

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Programa de Actividades Sectoriales

**Reunión de expertos sobre las
condiciones de vida y de trabajo
de la gente de mar a bordo de
buques de registro internacional**

Informe I

Ginebra, 2002



OFICINA
GINEBRA

INTERNACIONAL

DEL

TRABAJO

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Programa de Actividades Sectoriales

Informe I

**Informe de una investigación de la
OIT sobre las condiciones de vida
y de trabajo de la gente de mar**

**Informe para la discusión de la Reunión de expertos
sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente
de mar a bordo de buques de registro internacional**

Ginebra, 2002

Indice

Reconocimientos	v
1. Introducción.....	1
1.1. La OIT y la gente de mar.....	1
1.2. Metodología.....	2
2. Cuestiones generales.....	3
2.1. Inspección de las condiciones de vida y de trabajo	3
2.2. Marineros extranjeros: legislación y convenios colectivos	5
3. Estados de abanderamiento	9
3.1. Contratación	9
3.2. Condiciones de empleo.....	11
3.3. Repatriación.....	13
3.4. Salud y bienestar.....	13
4. Países proveedores de mano de obra	16
5. Conclusiones.....	21

Anexos

1. Cuestionario.....	23
2. Los encuestados.....	37
3. Divergencias entre las respuestas del sindicato y del Gobierno	39

Reconocimientos

Este informe se basa en un análisis de las respuestas a un cuestionario de la OIT sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, preparado por la Dra. Heather Leggate y el Profesor James McConville, del Centre for International Transport Management de la London Guildhall University. Ello no obstante, la OIT sólo se hace responsable de este informe en su forma definitiva actual.

1. Introducción

1.1. La OIT y la gente de mar

Los marinos son los trabajadores internacionales por antonomasia, puesto que están empleados a bordo de buques registrados en diferentes pabellones que pertenecen y son administrados por empresas radicadas en muchos países distintos. Asimismo, el carácter internacional de la industria naviera se refleja en el gran número de nacionalidades que se observa entre la propia gente de mar. El estudio sobre la mano de obra del Consejo Marítimo Internacional, del Báltico (BIMCO) y la Federación Internacional de Armadores (ISF) calcula que el total de marinos en todo el mundo es de 1.227.000, de los cuales 404.000 son oficiales y 823.000 marineros¹, y se señala que un número relativamente escaso de países provee esta mano de obra. Una industria de tal diversidad depende necesariamente de la reglamentación internacional para adoptar normas y condiciones de empleo aceptables y garantizar su respeto. La OIT se encarga de reunir a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y, desde su creación en 1919, ha adoptado más de 50 convenios y recomendaciones sobre aspectos relativos al bienestar de la gente de mar, tales como:

- las condiciones de ingreso al empleo, como por ejemplo la edad mínima;
- el examen médico obligatorio;
- la repatriación de la gente de mar y la terminación del contrato de empleo;
- el derecho a percibir prestaciones de la seguridad social;
- normas mínimas específicas en materia de alimentación, servicio de fonda y alojamiento;
- normas relativas a la formación profesional y a los servicios sociales;
- medidas para evitar los accidentes profesionales a bordo, así como procedimientos de investigación relativos a dichos accidentes.

Los Estados Miembros tienen la obligación de facilitar regularmente información sobre las medidas que adopten para aplicar los convenios. Con arreglo al sistema de supervisión vigente, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones examina todos los años la citada información, junto con un examen completo de la legislación nacional y de las disposiciones de los convenios colectivos. Los comentarios de dicha Comisión se transmiten a los Estados Miembros interesados y se publican cuando se considera pertinente.

A pesar de la existencia de estos convenios y procedimientos, siguen existiendo considerables diferencias en cuanto a las condiciones de vida y de trabajo entre los buques de pabellones distintos. El presente informe se propone documentar las actuales prácticas en materia de reglamentación y los demás factores institucionales que ofrecen protección a la gente de mar durante su vida activa, teniendo presente la importancia de los marinos

¹ Estudio sobre la mano de obra de BIMCO/ISF: *The world demand for and supply of seafarers*, Instituto de Investigaciones para el Empleo de la Universidad de Warwick, 2000.

para el sector marítimo y el papel fundamental que desempeñan al contribuir a la prosperidad y al desarrollo del comercio marítimo internacional.

1.2. Metodología

Tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo, la información sobre la gente de mar y la actividad marítima escasea y cuando se cuenta con ella, a menudo es anecdótica (o pura mitología en una industria saturada de mitos). En 2001, la OIT trató de ampliar los recursos informativos mediante una encuesta basada en un cuestionario, que figura en el anexo 1 y que se distribuyó a los departamentos gubernamentales, así como a las organizaciones de armadores y de gente de mar. Se recibieron respuestas de 73 organizaciones pertenecientes a 60 Estados Miembros. En el anexo 2 se puede consultar una lista completa de los encuestados que han respondido.

El cuestionario se centra en tres ámbitos principales: en primer lugar, las cuestiones generales relacionadas con la inspección de las condiciones de vida y de trabajo, las restricciones en materia de empleo impuestas a la gente de mar extranjera, la legislación y los convenios colectivos para marinos nacionales y extranjeros; en segundo lugar, las condiciones de trabajo en los Estados de abanderamiento, con preguntas relativas a la contratación, la edad mínima, los salarios, la salud y la seguridad social; y en tercer lugar, preguntas dirigidas a los países proveedores de mano de obra, haciendo hincapié en averiguar si la legislación nacional protege a los marinos empleados a bordo de buques de pabellón extranjero y, en caso afirmativo, el alcance de dicha protección.

En todos los casos, las respuestas de los gobiernos fueron las más completas y, por consiguiente, forman la base de un análisis más extenso que incluye las cuestiones generales y las dirigidas a los Estados del pabellón. Cuando se recibió más de una respuesta por parte de un país, se utiliza la del gobierno para el análisis. No obstante, en las respuestas de los gobiernos y de las organizaciones de armadores y de gente de mar a veces se observan ciertas diferencias de percepción, de las que se trata en el anexo 3 y a las que se hace referencia en las partes correspondientes del presente informe. En los casos de la República de Corea y de la Federación de Rusia, las únicas respuestas recibidas son las de las organizaciones de trabajadores.

El gran número de repuestas recibidas ilustra la importancia que otorgan los Estados Miembros de la OIT a los asuntos contenidos en la encuesta. Sin embargo, cabe señalar que un reducido número de países no envió respuesta alguna y que no se trata solamente de aquellos que destinan pocos recursos a la industria marítima. Hubo también ciertas opiniones divergentes en algunas respuestas y se interpretaron erróneamente ciertas preguntas. En ambos casos era necesario efectuar un juicio personal. Por añadidura, en algunos casos las respuestas de dos organismos u organizaciones fueron diametralmente opuestas. A pesar de haberse llevado a cabo una encuesta muy completa, resulta imposible garantizar la validez de las respuestas o ahondar en las investigaciones en torno a las discrepancias y a los errores de interpretación. Por consiguiente, la base de este análisis forman las respuestas recibidas y, como complemento, se utilizará información sobre estudios de casos nacionales cuando sea pertinente ².

² Los autores han llevado a cabo investigaciones sobre la situación de la gente de mar en Dinamarca, Filipinas, India, y Panamá, cada una de las cuales constituye un estudio de caso de la OIT.

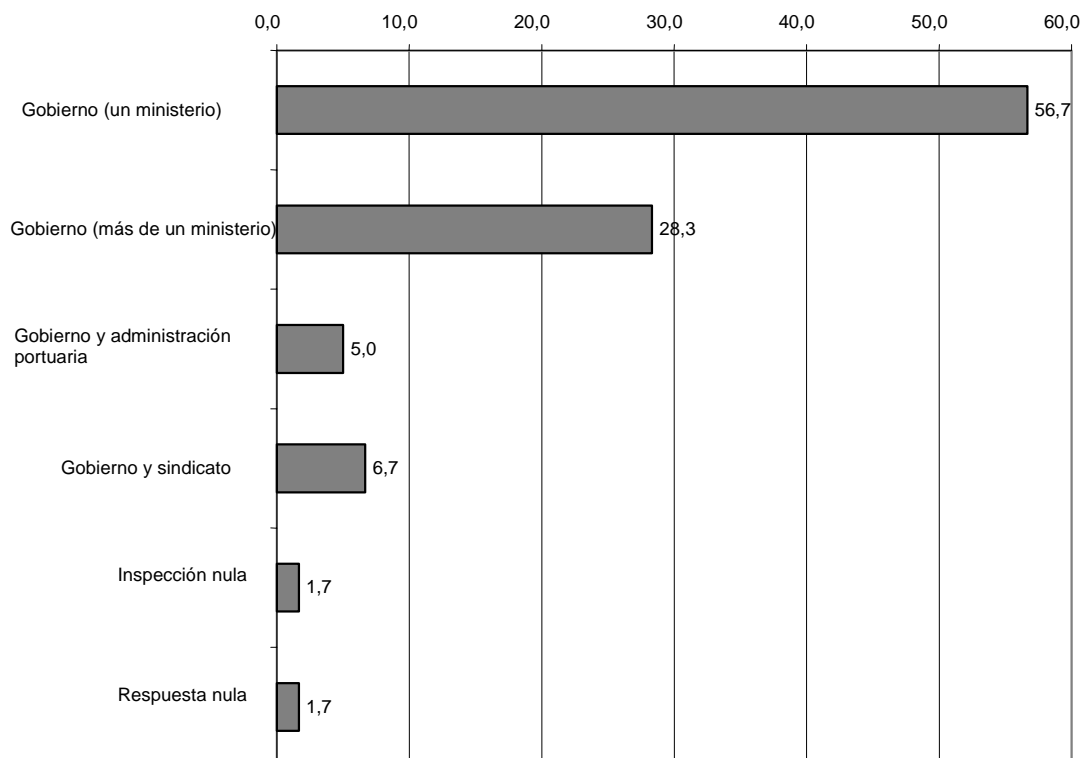
2. Cuestiones generales

2.1. Inspección de las condiciones de vida y de trabajo

En los correspondientes convenios de la OIT se estipula la obligación de contar con una reglamentación que garantice unas condiciones de vida y de empleo adecuadas, cuyo carácter sea vinculante tanto para la gente de mar como para los armadores. Asimismo, deberían existir procedimientos adecuados para investigar las quejas que se presenten. La inspección de dichas condiciones de vida y de trabajo constituye una parte significativa del proceso, y las respuestas muestran la importancia de la participación gubernamental en las labores de inspección, que funciona en un 97 por ciento de los países que han respondido a la encuesta.

En el gráfico 2.1 se puede observar que en un 28 por ciento de los países, más de un departamento asume la responsabilidad en materia de inspección, generalmente los ministerios de transporte o de trabajo. Ello no obstante, es probable que haya habido cierta confusión entre las labores de inspección relativas a cuestiones de seguridad y las relacionadas con las condiciones de vida y de trabajo. Las organizaciones de trabajadores participan sólo en cuatro casos, a saber, Rumania, Pakistán, Nueva Guinea y Nicaragua. Bahrein fue el único país que admitió que no se lleva a cabo inspección alguna.

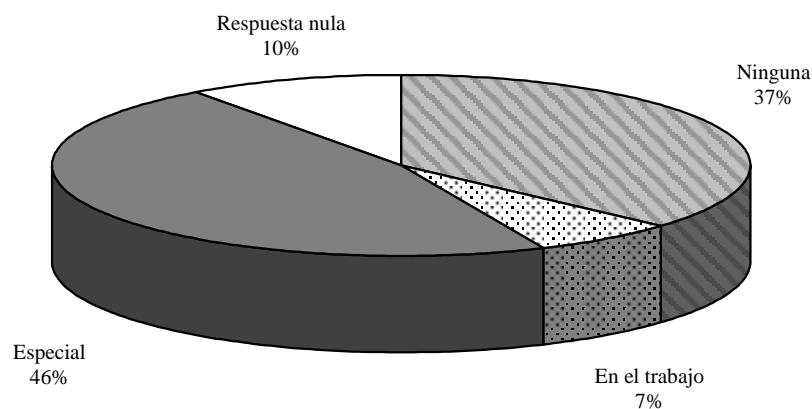
Gráfico 2.1. Responsabilidad en materia de inspección (en porcentaje de países que han respondido)



El elevado nivel de formación que reciben los inspectores es un indicador de la importancia que se otorga a la inspección. En un 46 por ciento de países se imparten cursos especiales, pero en un 37 por ciento del total no se facilita formación especial alguna (se han detectado discrepancias a ese respecto entre el Gobierno y el sindicato de Croacia,

puesto que este último declara que no se imparte ningún tipo de formación especial). En algunos países, contar con experiencia en la industria es la única calificación que se exige a los inspectores, que son a menudo antiguos capitanes u oficiales superiores (véase el cuadro 2.2).

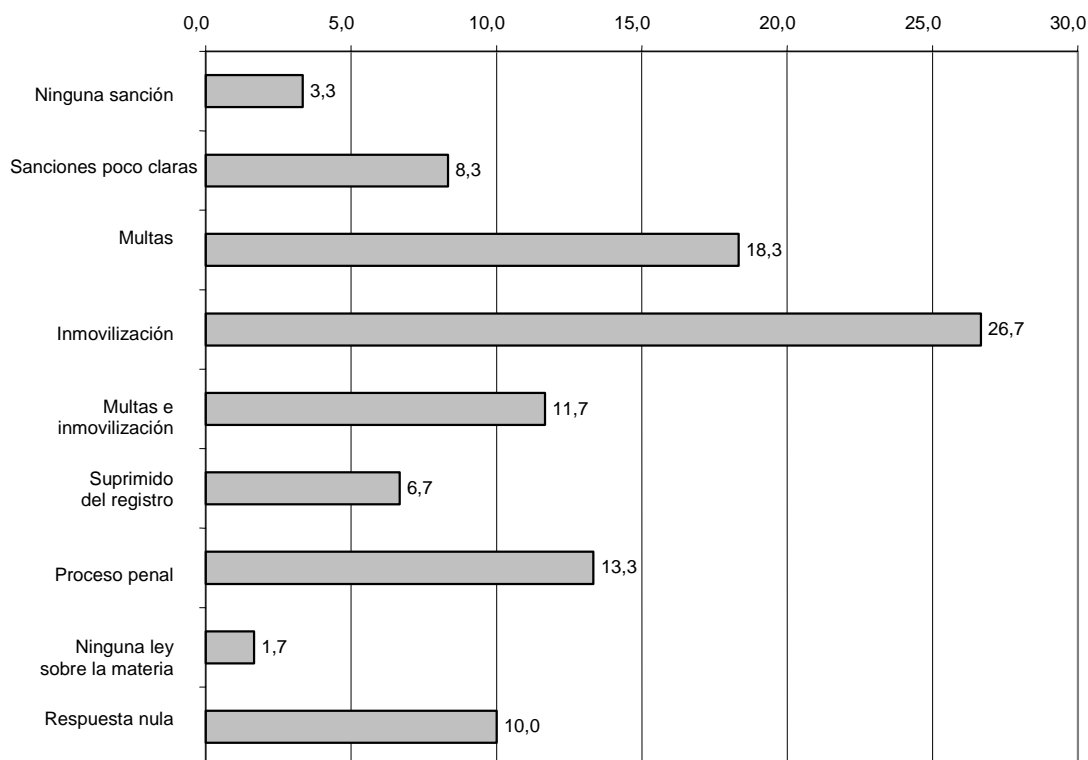
Gráfico 2.2. Formación que reciben los inspectores (en porcentaje de los países que han respondido)



Uno de los elementos importantes del sistema de inspección es la existencia de un procedimiento mediante el cual la gente de mar pueda presentar quejas relativas a sus condiciones de vida y de trabajo. La mayoría de países cita esta clase de procedimientos y en un 63 por ciento presentar una queja conlleva una inspección. Además, la legislación obliga a emprender medidas para investigar los accidentes en un 73 por ciento de países. Sin embargo, los sindicatos daneses son del parecer que las autoridades no investigan a fondo los accidentes. En Rumania y en Filipinas, aunque puede que se lleve a cabo una investigación, ello no constituye un requisito legal.

Como se indica en el gráfico 2.3, las sanciones impuestas a los armadores por no cumplir las normas relativas a las condiciones de vida y de trabajo varían mucho. La práctica más habitual consiste en recurrir a una multa, a la inmovilización o a una combinación de ambas sanciones. En ocasiones existe la posibilidad de incoar una demanda penal, aunque no es nada seguro que se llegue a dictar pena alguna. En el caso de Venezuela, aún no existen leyes que se ocupen del incumplimiento de las normas. Por otra parte, nada en las respuestas de Islandia y de Malasia indica que en tales países se impongan sanciones en caso de darse condiciones de trabajo poco satisfactorias. Las respuestas que han remitido los sindicatos de gente de mar de Pakistán y de Rumania difieren de las de sus respectivos Gobiernos, que afirman que no se impone ninguna sanción. En Bahrein, se afirma que no se han incumplido las normas, pero que el país cuenta con leyes para hacer frente a tales transgresiones si se produjeran. Es posible que esta pregunta haya causado cierta confusión, ya que algunos países citan sanciones aplicables a cuestiones de seguridad que no son necesariamente pertinentes en caso de malas condiciones de vida y de trabajo.

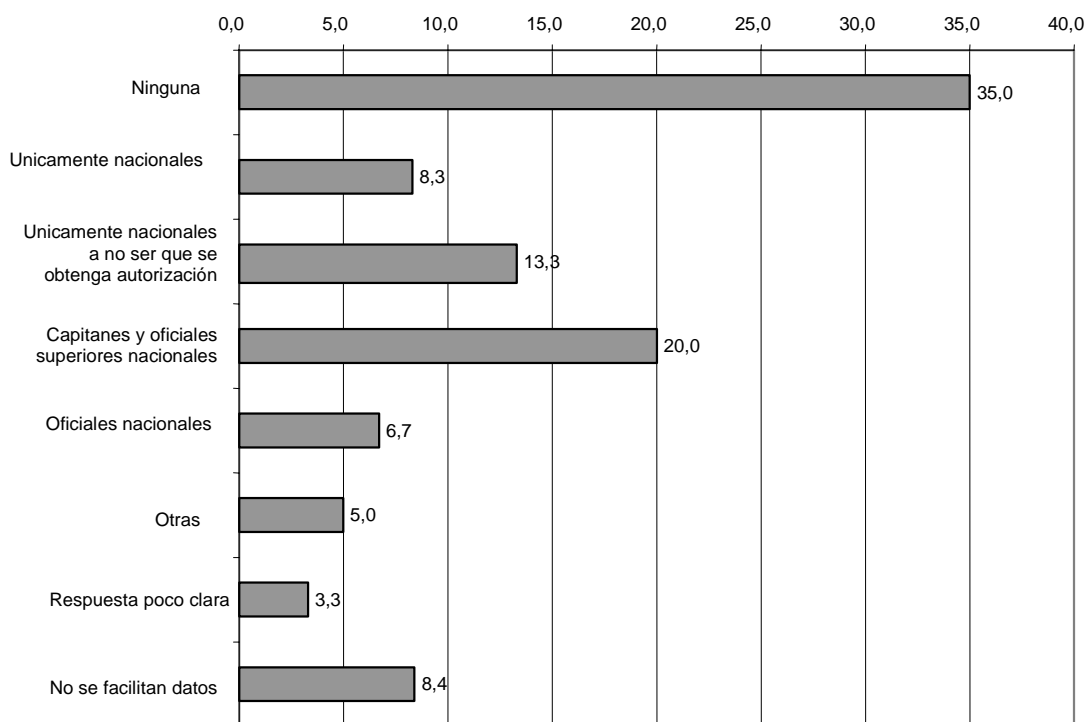
Gráfico 2.3. Sanciones impuestas a los armadores por incumplir las normas relativas a las condiciones de vida y de trabajo (en porcentaje de países que han respondido)



2.2. Marineros extranjeros: legislación y convenios colectivos

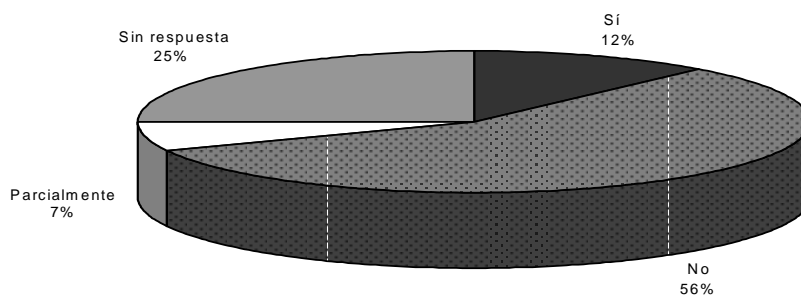
La naturaleza internacional de este sector de la industria y de su fuerza de trabajo implica la necesidad de contar con una reglamentación que proteja a los marinos no nacionales que trabajan en buques de pabellón extranjero. La mayoría de países ponen en práctica algún tipo de política restrictiva, especialmente en los puestos de capitán y de oficial superior. El gráfico 2.4 muestra que en un 8,3 por ciento de países, o cinco Estados de abanderamiento, se exige que la tripulación esté compuesta únicamente por ciudadanos nacionales: Estados Unidos (donde los miembros de la tripulación tienen que residir en el país), Italia, India, México y Pakistán. En otros ocho países es posible que los extranjeros obtengan autorización para trabajar, a saber, en Bulgaria, Chile, Filipinas, Papua Nueva Guinea, Perú, Portugal y Yemen. En 16 países se exige que los oficiales y los oficiales superiores sean nacionales. En resumen, cabe subrayar que sólo un 35 por ciento de los países no impone ninguna restricción jurídica a los marinos de nacionalidad extranjera, aunque en algunos de estos países es poco frecuente que gente de mar extranjera forme parte de las tripulaciones.

Gráfico 2.4. Restricciones impuestas a la gente de mar por motivos de nacionalidad
(en porcentaje de países que han respondido)



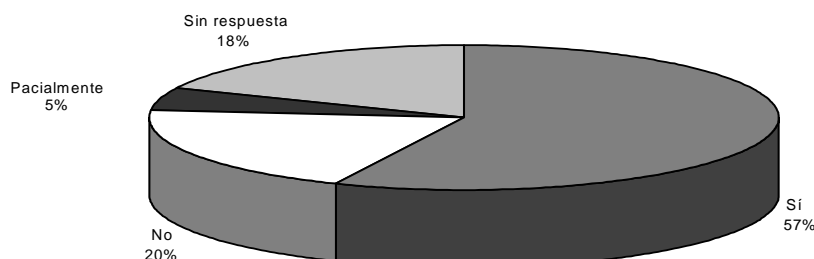
La legislación nacional protege a la gente de mar en 33 países (el 55 por ciento). En ocho casos, la legislación ordinaria no se aplica a los marinos (Grecia, Islas Marshall, Mauricio, India, Malasia, Noruega, Japón y Vanuatu). Otros 25 países (un 42 por ciento) cuentan con una legislación especial para la gente de mar. En los países proveedores de mano de obra, existen pocas leyes destinadas a proteger a los marinos empleados en buques de pabellón extranjero. En el gráfico 2.5, puede observarse que sólo en siete casos (un 12 por ciento) la legislación nacional ofrece amparo a estos grupos: Bulgaria, Colombia, Francia, India, Italia, México y Pakistán. Estos resultados pueden ser un tanto engañosos, debido al reducido número de respuestas recibidas por parte de los países proveedores de mano de obra. En el capítulo 4 del presente estudio se investigarán con más detalle las cuestiones que tienen que ver de forma específica con la provisión de mano de obra.

Gráfico 2.5. ¿Protege la legislación nacional a la gente de mar empleada en buques de pabellón extranjero? (en porcentaje de países que han respondido)



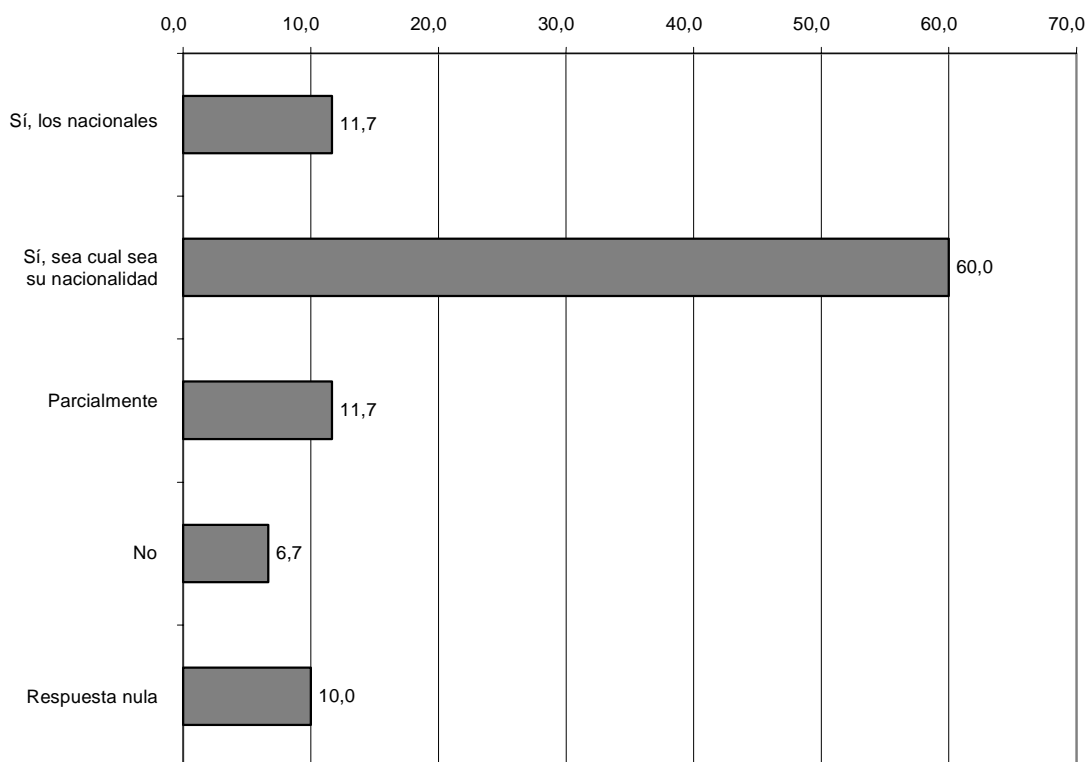
En cuanto a los Estados de abanderamiento, la cuestión es saber si la legislación nacional protege a los extranjeros empleados a bordo de los buques de su pabellón. Tal como muestra el gráfico 2.6, en un 57 por ciento de casos sí se concede la citada protección, aunque en un 20 por ciento la respuesta es negativa. En lo que se refiere a Australia y Lituania, a pesar de afirmar ambos Gobiernos lo contrario, las organizaciones de trabajadores mantienen que la legislación no cubre a los extranjeros que trabajan en buques inscritos en los registros nacionales. En el capítulo 3 se tratarán con más detalle los problemas relativos a la legislación de los Estados de abanderamiento.

Gráfico 2.6. ¿Protege la legislación a los marinos extranjeros empleados en buques inscritos en el registro nacional? (en porcentaje de países que han respondido)



Los convenios colectivos constituyen un elemento importante para determinar las condiciones de empleo. Los sindicatos negocian tales convenios con las asociaciones o empresas de armadores en beneficio de todos sus afiliados. En la mayoría de países cubren a los trabajadores de todas las nacionalidades (un 60 por ciento), tal y como se muestra en el gráfico 2.7, pero en siete casos, a saber, en Chile, Dinamarca, Francia, Finlandia, Grecia, Países Bajos y Polonia, los convenios colectivos se aplican únicamente a los nacionales. En algunos países se cuenta con un convenio específico para los extranjeros, como es el caso de Dinamarca y de Japón (según la respuesta de la organización japonesa de trabajadores). No existe ninguna clase de convenio colectivo en los siguientes países: Ecuador, Emiratos Arabes Unidos, Líbano y Malasia. En la respuesta de la organización de trabajadores de Rumania se afirma que a menudo la gente de mar no está protegida por convenios de esta índole, debido a que los altos niveles de desempleo permiten a las empresas privadas imponer sus propios requisitos sin negociación.

Gráfico 2.7. ¿Están los marinos protegidos por convenios colectivos?
(en porcentaje de países que han respondido)



Es posible celebrar contratos individuales en ausencia de un convenio colectivo (en un 40 por ciento de casos) o en combinación con el mismo (un 22 por ciento). No existen contratos individuales en 11 Estados, pero los contratos pueden ser contemplados por un convenio colectivo.

Para resumir las conclusiones que se derivan del presente capítulo, podemos afirmar que al parecer la inspección de las condiciones de vida y de trabajo se toma muy en serio en un gran número de países, donde los gobiernos asumen la responsabilidad y ofrecen formación especial a los inspectores. El incumplimiento de lo estipulado en materia de condiciones de vida y de trabajo motiva que se impongan sanciones a los armadores, de las cuales las multas y la inmovilización son las más habituales. La discriminación que sufren los extranjeros es un problema significativo, ya que la mayoría de países son parciales de algún modo u otro. La forma más manifiesta y frecuente de parcialidad consiste en imponer restricciones en materia de empleo a los marinos extranjeros (en un 65 por ciento de países se aplica alguna clase de política discriminatoria). Además, el que los extranjeros no estén protegidos por la legislación de ciertos pabellones resulta también discriminatorio. No obstante, cabe señalar que en un 60 por ciento de países los convenios colectivos amparan a todos los miembros de la tripulación, sea cual sea su nacionalidad.

3. Estados de abanderamiento

En el presente capítulo se tratan los factores y variables relacionados con las leyes y la reglamentación que los Estados de abanderamiento imponen a su comunidad de marinos. Dicha reglamentación tiene, por descontado, una gran influencia en las condiciones de vida y de trabajo en el mar. A continuación nos ocuparemos de las cuestiones relativas a la contratación, las condiciones de empleo, la repatriación, la salud y el bienestar social.

3.1. Contratación

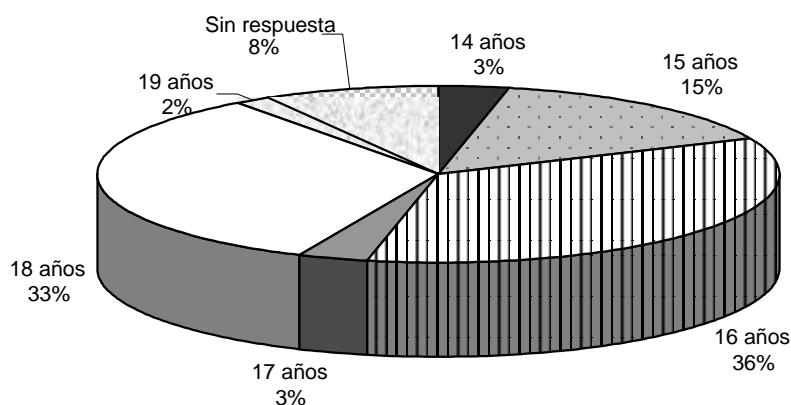
La encuesta de la OIT, se ha planteado cuatro cuestiones fundamentales en materia de contratación, que están en relación con los convenios internacionales:

- ¿cuál es la edad mínima para trabajar en el mar?
- ¿se permite a los extranjeros afiliarse a los sindicatos?
- ¿está la contratación regulada por la ley?
- ¿es obligatorio someterse a un examen médico antes del ingreso al empleo?

El Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) estipula que no serán empleados los niños menores de 15 años.

El análisis de la edad mínima legal para la contratación de gente de mar pone de manifiesto que ésta varía mucho entre los 14 y los 19 años. Como muestra el gráfico 3.1, en las respuestas de la mayoría de países (un 35 por ciento) se afirma que la edad de ingreso al empleo se sitúa en los 16 años, mientras que en un número ligeramente menor de países (un 33 por ciento) se opta por los 18 años.

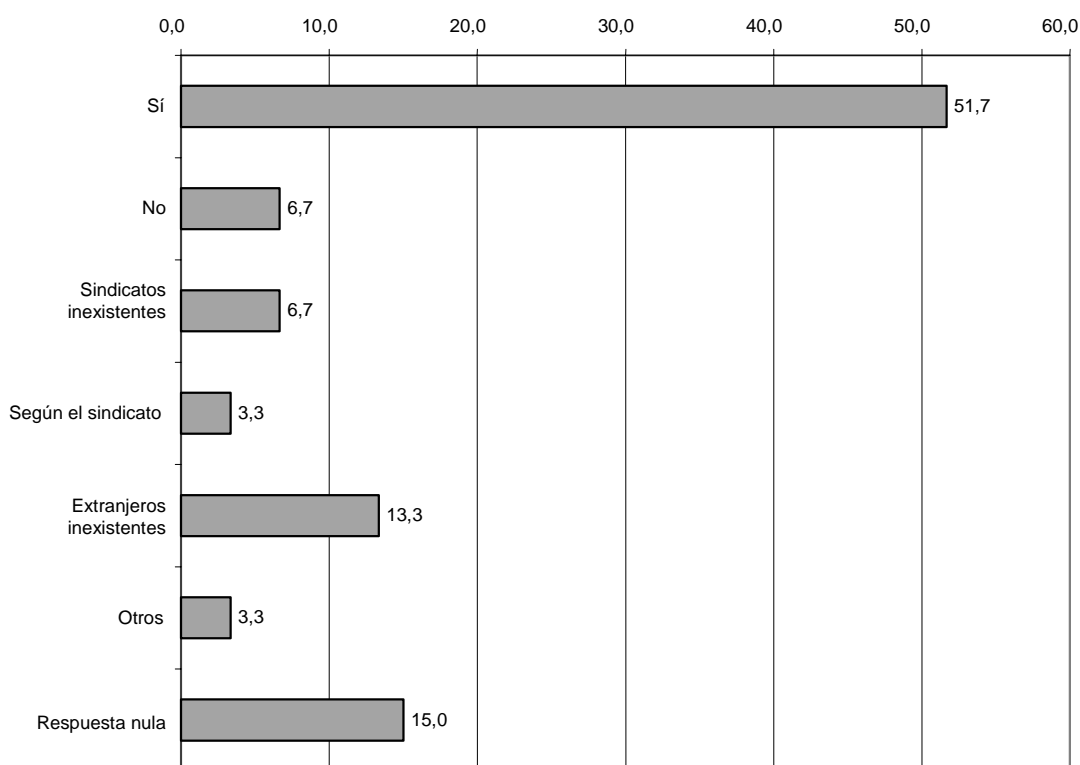
Gráfico 3.1. Edad mínima de admisión al empleo de la gente de mar (en porcentaje de países que han respondido)



En un extremo tenemos a dos países que permiten el empleo de los muchachos de 14 años: Pakistán y Malasia. Otros nueve países (un 15 por ciento) contestaron que la edad mínima se sitúa en los 15 años. Por consiguiente, en un 20 por ciento de países se permite la contratación de gente de mar menor de 16 años. En el otro extremo encontramos el caso de Bulgaria, donde la edad mínima es 19. En algunos países se estipulan de forma detallada los diferentes requisitos en cuanto a la edad mínima legal entre oficiales y marineros, hombres y mujeres, navegación de altura y cabotaje. En Georgia, se puede contratar a un marinero a partir de los 16 años y a un oficial a partir de los 18. En Finlandia se realiza una distinción según el género: los hombres pueden ingresar en el empleo a los 16 años pero a las mujeres se les exige que hayan cumplido los 17. En Noruega se distingue entre la navegación de altura, para la cual es necesario tener como mínimo 17 años, y el cabotaje, para lo que se requieren 16. Varias organizaciones sindicales, de Australia, Brasil y Suecia, discrepan de sus gobiernos en cuanto a la edad mínima.

En relación con las actitudes de los sindicatos ante la afiliación de extranjeros, sólo en algo más de la mitad de las respuestas (cerca de un 52 por ciento) se afirma que no existe ningún tipo de restricción a este respecto (véase el gráfico 3.2).

Gráfico 3.2. ¿Pueden afiliarse los extranjeros a un sindicato?
(en porcentaje de países que han respondido)

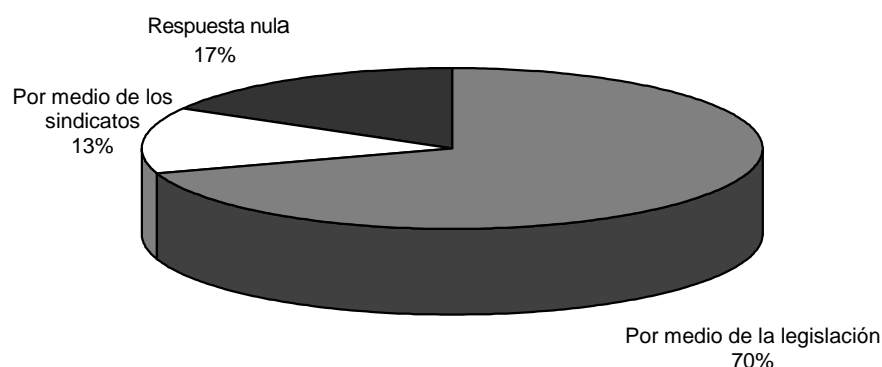


Una pequeña minoría de países (el 7 por ciento) a saber: Canadá, Líbano, Papua Nueva Guinea y Francia, declaran explícitamente que permiten a los extranjeros afiliarse a los sindicatos nacionales. Por otra parte, en un 13 por ciento no se imponen tales restricciones porque no hay extranjeros empleados en la flota nacional. En un 7 por ciento de países no es posible afiliarse a un sindicato, ya que no existen: Emiratos Arabes Unidos, Malasia, Omán y Vanuatu. En Estados Unidos, el derecho de afiliación se restringe a quienes están en posesión de un permiso de trabajo o de residencia y, en Venezuela, no

está en vigor actualmente reglamento alguno que gobierne esta materia. En cuanto a Dinamarca, se permite a los extranjeros afiliarse a un sindicato, pero no beneficiarse de su representación en los acuerdos de negociación colectiva ¹.

Resulta interesante poner de relieve el papel que desempeñan los sindicatos en la solución de conflictos. Los datos de que se dispone, que figuran a continuación en el gráfico 3.3, sugieren que en un 70 por ciento de países los conflictos se solucionan recurriendo a la legislación, mientras que en un 13 por ciento se encargan de dicho cometido los sindicatos.

Gráfico 3.3. ¿Cómo se solucionan los conflictos? (en porcentaje de países que han respondido)



El marco jurídico reviste considerable importancia en lo relativo a la contratación de gente de mar. Los resultados de la encuesta indican que un 67 por ciento de los países cuenta con una estructura normativa. Los países incluidos en el 33 por ciento restante no carecen necesariamente de normas de procedimiento o de reglamentación, pero no disponen de una base jurídica manifiesta. En estos casos, el sindicato, la asociación de armadores o ambas organizaciones de manera conjunta, ejercen el control sobre el proceso de contratación. Más adelante, en el capítulo 4, se tratarán otras cuestiones relacionadas con la contratación, incluidos los convenios pertinentes de la OIT.

Por lo general, la contratación va acompañada de un examen médico, requisito estipulado en el Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73). En dicho Convenio se dispone que ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un buque al que se aplique el citado Convenio si no posee un certificado firmado por un médico que pruebe su aptitud física para el trabajo. Dicho certificado tiene una validez máxima de dos años. A la gran mayoría de marinos (un 90 por ciento), se les exige someterse a un examen médico antes de embarcar. Sólo en un 10 por ciento de casos no se impone dicho requisito (en Honduras, Líbano, Omán, Kuwait, Singapur y Ucrania).

3.2. Condiciones de empleo

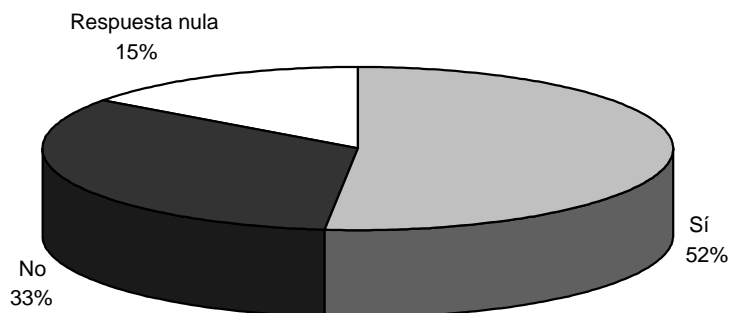
La segunda parte de las preguntas dirigidas a los Estados de abanderamiento se centra en las condiciones de empleo. Este ámbito abarca una gran variedad de temas, algunos de los cuales, a pesar de su relevancia, no se abordan en el presente informe debido a la ausencia de datos comparables. Esto es cierto especialmente en lo que se refiere a la

¹ Véase el estudio de caso sobre Dinamarca, encargado por la OIT.

duración máxima autorizada del trabajo, a la duración mínima reglamentaria de los períodos de descanso y a las vacaciones anuales.

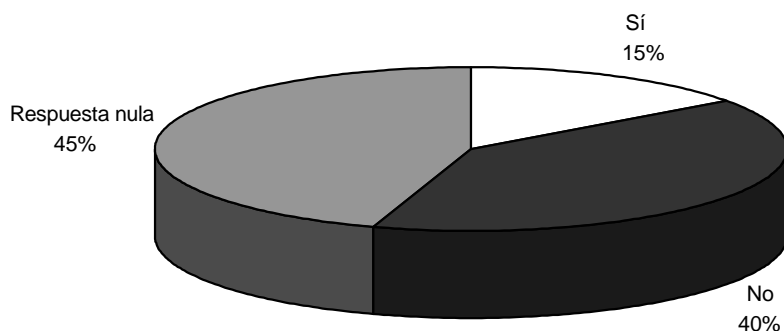
En cuanto al salario mínimo legal, los resultados apuntan a que en un 52 por ciento de países no existe. En un 33 por ciento de los casos se reconoce este hecho abiertamente (véase el gráfico 3.4).

Gráfico 3.4. Salario mínimo legal (en porcentaje de países que han respondido)



En la encuesta figuran preguntas en torno a los niveles generales de salarios según el rango y la nacionalidad, aunque las contestaciones recibidas no constituyen un conjunto de datos comparables que puedan servir de base. Una pregunta de índole general sobre la discriminación en materia de salarios fue contestada en un 55 por ciento de casos y sirvió para revelar la existencia de diferencias salariales entre los marinos nacionales y extranjeros empleados en buques del mismo pabellón (véase el gráfico 3.5).

Gráfico 3.5. Diferencias salariales entre los marinos nacionales y extranjeros (en porcentaje de países que han respondido)



En un 40 por ciento de casos se afirma que no existe discriminación alguna en materia de salarios. En los países en que hay discriminación, ésta adopta formas muy diversas. En el Yemen, los marinos extranjeros perciben salarios considerablemente más elevados que los nacionales. De modo similar, en el Perú el salario de los marinos extranjeros procedentes de los países de la Unión Europea o de Norteamérica es un 50 por ciento superior al de los nacionales. En ocasiones la práctica habitual es justamente lo contrario, es decir, los extranjeros perciben salarios más bajos, como ocurre en el Japón, Malasia y

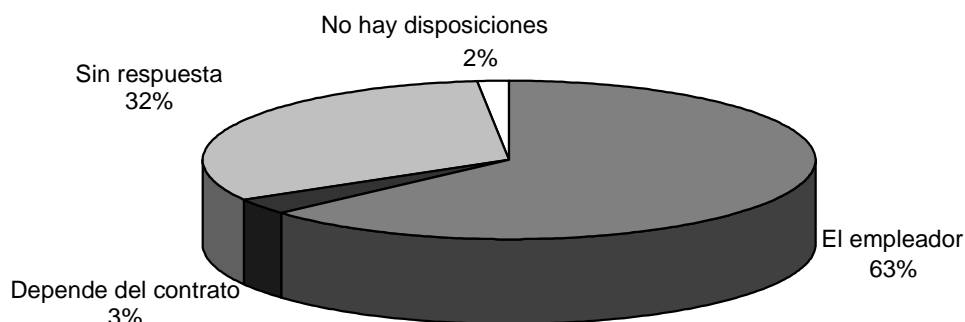
Papua Nueva Guinea. En Dinamarca, Italia y Noruega, se paga un salario más bajo a los marinos extranjeros o de países que no pertenecen a la Unión Europea que a los domiciliados en la misma. Parece, pues, conveniente llevar a cabo más investigaciones en este campo.

3.3. Repatriación

Garantizar la repatriación de la gente de mar a su país en circunstancias tanto previstas como imprevistas reviste una clara importancia para su bienestar general. El convenio de la OIT más reciente en torno a esta materia es el Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166). En este Convenio se dispone que corresponde al armador la responsabilidad de organizar la repatriación y se considera además a varias autoridades responsables de colaborar en la repatriación en caso de que el armador no se encargue de ella. Un marino tiene derecho a ser repatriado o llevado al puerto en el que se le contrató o al puerto en el que empezó su viaje, y deberán existir las disposiciones legales correspondientes para determinar quién debe correr con los gastos de esta repatriación.

En el gráfico 3.6 se puede observar que en la mayoría de casos (un 63 por ciento) el empleador asume la responsabilidad de organizar la repatriación al final del viaje o al terminar el contrato. Un número considerable de países no respondió a esta cuestión (un 32 por ciento). Por otro lado, Filipinas y Papua Nueva Guinea señalan que la repatriación depende del contrato de empleo firmado por el marino. En cuanto a Malasia se refiere, no existe disposición específica alguna en materia de repatriación.

Gráfico 3.6. Responsable en caso de repatriación (en porcentaje de países que han respondido)



3.4. Salud y bienestar

La última parte del cuestionario dirigido a los Estados de abanderamiento se centra en la existencia de leyes relativas a la alimentación, el alojamiento, los accidentes, el bienestar y la seguridad social. Las cuestiones relacionadas con la alimentación se abordan en el Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68), en virtud del cual todo Miembro deberá contar con una legislación sobre la alimentación y el servicio de fonda, destinada a proteger la salud y lograr el bienestar de todas las tripulaciones. Por añadidura, el departamento encargado del servicio de fonda deberá contar con el equipo y las instalaciones necesarias para poder servir comidas apropiadas a la tripulación. Además, en la legislación se deberán incluir disposiciones que

rijan la inspección de tales instalaciones. En virtud del Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133), se establecen normas mínimas en cuanto a la superficie por persona, la dimensión de las literas y las zonas de recreo. Además, se hace hincapié en la necesidad de llevar a cabo una planificación y un control apropiados. A continuación, se dispone que deberían existir las correspondientes disposiciones reglamentarias en materia de prevención de los accidentes del trabajo que consten de disposiciones generales que cubran a todos los trabajadores, pero que también sean aplicables a los marinos, así como de medidas específicas aplicables a la gente de mar cuando sea conveniente.

En virtud del Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134), las leyes o regulaciones habrán de comprender las características estructurales del buque, las máquinas, las medidas especiales de seguridad, los equipos de carga y descarga, la prevención de incendios, las anclas y cadenas, las cargas y lastres, así como el equipo de protección personal para la gente de mar. Con arreglo al Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163), todo Estado se compromete a velar por que se faciliten medios y servicios de bienestar adecuados tanto en los puertos como a bordo de buques. Además, se facilitarán los medios y servicios de bienestar en los puertos apropiados del país a todos los marinos, sin distinción de nacionalidad, raza, sexo, religión, opinión política u origen social e independientemente del país en que esté matriculado el buque a bordo del cual estén empleados.

Como se puede observar en el cuadro 3.1, las respuestas a estas cuestiones denotan una situación positiva. En más del 63 por ciento de países existen leyes en materia de alimentación y de alojamiento. En cuanto a las preguntas relacionadas con los accidentes y el bienestar, cabe señalar que los resultados fueron ligeramente menos positivos. Los países que no cuentan con ningún tipo de ley que se ocupe de tales cuestiones son Bahrein, Bélgica, Brasil, Líbano, Pakistán y Venezuela.

Cuadro 3.1. Legislación en materia de salud y bienestar

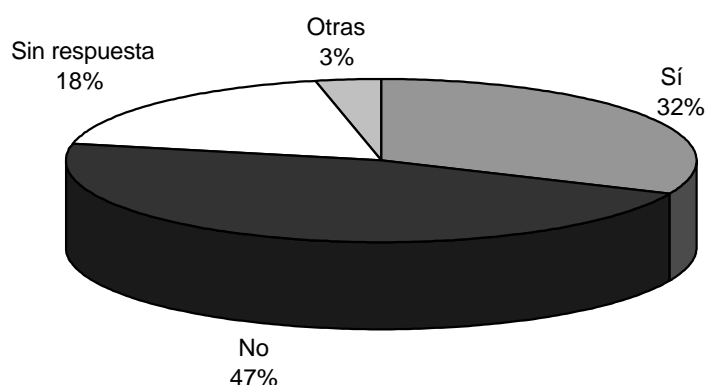
	Porcentaje de respuestas afirmativas
Alimentación	63,3
Alojamiento	63,3
Prevención de accidentes	55,0
Bienestar	48,3

Varias de las preguntas versan sobre la seguridad social. En virtud del Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165), se dispone que los marinos deberán beneficiarse de prestaciones no menos favorables que las que perciben otros trabajadores. Por medio de este detallado Convenio se establecen normas en materia de asistencia médica y de prestaciones de enfermedad, desempleo, vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, prestaciones familiares, de maternidad, invalidez y supervivencia.

Mediante la primera pregunta se pretendía averiguar si el sistema de seguridad social nacional se aplica a la gente de mar, lo cual es el caso en un 73 por ciento de países. Los países donde el sistema no cubre a los marinos son Grecia, India, Islas Marshall, Japón, Liberia, Malasia, Nicaragua, Pakistán y Venezuela. El cuestionario revela que ocho países disponen de un sistema de prestaciones especial para los marinos: Chile, Francia, Grecia, India, Japón, Portugal, Singapur y Suecia. No queda claro si tales sistemas son privados o estatales.

No cabe duda alguna de que existe cierta discriminación entre los marinos nacionales y los extranjeros en lo referente a las prestaciones de seguridad social. Tal y como se muestra en el gráfico 3.7, en un 32 por ciento de países los marinos extranjeros o, en el caso de los miembros de la Unión Europea, quienes proceden de un país que no pertenece a la misma, no están cubiertos por el sistema nacional de seguridad social o se les exige residir en el país para beneficiarse de dicha cobertura. Tenemos también ejemplos en los que marinos extranjeros están cubiertos por el sistema de seguridad social de la nación a la que pertenecen. En Dinamarca, por ejemplo, en los acuerdos de negociación colectiva celebrados con el sindicato filipino se estipula que los armadores deberán contribuir al sistema de seguridad social de Filipinas ².

Gráfico 3.7. ¿Reciben un trato diferente los marinos nacionales y los extranjeros en lo relativo a la seguridad social? (en porcentaje de países que han respondido)



El análisis que acabamos de efectuar de la contratación y de las condiciones de empleo, revela la convergencia de actitudes que tienen los países respecto de algunas cuestiones y la divergencia que puede observarse en lo que se refiere a otras. La mayoría de países dispone de legislación en materia de solución de conflictos, contratación, exámenes médicos, así como de alimentación y alojamiento a bordo. Por otra parte, suele obligarse al empleador a asumir la responsabilidad de organizar la repatriación. Además, en la mayoría de casos el sistema de seguridad social nacional se aplica a la gente de mar. En lo que se refiere a las cuestiones respecto de las que se observa una divergencia en la forma de proceder, cabe citar en primer lugar la edad mínima. La misma varía entre los 14 y los 19 años y en un 20 por ciento de países se sitúa por debajo de los 16 años de edad. Asimismo, las diferencias salariales entre los marinos nacionales y extranjeros son también significativas. La discriminación entre estos dos grupos de marinos se refleja además en la distinta cobertura de seguridad social a la que tienen derecho. Estas tres cuestiones que acabamos de citar tienen importantes implicaciones en cuanto a las políticas.

² *Ibíd.*

4. Países proveedores de mano de obra

En los últimos decenios, la composición de la fuerza de trabajo empleada a bordo de buques ha experimentado cambios significativos. Por explicarlo de forma simple, el número de marinos procedentes de países desarrollados ha disminuido constantemente, debido a una considerable reducción de la contratación y de la conservación en el empleo. Por consiguiente, la edad media de este grupo ha aumentado de forma progresiva. El número cada vez menor de gente de mar proveniente de los países desarrollados, unido al deseo de reducir el costo unitario de la mano de obra, han traído consigo una creciente demanda de marinos de los países en desarrollo. Así, con esta situación ha surgido un nuevo concepto, el de país proveedor de mano de obra. En un principio, la mayor parte de la gente de mar procedente de estos países eran marineros, pero en la actualidad hay cada vez más oficiales, tanto de puente como de máquinas ¹.

Una de las partes del cuestionario de la OIT se refiere a estos países, que se ven a sí mismos como proveedores de mano de obra de la flota mundial. El cuestionario plantea en primer lugar las cuestiones relativas al número de marinos interesados, para continuar con los métodos de contratación y el papel que desempeñan las agencias de dotación. La protección del empleo y la participación de los sindicatos en las negociaciones, se abordan junto a la cuestión de cómo se fijan las condiciones de empleo. Vale la pena señalar que de los 14 países proveedores de mano de obra que participaron en la encuesta, Filipinas es el que aporta un mayor número de trabajadores. El análisis de las respuestas se basa además en la información adicional del estudio de caso sobre Filipinas ².

En un informe de la International Commission on Shipping ³ publicado recientemente figura una lista de los 10 primeros países proveedores de mano de obra, que figura a continuación en el cuadro 4.1, y que se basa en los datos del estudio de BIMCO/ISF.

Cuadro 4.1. Los 10 primeros países proveedores de mano de obra (2000)

Países	Oficiales	Marineros	Total en 2000	Total en 1995
China	34.197	47.820	82.017	76.482
Filipinas	50.000	180.000	230.000	244.782
Grecia	17.000	15.500	32.500	40.000
India	11.700	43.000	54.700	53.000
Indonesia	15.500	68.000	83.500	83.500
Italia	9.500	14.000	23.500	32.300
Japón	18.813	12.200	31.103	42.537
Federación de Rusia	21.680	34.000	55.680	47.688
Turquía	14.303	48.144	62.447	80.000
Ucrania	14.000	23.000	37.000	38.000
Totales	206.693	485.664	692.357	738.109

Fuente: Estudio sobre la mano de obra de *BIMCO/ISF (2000)* y Couper y varios (1999).

¹ Véase OIT: *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*, JMC/29/2001/3 (Ginebra, 2001).

² Véase el estudio de caso sobre Filipinas, encargado por la OIT.

³ International Commission on Shipping: *Ships slaves and competition* (2000).

En el año 2000, estos diez países suministraron el 56 por ciento del número total de marinos (el suministro total alcanzó los 1.227.000). De este 56 por ciento, en torno a un 87 por ciento procedían del Lejano Oriente, del subcontinente indio y de Europa Oriental. Como puede observarse, entre 1995 y 2000 las cifras totales han disminuido ligeramente y ha habido pequeños cambios en cuanto a la distribución entre los distintos países. La gente del mar de Filipinas representa aproximadamente un 19 por ciento del total, lo cual convierte a dicho país en el primer proveedor de mano de obra. El total correspondiente a China ha aumentado ligeramente, mientras que en todos los países desarrollados que figuran en la lista se puede constatar cierta reducción.

La información publicada por otras fuentes indica que la cifra total de marinos procedentes de Filipinas está muy por encima de las estimaciones que se facilitan. Los datos recopilados por la Administración Filipina de Empleo Exterior (POEA) parecen indicar que en realidad el número de marinos filipinos ha aumentado casi un 20 por ciento en los últimos 5 años. El número de marinos registrados en 1999 fue 427.225, lo cual equivale al total de nuevas contrataciones desde que se iniciara el proceso de registro en 1998. Dado que el número de contrataciones desde 1996 asciende casi a 170.000, resulta probable que la cifra total de marinos en activo en el año 2000 fuera considerablemente superior a los 230.000 que figuran en el cuadro 4.1. A pesar de ocupar la primera posición, las autoridades filipinas son cada vez más conscientes de la amenaza que supone la competencia extranjera que representan otros países proveedores de mano de obra, en especial China y países de Europa Oriental.

En el capítulo 3 se ha prestado gran atención a la situación general en materia de contratación desde la perspectiva de la reglamentación. En el presente capítulo se analizan los métodos de contratación, cuyo común denominador es el papel que desempeñan las agencias de dotación. El cuadro 4.2 muestra el alcance de sus actividades.

Cuadro 4.2. ¿Cómo se lleva a cabo la contratación de la gente de mar?

Agentes de dotación	9	Bulgaria, Croacia, Federación de Rusia, Filipinas, Georgia, Lituania, Pakistán, Polonia, Rumania
Directamente a través de la empresa	2	Polonia, Venezuela

Como se puede ver, la mayoría de los 14 países proveedores de mano de obra recurren a las agencias de dotación cuando necesitan contratar marinos extranjeros. Vale la pena subrayar el distinto nivel de influencia que tienen dichas agencias sobre la mano de obra que proveen y sobre sus oportunidades de empleo. Antes de examinar detalladamente el ejemplo de Filipinas, es importante que nos detengamos en el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179). En el mismo se dispone claramente que será obligatorio regular los servicios privados de contratación. Además, no deberá fomentarse la proliferación indebida de tales servicios privados. Deberán promulgarse leyes y reglamentos cuyo objeto sea velar por que las retribuciones u otras sumas en concepto de contratación no estén ni total o parcialmente ni directa o indirectamente a cargo de la gente de mar. Asimismo, se deberán supervisar estrechamente los servicios de contratación y se deberá prohibir que empleen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los marinos obtengan empleo o a disuadirlos de ello.

En el estudio de caso sobre Filipinas se estima que existen unas 300 agencias de dotación, de las cuales aproximadamente 200 pertenecen a las principales asociaciones. A pesar de que Filipinas ha ratificado el Convenio núm. 179, en dicho país las citadas agencias son objeto de numerosas críticas y se las acusa de llevar a cabo prácticas ilegales y de incumplir los convenios de la OIT, por ejemplo al obligar a la gente de mar a hacerse cargo de las retribuciones.

Otra práctica motivo de preocupación es la elaboración de «listas de personas bajo vigilancia» y «listas negras». Las agencias presentan una queja ante la POEA sobre determinados marinos que pasan luego a figurar en una lista de observación y a quienes se invita a responder a las acusaciones. El proceso de arbitraje puede durar varios años y durante ese tiempo no se permite al marino interesado trabajar en el mar. Por añadidura, las agencias ponen mucho empeño en difundir la lista para impedir que los marinos incluidos en la misma puedan ser empleados. En caso de que se considere culpable al marino tras el arbitraje, su nombre figurará en una lista negra durante dos años. Si se le declara inocente, no tendrá derecho a compensación alguna. Este proceso discriminatorio motiva a menudo que los marinos acepten condiciones de empleo deficientes por miedo a ser incluidos en la lista de observación. Cabe la posibilidad de que se excluya a un marino por haberse puesto en contacto con un enlace sindical para quejarse de haber recibido un trato injusto. En Filipinas, algunos marinos declaran que los sindicatos locales no responden a sus necesidades y preocupa especialmente el hecho de que los sindicatos se nieguen a representar los intereses de los marinos incluidos en listas negras cuando éstos llevan seis meses desempleados, debido a que no han podido seguir abonando la cuota sindical ⁴.

En el caso que acabamos de analizar, todo apunta a que las autoridades ofrecen muy poca protección a la gente de mar que figura en las listas de las agencias y, por consiguiente, se mira cada vez más hacia organizaciones internacionales como la OIT o la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) para vigilar el cumplimiento de los convenios y demás acuerdos.

En el cuestionario de la OIT se incluyen cuestiones en torno a la naturaleza y el alcance de la representación en la negociación colectiva y en otros tipos de negociaciones.

Como puede observarse en el cuadro 4.3, la mayoría de países afirma que los sindicatos representan en las negociaciones a los marinos de su país empleados en buques de pabellón extranjero. En tres de estos países, los sindicatos han negociado el de la ITF sobre costos totales de tripulación (TCC). Parece ser que se recurre en gran medida a los acuerdos de la ITF, aunque vale la pena señalar que el número de buques a los que se aplica este régimen disminuyó de 1.138 en 1999 hasta situarse en 1.029 en el año 2000. Por otra parte, es motivo de gran preocupación la tendencia que se observa entre los marinos de algunos países marítimos, quienes navegan en buques de otros países sin que se haya negociado de forma adecuada un convenio colectivo, convenio que les garantizaría que reciben el mismo grado de protección de que disfrutarían si estuvieran empleados en buques de su país.

Cuadro 4.3. ¿Representan en las negociaciones los sindicatos nacionales a los marinos nacionales empleados en buques de pabellón extranjero? (número de países)

Sí	9	Bulgaria, Croacia, Federación de Rusia, Filipinas, Georgia, India, Lituania, Pakistán, Polonia
Acuerdos de la ITF	3	Georgia, India, Polonia
No se facilitan datos	5	Colombia, Mauricio, México, Venezuela

En el cuadro 4.4 se resaltan algunos indicios de la importancia práctica que revisten los citados acuerdos de negociación colectiva.

⁴ *Ibíd.*

Cuadro 4.4. Detalles de los acuerdos

Croacia	Acuerdos celebrados en seis países, que se aplican a 1.600 marinos
India	Acuerdos con FOSMA, MASSA, agencias de dotación, que cubren a 23.000 marineros y 6.700 oficiales
Pakistán	Acuerdos con 8 organizaciones que se aplican a 10.000 trabajadores
Rusia	Los acuerdos de la ITF se aplican a 250 buques

Como muestra el cuadro, sólo un reducido número de países proveedores de mano de obra contestaron de forma detallada, aunque los pocos datos con que contamos apuntan a que un considerable número de marinos se benefician de estos acuerdos. Además, otras informaciones relativas al estudio monográfico sobre Filipinas⁵ revelan que el Sindicato Unificado de Oficiales y Gente de Mar de Filipinas (AMOSUP) ha celebrado acuerdos de negociación colectiva con los propietarios de buques de pabellones extranjeros, en especial con los inscritos en el Registro Internacional de Dinamarca (DIS).

La última pregunta trata sobre la existencia de leyes aplicables a los marinos empleados en buques de pabellón extranjero. Todos los países que respondieron afirmaron que no cuentan con una legislación de esa índole. Todos los registros tratan de garantizar el cumplimiento de su legislación nacional pero, debido a prerrogativas de la soberanía, otras naciones no gozan de capacidad jurídica para intervenir en sus asuntos. En otras palabras, un país no puede proteger a sus marinos en otra jurisdicción. Debido a esta situación, los acuerdos de negociación colectiva y los contratos de empleo desempeñan un papel esencial en la relación de empleo de la gente de mar. Tal y como indica el cuadro 4.5, la gran mayoría de marinos están cubiertos por acuerdos de negociación colectiva o contratos de trabajo.

Cuadro 4.5. ¿Cómo se fijan las condiciones de empleo?

Acuerdos de negociación colectiva	6	Croacia, Filipinas, India, Mauricio, México, Pakistán
Contrato de empleo	6	Bulgaria, Colombia, Filipinas, Georgia, Mauricio, Pakistán

De la información obtenida a través de este estudio monográfico, resulta evidente que el contrato tipo desempeña un papel crucial al definir las condiciones de empleo de los trabajadores filipinos. De conformidad con la legislación laboral filipina, se considera por norma general que los marinos del país empleados en el extranjero están ocupados en régimen de subcontratación y no disfrutan de los mismos derechos que los empleados fijos en lo referente a la seguridad del empleo, las prestaciones mínimas de seguridad social y demás derechos inscritos en la misma legislación laboral. De lo dicho se extrae que el contrato celebrado entre el empleador y el trabajador resulta muy importante para determinar las condiciones de empleo. La POEA publica el contrato oficial tipo, en el que se estipulan las condiciones mínimas de empleo, aunque el mismo no impide que empleador y trabajador lleguen a un acuerdo para mejorar las condiciones.

Los convenios colectivos celebrados entre sindicatos y empleadores, o entre sus respectivas organizaciones, también desempeñan un papel importante al definir las condiciones de empleo. Habida cuenta de lo dicho, fue motivo de sorpresa el descubrir que los marinos de Filipinas son los trabajadores menos organizados de dicho país, al estar afiliados a un sindicato u asociación sólo un 17 por ciento de los mismos. No obstante, es

⁵ Estudio de caso sobre Filipinas.

posible que el marino filipino tipo sea miembro de varios sindicatos, según a qué pabellón pertenezca el buque en que esté empleado, para así beneficiarse de los convenios colectivos negociados con cada Estado de abanderamiento.

El objeto del presente capítulo ha sido examinar el tipo de protección que conceden las instituciones de su propio país a los marinos extranjeros. La principal conclusión que puede extraerse es que los marinos extranjeros dependen en gran medida de los acuerdos de negociación colectiva y de los contratos de trabajo, ya que la legislación nacional no puede ofrecerles protección cuando están empleados a bordo de buques inscritos en un registro extranjero. Por fortuna, parece ser que los sindicatos y los armadores extranjeros llevan a cabo negociaciones con frecuencia, lo cual trae consigo una mejora de la protección que reciben los marinos. Sin embargo, el proceso de contratación es motivo de cierta preocupación debido a las prácticas de algunas agencias de dotación.

5. Conclusiones

El principal objeto del presente informe ha sido examinar los factores y variables que influyen en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, y documentar las prácticas actuales en esta materia, tal como se reflejan en las respuestas al cuestionario de la OIT.

Este informe se ocupa de un sector de naturaleza internacional que responde aproximadamente a los mismos estímulos económicos e indicadores del mercado. Por lo tanto, parecería razonable esperar cierto grado de uniformidad en la estructura de esta industria. Ello, no obstante, ha quedado demostrado que estas expectativas de uniformidad no estaban bien fundadas, y que en la práctica sucede exactamente lo contrario. Tal vez la característica más destacable de esta investigación sea haber llegado a la conclusión de que al parecer existen pocos rasgos comunes en el sector. Pero ello no significa que no haya convergencia en ninguna cuestión. La amplitud de la diversidad y la conveniencia de la convergencia deben ser elementos centrales en cualquier debate sobre el futuro de este sector.

En lo que se refiere a la participación del gobierno en los asuntos del sector, cabe señalar que se observa convergencia en ciertos ámbitos. Se da gran importancia al proceso de inspección y se ofrece una formación especial a los inspectores. Asimismo, encontramos otros ámbitos que parecen regirse por el sistema jurídico, tales como los exámenes médicos, la salud y la seguridad social, la alimentación y el alojamiento. No obstante, las pruebas obtenidas a través de la encuesta apuntan a que los marinos extranjeros son víctimas de discriminación. A pesar de que mediante la regulación llevada a cabo por las instituciones se ha logrado reducir dicha discriminación, parece que podría conseguirse que disminuya más aún, ya que cabe destacar que una minoría de gobiernos, armadores y sindicatos, no hacen siempre prueba del empeño que podrían al tratar de eliminar o modificar prácticas injustas. Esto ocurre así en cuanto a las restricciones del número de marinos extranjeros, las diferencias salariales, el derecho a afiliarse a los sindicatos y el trato general que se da a los extranjeros. Mientras que los Estados del pabellón suelen proteger a este grupo, los países proveedores de mano de obra se encuentran con un problema en lo referente a la protección jurídica de los marinos del país empleados a bordo de buques de pabellón extranjero. Un gran número de los países proveedores de mano de obra son países en desarrollo que cuentan con pocos recursos materiales y administrativos. Sus gobiernos, a pesar de esta desventaja, o tal vez debido a la misma, intentan que aumente la aportación del país al número total de marinos, en un contexto de competencia acrecentada tanto en el mercado de trabajo como debido a la proliferación de registros de libre matrícula. La complejidad de la situación implica la necesidad de contar con acuerdos de negociación colectiva apropiados y de combinar éstos con una disminución de las restricciones que se imponen a los extranjeros en materia de afiliación a los sindicatos.

La conclusión que primero viene a la mente es la gran diversidad que se observa en lo relativo a las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, en una industria que está experimentando considerables cambios económicos y sociales. Tales cambios se reflejan vivamente en el mercado de trabajo de la gente de mar, en el cual los objetivos de los países en desarrollo proveedores de mano de obra desempeñan un papel cada vez más significativo. Teniendo en cuenta este contexto cambiante, mediante el presente informe se confirma la necesidad de reformar la reglamentación, y de lograr un mejor cumplimiento de la misma, tanto a escala nacional como internacional con miras a defender los intereses de la industria naviera y de la gente de mar.

Anexo 1

Cuestionario ¹

I. Marco general

1. Categorías de registros

- a) Sírvase indicar las diferentes categorías de registros que existen en su país y cuándo fueron creados. Sírvase comunicar copia de la legislación, la reglamentación, etc. que rigen la creación de tales registros.

	Indicar el tipo de registros existentes	Año de creación
Primer registro/nacional		
Segundo registro/internacional		
Otros		

- b) Sírvase explicar brevemente los antecedentes de la creación de esos registros.

2. Servicios de administración marítima e inspección

- a) Sírvase explicar cuáles son los servicios de su Gobierno que tienen la responsabilidad administrativa y la responsabilidad concreta en materia de condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques inscritos en los registros del país.
- b) Sírvase explicar cómo está organizada la inspección de las condiciones de vida y de trabajo de los buques de pabellón nacional (incluida la utilización de sociedades de clasificación); cuántos inspectores están empleados y con qué frecuencia se llevan a cabo inspecciones de las condiciones de vida y de trabajo?
Sírvase facilitar los documentos y los datos estadísticos correspondientes.
- c) Sírvase indicar si se exige/se ofrece a los inspectores una formación especial para inspeccionar las condiciones de vida y de trabajo.
- d) Sírvase indicar si la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos permiten que los trabajadores, los representantes de los mismos o las organizaciones de trabajadores presenten una queja con respecto a las condiciones de vida y de trabajo, y si dicha queja puede o no dar lugar a una inspección por parte de la autoridad competente.
- e) Sírvase indicar de qué manera se investigan en su país los accidentes de la gente de mar, incluidos los que provocan la invalidez del accidentado.
- f) Sírvase indicar qué sanciones podrían aplicarse al armador en caso de violación de las leyes o reglamentos sobre las condiciones de seguridad, de trabajo y de vida.

3. Restricciones legales o reglamentarias en materia de empleo de gente de mar extranjera

Sírvase explicar si la legislación o la reglamentación imponen restricciones a la gente de mar extranjera o no domiciliada en el país para trabajar a bordo de buques inscritos en los registros del país. Sírvase facilitar copia de la legislación correspondiente.

¹ Todos los Estados deben responder a las partes I y II del cuestionario. Los Estados proveedores de mano de obra deben responder también a la parte III.

4. Número de marinos por nacionalidades

Sírvase indicar los números por nacionalidad de los marinos empleados según los registros del país. Sírvase indicar las cifras correspondientes a cada registro.

Nacionalidades	Número de marinos en el primer registro/nacional	Número de marinos en el segundo registro/internacional	Número de marinos en otros registros

5. Legislación laboral

(Al responder a esta pregunta, sírvase tomar nota de que las preguntas de las partes II y III que figuran más adelante se refieren a ámbitos específicos. Por consiguiente, la pregunta que sigue a continuación es de orden más general.)

- a) De existir en el país una legislación laboral, ¿abarca ésta a todos los trabajadores, incluida la gente de mar (sírvase marcar la casilla correspondiente)? Sírvase facilitar copia de la legislación.

Sí	
En parte	
No	
No existe	

De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

- b) De no ser así, ¿se aplica una legislación laboral específica a la gente de mar inscrita en los registros del país (sírvase marcar la casilla correspondiente)? Sírvase facilitar copia de la legislación.

	Primer registro/nacional	Segundo registro/internacional	Otros registros
Sí			
En parte			
No			
No existe			

De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

- c) *En su función de país proveedor de mano de obra*, ¿abarca la legislación laboral nacional o la legislación laboral relativa a la gente de mar el empleo de la gente de mar nacional a bordo de buques de pabellón extranjero (sírvase marcar la casilla correspondiente)? Sírvase facilitar copia de la legislación.

Sí	
En parte	
No	

De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

- d) *En su función de Estado de abanderamiento, ¿abarca la legislación laboral nacional o la legislación laboral relativa a la gente de mar el empleo de la gente de mar de nacionalidad extranjera o no domiciliada en el país a bordo de buques inscritos en los registros del país (sírvese marcar la casilla correspondiente)? Sírvase facilitar copia de la legislación.*

	Primer registro/nacional	Segundo registro/internacional	Otros registros
Sí			
En parte			
No			

De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

6. Convenios colectivos y contratos individuales

- a) *¿Abarcan los convenios colectivos a la gente de mar empleada a bordo de los buques inscritos en los registros del país (sírvese marcar la casilla correspondiente)?*

	Primer registro/nacional	Segundo registro/internacional	Otros registros
Sí			
En parte			
No			

De ser así, ¿está esto regido por la legislación o solamente por la práctica? Sírvase explicarlo.

- b) *¿En qué medida se aplican convenios colectivos diferentes a los marinos embarcados inscritos en los diferentes registros y de diferentes nacionalidades o domicilio (sírvese marcar la casilla correspondiente)?*

	Primer registro/nacional	Segundo registro/internacional	Otros registros
Sí			
En parte			
No			

De ser así, sírvase explicarlo.

- c) *De no estar cubiertos los marinos por convenios colectivos; ¿lo están por contratos individuales (sírvese marcar la casilla correspondiente)?*

	Primer registro/nacional	Segundo registro/internacional	Otros registros
Sí			
Combinados con convenios colectivos			
No			

Por lo general, ¿se utiliza un contrato tipo o un contrato individual?

Sírvese facilitar ejemplares de dichos contratos.

7. Trato dado a los diferentes grupos de marinos

Sírvese indicar si, a su parecer, existen diferencias de trato basadas en el sexo, la religión, la nacionalidad o el lugar de residencia entre los marinos con respecto a la contratación, las horas de trabajo o de descanso, la alimentación y el servicio de fonda, el alojamiento de la tripulación, las vacaciones anuales pagadas, etc. Sírvase facilitar copia de los documentos correspondientes.

II. Cuestiones relacionadas con ámbitos específicos: Estados de abanderamiento solamente

A. Derechos fundamentales de los trabajadores

1. Edad mínima

- a) Sírvase indicar la edad mínima para que los marinos sean inscritos en los registros. Sírvase también mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos que estipulan la edad mínima.

	Edad mínima en el primer registro/nacional	Edad mínima en el segundo registro/internacional	Edad mínima en los demás registros	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación				
Convenios colectivos				
Sin indicación				

- b) De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

2. Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Importante: sírvase *mencionar y facilitar copia* de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) Sírvase especificar si la legislación o la reglamentación otorgan a la gente de mar y los armadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- b) ¿Participan los marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país que trabajan a bordo de buques inscritos en los registros del país en la elaboración de la legislación en materia de condiciones de vida y de trabajo y de otros aspectos relativos a la seguridad a bordo de los buques?
- c) ¿Impiden la legislación o la práctica que los marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país se afilien a los sindicatos o sean parte en la negociación colectiva llevada a cabo por los sindicatos nacionales?
- d) ¿Negocian y concluyen convenios colectivos los sindicatos (del Estado de abanderamiento) en nombre de un grupo de marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país inscritos en los registros del país?
- e) ¿Negocian y concluyen convenios colectivos los sindicatos de un país proveedor de mano de obra para los marinos que trabajan a bordo de buques inscritos en los registros del país? Sírvase indicar si existe una práctica diferente según los distintos registros.
- i) ¿En qué medida los sindicatos de su país participan en esas negociaciones? Sírvase explicarlo o suministrar detalles.
- f) Sírvase indicar de qué manera se regulan en su país los conflictos relativos a convenios colectivos o contratos individuales; sírvase indicar además si esto abarca a los marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país o a las organizaciones que los representan.
- g) Sírvase indicar con qué organización de empleadores y qué sindicatos y en qué países esos convenios colectivos han sido concertados y a cuántos marinos se aplican aproximadamente.

Nombre del sindicato y el país	Nombre de la organización de empleadores	Número de marinos abarcados

B. Ingreso al empleo

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

1. Contratación de la gente de mar

- a) ¿Está el sistema de contratación de los marinos reglamentado por la legislación, la reglamentación u otros medios?
- b) Sírvase describir brevemente las modalidades y métodos de contratación de:
 - i) — los marinos nacionales embarcados en los buques inscritos en los registros del país
 - ii) — los marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país inscritos en los registros del país
- c) Sírvase indicar en qué medida se recurre a las empresas de administración naviera y las agencias de colocación para la contratación. Sírvase indicar si el hecho de que se recurra a tales empresas influye las condiciones de empleo de la gente de mar, en ámbitos tales como el salario, la continuidad del empleo en la misma empresa o el mismo buque, la duración del turno de servicio, el derecho de sindicación, etc.

2. Certificado médico

- a) ¿Tiene la gente de mar (nacional y extranjera o no domiciliada en el país) la obligación de presentar un certificado médico válido? Sírvase facilitar copia de la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos, etc.; e indicar de qué artículo o párrafo se trata.
- b) Sírvase indicar quién corre con los gastos de los certificados.

C. Condiciones generales de empleo

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

1. Salarios

- a) ¿Están el derecho al salario mínimo básico y al pago de horas extraordinarias establecidos en la legislación o la reglamentación, o están fijados por otros medios?
- b) De ser posible sírvase indicar el promedio del salario mínimo mensual (excluido el pago de las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas y todas las asignaciones) de los marinos nacionales y extranjeros o no domiciliados en el país en el cuadro que sigue a continuación.

	Salarios de los marinos nacionales	Salarios de los marinos extranjeros o no domiciliados en el país
	Mínimo/promedio	Mínimo/promedio
Capitán	/	/
Oficial de puente	/	/
Maquinista jefe	/	/
Oficial de máquina	/	/
Mayordomo/cocinero	/	/
Marinos preferentes	/	/

- c) De no disponerse de las cifras antes solicitadas, sírvase tratar de indicar el nivel de salarios y de pago de horas extraordinarias a los marinos nacionales y extranjeros o no domiciliados en el país y a los marinos empleados a bordo de buques inscritos en los registros del país.
- d) Sírvase explicar la diferencia de nivel de salarios y de pago de horas extraordinarias, si la hubiera, entre los marinos nacionales y los marinos extranjeros o no domiciliados en el país.

2. Horas de trabajo y/o horas de descanso

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) ¿Están la jornada máxima de trabajo y la duración mínima de descanso reguladas por la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o los contratos individuales, o están reguladas por una combinación de esos medios?
- b) Sírvase especificar la jornada máxima de trabajo y la duración mínima de descanso, y mencionar la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o los demás medios que contienen prescripciones al respecto.

	Jornada máxima de trabajo o duración mínima de descanso en el primer registro/nacional	Jornada máxima de trabajo o duración mínima de descanso en el segundo registro/internacional	Jornada máxima de trabajo o duración mínima de descanso en otros registros	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación				
Convenios colectivos				
Otros				
Sin indicación				

- c) Sírvase mencionar los motivos que explican la diferencia existente entre la jornada máxima de trabajo o la duración mínima de descanso, si la hubiera, entre:
- los diferentes registros o;
 - la gente de mar nacional, extranjera o no domiciliada en el país.

3. Contrato de trabajo; duración del contrato/tarea; continuidad en el empleo y vacaciones anuales

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) La legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o la práctica:

- i) — ¿prescriben que antes de comenzar a trabajar sean firmados en los registros del país un contrato de trabajo o los artículos de un convenio colectivo? De ser así, sírvase indicar el contenido del contrato de trabajo.
- ii) — ¿disponen la contratación continua y regular con el mismo armador o en el mismo buque? ¿Ha sido creado un registro o lista de los marinos calificados que buscan emplearse? Sírvase facilitar una breve descripción de las disposiciones al respecto.
- iii) — ¿prescriben la duración normal de un turno de servicio o un contrato? De ser el caso, ¿cuál es la duración normal de un turno de servicio o un contrato en los registros del país?

	Duración normal de un contrato en el primer registro/nacional	Duración normal de un contrato en el segundo registro/internacional	Duración normal de un contrato en otros registros	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación				
Convenios colectivos				
Otros				
Sin indicación				

a.) De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

- iv) — ¿disponen vacaciones anuales? De ser así, sírvase indicar la duración de las vacaciones anuales previstas en los registros del país.

	Duración de las vacaciones anuales en el primer registro/nacional	Duración de las vacaciones anuales en el segundo registro/internacional	Duración de las vacaciones anuales en otros registros	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación				
Convenios colectivos				
Otros				
Sin indicación				

a.) Sírvase explicar si las vacaciones anuales son pagadas en forma total, parcial o aleatoria o si no son pagadas en modo alguno, o si el marino tiene derecho al transporte gratuito hasta el lugar donde fue contratado.

b) Sírvase explicar si existen diferencias en la legislación o la práctica entre los marinos nacionales y los marinos extranjeros o no domiciliados en el país y los marinos empleados a bordo de buques inscritos en los diferentes registros del país respecto de:

- i) — el contrato de trabajo
- ii) — la terminación del contrato de trabajo ya sea por parte del trabajador o del empleador
- iii) — la duración del turno de servicio o del contrato
- iv) — la continuidad del empleo
- v) — las vacaciones anuales

4. Repatriación²

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

- a) ¿Está prevista la repatriación de la gente de mar en la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos? De ser así, sírvase describir brevemente los procedimientos de repatriación de la gente de mar y a quién incumbe la responsabilidad de la repatriación en los registros del país.
- b) Sírvase explicar si existen diferencias en la legislación o la práctica en materia de repatriación entre los marinos nacionales y los marinos extranjeros o no domiciliados en el país y los marinos empleados a bordo de buques registrados en los diferentes registros del país.

D. Seguridad, salud y bienestar: alimentación y servicio de fonda, alojamiento de la tripulación, condiciones de seguridad y salud, prestaciones sociales

- a) Sírvase facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos que establecen las prestaciones que se describen a continuación, e indicar los artículos o párrafos que se refieren a estas cuestiones. Sírvase indicar toda diferencia de trato en estos ámbitos entre los diferentes registros y entre los marinos nacionales y los marinos extranjeros o no domiciliados en el país.
 - i) Disposiciones en materia de abastecimiento de agua, alimentación y servicios de fonda.
 - ii) Construcción, situación, etc. del alojamiento de la tripulación.
 - iii) Nombramiento de una persona adecuada o de un comité representativo de la tripulación, encargado, bajo la autoridad del capitán, de la prevención de accidentes.
 - iv) La formación de dicha persona.
 - v) Prestaciones y servicios sociales para la gente de mar a bordo de buques y en el puerto y el sistema de financiación de dichas disposiciones.

E. Prestaciones de seguridad social

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

1. ¿Existe en el país un sistema nacional de seguridad social? De ser el caso, ¿se aplica a todos los trabajadores, incluida la gente de mar?
2. De no ser el caso, ¿existe un sistema de seguridad social especial para la gente de mar?
3. Podría describir brevemente dicho sistema, con indicación del costo del mismo y de quién lo sufraga, y mencionar la legislación o la reglamentación pertinente con respecto a:
 - a) la asistencia médica, incluida la asistencia hospitalaria,
 - b) las prestaciones de enfermedad,
 - c) la repatriación, incluido el transporte hasta el domicilio o el lugar donde se efectuó la contratación en caso de enfermedad o invalidez,
 - d) las prestaciones de desempleo en caso de insolvencia de los empleadores, naufragio, etc.,
 - e) el embarazo,

² Sírvase observar que el cuestionario OIT/OMI sobre la gente de mar abandonada enviado el 18 de abril de 2000 contiene también preguntas relativas a la repatriación. Sentimos que haya repeticiones en los dos cuestionarios. Cuando se ha contestado al primer cuestionario sobre un determinado punto no es necesario volver a contestarlo en este cuestionario.

- f) las prestaciones de vejez,
 - g) las prestaciones de invalidez y sobrevivientes.
4. ¿Se aplica el sistema nacional de seguridad social o el sistema especial para la gente de mar a los marinos extranjeros o no domiciliados en el país empleados a bordo de buques inscritos en los registros del país? ¿Quién sufraga los costos correspondientes?
5. De no aplicarse los sistemas antes mencionados a la gente de mar extranjera, ¿existen otras disposiciones que le son aplicables? De ser así, describa brevemente el sistema y las diferencias, si las hubiera, de cobertura con respecto a:
- a) la asistencia médica, incluida la asistencia hospitalaria,
 - b) las prestaciones de enfermedad,
 - c) la repatriación, incluido el transporte hasta el domicilio o el lugar donde se efectuó la contratación en caso de enfermedad o invalidez,
 - d) las prestaciones de desempleo en caso de insolvencia de los empleadores, naufragio, etc.,
 - e) las prestaciones de vejez,
 - f) las prestaciones de invalidez y sobrevivientes.

III. Cuestiones relacionadas con ámbitos específicos: países proveedores de mano de obra solamente

A. Derechos fundamentales de los trabajadores

1. Edad mínima

- i) Sírvase indicar la edad mínima de la gente de mar. Sírvase también mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos que estipulan la edad mínima.

	Edad mínima en el primer registro/nacional	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación		
Convenios colectivos		
Sin indicación		

- ii) De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

2. Derecho de sindicación y de negociación colectiva

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) Sírvase especificar si la legislación o la reglamentación otorgan por lo general a la gente de mar y los armadores el derecho de sindicación y de negociación colectiva.
- b) ¿Participan los marinos de nacionalidad extranjera o no domiciliados en el país que trabajan a bordo de buques inscritos en los registros del país en la elaboración de la legislación en materia de condiciones de vida y de trabajo y de otros aspectos relativos a la seguridad a bordo de los buques?
- c) ¿Negocian y concluyen convenios colectivos los sindicatos del país en nombre de los afiliados empleados a bordo de buques de pabellón extranjero?
 - i) ¿En qué medida los sindicatos del Estado de abanderamiento participan en esas negociaciones? Sírvase explicarlo o suministrar detalles.

- ii) Sírvase indicar con qué organizaciones de empleadores y qué sindicatos y en qué países esos convenios colectivos han sido concertados.

Nombre del sindicato	Nombre de la organización de empleadores y el país	Número de marinos abarcados

B. Ingreso al empleo

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

1. Contratación de la gente de mar

- a) ¿Está el sistema de contratación de los marinos reglamentado por la legislación, la reglamentación u otros medios?
- b) Sírvase describir brevemente las modalidades y métodos de contratación de:
 - i) — los marinos nacionales embarcados en los buques inscritos en los registros del país.
 - ii) — los marinos nacionales embarcados a bordo de buques extranjeros inscritos en los registros.
- c) Sírvase indicar en qué medida se recurre a las empresas de administración naviera y las agencias de colocación para la contratación. Sírvase indicar si el hecho de que se recurra a tales empresas influencia las condiciones de empleo de la gente de mar, en ámbitos tales como el salario, la continuidad del empleo en la misma empresa o el mismo buque, la duración del turno de servicio, el derecho de sindicación, etc.

2. Certificado médico

- a) ¿Tiene la gente de mar (nacionales y gente de mar empleada a bordo de un buque de pabellón extranjero) la obligación de presentar un certificado médico válido? Sírvase facilitar copia de la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos, etc.; e indicar de qué artículo o párrafo se trata.
- b) Sírvase indicar quién corre con los gastos de los certificados.

C. Condiciones generales de empleo

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

1. Salarios

- a) ¿Están el derecho al salario mínimo básico y al pago de horas extraordinarias establecidos en la legislación o la reglamentación, o están fijados por otros medios?
- b) De ser posible sírvase indicar el promedio del salario mínimo mensual (excluido el pago de las horas extraordinarias, las vacaciones pagadas y todas las asignaciones) de los marinos nacionales y extranjeros en el cuadro que sigue a continuación.

	Salarios de los marinos nacionales empleados a bordo de buques del país	Salarios de los marinos nacionales empleados a bordo de buques extranjeros
	Mínimo/promedio	Mínimo/promedio
Capitán		
Oficial de puente		
Maquinista jefe		
Oficial de máquina		
Mayordomo/cocinero jefe		
Marineros preferentes		

- c) De no disponerse de las cifras antes solicitadas, sírvase tratar de indicar el nivel de salarios y de pago de horas extraordinarias a los marinos nacionales empleados a bordo de buques nacionales inscritos en los registros y a los marinos nacionales empleados a bordo de buques de pabellón extranjero.
- d) Sírvase explicar la diferencia de nivel de los salarios y de pago de horas extraordinarias, si la hubiera, entre los marinos nacionales empleados a bordo de buques nacionales y a bordo de buques de pabellón extranjero.

2. Horas de trabajo y/o horas de descanso

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) ¿Están la jornada máxima de trabajo y la duración mínima de descanso reguladas por la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o los contratos individuales, o están reguladas por una combinación de esos medios?
- b) Sírvase especificar la jornada máxima de trabajo y la duración mínima de descanso, y mencionar la legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o los demás medios que contienen prescripciones al respecto.

	Jornada máxima de trabajo o duración mínima de descanso en el registro nacional	Indicar la legislación, la reglamentación, o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación		
Convenios colectivos		
Otros		
Sin indicación		

- c) Sírvase indicar, de ser posible, si la jornada máxima de trabajo o la duración mínima de descanso son diferentes según se trate de marinos nacionales empleados a bordo de buques nacionales o de buques de pabellón extranjero.

3. Contrato de trabajo, duración del contrato/la tarea, continuidad en el empleo y vacaciones anuales

Importante: sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.

- a) La legislación, la reglamentación, los convenios colectivos o la práctica:

- i) — ¿prescriben que antes de comenzar a trabajar sean firmados en los registros del país un contrato de trabajo o los artículos de un convenio colectivo? De ser así, sírvase indicar el contenido del contrato de trabajo.
- ii) — ¿disponen la contratación continua y regular con el mismo armador o en el mismo buque? ¿Ha sido creado un registro o lista de marinos calificados que buscan emplearse? Sírvase facilitar una breve descripción de las disposiciones al respecto.
- iii) — ¿prescriben la duración normal de un turno de servicio o un contrato? De ser el caso ¿cuál es la duración normal de un turno de servicio o un contrato en los registros del país?

	Duración normal de un contrato en el registro nacional	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación		
Convenios colectivos		
Otros		
Sin indicación		

a.) De ser necesario, sírvase dar a continuación explicaciones complementarias.

- iv) — ¿disponen de vacaciones anuales? De ser el caso, sírvase indicar la duración de las vacaciones anuales previstas en los registros del país.

	Duración de las vacaciones anuales en el primer registro	Indicar la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos pertinentes
Legislación/reglamentación		
Convenios colectivos		
Otros		
Sin indicación		

a.) Sírvase explicar si las vacaciones anuales son pagadas en forma total, parcial o aleatoria o si no son pagadas en modo alguno, o si el marino tiene derecho al transporte gratuito hasta el lugar donde fue contratado.

b) Sírvase explicar si existen diferencias en la legislación o la práctica entre los marinos nacionales a bordo de buques de pabellón nacional y marinos^o nacionales empleados a bordo de buques de pabellón extranjero en relación con los siguientes aspectos.

- i) — el contrato de trabajo
- ii) — la terminación del contrato de trabajo ya sea por parte del trabajador o del empleador
- iii) — la duración del turno de servicio o del contrato
- iv) — la continuidad del empleo
- v) — las vacaciones anuales

4. Repatriación³

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

- a) ¿Está prevista la repatriación de la gente de mar en la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos? De ser así, sírvase describir brevemente los procedimientos de repatriación de la gente de mar y a quién incumbe la responsabilidad de la repatriación en los registros del país.
- b) Sírvase explicar, de ser posible, si existen diferencias en la legislación o la práctica en materia de repatriación entre los marinos nacionales embarcados a bordo de buques del pabellón nacional y los marinos nacionales empleados a bordo de buques de pabellón extranjero.

D. Seguridad, salud y bienestar: alimentación y servicio de fonda, alojamiento de la tripulación, condiciones de seguridad y salud, prestaciones sociales

1. Sírvase facilitar copia de la legislación, la reglamentación o los convenios colectivos que establecen las prestaciones que se describen a continuación e indicar los artículos o párrafos que se refieren a estas cuestiones.
 - a) Disposiciones en materia de abastecimiento de agua, alimentación y servicio de fonda.
 - b) Construcción, situación, etc. del alojamiento de la tripulación.
 - c) Nombramiento de una persona adecuada o de un comité representativo de la tripulación encargado, bajo la autoridad del capitán, de la prevención de accidentes.
 - d) La formación de dicha persona.
 - e) Prestaciones y servicios sociales para la gente de mar empleada a bordo de buques y en el puerto y el sistema de financiación de dichas disposiciones. ¿Se proporcionarán también esos servicios a los marinos nacionales empleados a bordo de buques de pabellón extranjero?

E. Prestaciones de seguridad social

Importante: *sírvase mencionar y facilitar copia de la legislación, la reglamentación y los convenios colectivos referentes a todas las preguntas que siguen a continuación.*

1. ¿Existe en el país un sistema nacional de seguridad social? De ser el caso, ¿se aplica a todos los trabajadores, incluida la gente de mar?
2. De no ser el caso, ¿existe un sistema de seguridad social especial para la gente de mar?
3. Podría describir brevemente dicho sistema, con indicación del costo del mismo y de quién lo sufraga, y mencionar la legislación o la reglamentación pertinente con respecto a:
 - a) la asistencia médica, incluida la asistencia hospitalaria;
 - b) las prestaciones de enfermedad;
 - c) la repatriación, incluido el transporte hasta el domicilio o el lugar donde se efectuó la contratación en caso de enfermedad o invalidez;
 - d) las prestaciones de desempleo en caso de insolvencia de los empleadores, naufragio, etc.;
 - e) el embarazo;

³ Sírvase observar que el cuestionario OIT/OMI sobre la gente de mar abandonada enviado el 18 de abril de 2000 contiene también preguntas relativas a la repatriación. Cuando se ha contestado al primer cuestionario sobre un determinado punto no es necesario volver a contestarlo en este cuestionario.

-
- f) las prestaciones de vejez;
 - g) las prestaciones de invalidez y sobrevivientes.
4. ¿Se aplica el sistema nacional de seguridad social o el sistema especial para la gente de mar a los marinos nacionales que trabajan a bordo de buques de pabellón extranjero? ¿Quién sufraga los costos correspondientes?
5. De no aplicarse los sistemas antes mencionados a la gente de mar nacional que trabaja a bordo de buques de pabellón extranjero, ¿existen otras disposiciones que le son aplicables? De ser así, sírvase describir brevemente el sistema y las diferencias, si las hubiera, de cobertura con respecto a:
- a) la asistencia médica, incluida la asistencia hospitalaria;
 - b) las prestaciones de enfermedad;
 - c) la repatriación, incluido el transporte hasta el domicilio o el lugar donde se efectuó la contratación en caso de enfermedad o invalidez;
 - d) las prestaciones de desempleo en caso de insolvencia de los empleadores, naufragio, etc.;
 - e) las prestaciones de vejez;
 - f) las prestaciones de invalidez y sobrevivientes.

IV. Funcionario responsable

Sírvase indicar el nombre de la persona de su administración a quien habrá de dirigirse la secretaría de la OIT si necesita más información o aclaraciones en relación con las respuestas a este cuestionario.

Teléfono : _____

Fax: _____

Correo electrónico: _____

Anexo 2

Los encuestados

Estado	Fuente
Alemania	Asociaciones de Armadores y Marineros
Argelia	Misión Permanente
Australia	Ministerio Sindicato
Bahamas	Autoridad Marítima de Bahamas
Bahrein	Gobierno
Bélgica	Sindicato
Bélgica	Asociación de Armadores
Brasil	Ministerio Sindicato
Bulgaria	Ministerio de Transporte
Canadá	Gobierno
Chile	Gobierno
Colombia	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
República de Corea	Sindicato
Croacia	Ministerio de Bienestar Social Sindicato
Dinamarca	Asociación de Armadores y Ministerio de Comercio e Industria Sindicato
Ecuador	Ministerio
Egipto	Ministerio
Emiratos Arabes Unidos	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
España	Gobierno
Estados Unidos	Gobierno Servicio de Guardacostas de los Estados Unidos
Estonia	Ministerio de Asuntos Sociales
Filipinas	Autoridad de la Industria Marítima, Administración de Empleo en el Extranjero de Filipinas (POEA), Consejo de Capacitación Marítima
Finlandia	Ministerio de Trabajo
Francia	Gobierno
Georgia	Administración Marítima
Grecia	Gobierno, armadores, sindicato
Honduras	Gobierno
India	Ministerio de Trabajo
Islandia	Ministerio de Asuntos Sociales
Islas Marshall	Administración Marítima
Israel	Ministerio de Transporte

Estado	Fuente
Italia	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Confitarma
Japón	Gobierno Sindicato
Kuwait	Misión Permanente
Líbano	Ministerio de Obras Públicas y Transporte
Liberia	Oficina de Asuntos Marítimos
Lituania	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Sindicato
Malasia	Ministerio de Recursos Humanos
Malta	Gobierno
Marruecos	Gobierno
Mauricio	Misión ante las Naciones Unidas
México	Gobierno
Nicaragua	Ministerio
Noruega	Gobierno, armadores, sindicato
Omán	Ministerio de Transporte y Vivienda
Países Bajos	Departamento de Política Social Internacional e Información Sindicato
Pakistán	Ministerio de Trabajo Sindicato
Panamá	Ministerio
Papua Nueva Guinea	Departamento de Trabajo y Empleo
Perú	Gobierno
Polonia	Ministerio de Trabajo y Política Social
Portugal	Ministerio
Rumania	Gobierno
Federación de Rusia	Sindicato
Singapur	Ministerio
Suecia	Ministerio de Industria, Empleo y Comunicaciones
Ucrania	Ministerio de Transporte
Uruguay	Ministerio
Vanuatu	Servicios Marítimos
Venezuela	Ministerio
Yemen	Sindicato

Anexo 3

Divergencias entre las respuestas del sindicato y del Gobierno

Australia

- Los sindicatos afirmaron que la legislación no abarcaba a los extranjeros empleados bajo pabellón australiano pero no facilitaron ninguna explicación al respecto.
- Los sindicatos alegaron que existían contratos individuales combinados con convenios colectivos pero el Gobierno no facilitó una respuesta al respecto.
- Los sindicatos dicen que la edad mínima es de 17 años y no de 16, pero sí es de 16 para los aprendices.
- Los sindicatos aducen que no hay un salario mínimo fijado, sino que todos los salarios se establecen por convenios colectivos.

Brasil

- Los sindicatos piden que se restrinja la contratación de marinos extranjeros: las dos terceras partes de la tripulación deben ser nacionales, incluidos el capitán y el maquinista jefe, de acuerdo con la ley correspondiente. La única restricción señalada por el Gobierno es la exigencia de un permiso de trabajo.
- Los sindicatos dicen que la edad mínima es de 15 años en lugar de 16.
- Los sindicatos aducen que las horas de trabajo no están reguladas por ley mediante contratos individuales con los empleadores.

Croacia

- Los sindicatos aducen que los inspectores carecen de formación específica.
- Las restricciones de contratación de marinos extranjeros consisten en que el capitán debe ser de nacionalidad croata y no se podrá emplear a extranjeros si un ciudadano del país puede desempeñar el mismo trabajo.

Dinamarca

- Los sindicatos afirman que los accidentes no son investigados de manera pormenorizada por ningún organismo, salvo cuando revisten una enorme gravedad. No se investigan todas las muertes.
- Los sindicatos también alegan que los extranjeros reciben un trato diferente en los convenios colectivos.
- Los sindicatos dicen que los extranjeros no tienen derecho a afiliarse a los sindicatos daneses.

Japón

- De acuerdo con el sindicato, se aplica un convenio colectivo diferente para los extranjeros.
- Las diferencias se solucionan por medio de acuerdos colectivos y no por medio de la legislación.
- Los sindicatos cuestionan la existencia de leyes relativas a la alimentación, el alojamiento y la prevención de accidentes.

Lituania

- Los sindicatos alegan que la legislación nacional del trabajo no abarca a los marinos y que no hay una legislación específica para la gente de mar.
- Los sindicatos afirman que la legislación del trabajo no abarca a los extranjeros.
- Los sindicatos señalan la ausencia de convenios colectivos.

Países Bajos

- Los sindicatos aducen que no hay restricciones para la contratación de marinos extranjeros, mientras que el Gobierno sostiene que, salvo en circunstancias excepcionales, el capitán debe ser ciudadano de los Países Bajos o de la Unión Europea.
- El sindicato aduce que no hay una legislación específica para la gente de mar, mientras que el Gobierno señala que sí existen leyes específicas en el Código de Comercio.
- El sindicato afirma que la legislación abarca a los extranjeros sólo parcialmente. Están comprendidas las condiciones de trabajo, de descanso y de vida pero únicamente tienen derecho a la seguridad social los ciudadanos de la Unión Europea, salvo en aquellos casos en los que existe un tratado con los Países Bajos.
- Los sindicatos sostienen que hay convenios individuales relativos al empleador.
- Los sindicatos mantienen que existe una discriminación entre los trabajadores de la Unión Europea y los no pertenecientes a la Unión. Los trabajadores no domiciliados en la Unión Europea perciben salarios inferiores.
- Los sindicatos aducen que hay una diferencia entre los trabajadores nacionales y extranjeros en lo referente al tiempo de servicio de los ciudadanos de la Unión Europea y los no pertenecientes a la Unión. Los marinos de la Unión Europea tienen un turno máximo de cuatro o cinco meses, mientras que los no pertenecientes a la Unión tienen contratos de ocho o nueve meses.
- Los ciudadanos de la Unión Europea tienen derecho a 35 días de vacaciones anuales, mientras que los marinos no pertenecientes a la Unión tienen derecho a entre seis y ocho días por mes de servicio.

Pakistán

- Los sindicatos afirman que no se aplican sanciones a los armadores por las condiciones de vida y de trabajo deficientes.
- Los sindicatos aducen que hay un sistema de seguridad social separado.

Rumania

- Los sindicatos dicen que no se aplican sanciones a los armadores salvo la acción laboral directa, que resulta costosa para los buques en el puerto. El Gobierno sostiene que sí se imponen multas.
- Los sindicatos afirman que la legislación de hecho excluye a la gente de mar.
- Los sindicatos aducen que los convenios colectivos no abarcan a todos los marinos. El desempleo es tan elevado que las empresas privadas pueden imponer sus propios requisitos sin llevar a cabo una negociación, y no están protegidos por la ley.
- De acuerdo con la legislación, las empresas de menos de 21 empleados no están obligadas a la negociación colectiva.

Suecia

- Los sindicatos dicen que la edad mínima es de 18 años y no 16.
- Los sindicatos dicen que no existe un sistema de seguridad social separado para los marinos. El Gobierno mantiene que hay un sistema regulado por la ley sobre los marinos mercantes de 1973.