Colectivo aplicable a la gente de mar tanto a los efectos de las inspecciones por el Estado rector del Puerto (Regla 5.2.1) como las efectuadas por el Estado pabellón antes de expedir el Certificado de Trabajo Marítimo y la Declaración de Conformidad Laboral (Norma A5.1.3).

En los convenios colectivos de empresa consultados nos encontramos con una detallada regulación salarial, estableciendo y definiendo cada uno los conceptos retributivos además de anexar las tablas salariales respectivas⁷³.

⁷³ Vid. CC de la Compañía Transmediterránea y su personal de flota, arts. 31 y siguientes. CC de Fred Olsen, S.A. y su personal de flota, arts. 19 y siguientes. CC Marítima Peregarg, S.A. Flota, art 19 y siguientes., Naviera Pinillos, S.A (personal de buques), art. 9 y siguientes.

3.2.2. Información sobre la remuneración percibida (Norma A2.2.2.)

Se establece la obligación de entrega de «estado de cuenta mensual» de los pagos efectuados a la gente de mar en los que deben de figurar el importe total del salario y en el que deben de figurar las cantidades abonadas y los anticipos a cuenta que se hayan percibido, así como el tipo de cambio que se haya utilizado en el supuesto que se trate de un tipo distinto al pactado.

Lo previsto en esta norma, ese «estado de cuenta mensual», si la ponemos en relación con nuestra normativa podemos observar que vendrá a constituir el equivalente al recibo de salarios que se encuentra regulado en el art.29.1 ET, al establecer que la documentación sobre el pago del salario se hará a través del recibo del salario y que vendrá a ser el documento justificativo del pago, y, como sabemos, de acuerdo con la OM de 27 de diciembre de 1994, deben constar con claridad todas las partidas salariales. El trabajador debe saber qué es lo que le pagan y en concepto de qué, por ello debe de ser claro y separarse las percepciones de las deducciones, en las que encontraremos los «anticipos a cuenta» en caso que se abonara a cuenta de la deuda retributiva o se tratara de abonos de carácter semanal, dado que la obligación de documentación del salario es mensual y en estos casos los pagos semanales figuraran en este apartado.

Si comparamos el contenido de nuestra legislación con la Norma A2.2.2. , vemos como se adecúa perfectamente, ya que tiene cabida en él la estructura del salario, que regula el Laudo, tanto el salario base como los complementos salariales y, de entre ellos, los complementos de vencimiento superior al mes, como serían las gratificaciones extraordinarias. Incluso podríamos afirmar que contamos con una regulación interna inclusive más garantista que la prevista en el Convenio.

Es más, a través de Convenios Colectivos se establece la posibilidad de subsanación de

errores en las nóminas en el menor tiempo posible y contando con el reembolso inmediato en función de la cantidad⁷⁴.

3.3. Las Pautas u orientaciones y la normativa española

3.3.1. Definiciones específicas

En cuanto a la parte no obligatoria del Convenio, nos encontramos con unas orientaciones que, de acuerdo con el punto 6 de la Norma A2.2, deben de ser tenidas en cuenta por la legislación interna de los Estados a la hora de regular los salarios de la gente de mar y que se estructuran con una sistematización que puede resultar confusa.

Las Pautas que sobre los salarios proporciona el Convenio, como hemos visto, se inician con una serie de *definiciones* sobre términos o expresiones a tener en cuenta a los efectos de la regulación nacional que sobre la materia salarial se adopte: Así la expresión *marinero preferente* viene referida al marino que desempeña un trabajo no especializado o no cualificado que sería el equivalente del grupo profesional de personal subalterno que desempeñan trabajos que no requieran una especialización aunque si unos conocimientos.

En cuanto al Laudo, en su art.14 al establecer la clasificación profesional del sector, la estructura en cuatro grupos profesionales: Capitán, Oficiales, Maestranza y Subalternos. Dentro de estos grupos profesionales se encontrarán las categorías profesionales que, a título enunciativo no obligatorio, contiene

el Laudo, y a las que les asigna unas funciones dentro del grupo, incluyendo categorías.

Dentro del grupo de subalternos encontramos la categoría de marinero como aquella que realiza trabajos que no requieren la especialización que se exige para los del grupo de Maestranza que serán los que realizan trabajos de cierta especialización. Dentro de este grupo se incluyen a los camareros y ayudantes de cocina.

El término de paga o salario básico, designa la remuneración correspondiente a las horas normales de trabajo, excluyendo el abono de horas extraordinarias y cualquier otra cantidad adicional que pueda percibir, por lo tanto se correspondería con el salario base, según el Laudo como remuneración correspondiente a la categoría profesional asignada. Mientras que *el salario consolidado* será el salario total que perciba el trabajador y que incluye los complementos salariales. Esta estructura de salario base más complementos salariales que se contempla en el art.5 del Laudo es conforme a lo establecido en la legislación (art. 26.3 ET) y, por lo tanto, la consolidación será total o parcial en función de la inclusión o no de todos o parte de los complementos. El Laudo, además, contempla la posibilidad de pactar un *salario global*, en donde se encontrarán todos los complementos incluidos, sin que se diferencie entre salario base y complementos, permitiendo de esta forma una totalización de la remuneración sin distinguir, pero que en el caso en que quisiéramos desglosar las partidas salariales del cómputo total, no tiene que haber diferencias retributivas.

En último término esta Pauta define las diferencias existentes entre las *horas de trabajo* y las *horas extraordinarias*, con la finalidad de poder efectuar el cómputo sobre el cálculo del salario que se refiere el Convenio en las Pautas siguientes.

A través de los convenios colectivos nos encontramos como se consideran el carácter

⁷⁴ Vid. Art.23 del CC. Fred Olsen S.A, y su personal de flota, art.23 en donde tras establecer el carácter mensual de las retribuciones y la posibilidad de establecer anticipos a cuenta, no dice «La empresa se compromete a subsanar los errores que puedan existir en las nóminas en el menor tiempo posible. Si el error detectado superarse en un 15% la cantidad neta mensual a percibir, la Empresa se lo reembolsará de forma inmediata».

especial de las mismas y especialmente, su imprevisibilidad, por lo que se cuenta con una regulación convencional detallada respecto del concepto de horas clases de horas extraordinarias.

3.3.2. *El cálculo y el pago del salario*

La Pauta B2.2.2 del Convenio se dedica al cálculo y pago del salario y así distingue entre *el salario básico* y *el salario consolidado* utilizando para ello las definiciones a las que antes hemos aludido así como sirven también para determinar los términos del cálculo en relación con la ordenación del tiempo de trabajo prestado.

El salario básico deberá de referirse a la jornada normal de trabajo, tanto en el mar como en el puerto y no debe exceder de ocho horas diarias. El exceso de horas vendrá a suponer la realización de horas extraordinarias y no entrarían en la base del cálculo del salario diario. El exceso de horas sobre la jornada semanal tendrá ya el carácter de horas extraordinarias a los efectos de determinar la paga o salario básico, no podrán ser computadas dentro del salario básico. A través de los convenios colectivos podrá establecerse su regulación siempre que la misma sea más favorable a la prevista, en ningún caso podrá contener una regulación menos favorable. En caso en que se efectúen horas extraordinarias, estas horas deberán tener un incremento mínimo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias deberán ser registradas mensualmente por el Capitán o persona en que delegue, debiendo contar con la firma de la gente de mar.

De esta forma se utiliza esta Pauta no solamente para dar orientaciones sobre el cálculo del salario básico sino también en materia de ordenación del tiempo de trabajo dado que introduce límites a la duración de la jornada ordinaria diaria y semanal así como el incremento de la retribución de las horas

extraordinarias y su registro mensual cuya competencia recae en el Capitán o persona en que él delegue.

El salario consolidado incluirá las horas extraordinarias y los demás complementos a que tenga derecho por la prestación de servicios durante la jornada ordinaria. Se deben de establecer las circunstancias que dan lugar a esos complementos y podrá dar lugar a una consolidación parcial o total de los mismos además de aplicarles los mismos límites en cuanto a la duración de la jornada de trabajo, incremento mínimo de las horas extraordinarias y su registro mensual.

La Pauta siguiente (B2.2.2.3) sirve de complemento de ésta al establecer la posibilidad de que los Estados, a través de su legislación o de los convenios colectivos, permitan la compensación de las horas extraordinarias, así como del trabajo efectuado en festivos o durante el descanso semanal, a través formas distintas: la dispensa del servicio y presencia a bordo o que se acumule como días de descanso a las vacaciones o cualquier otro sistema de compensación.

El Laudo en los art. 5 al 11, contiene, de acuerdo a su vez con la normativa general establecida en el art. 26 1.y 3 del ET, las previsiones sobre el salario. El Laudo, al igual que las orientaciones del Convenio, establece el salario base por unidad de tiempo en función de su categoría profesional, que será equivalente al *salario básico* previsto. En este salario base no se incluyen las horas extraordinarias y es un salario establecido en función del grupo o de la categoría profesional de la gente de mar.

El salario consolidado estará configurado a través de los complementos salariales que fija el Laudo, y como mínimo serán los referidos a la antigüedad (complemento de carácter personal y consolidable) al complemento UMS (complemento de puesto de trabajo no consolidable) complemento por trincaje (complemento de puesto no consolidable) y las

pagas extraordinarias (complemento de vencimiento superior al mes y de carácter consolidable), además de remitir al IV Convenio General de la Marina Mercante⁷⁵ el resto de los complementos: así mercancías explosivas, tóxicas o peligrosas; trabajos sucios, penosos y peligrosos; de permanencia en lugares insalubres y epidémicos y trabajos especiales. Complementos estos que podemos considerar de puesto de trabajo de conformidad con la clasificación establecida en el art.5 del Decreto 2380 de 17 de agosto de 1973 de Ordenación del Salario y la Orden de 22 de noviembre de desarrollo y que tras la reforma del ET, vendrían asignados a los complementos en función del trabajo realizado. Estos complementos de puesto o por trabajo realizado no tendrán carácter consolidable, estarán en función del puesto y del momento de su realización⁷⁶.

Podemos por lo tanto considerar que el Laudo y el IV Convenio del Sector contienen las prescripciones establecidas en esta Pauta respecto del salario básico y el salario consolidado. Sin embargo consideramos que tanto el Laudo como la legislación nacional contenida en el art.35 del ET no cumplirían las orientaciones previstas dado que la cuantía de la retribución de la hora extraordinaria que según la Pauta se establece en un incremento del 25 sobre el valor de la hora ordinaria y

⁷⁵ Vid: Art. 29 para los trabajos sucios, penosos y peligrosos, art. 30 para los trabajos especiales, art.32 para las mercancías explosivas, art.33 para las zonas de guerra, art.34 para permanencia en lugares insalubres en donde en cada uno de estos artículos se establecen las circunstancias que dan lugar al percibo del complemento.

⁷⁶ Sobre la consideración de los complementos salariales tras la reforma operada por la Ley 11/1994 y consiguiente derogación de la normativa reglamentaria de 1973, vid. MONEREO PÉREZ, J.L. «La estructura del salario (Comentario al art. 26.3 y disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores modificado por la Ley 11/1994 de 19 de mayo) en AA.VV. «El nuevo régimen jurídico del salario», Madrid, 1994, Edersa, Tomo I, V.I, pág.90 y ss.

tanto el art. 35 del ET⁷⁷ como el art.11 del Laudo establecen que su retribución será igual que el valor de la hora extraordinaria, como mínimo; pero no cuantifica el incremento mínimo que en cambio sí hace la Pauta.

La mayoría de los Convenios de empresa consultados siguen la regulación contenida en el E.T. para el valor de la hora extraordinaria, estableciendo en las tablas salariales del anexo del Convenio el valor de la hora extraordinaria para cada categoría profesional⁷⁸. En algún Convenio se contempla una cuantía adicional si se realiza en periodo nocturno: Así el incremento será de 50% sobre el valor de la hora ordinaria⁷⁹ o se consideran como dobles horas.

3.3.3. Principios en materia salarial

Al establecer las orientaciones sobre la legislación nacional se establecen una serie de lo que se denominan «principios» en materia salarial⁸⁰. Pero sin embargo, a nuestro juicio lo más importante es la previsión que se efectúa sobre una legislación nacional «negociada» entre las organizaciones representativas de la gente de mar y los armadores, así

⁷⁷ No hemos de olvidar que el RD 1562/1995 de 21 de septiembre, sobre las jornadas especiales en el art.16 para el trabajo en el mar establece que su abono se efectuará conforme a lo previsto en el art. 35.1 ET y que como sabemos, tras la reforma operada en éste artículo, por la Ley 11 /1994 en cuanto a la retribución de las horas extraordinarias, se liberaliza su cuantía, se descuelga del campo protector del legislador, como señala la doctrina. Vid. GARCÍA NINET, J.I. «Ordenación del tiempo de trabajo», en AA.VV. «Jornada laboral, movilidad y modificación de condiciones. La reforma del Estatuto de los Trabajadores». Madrid, 1994, Edersa, Tomo I, V.2, pág.59. MERCADER UGUINA, J. «Modernas tendencias en la ordenación salarial. La incidencia sobre el salario de la reforma laboral», Pamplona 1996, Aranzadi.

⁷⁸ A título de ejemplo y por otros, vid: art.17 del CC. Naviera del Odiel, S.A.

⁷⁹ Vid. art.19.2 C, c) del CC. Fred Olsen, S.A. y su personal de flota.

⁸⁰ Vid. Pauta B2.2.2.4 sobre cálculo y pago, cit.

como a través de la negociación colectiva, para que éstos (los denominados principios) sean tenidos en cuenta.

La igualdad de remuneración aparece dentro del derecho fundamental a la igualdad del art. 14 CE, que se configura además como un derecho laboral básico de los trabajadores en el art. 4.2 c) ET y el art. 17.1 sanciona con la nulidad cualquier precepto, pacto, cláusulas o decisiones empresariales que contengan discriminaciones en la amplia formulación que contempla la orientación. La igualdad retributiva por razón de sexo específicamente contenida en el art. 35.1 CE y en el art. 28 del ET al establecer el derecho a la misma retribución por un trabajo de igual valor de conformidad además a lo previsto en Convenios Internacionales⁸¹, ratificados por nuestro país, por lo que consideramos que nuestra legislación cuenta con esa prescripción formulada y además de la tutela judicial y administrativa.

Al efectuar una serie de precisiones sobre aspectos puntuales del salario, podemos llegar a la misma conclusión ya que si bien la normativa específica del sector (el Laudo) no contempla estos aspectos, la legislación laboral común sí que lo hace, así vemos como ocurre sobre *los medios de pago* del salario establece deberían de pagarse en moneda de curso legal, o bien a través de transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal en el art. 26.4 ET, con la garantía adicional de informar a la representación legal de los trabajadores, sobre el pago del salario que debe hacerse de *forma puntual*, para ello se prevé la imposiciones de sanciones u otras medidas dirigidas a los armadores para los supuestos de atraso en el pago de la remuneración debida o falta de pago. Así en el momento de terminación del contrato debe

⁸¹ Especialmente el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina y masculina por un trabajo de igual valor, ratificado por España el 26 de octubre de 1967.

abonarse el salario sin «demora indebida» previendo la posibilidad de introducir medidas que garanticen su cumplimiento, ya sea por falta total o parcial del pago o retrasos en pago por parte del armador, a través de sanciones u otras medidas que lo posibiliten y que de igual forma se encuentran contempladas en el art.29.1 ET como también garantizando la legislación la reclamación de las deudas al configurar el derecho al salario en art. 4.2 f)ET como un derecho laboral básico, contando, además, con una tutela administrativa por su incumplimiento al estar tipificada como infracciones administrativas muy graves en los art 8.1 LISOS el impago o los retrasos continuados en el pago del salario debido. Y de igual forma solo podrán efectuarse las *deducciones del salario* que se encuentra previsto expresamente por la legislación, y que deberán ser satisfechas por el propio trabajador, conforme al art. 26 4 del ET.

Estas previsiones efectuadas por esta Pauta, se encuentran contenidas en los convenios, es usual encontrarlas a través de distintas formas, como sería el establecer que el ingreso de la nómina se hará en cajas de ahorro, entidades de crédito, transferencias, en la entidad que haya elegido el trabajador⁸².

3.3.4. Procedimiento de fijación de los salarios mínimos de la gente de mar

La Pauta B2.2.3., contempla las disposiciones sobre los *procedimientos de fijación del salario mínimo* en su apartado 1 estableciéndolo dentro del respeto del principio de negociación colectiva, por lo que se deberá consultar con las organizaciones más representativas de los armadores y de la gente de mar antes de adoptar el procedimiento así como también sugiere que debería contarse con las normas internacionales en materia de fija-

⁸² Vid. Art. 17 Naviera Pinillos, S.A.

ción de los salarios mínimos y dos criterios: de una parte las peculiaridades del empleo en este sector, los niveles de dotación de los buques y las horas de trabajo en el mar y de otra, debería adaptarse al coste de vida así como a las necesidades de la gente de mar.

Como complemento de la anterior, establece la siguiente Pauta que el salario mínimo del marinerero preferente debe respetar el mínimo fijado periódicamente por la Comisión Paritaria Marítima, por lo que se fija el suelo de la retribución mínima del salario profesional para este sector.

En el ordenamiento interno el art. 27.1 ET, utiliza los mismos elementos para determinar el nivel de salarios mínimos al establecer el salario mínimo interprofesional para todos los trabajadores en general, pero sin embargo, se desprende de esta Pauta la necesidad de fijar un salario mínimo profesional no interprofesional, y será aquél que se encuentre contenido en el Convenio Colectivo aplicable.

De hecho los Convenios de Empresa que hemos consultado, todos ellos contienen un

salario profesional en función a la categoría profesional y prevén revisiones salariales anuales para adecuarlo al poder adquisitivo de la gente de mar.

Sin embargo estas dos previsiones contenidas en la parte no obligatoria del Convenio, en torno a la fijación de los salarios profesionales del Sector de la Marina Mercante, demuestran la necesidad de una regulación convencional del sector. Que, si bien se ha intentado cubrir los vacíos producidos por la derogación de la Ordenanza a través del Laudo y manteniendo en vigor el Convenio Sectorial así como los convenios de empresas, si España ratifica el Convenio contribuirá a evidenciar el déficit de la normativa convencional en nuestro país y puede servir para propiciar que la autonomía colectiva asuma la regulación laboral en la totalidad de un sector que ha ocupado un lugar importante siempre en la economía del país, y que aunque parezca que puede corresponder su importancia a épocas anteriores, lo cierto es que el transporte de mercancías por mar sigue ocupando un lugar muy destacado en el comercio mundial.

RESUMEN La mejora de las condiciones de trabajo de la gente de mar ha sido una constante en la actuación de la OIT desde sus inicios, ya que desde 1920 en que tuvo lugar la primera reunión marítima, hasta la adopción del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, en 2006, se han celebrado diez reuniones marítimas examinando los diversos aspectos de la vida y del trabajo de la gente del mar, llevando a cabo la adopción de más de sesenta instrumentos jurídicos, todos ellos con la finalidad de poder lograr una mejora en sus condiciones de trabajo. No hemos de olvidar el papel desarrollado por la Comisión Paritaria Marítima, en el ámbito de la elaboración de normas y la mejora del diálogo social, a través de la participación de los representantes de los armadores y de la gente de mar designados por la Conferencia. Su papel ha sido fundamental en la formulación del proyecto, de lo que es ahora el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, adoptado en la nonagésima cuarta Conferencia General de la OIT. Se trata de un texto moderno que combina las técnicas de Convenio y Recomendación, con criterios de flexibilidad para aplicarlo, sin olvidarse de asegurar su cumplimiento y el control en la aplicación.

En la parte obligatoria, en el Título 2 sobre las condiciones de empleo, trata el salario y el Estado Miembro es el que asume la obligación de exigir que, a todas las personas empleadas en un buque que «enarboles su pabellón», les sea abonada su remuneración de forma periódica, en periodos que no superen el mes y conforme a lo establecido en el contrato de trabajo o convenios colectivos aplicables. Por lo tanto el Estado Miembro deberá de aplicar y controlar la aplicación, ya sea de la legislación o medidas que haya adoptado, para dar cumplimiento a las obligaciones contraídas con el Convenio, pudiendo establecer sanciones o la adopción de medidas correctoras en caso que se produzcan infracciones en torno a los requisitos del Convenio, sin que olvidemos que tanto los acuerdos de empleo como las horas de trabajo, el pago de los salarios, son requisitos que forman parte de las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar que deben de ser inspeccionadas por el Estado pabellón antes de expedir el certificado de trabajo marítimo y la declaración de conformidad laboral conforme a la norma.

Se plantea la necesidad de documentar el pago del salario y de prever las transferencias totales o parciales a los familiares de la remuneración. No establece un tipo de moneda específico, dando un margen de flexibilidad a la norma, dentro de la línea de homogenización del Convenio pero a su vez salvaguardando los derechos de la gente de mar.

A través de las Pautas proporciona orientaciones sobre conceptos salariales, el cálculo y pago del salario, los medios de pago así como la fijación del salario mínimo y del salario mínimo del marinero preferente.

Al efectuar una aproximación de la normativa española, hemos constatado la falta de desarrollo de la normativa convencional, de ámbito estatal, al quedar circunscrita al ámbito de empresa, contando con el Laudo y el IV Convenio Colectivo del Sector de 1982 en sustitución de la Ordenanza, y que en el caso en que España ratifique el Convenio se evidenciarán carencias, por no contar con una regulación convencional del sector y puede servir para propiciar que la autonomía colectiva asuma la regulación laboral, en la totalidad de un sector que ha ocupado, y ocupa, siempre un lugar importante en la economía del país.