



Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Título: *Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2018-2020.

ISBN 978-92-2-031235-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-031236-0 (web pdf)

Esta publicación fue validada por actores clave en el marco del proyecto “Plan de formación integral para una inspección del trabajo moderna y eficiente en Argentina” (OIT-FOPECAP).

El material es una adaptación parcial del programa modular de formación “Desarrollo de sistemas de inspección de trabajo modernos y eficaces”, desarrollado en conjunto por el Servicio de Administración del Trabajo, Inspección del Trabajo y Seguridad y Salud en el Trabajo (LABADMIN/OSH) de la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT).

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las avale.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Para más información sobre esta publicación, contáctese con la Oficina de País de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. Visite nuestro sitio web www.ilo.org/buenosaires o escríbanos a biblioteca_bue@ilo.org

Corrección de estilo: Damián Grimozzi

Diagramación: Ingrid Recchia

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

¿De qué trata este módulo?

En este módulo desarrollaremos diversos aspectos relativos al ejercicio de la inspección del trabajo y de la seguridad social de todo trabajo asalariado que se lleva a cabo en el agua (el transporte marítimo, el transporte fluvial y la pesca) y en los puertos. Con este horizonte, presentamos en primer lugar la información de contexto que necesitamos para comprender la situación de los distintos mercados de trabajo que se nuclean en torno a este tipo de actividades, cuáles son sus particularidades y qué desafíos presentan de cara al futuro. En segundo lugar, presentamos el marco normativo internacional, esto es, las principales normas internacionales del trabajo relativas a estos sectores. Luego describimos cómo es el fragmentado marco normativo nacional que en Argentina regula el trabajo asalariado de la denominada gente de mar y de los trabajadores portuarios. Finalmente, presentamos una serie de herramientas y sugerencias para el ejercicio en este contexto de las funciones de la inspección del trabajo y de la seguridad social.

Objetivos

Este módulo formativo tiene como objetivo principal ayudar a los inspectores del trabajo y de la seguridad social a desarrollar y ejecutar innovadores servicios de inspección dirigidos a los trabajadores de la navegación por agua y los trabajadores portuarios. Al final del módulo, los participantes serán capaces de:

- Usar las herramientas y metodologías apropiadas para las visitas de inspección en el sector, con el fin de obtener evidencias del cumplimiento o incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.
- Asesorar a los empleadores, trabajadores y otros actores relevantes sobre la mejor manera de cumplir con las regulaciones y de promover buenas condiciones de trabajo.
- Colaborar eficazmente con los inspectores especializados en la temática.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO EMBARCADO Y DEL TRABAJO PORTUARIO	5
1.1. Navegación por agua y trabajo decente	6
1.2. Trabajo portuario y trabajo decente	9
1.3. Trabajo embarcado y portuario en Argentina	10
2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL	16
2.1. El trabajo marítimo en las normas internacionales del trabajo	17
2.2. El trabajo en la pesca y las normas internacionales del trabajo	21
2.3. El trabajo en la navegación interior y las normas internacionales del trabajo	23
2.4. El trabajo portuario en las normas internacionales del trabajo	23
2.5. La regulación internacional de la navegación por agua	24
2.6. Los organismos internacionales vinculados al trabajo embarcado	29
2.7. La inspección del trabajo embarcado	31
3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL	34
3.1. El contrato de ajuste en la actualidad	34
3.2. El contrato de trabajo en los puertos argentinos	49
3.3. Otras formas de trabajo presentes en el ámbito acuático	50
3.4. Salud y seguridad en el trabajo	51
3.5. Seguridad social	52
3.6. La navegación y los puertos en la legislación nacional	54
3.7. La institucionalidad nacional	56
4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO	58
4.1. Acciones de inspección sobre buques de bandera argentina	58
4.2. Inspección de buques de bandera extranjera	59
4.3. Inspección de la actividad portuaria	61
4.4. Asistencia a la inspección especializada	64
4.5. Régimen de infracciones y sanciones	64
5. RESUMEN	65

6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS	65
7. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO	67
7.1. Normas internacionales del trabajo	67
7.2. Principales normas internacionales sobre Derecho marítimo	73
7.3. Normativa nacional	75
EJERCICIO 1	77
EJERCICIO 2	79
EJERCICIO 3	80
EJERCICIO 4	82

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN DEL TRABAJO EMBARCADO Y DEL TRABAJO PORTUARIO

Las aguas oceánicas abarcan un área inmensa del planeta: aproximadamente, un 72% de su superficie. No solo constituyen una de las principales fuentes de alimento de los seres vivos y el inicio de todas las cadenas alimentarias, sino que, desde el principio de los tiempos, han sido también fuente de comercio, aventuras y descubrimiento. Han separado a los pueblos, pero al mismo tiempo los han unido (ONU, 2020). Se estima que el 90% del comercio mundial recurre al transporte marítimo o fluvial: y el desarrollo de esta actividad depende de la gente de mar y de los trabajadores portuarios.

El sector portuario, que también se remonta a los albores de la civilización y no ha dejado de progresar y expandirse, tiene un rasgo esencialmente internacional. No es para nada improbable encontrarnos por ejemplo con un armador¹ griego que posee un barco construido en Alemania, que tiene bandera de Panamá, un capitán español y marineros filipinos, y que navega conectando puertos de todo el mundo, donde operan terminales de contenedores de diferentes países, moviendo cargas desde y hacia cualquier continente. Consecuentemente, las relaciones jurídicas del sector se desarrollan en un contexto internacionalizado.

Como hemos podido apreciar en algunos de los módulos que integran esta Fase 2 del Plan de formación, la necesidad de tratar a ciertas categorías de trabajadores de una forma distinta se justifica generalmente por las condiciones particulares de su trabajo o por la necesidad de ofrecerles una protección especial.² Estos factores se aplican sin ninguna duda a los trabajadores embarcados. En primer lugar, el buque es al mismo tiempo el lugar de trabajo y la vivienda del trabajador. En segundo lugar, el trabajo a bordo de un buque sin la posibilidad de ir a tierra durante un largo período requiere el establecimiento de ciertas normas, como las del alojamiento de la tripulación, la alimentación y los *servicios de fonda*.³ Además, el mantenimiento de los buques en constante funcionamiento no solo en el mar, sino también en el puerto, así como el trabajo por turnos (o guardias), han dado como resultado regulaciones especiales de las horas de trabajo y descanso. Otro factor que se suma es la posibilidad de que la gente de mar termine su relación de trabajo en un lugar que no sea su sitio de residencia: esta situación requiere que se tome en consideración su repatriación, es decir, el transporte a su sitio de origen, especialmente si se trata de gente de mar extranjera (Javillier, 2001).

-
1. Un término que será muy frecuente en este módulo. Se llama *armador* a la persona o empresa que explota un buque. Es responsable de la gestión operativa del buque, es decir, es quien lo equipa, pertrecha y prepara para prestar un servicio de transporte; es quien nombra la tripulación de a bordo, se ocupa del mantenimiento y gestiona los certificados reglamentarios que habilitan el buque para su explotación comercial, y es quien provee al buque de su seguro marítimo.
 2. Véase en especial el Módulo 11 “La inspección del trabajo y las formas atípicas de empleo”.
 3. Servicio y conjunto de cámara, comedor y cocina de un buque.

Veremos más factores que entran en juego, pero ya puede apreciarse claramente que la inspección del trabajo en este sector representa un desafío que exige un abordaje especializado, con características distintivas.

1.1. Navegación por agua y trabajo decente

Como dijimos, el sector del transporte marítimo representa el 90% del comercio mundial y constituye la arteria principal de las cadenas internacionales de suministro.

En 2015 la población mundial de gente de mar que prestaba servicios a bordo de buques mercantes internacionales estaba constituida por cerca de 1,6 millones de personas, de las cuales casi el 48% eran oficiales y el resto, marineros. China, Filipinas, Indonesia, la Federación Rusa y Ucrania eran los cinco principales países “proveedores” de marinos.⁴ La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) estima que solo en el sector de los buques cruceros trabajan alrededor de 325.000 marinos, y es posible que éstos no estén incluidos en la cifra total arriba mencionada (OIT, 2019b).

En el sector marítimo, las mujeres todavía constituyen una pequeña fracción de la fuerza de trabajo naval y afrontan desafíos que pueden dificultar aun más su participación en el sector, desde los abusos flagrantes hasta la discriminación encubierta y las barreras sistémicas.⁵ Se ha constatado que existe una brecha de género en el sector marítimo y en sectores conexos: la gente de mar, los pescadores, los operadores de los puertos, las autoridades de supervisión de los Estados rectores del puerto y los funcionarios gubernamentales, sobre todo en puestos de responsabilidad, en los que siguen predominando los hombres. Y esta subrepresentación de las mujeres en el sector marítimo no ha cambiado mucho en las últimas décadas: según la ITF, las mujeres constituyen solo un 2% de la plantilla marítima mundial.⁶ Las mujeres de mar trabajan principalmente en el sector de los cruceros y los transbordadores en algunos de los empleos de mar que están entre los peor remunerados y menos protegidos. Asimismo, suelen ser más jóvenes que sus compañeros varones de tripulación, y pocas son oficiales u ocupan otros puestos de responsabilidad (ONU, 2019).

4. Fuente: UNCTAD, “Mano de obra de gente de mar”, quinquenal, 2015. Division on Technology and Logistics. Disponible en: <https://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [Consultado: 24-sep-2020].

5. Recordemos los conceptos de techo de cristal y paredes de cristal oportunamente vistos en el Módulo 12.

6. Fuente: <https://www.itfseafarers.org/es/issues/mujeres-de-mar> [Consultado: 22-sep-2020]. Solamente hay alrededor de 23.000 mujeres afiliadas a sindicatos marítimos en todo el mundo.

El programa de género de la OMI

Bajo el lema *Formación-Visibilidad-Reconocimiento*, la Organización Marítima Internacional (OMI) ha adoptado un enfoque estratégico para mejorar la contribución de las mujeres como integrantes clave del sector marítimo. El programa de género de la OMI se inició en 1988. En ese momento, solo unos pocos institutos de formación marítima abrieron sus puertas a las estudiantes. Sin embargo, desde entonces, el programa ha ayudado a establecer un marco institucional para incorporar una dimensión de género en las políticas y procedimientos de la OMI, y ha apoyado el acceso a la formación marítima y las oportunidades de empleo para las mujeres en el sector marítimo.

Recientemente, *Empoderar a las mujeres en la comunidad marítima* fue seleccionado como el tema del Día Marítimo Mundial de 2019, lo cual brindó la oportunidad de crear conciencia sobre la importancia de hacer valer la igualdad de género y destacar la importante contribución de las mujeres en todo el mundo al sector marítimo.

A lo largo del año, la OMI ha trabajado en la creación de un entorno en el que las mujeres sean identificadas y seleccionadas para distintas oportunidades de desarrollo profesional en las administraciones marítimas, los puertos y los institutos de formación marítima y, al mismo tiempo, ha fomentado más conversaciones sobre la igualdad de género en el espacio marítimo. El programa avanzó con numerosas actividades, incluido el estreno de un video, el lanzamiento de perfiles en línea de mujeres en el sector marítimo y la prestación de apoyo a las Asociaciones de Mujeres Marítimas (WIMA, por sus siglas en inglés) lanzadas a través del programa.

En cuanto a las actividades relacionadas con la pesca, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés) estimó que para 2018 casi 39 millones de personas trabajaban en el sector primario de la pesca de captura, de las cuales el 12% eran mujeres. El total mundial de embarcaciones pesqueras, por otra parte, ascendía a 4,56 millones. Y no es un dato sorprendente si se piensa que el sector proporciona los medios de subsistencia para casi el 12% de la población mundial.

Alrededor del 90% de los pescadores están empleados en la pesca a pequeña escala, lo que sin lugar a dudas dificulta, entre otras cosas, la llegada de las políticas públicas vinculadas al trabajo decente. Dicho de otro modo, el 97% de las embarcaciones son pequeñas e incluso no tienen motor, mientras que solo alrededor del 3% del total de las embarcaciones de pesca motorizadas miden 24 metros o más de eslora⁷ (algo más de 100 toneladas brutas). La proporción de estas grandes embarcaciones es mayor en Oceanía, Europa y América del Norte. La FAO estima que en todo el mundo hay unas 67.800 embarcaciones de pesca con una eslora total de al menos 24 metros (FAO, 2020).

7. La eslora es la longitud de una embarcación tomada desde la proa (parte delantera) a la popa (parte trasera).

A pesar de las aparentes similitudes entre el trabajo de la gente de mar y el de los pescadores, existen considerables diferencias entre ellos que explican, en parte, por qué su abordaje normativo se ha producido por caminos parecidos, pero separados, como luego apreciaremos tanto en el plano internacional como en el nacional.

En efecto, mientras que la industria del transporte marítimo es más o menos homogénea –y, en menor medida, la del transporte fluvial–,⁸ la industria pesquera presenta una extraordinaria diversidad. Las condiciones varían considerablemente no solo de un país al otro sino también dentro de un mismo país. En un extremo se encuentran las grandes corporaciones multinacionales, que utilizan buques factoría de gran tamaño junto con muchas otras embarcaciones, y proporcionan así empleo a miles de trabajadores en varios océanos. Y en el extremo opuesto están las pequeñas canoas de madera y otros tipos de embarcaciones similares que utilizan los pescadores individuales para obtener en primer lugar el sustento alimentario que sus familias necesitan y, si pueden, algo más para vender en sus comunidades locales. Casi todas las faenas de la pesca se sitúan entre estos dos extremos (OIT, 2002a).

Otra diferencia está dada por el hecho de que las oportunidades de empleo en la pesca están atadas en buena medida a la presencia de un recurso finito: el pescado y los frutos de mar, un factor que depende en buena medida de condiciones climáticas y medioambientales. Así, tenemos una actividad que por definición solo puede ejercerse en función de los períodos estacionales y en determinados ámbitos geográficos (OIT, 2003).

Mientras la gente de mar habitualmente mantiene una relación de empleo formal con el armador, la mayoría de los pescadores en cambio todavía pertenecen al sector no estructurado. Figuran en esta categoría los pescadores autónomos, los empleados de empresas pesqueras muy pequeñas (que emplean solo uno o dos pescadores, ya sea con carácter regular u ocasional) y los pescadores que no tienen ninguna relación concreta de empleo con su empleador.

Mientras la gente de mar usualmente está sujeta a sistemas de salarios fijos, es habitual que la remuneración de los pescadores consista en una participación en el valor de las capturas, en lugar de un salario establecido; a veces se combina con un salario mínimo, aunque no es frecuente. Este sistema puede fomentar la eficiencia y motivar a los pescadores, pero muchas veces supone un incentivo poderoso para trabajar durante un número excesivo de horas y seguir pescando incluso en condiciones climáticas peligrosas (OIT, 2017a).

Otra diferencia a señalar: la profesión de la gente de mar es considerada, en general, una ocupación a tiempo completo (si bien puede haber importantes lapsos entre dos contratos consecutivos), mientras que muchos pescadores se consagran solo en parte a la pesca y obtienen el resto de sus ingresos de ocupaciones agrícolas o de otra índole.

Por otra parte, los empleadores (con frecuencia, los propietarios de buques pesqueros) y los pescadores han constituido organizaciones que los representan a fin de normalizar las relaciones de trabajo y de participar en el diálogo social a nivel local, nacional, regional e internacional. Sin embargo, por un lado, el porcentaje de pescadores afiliados a sindicatos es reducido y, por otro, no

8. Véase como ejemplo un reciente estudio comparado sobre las condiciones de trabajo en la hidrovía Paraguay-Uruguay (OIT, 2019c).

hay una única organización de propietarios de buques pesqueros (empleadores) que represente al sector en su conjunto a nivel internacional, aunque sí existen organizaciones representativas de propietarios de buques pesqueros en otros niveles.

La pesca supone la realización, durante largas horas, de tareas extenuantes en el mar, que con frecuencia se convierte en un medio hostil. Los pescadores pueden tener que utilizar equipos peligrosos, simples o complejos, para capturar, clasificar y almacenar la pesca. En muchos países, las tasas de lesiones y fallecimientos en este sector son muy superiores a la media nacional de los demás sectores.

CUADRO N° 1. DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJO EN EL TRANSPORTE MARÍTIMO Y LA PESCA

TRANSPORTE MARÍTIMO	PESCA
Homogeneidad	Diversidad
Oferta de empleo más estable	Oferta de empleo atada al recurso y a factores climáticos
Empleo mayormente formal	Alta informalidad
Sistemas de salarios fijos	Sistemas variables por captura
Trabajo a tiempo completo	Ocupación a tiempo parcial
Alta sindicalización	Baja sindicalización
Accidentabilidad promedio	Altas tasas de accidentabilidad

Fuente: Elaboración propia.

1.2. Trabajo portuario y trabajo decente

El puerto es un lugar por definición complejo y multifacético: involucra, o puede involucrar, una intensa actividad comercial; es un lugar de descanso y de seguridad para los buques; puede ser simplemente un refugio frente al mar abierto, ya sea natural o artificial, o estar habilitado también para que los buques carguen y descarguen lo que transportan, y acceder a los servicios de apoyo a buques. El puerto es asimismo un lugar acondicionado para asegurar una conexión entre las vías de transporte marítimo o fluvial y las vías terrestres o aéreas (OIT, 2002b). En el mundo hay miles de puertos, desde el muelle en el que se manipulan como máximo algunos centenares de toneladas por año hasta el gran puerto internacional, verdadera plataforma multimodal que concentra todos los servicios logísticos. Pero hoy día este carácter multifuncional se acentúa porque también en su seno se realiza la manipulación de las mercancías, su depósito y almacenaje. Y todas estas actividades requieren ser sometidas a una última actividad que naturalmente también tiene que tener lugar en los puertos: la inspección y el control por parte de las administraciones. Así, en los puertos intervienen numerosos y diversos sujetos y organismos: consignatarios, empresas

estibadoras, autoridades portuarias, remolcadores, amarradores, aduanas, astilleros y talleres de reparación naval, aseguradoras, cargadores, provisionistas, brokers, depósitos comerciales, etc.

La manipulación de cargas en los puertos ha sido considerada durante largo tiempo como un trabajo realizado ocasionalmente que solo requería de mano de obra poco calificada. Pero la generalización de las nuevas técnicas de manipulación de mercancías, especialmente con la contenerización,⁹ tuvo profundas repercusiones sobre el trabajo en los puertos (OIT, 2002b).

En primer lugar, se produjo una reducción de los puestos de trabajo, acompañada por mayores exigencias de cualificación y mejora de los ingresos. Pero además, estos cambios trajeron aparejada una mayor precisión en el calendario de los movimientos de los buques; y esto permite prever de forma mucho más precisa la cantidad de trabajadores que se necesitan. Hasta cierto punto, en tanto esto disminuye la necesidad de recurrir a la mano de obra ocasional, ha permitido la inscripción progresiva de los trabajadores portuarios. Pero esta registración también se volvió necesaria porque ahora los trabajadores portuarios requieren una formación y una experiencia adecuadas: tienen que ser capaces de utilizar en buenas condiciones de seguridad y de eficacia un equipo cada vez más costoso.

Las estadísticas laborales muestran que la participación de la mujer en esta actividad también es baja: la tasa de participación de la mujer en la mano de obra portuaria no llega al 12% para equipos de operaciones, el 22% para autoridades portuarias y el 34% para equipos de dirección de las empresas portuarias. Por su parte, la participación de la mujer en la manipulación de cargas es del 5%, y en América Latina no llega al 1% (ONU, 2019).

1.3. Trabajo embarcado y portuario en Argentina

Un informe elaborado por el Observatorio Nacional de Datos del Transporte (ONDaT) de la Universidad Tecnológica Nacional nos muestra que en 2011 más del 90% de las exportaciones y casi el 80% de las importaciones argentinas cruzaban la frontera por transporte fluvio-marítimo, seguidas por el transporte por carretera con un 8,8% y 12,5% respectivamente.¹⁰ Estos porcentajes evidencian la importancia decisiva de la actividad en cuanto al comercio exterior nacional.

Para tener una idea de la inmensa magnitud del eventual universo de buques potencialmente fiscalizables, comencemos por considerar uno de los principales puertos argentinos; el Puerto

9. La denominada *contenerización* es la expresión máxima de las nuevas técnicas de manipulación de mercancías que se fueron adoptando durante el siglo XX. Se trata del progresivo uso masivo de contenedores para transportar cargas. Tuvo una incidencia decisiva tanto en la concepción del tamaño de los buques como en el acondicionamiento, equipamiento, instalaciones, operaciones y empleo en los puertos.

10. Fuente: ONDaT. Distribución modal del comercio exterior por continente. Disponible en: <http://ondat.fra.utn.edu.ar/?p=880> [Consultado: 22-sep-2020].

Buenos Aires opera más del 60% de la carga de contenedores del país. En 2019 recibió 778 buques (de ultramar y de cabotaje marítimo), de los cuales solamente 32 eran nacionales (Administración General de Puertos, 2020). Ahora bien, como ya mencionamos, este tipo de transporte es una actividad que involucra a armadores de otros países, en cuyo caso (veremos en otros apartados), la actividad de la inspección laboral argentina estará limitada. En cambio, los armadores argentinos y los buques de bandera nacional¹¹ están afectados por un alto nivel de competencia por parte de la inspección, equiparable a la inspección de cualquier establecimiento productivo en tierra.

Pero un puerto es un lugar donde los “establecimientos” entran y salen; están por un breve tiempo y luego dejan el lugar a otros. Para mejorar entonces nuestra idea sobre este eventual universo de establecimientos sujetos a inspección hay que considerar la cantidad total de buques registrados. En 2019 la flota mercante argentina era de 192 buques,¹² mientras que la flota pesquera argentina en 2018 contaba con 568 buques registrados y matriculados.¹³ La dotación de estos buques puede ir de unas pocas (pesca artesanal) hasta más de 80 personas.¹⁴

Es un mercado concentrado en pocas empresas, lo cual facilita la inspección. En 2018 había 347 empresas activas dedicadas a la pesca y servicios conexos, 91 al transporte marítimo y 114 al transporte fluvial. Estos números comprenden no solo a los armadores sino también a otros operadores económicos, por lo que el universo de empresas sujetas a inspección –armadores– es menor.¹⁵

La cantidad de puestos de trabajo registrados también es reducida si la comparamos con otras actividades. En 2019 la rama de actividad de pesca y recolección de productos marinos tuvo un promedio de 12.000 puestos, el servicio de transporte marítimo, 4.400 y el servicio de transporte fluvial, unos 2.400, frente a los casi 6 millones y medio de puestos promedio de ese año.¹⁶

11. En pocas palabras, el abanderamiento es la nacionalidad del buque, y está determinada por el país en el cual ha sido registrado.

12. Fuente: UNCTAD, “Flota mercante por pabellón de matrícula y por tipo de buque”, anual. Division on Technology and Logistics Disponible en: <https://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [Consultado: 22-sep-2020].

13. Información suministrada por la Coordinación de Fiscalización Portuaria, Marítima, Fluvial y Lacustre (CFPMFL).

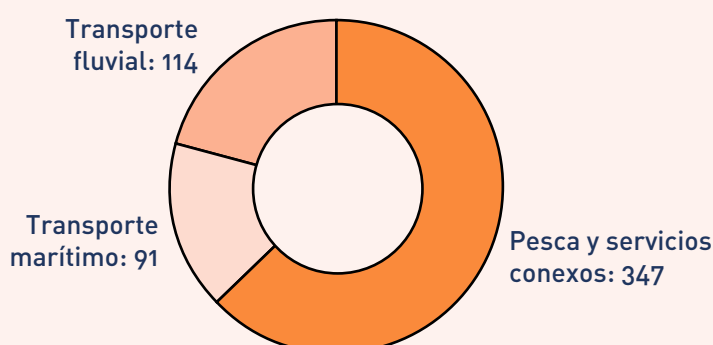
14. Por ejemplo, en los buques surimeros –buques factoría que producen pasta de pescado para elaborar surimi– nuestra flota cuenta con dos buques de este tipo y un promedio de 88 tripulantes cada uno.

15. Fuente: Empresas del sector privado según rama de actividad 3 dígitos del CIIU. En “Boletín de Empresas”, Serie Anual 2018. MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

16. Fuente: Empleo registrado del sector privado según rama de actividad 4 dígitos del CIIU, en “Boletín de Empleo Registrado”, Serie Anual 2019. MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

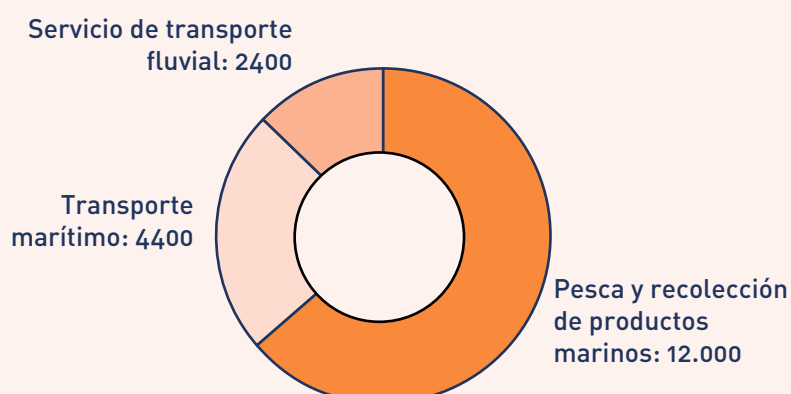
GRÁFICO Nº 1. CANTIDAD DE EMPRESAS REGISTRADAS Y DE PUESTOS DE TRABAJO

CANTIDAD DE EMPRESAS 2018



Empresas del sector privado según rama de actividad 3 dígitos del CIU.
En: "Boletín de Empresas, Serie Anual 2018", MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

PUESTOS DE TRABAJO (2019)



Empleo registrado del sector privado según rama de actividad 4 dígitos del CIU.
En: "Boletín de Empleo Registrado, Serie Anual 2019", MTEySS, Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

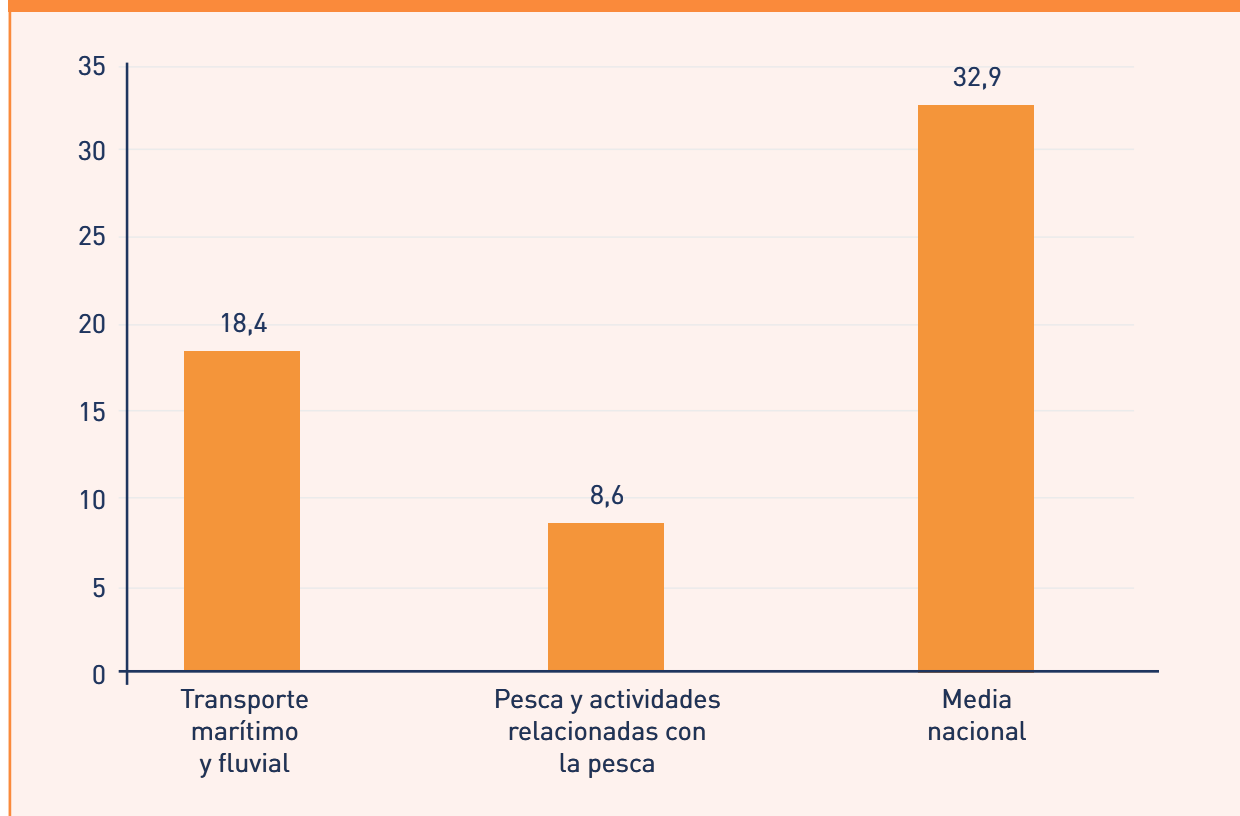
Fuente: Elaboración propia en base a datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial del MTEySS.

Son actividades con poca presencia femenina.¹⁷ Aun con estos niveles bajos, la tasa de feminidad¹⁸ del empleo privado creció en el sector del transporte marítimo y fluvial de un 15,1 en 2013 a un 18,4 en el primer trimestre de 2019, mientras que en el sector de pesca y actividades relacionadas con la pesca tiene una tendencia decreciente: de 10,6 en 2013 a 8,6 en el primer trimestre de 2019.¹⁹

17. Módulo 12, Apartado 1.5. "Desigualdad y discriminación laboral en Argentina".

18. Mide la relación entre la cantidad de trabajadoras mujeres y el total de trabajadores.

19. Fuente: Tasa de feminidad del empleo asalariado registrado privado según rama de actividad a 2 dígitos del CIU rev. 3. En Boletín de Empleo y Remuneraciones por sexo. MTEySS - Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial.

GRÁFICO N° 2. TASA DE FEMINIDAD (1° TRIMESTRE 2019)

Fuente: Tasa de feminidad del empleo asalariado registrado privado según rama de actividad a 2 dígitos del CIU rev. 3. En “Boletín de Empleo y Remuneraciones por sexo”. MTEySS - Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial.

Por otra parte, en la Argentina hay unos 100 puertos registrados. A través de los complejos portuarios argentinos se movilizan por año más de 170 millones de toneladas de cargas no contenerizadas y 1,7 millones de contenedores. El desarrollo de esta actividad está en mayor medida asociado al comercio exterior del país. Se destacan claramente las exportaciones de productos de origen agrícola y, considerando volumen y valor, la exportación e importación de cargas industriales transportadas en contenedores. En tanto, los movimientos asociados al cabotaje corresponden centralmente al tráfico de combustibles y a la extracción de arena (García, 2019).

Considerando los volúmenes de mercancías operadas, los puertos fluviales del Río Paraná y el Río Paraguay tienen un rol gravitante. Son aproximadamente 70 terminales que concentran más de la mitad de las cargas totales del país. En segundo lugar, se encuentra el nodo fluvio-marítimo de puertos del Río de la Plata, que incluye el de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y los del norte de la provincia de Buenos Aires, principalmente las terminales portuarias de Dock Sud y La Plata. Es uno de los complejos más importantes del país, que moviliza preponderantemente cargas contenerizadas de alto valor (Dock Sud) y combustibles y cargas generales (La Plata). Un tercer grupo está conformado por los puertos del litoral marítimo que se sitúan en el sudeste y sur

de la provincia de Buenos Aires, y que ofrecen las mayores profundidades del sistema portuario nacional. Las terminales que integran los puertos de Quequén, Coronel Rosales, Bahía Blanca y Mar del Plata operan graneles líquidos y sólidos, contenedores y, en el último caso, también productos pesqueros. En cuarto lugar, tenemos los puertos del litoral marítimo patagónico en las costas de las provincias de Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Se caracterizan por contar también con zonas de aguas profundas y gran amplitud de mareas. Los tráficos más relevantes son los graneles líquidos (combustibles), productos pesqueros y, en el caso de San Antonio Este, frutas y hortalizas (García, 2019).

La República Argentina es un país donde se desarrolla tanto la pesca continental como la marítima, aunque esta última representa el 97% de la actividad pesquera nacional. Mar del Plata es el principal puerto para peces y mariscos dado que recibe el 57% de las capturas, seguido por Puerto Madryn y Ushuaia en la región patagónica, que hacia 2014 totalizaban un 29% entre los dos (FAO, 2014).

Por último, en materia de seguridad y salud en el trabajo y en particular en torno a la accidentabilidad laboral encontramos la misma problemática global mencionada en el apartado anterior. Según los últimos datos disponibles, como podemos apreciar en el cuadro que sigue, en las actividades vinculadas a la pesca el índice de incidencia, que representa el número de accidentes de trabajo por cada cien mil trabajadores, suele duplicar la media del sistema. Por el contrario, en el transporte marítimo y fluvial este índice se presenta más cercano a la media.

Como vemos, en 2019 el sector de servicios de manipulación de carga en el ámbito portuario contaba con más de 2.400 trabajadores cubiertos por el sistema de riesgos del trabajo y, en este sector, se notificaron 240 casos de accidentes de trabajo (AT) y enfermedades profesionales (EP), lo que arroja un índice de incidencia alto similar al que encontramos en la pesca.

CUADRO N° 2. INDICADORES ANUALES GLOBALES DE ACCIDENTABILIDAD LABORAL						
CIUU	DESCRIPCIÓN	TRABAJADORES CUBIERTOS (PROMEDIO)	TOTAL DE CASOS NOTIFICADOS	CASOS CON DÍAS DE BAJA Y SECUELAS INCAPACITANTES	TRABAJADORES FALLECIDOS	ÍNDICE DE INCIDENCIA
031110	Pesca de organismos marinos, excepto cuando es realizada en buques procesadores	8.019	856	802	0	100,02
031120	Pesca y elaboración de productos marinos realizada a bordo de buques procesadores	3.660	403	365	0	99,72
031130	Recolección de organismos marinos excepto peces, crustáceos y moluscos	68	6	6	0	87,70
031200	Pesca continental: fluvial y lacustre	505	75	72	1	142,67
031300	Servicios de apoyo para la pesca	210	11	10	0	47,73
501100	Servicio de transporte marítimo de pasajeros	920	54	46	0	49,99
501200	Servicio de transporte marítimo de carga	3.412	147	135	0	39,57
502101	Servicio de transporte fluvial y lacustre de pasajeros	1.812	99	95	1	52,43
502200	Servicio de transporte fluvial y lacustre de carga	939	66	60	0	63,93
521020	Servicios de manipulación de carga en el ámbito portuario	2.472	240	233	0	94,27
522092	Servicios de gestión de depósitos fiscales	8.837	158	144	0	16,30
524230	Servicios para la navegación	737	30	28	0	37,97
524290	Servicios complementarios para el transporte marítimo n.c.p.	7.630	442	390	2	51,11
Total unidades productivas		9.185.891	551.559	503.613	570	54,82
Casas particulares		550.297	10.444	10.164	13	18,47
Total sistema		9.736.188	562.003	513.777	583	52,77

Fuente: Datos informados en el Micrositio de estadísticas de la SRT, Indicadores globales de accidentabilidad según sector económico (6 dígitos del CIUU, Revisión 4). Unidades productivas, casas particulares y total del sistema. Año 2019.

2. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Como primer nivel de análisis del marco normativo laboral, tenemos que subrayar que los tratados sobre derechos humanos que reconocen y garantizan los llamados derechos económicos y sociales no hacen distinciones entre trabajadores embarcados o trabajadores de tierra o entre distintas actividades económicas del sector. Los derechos y garantías ya establecidos son universales. Es por eso que sobre este aspecto remitimos a las partes pertinentes del Módulo 3. Aquí en cambio nos detendremos en el segundo nivel, el de las normas internacionales del trabajo de la OIT, y especialmente en aquellas vinculadas al trabajo embarcado y al trabajo portuario.

Desde el principio se decidió que por regla general las cuestiones particulares relativas a la gente de mar y al trabajo portuario serían examinadas en reuniones especiales llamadas *marítimas* de la Conferencia Internacional del Trabajo. La segunda reunión de la Conferencia de 1920 fue la primera de esas reuniones marítimas. Como bien podemos ver en el Apartado 7 de este módulo, en los primeros cien años de la OIT se adoptaron 40 convenios, 29 recomendaciones y 1 protocolo relativos a la gente de mar, 6 convenios y 4 recomendaciones para el trabajo en la pesca y 5 convenios y 5 recomendaciones para el trabajo portuario, lo cual revela la importancia que tienen para la OIT estas particulares formas de trabajo.²¹

Pero el marco jurídico internacional para la protección de los derechos de estos grupos de trabajadores no se agota con estas normas específicas para cada sector. Más bien se puede afirmar que, en todo caso, en determinados supuestos llenan un vacío dejado por normas de alcance general, o bien las complementan con preceptos especiales acordes a las particularidades de cada forma de trabajo. Es por eso que en primer término debemos decir que el marco normativo internacional del trabajo está integrado por todos los convenios y recomendaciones cuyo ámbito de aplicación no excluya expresamente al trabajo marítimo, la navegación interior, la pesca o al trabajo portuario o no se restrinja a una determinada actividad o tipo de trabajo ajeno a estos sectores. Pensemos, por ejemplo, en los convenios fundamentales.²²

Luego sí llegamos a los convenios que denominaremos sectoriales, cuya característica principal es precisamente que su ámbito de aplicación está limitado a determinadas actividades, tipos de trabajo o personas. Todo este conjunto de normas posee características particulares: son normas internacionales que fueron adoptándose rápidamente, y su número ha llegado a ser notablemente importante. Pero la principal característica que hay que señalar, y que lo diferencia de otros grupos

20. Apartado 3.1. “El orden jurídico y las fuentes que lo componen y Apartado 3.2. “Fuentes del Derecho del trabajo”.

21. En conjunto representan casi una cuarta parte de los 190 convenios adoptados por la OIT y una quinta parte de las 206 recomendaciones.

22. Ver Módulo 3, Apartado 4.3. Convenios fundamentales y convenios prioritarios o de gobernanza: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

de normas “sectoriales” de la OIT, es que se refieren a una actividad que ha sufrido notables procesos de cambio y de concentración, con lo cual todo el conjunto normativo, tanto en el trabajo marítimo como en la pesca, ha tenido que ser fuertemente actualizado y flexibilizado, de modo de producir finalmente las dos normas que presentaremos en los apartados que siguen.

Al comenzar el nuevo milenio se advirtió que las normas sobre gente de mar y sobre pesca no tenían aún una incidencia suficiente sobre las condiciones de trabajo y de vida de estos trabajadores. Los convenios pertinentes, que en muchos casos tratan sobre una sola cuestión, registraban tasas de ratificación desiguales y su aplicación y puesta en práctica era aun más desigual. Especialmente si se los comparaba con los convenios sobre la seguridad de la vida humana en el mar y la protección del medio ambiente marino,²³ que registraban un alto número de ratificaciones.

Es por eso que, no obstante considerar que su contenido era válido, actual y útil para la promoción del trabajo decente, se advirtieron como obstáculos o problemas para su ratificación (OIT, 2005):

- El carácter excesivamente detallado de algunos convenios.
- La ausencia de mecanismos jurídicos que permitiesen modificar sus normas con rapidez para seguir la evolución de la industria naviera.
- Cierta dificultad en la comprensión y aplicación provocada por disposiciones complejas, descoordinadas y que se superponen.²⁴

A partir de identificar todas estas dificultades, se inició un largo período de reconfiguración de las normas internacionales del trabajo vinculadas a dos de las tres facetas del trabajo en la navegación por agua: el trabajo marítimo y la pesca.

2.1. El trabajo marítimo en las normas internacionales del trabajo

Las normas internacionales que se listan en el Apartado 7 de este módulo abarcan casi todos los aspectos laborales, desde las condiciones mínimas exigidas para el trabajo de la gente de mar a bordo de un buque (en particular, edad mínima, certificado médico, formación y calificaciones), hasta las disposiciones sobre las condiciones de empleo, tales como las horas de trabajo o los períodos de descanso, los salarios, el derecho a vacaciones y a la repatriación, el alojamiento, las horas de esparcimiento, la alimentación y el servicio de fonda, e igualmente la protección de la salud, el bienestar y la seguridad social. Estas normas comprenden también las pensiones y establecen los documentos de identidad de la gente de mar internacionalmente reconocidos, con el fin de facilitar los controles fronterizos.

23. Ver Apartado 2.5.

24. Por ejemplo, no coinciden plenamente las definiciones que cada convenio da de *gente de mar*, *trabajo marítimo* o *buque*, lo cual incide en la determinación del ámbito de aplicación de cada norma. En este sentido, un estudio comparativo verificó que había trece definiciones diferentes del término *gente de mar* en los instrumentos de la OIT sobre el trabajo marítimo y que treinta y seis categorías de personas quedaban explícitamente excluidas del ámbito de aplicación (OIT, 2002).

Pero, como dijimos, esta prolífica actividad normativa sectorial chocaba con una desigual tasa de ratificación, que en parte fue debida a su fragmentación. Advertido el problema tempranamente por la OIT,²⁵ a lo largo de sus cien años de existencia se fueron presentando diversas propuestas para lograr la adopción de un instrumento que reuniera e integrara todas las normas aplicables a la gente de mar. Este proceso culminó en 2006 con la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, también llamado MLC 2006 por sus siglas en inglés, que entró en vigor el 20 de agosto de 2013. Actualmente cuenta con 97 ratificaciones, que comprenden al 91% del arqueo²⁶ bruto de la flota mercante mundial.

Lo que se hizo es, no solo refundir en un único instrumento la parte fundamental de casi todos los convenios y recomendaciones marítimos anteriores, sino también y centralmente actualizar sus contenidos y suprimir contradicciones y disposiciones obsoletas. Para superar los problemas de ratificación y aplicación que presentaban las normas internacionales del trabajo del sector, además de los beneficios propios de la concentración de las normas en un solo instrumento, se incorporaron y adaptaron las herramientas o mecanismos que habían sido exitosos en los instrumentos adoptados por la Organización Marítima Internacional (OMI), entre ellos:

- **Ausencia de numeración.** La primer distinción o novedad que salta a la vista es que su denominación no incluye la numeración clásica en los instrumentos de la OIT. En efecto, si bien se reserva el número 186 para este Convenio, no se lo aprecia en su título. Y esto está vinculado a su doble vocación de permanencia y de constante revisión o actualización.
- **Estructura general del convenio.** Su estructura difiere de la tradicional de los convenios de la OIT, en tanto condensa en un solo instrumento lo que tradicionalmente se separaba entre convenios y recomendaciones. Consta de tres partes principales que van de lo general a lo particular: los Artículos y el Reglamento, que establecen los derechos y principios fundamentales, así como las obligaciones básicas de los miembros que ratifiquen el convenio, y finalmente el Código, que contiene disposiciones más detalladas para la aplicación del Reglamento, distribuidas en una Parte A (normas obligatorias) y una Parte B (pautas no obligatorias, asimilables a las contenidas en las clásicas recomendaciones de OIT).
- **Procedimiento de enmienda simplificado y acelerado.** Los Artículos y las Reglas solo pueden ser modificados por el procedimiento general previsto en la Constitución de la OIT para todos los convenios. En cambio, el Código puede además ser enmendado a través de un procedimiento simplificado y acelerado de *aceptación tácita*: si un Estado ratificante desea no quedar obligado por una determinada enmienda, debe presentar su desacuerdo formal dentro de un plazo determinado.²⁷
- **Aplicación flexible.** El MLC es inflexible en cuanto a los derechos, pero flexible en materia de aplicación: así se lo definió al presentar el proyecto de convenio. Hay dos medios principales

25. La necesidad de elaborar un instrumento único ya se advertía en la Recomendación núm. 9 sobre los estatutos nacionales de la gente de mar de 1920, que conminaba a los Estados a elaborar codificaciones claras y sistemáticas de las leyes nacionales, a fin de facilitar la creación de un estatuto internacional de los marinos.

26. En náutica, el arqueo es el modo de medir el tamaño de los buques a partir de su volumetría o capacidad de carga.

27. Así, por ejemplo, en 2014 se adoptaron enmiendas para mejorar la protección de los marinos abandonados y proveer una garantía financiera para indemnizar a la gente de mar y sus familias en caso de muerte o discapacidad de larga duración. Otras fueron adoptadas en 2016 y 2018.

para hacer posible una aplicación flexible del instrumento. El primero consiste en que los miembros pueden dar cumplimiento a ciertas disposiciones de forma diferente a la propuesta en el MLC, pero respetando la denominada *equivalencia sustancial*, esto es, que las normas nacionales no se aparten del objeto y finalidad de la disposición del MLC aplicada. El segundo medio consiste en formular de manera más general muchas de las disposiciones obligatorias de la Parte A, lo cual deja un margen discrecional más amplio para decidir las acciones precisas que se vayan a adoptar en el plano nacional.

- **Sistema de control basado en certificaciones e inspecciones regulares.** Se crea un sistema de certificación obligatorio: ciertos tipos de buque requieren así una verificación previa por parte del Estado en el cual esos buques están registrados. Esta verificación involucra el cumplimiento de una serie de requisitos correspondientes a las condiciones de trabajo y de vida de la gente de mar.



Fuente: Elaboración propia.

El MLC tiene, en sintonía con sus objetivos, un ámbito de aplicación amplio. Salvo previsión expresa en contrario,²⁸ comprende los buques que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, ya sean de propiedad pública o privada. Se excluyen los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares, las embarcaciones de construcción tradicional,²⁹ los buques de

28. Por ejemplo, el requisito de certificación de las condiciones de trabajo y de vida en un buque no es obligatorio para los buques de arqueo bruto inferior a 500 o que no efectúen viajes internacionales o viajes entre puertos de distintos países. En cuanto a los requisitos sobre alojamiento a bordo, existe cierta flexibilidad en función del arqueo bruto de los buques de que se trate.

29. Los barcos de madera o de construcción primitiva.

guerra, las unidades navales auxiliares y las embarcaciones que navegan exclusivamente en aguas interiores, en aguas cercanas a la costa³⁰ o en las zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias (ya sea en los propios puertos o en sus inmediaciones). De todos modos, algunas disposiciones se aplican a grupos más acotados de buques en función de su antigüedad,³¹ tamaño o vinculación con el transporte internacional.

En cuanto al personal no hace distinciones, puesto que comprende a toda la gente de mar, aunque soluciona la vaguedad del término al definirlo como toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque.

GRÁFICO Nº 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL MLC



Fuente: Elaboración propia.

La sola lectura de los cinco títulos que componen el Código nos permite apreciar la integralidad lograda en lo que hace a las temáticas que el Convenio abarca:

- Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques.
- Condiciones de empleo.

30. El MLC hace referencia a aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de “aguas abrigadas”, un concepto sobre el que aún no hay consenso uniforme. Por tal motivo, se lo considera en base a la distancia a la costa, aunque se precisa que no es el único elemento a tener en cuenta.

31. Por ejemplo, ciertos detalles relacionados con los requisitos estructurales o de equipo no se aplican a los buques que fueron construidos antes de que el Convenio entrara en vigor para el país en cuestión (v. Regla 3.1).

- Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda.
- Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social.
- Cumplimiento y control de la aplicación.

También conviene referirnos a dos convenios que no fueron refundidos en el MLC. Los Estados que ratificaron el **Convenio núm. 71 sobre las pensiones de la gente de mar** de 1946 (entre ellos Argentina) se comprometen a establecer un régimen de pensiones para los trabajadores que se retiran del servicio en el mar. Estas pensiones deben acordarse desde que el marino ha cumplido un período determinado de servicio en el mar y llega a la edad de 55 o 60 años. Además, no deben ser de una cuantía inferior al 1,5% por cada año de servicio en el mar, según la remuneración sobre cuya base se hayan pagado en su nombre las cotizaciones de ese año, si el régimen prescribe pensiones a partir de la edad de 55 años, ni de una cuantía inferior al 2%, en el caso de un régimen que prescriba pensiones a partir de la edad de 60 años.

Por otro lado, debía permitirse a los marinos la bajada a puerto durante las escalas de los buques y, para esto, se debían simplificar los trámites de extranjería: esta necesidad requirió de un convenio internacional de OIT. El primero que se adoptó fue el Convenio núm. 108 sobre documentos de identidad de la gente de mar de 1958, ya superado, que preveía el establecimiento de documentos de identidad para permisos temporales en los lugares de escala, para embarcar un buque y para el tránsito ante la incorporación a una dotación; y el instrumento actualizado sobre el mismo tema es el **Convenio núm. 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar** adoptado en 2003. Este tratado establece un nuevo documento de identidad para la gente de mar (DIM) que minimiza las dilaciones administrativas y facilita la obtención del permiso para bajar a tierra, el tránsito y el reembarco, mientras que al mismo tiempo refuerza la seguridad marítima. De ese modo, mejora el movimiento profesional de la gente de mar.

2.2. El trabajo en la pesca y las normas internacionales del trabajo

Las diferencias sustanciales entre el trabajo de la gente de mar y el de los pescadores que vimos en el Apartado 1 explican la existencia de una regla general en virtud de la cual los instrumentos marítimos de la OIT generalmente no se aplican a la pesca. Y, al igual que sucedió con el MLC, las ocho normas específicas (cinco convenios y tres recomendaciones) adoptadas entre 1920 y 2005, fueron sometidas a un proceso de actualización con el fin de que reflejasen los cambios ocurridos en este sector en los últimos cuarenta años, lograr una ratificación más amplia y alcanzar, siempre que sea posible, la mayor proporción de pescadores de todo el mundo, en particular los de las pequeñas embarcaciones.

Este proceso culminó en 2007 con la adopción del **Convenio núm. 188 sobre el trabajo en la pesca** y la Recomendación núm. 199 que lo acompaña. Consta de un preámbulo, 54 artículos y tres anexos. Los artículos se dividen en nueve partes:

- Parte I. Definiciones y ámbito de aplicación.
- Parte II. Principios generales. Aplicación. Autoridad competente y coordinación.

Responsabilidades de los propietarios de buques pesqueros, los capitanes o patrones y los pescadores.

- Parte III. Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros. Edad mínima. Examen médico.
- Parte IV. Condiciones de servicio. Dotación y horas de descanso. Lista de tripulantes. Acuerdo de trabajo del pescador. Repatriación. Contratación y colocación. Remuneración de los pescadores.
- Parte V. Alojamiento y alimentación.
- Parte VI. Atención médica. Seguridad y salud en el trabajo y prevención de accidentes laborales. Seguridad social. Protección en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo.
- Parte VII. Cumplimiento y control de la aplicación.
- Parte VIII. Enmiendas a los Anexos I, II y III.
- Parte IX. Disposiciones finales.

Si comparamos con el MLC, aquí contamos con la estructura “tradicional” de las normas internacionales del trabajo; pero además, advertimos que tiene un ámbito de aplicación mucho más amplio, puesto que, como dijimos, también busca proteger a la pesca que se realiza en pequeña escala. Es por eso que se aplica a todos los pescadores y todos los buques pesqueros que se dediquen a operaciones de pesca comercial.

La definición de *pescador* es amplia: es toda persona empleada o contratada, cualquiera sea su cargo, que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero.³² La definición de *pesca comercial* también es amplia (siempre en busca, como con el MLC, de solucionar problemas preexistentes en los anteriores convenios y así mejorar la cantidad de ratificaciones), y solo quedan excluidas explícitamente de su ámbito de aplicación la pesca de subsistencia y la pesca deportiva. Por consiguiente, el Convenio hace referencia a todas las categorías y tamaños de buques de pesca comercial, con el objetivo de proteger al mayor número posible de pescadores y en todo el mundo, incluidos los que trabajan a bordo de buques pesqueros costeros más pequeños.

Sin embargo, al igual que en el MLC, cuando se redactó se reconoció que algunos Estados podrían tener problemas para aplicarlo o para aplicar algunas de sus disposiciones a todos los pescadores y los buques de pesca. Es por eso que aquí también se incluyen herramientas de aplicación flexible. En particular, se contempla la posibilidad de excluir del cumplimiento de los requisitos a algunas categorías limitadas de pescadores o buques pesqueros y la aplicación progresiva de determinadas disposiciones a las categorías de pescadores y buques pesqueros correspondientes. Estos mecanismos fueron concebidos, nuevamente, para lograr una ratificación generalizada del instrumento. Incluso una serie de artículos del Convenio prevén

32. La definición completa es la siguiente: “toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto de las capturas (“a la parte”); se excluyen los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros”.

asimismo requisitos para la protección “con arreglo a la legislación y la práctica nacionales [...] u otras medidas”. Ésta no es una disposición de flexibilidad en sí misma, pero contempla cierta discrecionalidad en la adopción de las medidas.

Se adoptan previsiones similares al MLC en materia de cumplimiento y control de la aplicación, que analizaremos en forma conjunta en el Apartado 2.6.

2.3. El trabajo en la navegación interior y las normas internacionales del trabajo

La navegación interior está excluida del ámbito de aplicación del MLC y no ha tenido el desarrollo normativo que tuvieron el transporte marítimo y la pesca. La **Recomendación núm. 8 sobre las horas de trabajo (navegación interior)** de 1920 es la única norma internacional del trabajo específica para el sector. Invita a los Estados miembros a adoptar una legislación que limite la jornada de trabajo de los trabajadores de la actividad, y también a que aquellos Estados que compartan vías de agua ribereñas celebren acuerdos en tal sentido.

Cabe señalar que este déficit normativo ha sido recientemente advertido en el seno del Comité Tripartito Especial que el Artículo XIII del MLC creó para examinar continuamente su aplicación. En la reunión realizada en abril de 2018, se adoptó una Resolución en la que, en ese sentido, se subraya la existencia de estrechos vínculos entre el transporte marítimo y la navegación interior, y la interrelación entre ambos sectores en la cadena de suministro del transporte. Además, se advierte el déficit normativo que ya mencionamos y se señala que los trabajadores del sector de la navegación interior enfrentan condiciones de vida y de trabajo únicas, que requieren una atención especial. Sobre esta base, se ha recomendado a los órganos consultivos sectoriales que a su vez soliciten al Consejo de Administración la convocatoria a una reunión sectorial para discutir el modo en que podría promoverse el trabajo decente en el sector de la navegación interior. Ya existe consenso para realizar una Reunión de expertos sobre el trabajo decente en el sector de las vías de navegación interior en el bienio 2022-2023.

2.4. El trabajo portuario en las normas internacionales del trabajo

La necesidad de ofrecer una protección adecuada a los trabajadores portuarios, en particular mediante la reglamentación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo (SST), fue objeto de tratamiento temprano por parte de la OIT. A partir de 1929 se adoptó el primer instrumento relativo a la SST en la manipulación de cargas en los puertos.

Pero el carácter ocasional del trabajo y los cambios que a lo largo de los años fueron transformando las labores portuarias, sobre todo por la introducción de nuevos procedimientos de manipulación, hicieron necesario buscar que los trabajadores portuarios tuvieran un trabajo

regular, o al menos establecer un sistema de colocación que pudiera darles garantías suficientes de empleo y de ingresos. Para esto se creó un sistema de registro de los trabajadores portuarios y se buscó así controlar el flujo de los recién llegados a la profesión.

A su vez, la constante evolución de los métodos de manipulación de cargas en los puertos dio origen a la adopción, en 1973 y 1979, de instrumentos relativos a sus repercusiones en el empleo de los trabajadores portuarios, la organización del trabajo portuario y la SST.

Los primeros dos fueron el **Convenio núm. 137 sobre el trabajo portuario** de 1973 y la **Recomendación núm. 145** que lo acompaña. Según los principios generales contenidos en el Convenio, debe ser la política nacional la que inste a todas las partes interesadas a asegurar a los trabajadores portuarios, en la medida de lo posible, el empleo permanente o regular, así como la existencia de unos períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, teniendo en cuenta la situación económica y social del país y del puerto de que se trate. Para esto, deben establecerse y llevarse registros, y los trabajadores portuarios registrados deben manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determinen la legislación o la práctica nacionales. Estos registros a su vez deben revisarse periódicamente a fin de poder responder a las necesidades del puerto y, en este sentido, toda reducción del número de inscriptos debe estar acompañada por las medidas necesarias para evitar que repercuta sobre los trabajadores que quedan y asimismo minimizar sus efectos. El Convenio también subraya que, a fin de obtener los máximos beneficios sociales de los nuevos métodos de manipulación, la política nacional debe fomentar la cooperación de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y así aumentar el rendimiento del trabajo portuario con la participación, cuando sea necesario, de las autoridades competentes. Los miembros deben asegurarse de que los trabajadores portuarios estén cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional.

Si bien ambos instrumentos fueron adoptados por amplia mayoría,³³ el Convenio ha tenido luego una baja tasa de ratificación. Diversos motivos han informado los Estados sobre las dificultades de aplicación y sobre los motivos que consideran que pueden dificultar su ratificación o las intenciones de ratificación. Entre ellos, se recibieron cuestionamientos en torno a las garantías de empleo o de ingresos que fija el Convenio e incluso al registro de los trabajadores portuarios. Es por eso que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR) señaló que las perspectivas de ratificación del Convenio no son nada buenas (OIT, 2002b).

Similar situación se ha presentado con el **Convenio núm. 152 sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios)** de 1979.

2.5. La regulación internacional de la navegación por agua

La navegación es uno de los primeros ámbitos en donde los distintos pueblos comenzaron a consensuar soluciones jurídicas uniformes para los problemas que se les planteaban y, aun con

33. El Convenio fue adoptado por 338 votos a favor, 24 abstenciones y ningún voto en contra y la Recomendación fue adoptada por 328 votos a favor, 16 abstenciones y ningún voto en contra.

los vaivenes de la historia, se ha ido llegando en la actualidad a un contexto de uniformidad internacional que se caracteriza por la estructuración y sistematización de los diversos institutos vinculados a la navegación mediante tratados internacionales. Estas regulaciones internacionales abordan diversas temáticas, entre otras:

- La delimitación de la soberanía de los países y la determinación de qué legislación es aplicable a los distintos espacios navegables.
- La seguridad en la navegación y la protección de las personas.
- Los contratos comerciales y la responsabilidad de los sujetos involucrados.
- La protección del medio ambiente.

Nos detendremos en las dos primeras, por ser las que impactan en el Derecho del trabajo y, por supuesto, en el próximo apartado nos centraremos en las de contenido eminentemente laboral.

Sucintamente, diremos que luego de un largo proceso en la actualidad los principios generales que permiten precisar de qué país es la legislación a aplicar y la autoridad que puede intervenir en las diversas situaciones que se pueden presentar en la navegación internacional están contenidos en la **Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar** de 1982 (también llamada Convención de Montego Bay o **CONVEMAR**). Este instrumento consta de 320 artículos y nueve anexos, que rigen todos los aspectos de las actividades humanas en el espacio marítimo, tales como la delimitación,³⁴ el control ambiental, la investigación científica marina, las actividades económicas y comerciales, la transferencia de tecnología y la solución de controversias relacionadas con asuntos oceánicos. Considerada por muchos “la constitución de los océanos”, sin duda significó un gran paso en la consecución del objetivo de dotar al mar de una regulación integral desde un enfoque multidisciplinar, y de ese modo superar las anteriores regulaciones fragmentadas mediante nuevos criterios y conceptos acordes a la realidad social. El aspecto más relevante de la Convención, y el que más ha contribuido a hacer de ella una notable realización, es su base conceptual, esto es, la idea de que debía quedar constituido como un **acuerdo global**.

Así, delimita los espacios marítimos en los que hay soberanía del Estado ribereño y, por contraposición, el espacio de alta mar, regido por el principio fundamental de la libertad de uso por todos los Estados. Para su confección, la Convención recopiló y codificó las normas de la costumbre internacional y las establecidas por otros convenios internacionales relativas a los buques.

Los buques tienen la nacionalidad del Estado cuyo pabellón (bandera) estén autorizados a enarbolar, pero debe existir una *relación auténtica* entre ambos.³⁵ Cada Estado establece los

34. Establece una distinción entre distintos tipos de espacios acuáticos que permite calcular y regular la intensidad de la jurisdicción que un país puede ejercer: aguas interiores, mar territorial, zona contigua, zona económica exclusiva y alta mar.

35. Históricamente, el abanderamiento de un buque era un acto de soberanía de la autoridad de un país. Los países de tradición marítima cuidaban de la reputación de su flota. Tras la Segunda Guerra Mundial se desarrolló el fenómeno conocido de forma peyorativa como *pabellones de conveniencia*, en el que el buque se registra en un país distinto al de su propietario, generalmente con el objetivo de aprovechar legislaciones más flexibles, no solo en lo laboral sino también en lo tributario. De este modo fue quedando expuesta la ausencia de lo que un fallo del Tribunal Internacional de Justicia de 1955 denominó en inglés *genuine link*, según el cual un país no puede extender su protección a cualquiera de sus nacionales sin ningún tipo de limitación, sino que además de la nacionalidad debe existir entre el Estado y su nacional una conexión genuina.

requisitos necesarios para conceder su nacionalidad a los buques, para su inscripción en un registro en su territorio y para que tengan el derecho de enarbolar su pabellón. En alta mar están sometidos a la jurisdicción exclusiva de dicho Estado.

Todo Estado que ratificó la CONVEMAR debe ejercer “de manera efectiva” su jurisdicción y control en cuestiones administrativas, técnicas y sociales sobre los buques que enarbolan su pabellón. Esto comprende, desde ya, todo lo vinculado al trabajo asalariado que allí se despliega. En particular, debe adoptar medidas respecto de la dotación de los buques, las condiciones de trabajo y la capacitación de las tripulaciones, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales aplicables (Artículo 94).

Ejercicio de jurisdicción (inspección) sobre un buque de bandera nacional que no opera en aguas nacionales

Ejercicio de jurisdicción (inspección) sobre un buque de bandera nacional que no opera en aguas nacionales

Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Contencioso, España

13/9/2013

Hechos. Las actuaciones inspectoras se iniciaron sobre el trabajo asalariado realizado en un buque pesquero de bandera española y explotado por una empresa española, pero que se dedica a faenar en aguas y caladeros internacionales, sin realizar escalas en territorio español. A partir de un “protesto de mar” (denuncia o anoticiamiento) efectuado por el capitán con motivo de un amotinamiento de parte de su tripulación, la inspección del trabajo española tomó conocimiento de que entre septiembre de 2009 y abril de 2010 en un viaje desde el puerto de Nouméa (Nueva Caledonia) hasta El Callao (Perú) el buque contó con la prestación de servicios de diez trabajadores de nacionalidad indonesia que no contaban con las autorizaciones y registros necesarios para trabajar en España. En función de ello, impuso sanciones vinculadas a extranjería (que en España también es competencia de la inspección del trabajo) y determinó deuda por recursos de la seguridad social. La empresa acudió a la revisión judicial, alegando, en lo sustancial, que el trabajo se realizaba fuera del territorio nacional y que, en su defecto, no hubo relación de trabajo. El tribunal confirmó la decisión de la inspección del trabajo.

Decisión del tribunal (extracto). “Analizados los términos del presente motivo, queda evidenciada la ausencia de cobertura legal de lo alegado dado que en el ámbito del Derecho administrativo sancionador rige el principio de territorialidad que obliga a la aplicación de la normativa nacional a todos los hechos o situaciones que se lleven a cabo en el territorio del Estado español, lo que enlaza y se deriva de las previsiones de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar [...]. Y, en concreto, de su artículo 94 [...]

Dicho precepto, que se rubrica Deberes del Estado del pabellón, garantiza que los trabajadores que ejerzan en un barco con pabellón español tengan la seguridad laboral, tanto en contratos como en prestaciones, correspondientes al pabellón bajo el que faenan.

En el Derecho internacional del mar se entiende por nacionalidad del buque aquella que le es conferida por un Estado, mediante autorización a enarbolar su pabellón, lo cual se instrumenta a través de su matriculación en un puerto y la inscripción en el correspondiente registro. En el caso que nos ocupa, la recurrente reconoce que el ARNELA es buque palangrero de nacionalidad española, por cumplimiento de los requisitos anteriores.

A su vez, la nacionalidad supone la jurisdicción del Estado bajo cuyo pabellón navega en alta mar, así como su protección, lo que unido a la ineludible aplicación del artículo 94 de la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, nos obliga a la desestimación de este primer motivo de impugnación, toda vez que, existiendo un vínculo efectivo entre el buque ARNELA y el Estado español bajo cuyo pabellón navega, es la legislación española la aplicable al objeto de tutelar las obligaciones administrativas, técnicas y sociales, así como al cumplimiento de la legislación internacional y de las responsabilidades derivadas. Y ello por extensión al buque palangrero de la soberanía del Estado español que es el de su pabellón.

Lo dicho determina que debemos desestimar el presente motivo de impugnación ya que lo esencial es que el buque ARNELA, por las razones referidas y el principio de territorialidad, es una extensión del territorio nacional en aguas internacionales. Con este presupuesto, no tiene cabida lo argumentado por la armadora recurrente para eludir la aplicación de la normativa nacional en materia de extranjería. Y ello porque lo esencial es que lo que la inspección del trabajo y la seguridad social sanciona es la prestación de servicios laborales, a bordo de un buque palangrero de pabellón español, por ciudadanos indonesios, sin cumplimiento del requisito establecido por el artículo 36.3 de la LO 4/2000, de 11 de enero, en materia de previa obtención de la autorización de trabajo.

[...] En efecto, es correcta la conclusión obtenida por la inspección del trabajo en el sentido de entender que dicho protesto de mar contiene suficientes datos para tener por acreditada la existencia de la relación laboral discutida, como vínculo que une a los tripulantes indonesios y la armadora. A lo que debemos añadir, como también apunta el acta de infracción, que la verosimilitud sobre tal extremo que confiere aquel documento se consolida al ser ratificado su contenido por la declaración del citado capitán, en las oficinas de la Inspección Provincial de Trabajo, el día 12/05/2011, añadiendo el dato de que, al tiempo de embarcar en el puerto de El Callao (Perú), a principios del mes de febrero de 2010, los tripulantes indonesios ya estaban a bordo del ARNELA, siendo, asimismo, relevante el dato que aporta cuando precisa "...A bordo del buque toman rumbo hacia Indonesia pero a tres días de llegar al caladero dan la vuelta porque no pueden pescar en sus aguas." En la travesía de vuelta hacia El Callao afirma que había pescado, "por lo que largan el aparejo por la noche, pero por la mañana se niegan a recogerlo y acontece lo relatado en el protesto de mar."

En cuanto a todo lo vinculado a la seguridad de la navegación y protección de las personas y del medio ambiente también existe un importante cuerpo de normas de carácter casi universal, cuyas prescripciones han servido de molde para la elaboración del MCL y se integran para su aplicación. Veamos las principales.

El **Convenio internacional para la seguridad de la vida humana** en el mar adoptado en 1974 (**SOLAS**, por sus siglas en inglés) tiene por objetivo principal establecer normas mínimas de seguridad relativas a la construcción, equipamiento y la utilización de los buques. Los Estados son responsables de asegurar que los buques que enarbolan su pabellón cumplan las disposiciones del Convenio, el cual insta un mecanismo de expedición de certificados como prueba de que se ha hecho así. También el Convenio contiene disposiciones relativas a la supervisión: permite a los gobiernos inspeccionar los buques de otros Estados contratantes, si hay motivos fundados para creer que un buque dado, y su correspondiente equipo, no cumplen sustancialmente las prescripciones del Convenio. Este procedimiento es conocido como *supervisión por el Estado rector del puerto*. La versión actual del Convenio SOLAS contiene además disposiciones por las que se establecen obligaciones de carácter general, procedimientos de enmienda y otras disposiciones, y cuenta con un anexo dividido en 14 capítulos. El Capítulo V se ocupa de la seguridad de la navegación, señala específicamente cuáles de estos servicios deben prestar los gobiernos contratantes y establece disposiciones de carácter operativo aplicables en general a todos los barcos en todos los viajes, incluidos los buques pesqueros.

El **Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques** de 1973 (**MARPOL**) es el principal convenio internacional sobre esta problemática en el medio marino. En él figuran reglas encaminadas a evitar o al menos reducir al mínimo la contaminación ocasionada por los buques, tanto la que es consecuencia de accidentes como la que se produce por las operaciones normales. Actualmente, esta norma incluye seis anexos técnicos. Y en la mayoría de tales anexos se indica la necesidad de establecer zonas especiales para realizar controles estrictos respecto de las descargas operacionales. El convenio también se aplica a los buques pesqueros.

Por otra parte, en 1978 se adoptó el **Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (STCW)**, que fue el primero en establecer a nivel internacional prescripciones básicas relativas a estos temas. Anteriormente, cada gobierno establecía sus propias normas, en general sin remitirse a las prácticas de otros países. Por eso, las normas y procedimientos eran muy dispares, pese a que la del transporte marítimo es la más internacional de todas las actividades económicas. Similar norma se adoptó en 1995 para el personal de los buques pesqueros (**STCW-F**).

Finalmente, cabe mencionar el **Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional** de 1965 (**FAL**), que busca principalmente evitar los retrasos innecesarios en el tráfico marítimo, ayudar a la cooperación entre gobiernos y unificar los trámites, documentos y formalidades en todos los aspectos en los que dicha uniformidad pueda facilitar y mejorar el objetivo del Convenio. En particular, reduce el número de documentos que pueden ser requeridos por las autoridades públicas y aporta una lista de documentos y formularios normalizados.

Si bien la CONVEMAR define la jurisdicción del Estado de abanderamiento, del Estado ribereño y del Estado rector del puerto, los instrumentos de la OMI especifican cómo debería ejercerse dicha jurisdicción para garantizar el cumplimiento de las reglas sobre seguridad, protección y prevención de la contaminación en el sector marítimo. El Estado de abanderamiento es el principal

responsable de dar cumplimiento a dichas reglas. No obstante, una de las características más importantes de la evolución de la labor de la OMI en las últimas tres décadas es el aumento progresivo de la importancia atribuida a la jurisdicción del Estado rector del puerto, con miras a corregir el incumplimiento de las reglas y normas por parte de los buques extranjeros que se encuentren voluntariamente en puerto. Vale aclarar que la entrada voluntaria en un puerto implica la aceptación por dicho buque extranjero de la jurisdicción del Estado rector del puerto para garantizar el cumplimiento de las reglas de la OMI y, agregamos, del MLC.

2.6. Los organismos internacionales vinculados al trabajo embarcado

La gobernanza internacional de los océanos cuenta con numerosas organizaciones integrantes del sistema de las Naciones Unidas y de la sociedad civil que abordan diversas aristas de este particular ámbito. Nos detendremos en dos que entendemos como más vinculadas al tema, en función del mandato específico de los organismos.

La **Organización Marítima Internacional** (OMI, en inglés IMO)³⁶ es un organismo especializado de las Naciones Unidas que promueve la cooperación entre los Estados y la industria de transporte para mejorar la seguridad marítima y para prevenir la contaminación marina.

El Convenio constitutivo de la OMI fue adoptado por la Conferencia Marítima de las Naciones Unidas celebrada en Ginebra el 6 de marzo de 1948 (el nombre inicial era “Organización Consultiva Marítima Intergubernamental” y se modificó en 1975). El Artículo 1 del Convenio constitutivo de la OMI establece el ámbito mundial de sus actividades para las esferas de la seguridad y de la prevención y contención de la contaminación. También hace referencia a otras tareas, tales como el fomento de la eficacia de la navegación y de la disponibilidad de los servicios marítimos sobre la base de la libertad de navegación de todos los buques de cualquier pabellón, y la libertad de participar en el comercio internacional sin discriminación. El Artículo 59 menciona a la OMI como el organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas en relación con el transporte marítimo y sus efectos en el medio marino. Los Artículos 60 a 62 hacen referencia a la cooperación entre la OMI y otros organismos especializados, así como con otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales en asuntos de interés común.

Actualmente está integrada por 174 Estados miembros y ha adoptado diversos tratados y otros tipos de normas. Todos los Estados miembros de la OMI tienen derecho a participar en la adopción de resoluciones de la Asamblea de la OMI que incorporen recomendaciones sobre la implantación de reglas y normas técnicas que no estén contempladas en los tratados previos de la OMI. También la Asamblea adopta códigos técnicos o directrices que adquieren con frecuencia carácter obligatorio al incorporarse a las legislaciones nacionales o a los tratados de la OMI.³⁷

36. <https://www.imo.org/es>

37. Por ejemplo, el Código internacional para la construcción y el equipo de buques que transporten productos químicos peligrosos a granel (CIQ) se ha incorporado tanto al Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (SOLAS), como al Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques, 1973/1978 (MARPOL).

Las actividades de la OIT y la OMI relativas al sector marítimo son complementarias. Algunas se han llevado a cabo en forma paralela, pero de manera independiente; otras pertenecen a categorías que no han sido enteramente tratadas por los comités o subcomités permanentes de la OMI o por el Consejo de Administración de la OIT, y dependen de la labor común que realicen ambos organismos, generalmente a través de la conformación de grupos mixtos especiales de expertos OMI/OIT. Algunos de estos grupos son los siguientes:

- Grupo mixto especial de expertos OMI/OIT sobre responsabilidad e indemnización respecto de las reclamaciones por muerte, lesiones corporales y abandono de la gente de mar.
- Grupo de trabajo mixto especial de expertos OMI/OIT sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo.
- Reunión conjunta OIT/OMI sobre los reconocimientos médicos de la gente de mar y los botiquines a bordo de los buques.

La **Organización para la Agricultura y la Alimentación (FAO)**,³⁸ que ya hemos presentado en el Módulo 14 y aquí en el Apartado 1, tiene también una agenda común vinculada al trabajo en la pesca en la que la OIT actúa conjuntamente con la OMI, especialmente en el desarrollo y revisión de una serie de instrumentos no obligatorios que abordan el diseño, construcción y equipamiento de los buques pesqueros, como por ejemplo:

- El Código de seguridad para pescadores y embarcaciones pesqueras de 2005.
- Las Directrices voluntarias para el diseño, construcción y equipamiento de pequeñas embarcaciones pesqueras de 2005.
- Las Recomendaciones de seguridad para buques pesqueros con cubierta de eslora inferior a 12 metros y buques pesqueros sin cubierta de 2012.

La reciente incorporación como miembro igualitario de la OIT del Grupo mixto especial de trabajo FAO-OMI-OIT sobre la pesca INDNR (pesca ilegal, no declarada y no reglamentada) es un reconocimiento del vínculo frecuente entre ese tipo de pesca y los déficits de trabajo decente, especialmente, el trabajo forzoso.

La **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)**³⁹ es una auténtica organización sindical mundial. Agrupa a 708 organizaciones sindicales de transporte de 154 países, que representan a alrededor de 4,6 millones de trabajadores y trabajadoras. Fue fundada en Londres en 1896 por dirigentes de sindicatos marítimos y portuarios europeos que comprendieron la necesidad de organizarse internacionalmente para luchar contra los rompeshuelgas. Hoy la ITF organiza al personal del transporte por agua, al personal de pesca, al portuario, al ferroviario, al del transporte por carretera de mercancías y de pasajeros, al de servicios turísticos y al de aviación civil.

En cuanto a nuestro tema, cuenta con una red de alrededor de 130 inspectores, que trabajan en puertos de todo el mundo. Su labor consiste en inspeccionar los buques que hacen escala

38. <http://www.fao.org/home/es/>

39. <https://www.itfglobal.org/es>

en sus puertos y cerciorarse de que los marinos cuentan con salarios y condiciones de vida y trabajo decentes a bordo. Realizan inspecciones de rutina y también visitan buques a pedido de la tripulación. En caso de que sea necesario, prestan asistencia en la adopción de medidas para proteger los derechos de la gente de mar, según lo permitido por la legislación.

Como contraparte global de la ITF debemos mencionar la **Cámara Naviera Internacional**⁴⁰ (ICS, por sus siglas en inglés), que agrupa y representa ante la OIT a los empleadores del sector del transporte marítimo (es la principal organización naviera del mundo y representa alrededor del 80% del tonelaje mercante global) y también a la **Organización Internacional de Empleadores** (IOE, por sus siglas en inglés),⁴¹ que representa la posición de los empleadores en la OIT, incluidos los sectores de la pesca y la navegación interior.

Por último, volvamos a la OIT para señalar que desde 1920 cuenta con una **Comisión Paritaria Marítima** (CPM), como único órgano bipartito⁴² permanente. Está compuesta por representantes de los armadores y de la gente del mar de todo el mundo y asesora al Consejo de Administración sobre cuestiones marítimas, incluida la elaboración de normas. Entre sus atribuciones específicas figura la actualización del salario básico mínimo para los marineros preferentes.⁴³ Éste es el único mecanismo reglamentario internacional de fijación de salarios que existe, y de hecho la Subcomisión sobre los Salarios de la Gente de Mar de la CPM se creó con esa finalidad. El último salario mínimo se fijó entre los 614 y los 618 dólares estadounidenses a partir de julio 2019, a 625 dólares a partir del 1º de enero 2020, y a 641 dólares a partir del 1º de enero 2021 (OIT, 2019).

2.7. La inspección del trabajo embarcado

Vimos en los Módulos 2 y 3 que la aparición de las primeras leyes de protección a los trabajadores estuvo ligada a la industrialización de las grandes potencias. También vimos que la inspección del trabajo surgió como una herramienta creada, principalmente, para hacer frente a los problemas planteados por ese desarrollo industrial. Y, a medida que la industrialización avanzaba, también lo hacía el ámbito de aplicación de las leyes laborales y el consecuente desarrollo de los diversos servicios de inspección, de modo de ampliar su alcance a otros campos de la actividad económica y a otras categorías de trabajadores.

40. <https://www.ics-shipping.org/>

41. <https://www.ioe-emp.org/es/>

42. No está abierta a los representantes de los gobiernos, aunque sí está facultada para establecer subcomités tripartitos.

43. Este mecanismo único está incluido en el MLC, el cual establece que la paga o el salario básico correspondiente a un mes civil de servicio de un marinero preferente no debería ser inferior al importe que determine periódicamente la CPM u otro órgano autorizado por el Consejo de Administración de la OIT. Cabe aclarar que la expresión *marinero preferente* se aplica a todo marino que sea considerado competente para desempeñar cualquier trabajo, distinto de un trabajo de supervisión o de marinero especializado, que pueda exigirse a un miembro del personal subalterno destinado al servicio de cubierta o a todo marino que sea designado como tal por la legislación o la práctica nacionales o en virtud de un convenio colectivo (Pauta B2.2.1.1.a).

Estudiamos también que desde sus albores la OIT se interesó activamente por el desarrollo de la inspección del trabajo. Si bien no se aplicaba a la gente de mar debido a las características y condiciones propias del trabajo marítimo, ya en la Recomendación núm. 20 sobre la inspección del trabajo, de 1923, se instaba a cada país a determinar hasta qué punto sus principios generales deberían aplicarse a las distintas esferas de actividad o sectores. Y fue tan solo tres años después, que se adoptó la Recomendación núm. 28 sobre la inspección del trabajo (gente de mar). El propósito de este instrumento fue dejar sentados unos principios fundamentales, inspirados en las reglas y métodos que habían servido para instituir y llevar a la práctica la inspección de las condiciones de trabajo en los distintos países, de modo de lograr una organización eficaz para supervisar la aplicación de las leyes del trabajo. Vimos además que la tendencia a garantizar para el mayor número de trabajadores la protección de la inspección del trabajo se fue ampliando mediante la adopción de diversos convenios y recomendaciones sobre esta importante temática de gobernanza.

Ahora bien, paralelamente, como también estamos viendo en este módulo, las diversas normas sectoriales sobre gente de mar, pesca y trabajo portuario fueron incorporando entre sus previsiones el deber de los Estados de garantizar su aplicación mediante la inspección. Así se fue admitiendo paulatinamente, aunque con resistencias y retrocesos, que el Estado rector del puerto pudiera controlar el cumplimiento de ciertos aspectos de la relación de trabajo presentes en los buques de bandera extranjera. Las normas precursoras en este sentido fueron el Convenio núm. 147 sobre normas mínimas en la marina mercante y su Recomendación núm. 155, ambos adoptados en 1976. Sin embargo, en los debates para la adopción del Convenio núm. 178 sobre la inspección del trabajo (gente de mar) de 1996 y su Recomendación, se desestimó esa posibilidad y se limitó el control a los Estado del pabellón (OIT, 1996).

Finalmente, esta resistencia cedió ante la realidad presente en el nuevo milenio: los mecanismos de inspección combinados que prevén el MLC y, en menor medida e intensidad, el Convenio núm. 188 zanjaron el debate y, como adelantamos, adoptan las pautas y herramientas ya probadas en el control de aplicación de los convenios de la OMI.

Detengámonos en algunos detalles generales del MLC para compararlos con lo que estudiamos en módulos anteriores en torno a los Convenios núm. 81 y núm. 129. En primer lugar, hay que señalar que el Convenio flexibiliza el mandato de la autoridad central al aludir a la actuación coordinada de las diversas autoridades. Además, permite también delegar la competencia inspectora en otras instituciones públicas o privadas, y fija un lapso concreto mínimo en el que deben ser inspeccionados los buques: no deben transcurrir más de tres años entre inspecciones.

En lo concerniente al estatus jurídico de los inspectores, hay una notable diferencia. Los convenios generales establecen que los inspectores del trabajo deben ser funcionarios públicos con garantía de estabilidad. En cambio, el MLC flexibiliza este requisito y exige “medidas adecuadas” que aseguren que los inspectores tengan la condición jurídica e independencia necesarios o convenientes para llevar a cabo su función, pero no define si deben ser imperativamente funcionarios públicos con estabilidad u otro tipo de empleados, sean públicos o del ámbito privado.

En materia de idoneidad, formación, facultades y deberes de los inspectores, no se observan grandes diferencias con los convenios sobre inspección que tienen alcance general. De todos modos, ciertas normas que en éstos son obligatorias, en el MLC no lo son por estar contenidas

en la Parte B del Código. Por ejemplo, algunas reglas sobre los recursos necesarios para el desempeño de la función de inspección e, incluso, sobre las facultades de los inspectores.

Una importante reglamentación que incorporan tanto el MLC como el Convenio núm. 188 por ser características del trabajo embarcado está vinculada al establecimiento de procedimientos de recepción y tramitación de las quejas (denuncias), tanto a bordo de los buques como en los puertos. El Estado debe garantizar no solo la existencia de esos procesos, sino también que sean eficaces para lograr la solución de los conflictos.

Estas concretas previsiones han sido complementadas por una serie de directrices elaboradas en forma tripartita, cuyas pautas generales nos ayudan a comprender cómo funciona o debería funcionar un servicio de inspección especializado en el trabajo embarcado:

- Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, adoptado en 2009.
- Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, adoptado en 2009.
- Pautas sobre la inspección por el Estado del pabellón de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros, adoptadas en 2017.
- Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio núm. 188 sobre el trabajo en la pesca, 2007, adoptado en 2011.

Las pautas no solo se basan en los requisitos del MLC y el Convenio núm. 188 sino también, cuando procede, en los principios y sistemas de inspección laboral que figuran en otros instrumentos de la OIT, no necesariamente relacionados con la administración y la inspección del trabajo. Tienen por objeto proporcionar a los Estados información práctica complementaria y orientaciones que pueden adaptarse a la legislación nacional y a otras medidas de aplicación. Sobre ellas volveremos en el Apartado 5.

Cabe destacar que en el diseño normativo de los sistemas de inspección del trabajo marítimo el rol preponderante lo tiene el Estado del pabellón. De acuerdo a estos instrumentos, el Estado ratificante asume, como obligación internacional respecto de los buques que enarbolan su bandera, la de ejercer efectivamente su jurisdicción y control, y establecer para esto un sistema que garantice el cumplimiento e incluya –según proceda y de conformidad con cada legislación nacional–:

- inspecciones
- presentación de informes
- supervisión
- procedimientos de tramitación de denuncias
- aplicación de sanciones
- medidas correctivas apropiadas

Y también cada Estado ratificante asume obligaciones respecto de los buques de bandera extranjera que ingresen a sus puertos, aunque con un alcance más acotado, como desarrollaremos en el Apartado 5.

En el Módulo 1 estudiamos la importancia que tiene la actuación coordinada de la administración del trabajo con otras áreas de gobierno.⁴⁴ Vimos que con similar objetivo las normas específicas sobre inspección del trabajo procuran que exista una **cooperación efectiva** de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares.⁴⁵ Evidentemente, en actividades como la marítima y la portuaria, con tanta presencia regulatoria, la actuación coordinada de las diferentes agencias estatales adquiere aun mayor relevancia. Es por eso que tanto el MLC como el Convenio núm. 188 reiteran y precisan este principio, con especial énfasis en los vínculos a formar con la autoridad marítima de cada país.

3. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONALIDAD NACIONAL

Con sus particularidades, la regulación del trabajo embarcado y portuario en Argentina no ha escapado a la fragmentación y dispersión normativa que acabamos de relevar en el plano internacional. Veamos sucintamente cómo se regula en la actualidad el trabajo en estas actividades.

3.1. El contrato de ajuste en la actualidad

Su estudio –especialmente si es introductorio– resulta complejo porque existe una dispersión y fragmentación normativa equiparable a la que motivó la adopción del MLC. Esta situación genera no pocas confusiones y da lugar a múltiples controversias y resoluciones judiciales diversas en temas centrales para el trabajador.

En la actualidad,⁴⁶ el plexo normativo nacional que rige la prestación de trabajo a bordo y que regula el contrato de ajuste está compuesto, en primer término, por la Ley de Navegación N° 20.094 de 1973 (LN), la Ley N° 17.371 Régimen de Trabajo a Bordo del Personal de la Navegación de 1967 y su complementaria Ley N° 17.823 de 1968. Además, estas pautas generales son complementadas por normas laborales más específicas contenidas en otras leyes y decretos y, en especial, por las convenciones colectivas de trabajo. A todo esto debemos sumar la aplicación supletoria de la LCT en aquellos aspectos que resulten compatibles con la naturaleza y modalidades de la actividad embarcada y con el específico régimen de trabajo a que se encuentre sujeta. Y, por supuesto, la

⁴⁴. Apartados 3.3. “Coordinación entre ministerios” y 3.4. “Coordinación con agencias”.

⁴⁵. Módulo 2, Apartado 2.9. “Cooperación y colaboración”.

⁴⁶. En octubre de 2015, con la entrada en vigencia del Código Civil y Comercial de la Nación, las normas sobre contrato de ajuste y trabajo a bordo que hasta ese entonces contenía el derogado Código de Comercio se incorporaron como Artículos 631 a 678 de la Ley de Navegación.

aplicación directa de las normas obligatorias contenidas en las normas internacionales del trabajo y, en especial, en el MLC y el Convenio núm. 188.

Frente a este plexo, las convenciones colectivas de trabajo son las que centralmente han venido a actualizar ese régimen legal fragmentado y anacrónico, adecuándolo a las exigencias de una actividad en constante transformación. Es por eso que, como medida previa a toda actuación inspectora, el mejor recorrido para conocer las normas laborales aplicables a un caso concreto es acudir a la CCT, para luego sí ir a las demás fuentes de carácter más general. A lo largo de este apartado presentaremos algunos recuadros destacados con ejemplos de la forma en que en la actualidad se regulan colectivamente los diversos institutos de la actividad.

En este recorrido que proponemos, es importante tener en cuenta el hecho de que en un mismo buque se puede aplicar más de una CCT. Esto se debe al proceso histórico de sindicalización de la actividad que se dio en nuestro país, que derivó en la conformación de sindicatos de oficio, profesión o categoría,⁴⁷ que fueron negociando sus convenios en forma independiente en algunos casos o conjunta en otros. Vemos en el siguiente cuadro una lista no exhaustiva de algunos de los sindicatos con personería gremial que comprenden a trabajadores embarcados.

CUADRO N° 3. ASOCIACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO DEL PERSONAL EMBARCADO

Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de la Marina Mercante
Asociación Argentina de Capitanes, Pilotos y Patrones de Pesca
Centro de Patrones y Oficiales Fluviales, de Pesca y Cabotaje Marítimo
Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales
Centro de Jefes y Oficiales Navales de Radiocomunicaciones
Asociación Profesional de Capitanes y Baqueanos Fluviales de la Marina Mercante
Sindicato Conductores Navales de la República Argentina (SICONARA)
Asociación de Buzos Profesionales
Sindicato Marítimo de Pescadores (SI.MA.PE)
Asociación Argentina Empleados de la Marina Mercante
Centro de Médicos Embarcados de la Marina Mercante
Sindicato de Electricistas - Electricistas Navales
Sindicato de Obreros Marítimos Unidos (S.O.M.U.)

Fuente: Elaboración propia a partir del Buscador de Entidades Sindicales del MTEySS.⁴⁸

⁴⁷. Veremos en el Módulo 18 que son aquellos denominados horizontales, porque abarcan solo un segmento dentro de una o varias actividades, frente a los verticales que agrupan a trabajadores de un mismo sector de la producción o de la actividad económica cualquiera sea su categoría o calificación profesional o la empresa en que trabajen.

⁴⁸. Disponible en: <http://dnasconsulta.trabajo.gob.ar/> [Consultado: 24-sep-2020].

Veamos los principales aspectos del contrato de ajuste, especialmente aquellos que se diferencian del contrato de trabajo típico de la LCT. Para esto, seguiremos en líneas generales el esquema propuesto en el Módulo 6 “Inspección de las condiciones de trabajo”, privilegiando aquellos aspectos en los que se aparta de la regulación general de la LCT.

Si bien hoy en día no existen dudas sobre la **laboralidad** de estas formas de trabajo, corresponde señalar que este particular contrato tuvo un proceso de reconocimiento de derechos laborales en paralelo al que se dio en general para el trabajo terrestre,⁴⁹ desde la adopción de normas en el viejo Código de Comercio del siglo XIX centradas en la protección de los intereses del viaje (y del armador), hasta la profusa reglamentación laboral adoptada por la negociación colectiva de nuestros días.

Relación de trabajo y pesca a la parte

Trueba, Pablo c/ Dirección General Impositiva

Corte Suprema de Justicia de la Nación

18/9/1999

Hechos. Un pescador inició un amparo contra el Estado solicitando la declaración de inconstitucionalidad de una serie de decretos que encuadraban la actividad de los trabajadores de la pesca costera con sistema de remuneración a la parte como actividad autónoma partiendo de la premisa de que ese tipo de ingreso implicaba la asunción del riesgo económico. Obtuvo decisión favorable en ambas instancias ordinarias y el Estado acudió a la CSJN que, adhiriendo a lo dictaminado por la Procuración General de la Nación, confirmó la decisión.

Decisión del tribunal (extracto). “Los jueces de la causa han precisado que el sistema de retribución ‘a la parte’ es una forma de retribución en la pesca costera, que no hace variar la naturaleza de la relación, ni es óbice para considerar que existe relación de dependencia, porque hay subordinación jurídica y económica, dirección y obediencia.

Además, han destacado que el régimen de estos trabajadores está regulado en una convención colectiva, que establece -entre otros aspectos- que la remuneración debe abonarse del 1 al 10 de cada mes y que se aplica supletoriamente, en todo lo demás que no esté pactado, la Ley de Contrato de Trabajo (DT, 1976-238).

Por otra parte, cabe destacarlo, ese razonamiento sigue la línea sustentada por V.E. al descalificar un fallo que había señalado que ‘la asunción de un riesgo para poder cobrar no es compatible con la legislación laboral típica ni con la pesca de altura’, porque tal apreciación prescindía de considerar que ‘la Ley de Contrato de Trabajo prevé distintas modalidades de remuneración, una de las cuales se relaciona precisamente con el

49. Módulo 3, Apartado 1. “Evolución histórica del Derecho del trabajo”.

rendimiento obtenido y con la participación en las utilidades (art. 104 y conchs., Ley de Contrato de Trabajo; art. 9 y sigtes., Convenio Colectivo de Trabajo 348/75)' (ver autos 'Torres, Ramona el Luis Solimeno s/ Indemnización por muerte' del 10 de agosto de 1995, t. 157, XXVIII, t. 118, XXVII —La Ley, 1996-D, 876-38.936-S—).

Incluso, también debe ponderarse para evaluar la pretensión de la recurrente, que el mismo Poder Ejecutivo revirtió su posición inicial dejando sin efecto las normas de los Decretos 2104/93, 433/94 y 1262/94 que encuadraban como autónomos a los trabajadores remunerados 'a la parte', mediante el dictado del Dec. 701/97, que les asignó el tratamiento del trabajo en relación de dependencia.

Desde esa perspectiva, pienso que la argumentación de la recurrente se presenta solo como un desarrollo genérico de impugnaciones que omite, empero, el análisis de dichas cuestiones relevantes.

Las consideraciones vertidas para fundamentar el carácter independiente de la actividad resultan inconsistentes ante la revisión del criterio legislativo del órgano de gobierno, en ejercicio de facultades delegadas. En tales condiciones, tampoco hallo justificado que la prueba informativa —de cuya desestimación se agravia— tuviera virtualidad para variar el resultado del pleito.

Sobre dicha base, estimo que ha sido correcta la declaración de inconstitucionalidad de los decretos cuestionados, por cuanto no es posible atribuirles una interpretación compatible con la observancia del derecho de propiedad y de igualdad ante la ley (arts. 16 y 17, Constitución Nacional), a cuyo tenor los trabajadores que se desempeñan en relación de dependencia deben estar sometidos al tratamiento previsional previsto para esa categoría."

La determinación del **ámbito de aplicación** de las normas laborales⁵⁰ de la navegación sigue el principio general del Derecho internacional. Así, el Artículo 610 LN establece que los contratos de ajuste se rigen por la ley de la nacionalidad del buque en que el capitán, los oficiales y los demás tripulantes presten sus servicios. Cabe señalar que existe una excepción por la cual en ciertos casos se permite a los armadores argentinos arrendar a casco desnudo⁵¹ buques y artefactos navales de bandera extranjera, que recibirán el **tratamiento de bandera argentina**. Este régimen actualmente está regulado por la Ley N° 27.419 de "Desarrollo de la Marina Mercante Nacional y la Integración Fluvial Regional" de 2017, que precisa que todos los contratos que se celebren con el objeto de tripular los citados buques y artefactos navales se registrarán por la legislación argentina y quedarán bajo jurisdicción administrativa y judicial argentina.

Otra característica está dada por el hecho de que se impone al tripulante contar con formación y **habilitación previa** como condición de **acceso al empleo** y, consecuentemente, al armador la

50. Módulo 3, Apartado 3.3. "Ámbito de aplicación de las normas laborales".

51. En la locación o arrendamiento a casco desnudo se alquila el buque sin armar y sin tripulación.

obligación de contratar personal habilitado y matriculado en registros por la autoridad marítima. Incluso, el capitán está facultado para negarse a embarcar al tripulante que no cuente con las habilitaciones necesarias. Aquí apreciamos un primer ejemplo de una norma propia de la navegación, que proyecta sus efectos sobre un contrato de trabajo. Ninguna persona, sea trabajador asalariado o autónomo, puede formar parte de la tripulación de un buque si no es habilitada por la autoridad marítima (Artículo 104 LN) y la habilitación se otorga atendiendo a las necesidades de idoneidad y demás requisitos que determine la norma legal.⁵²

En similar sentido, la Ley N° 24.922, Ley Federal de Pesca de 1997 (LFP), establece la obligatoriedad para todo el personal embarcado en buques pesqueros de poseer libreta de embarco, título, patente y cédula de embarco o certificado de habilitación profesional expedidos por las autoridades competentes (Artículo 39). Recién entonces, cuando el tripulante esté habilitado y posea su libreta de embarco, se encontrará en situación de ser embarcado, de ser *enrolado* en un buque, es decir, ser anotado en su libro de rol (Artículo 85, LN).⁵³

En cuanto a la **edad mínima** para trabajar embarcado, debemos remitirnos a lo estudiado en el Módulo 9 y reiterar que en nuestro país el trabajo realizado en el mar y en aguas interiores se considera trabajo peligroso, cualquiera sea la actividad o tarea (Decreto 1117/2016). En pocas palabras, el trabajo embarcado está vedado a toda persona menor de 18 años.⁵⁴ De todas formas, la reglamentación administrativa sobre navegación exige en general contar con 18 años o más para poder ser habilitado como tripulante. Esta norma excluye la categoría de aprendices, fijada en 16 años; pero justamente esta circunstancia está siendo estudiada desde los mecanismos de control periódico de la OIT, puesto que el propio MCL comprende a los aprendices.⁵⁵

La exigencia de **nacionalidad** argentina para la tripulación es otro elemento característico que debemos ponderar como limitante del acceso al empleo. Con ciertas excepciones, la LN y la LFP exigen que el 75% del personal embarcado en buques de bandera nacional sea argentino y que solamente se habiliten capitanes y oficiales argentinos. Similar previsión se exige para los buques de bandera extranjera que por diversos motivos estén autorizados a desarrollar actividades en aguas de jurisdicción argentina reservadas para buques de bandera nacional.⁵⁶

A diferencia del contrato de trabajo típico de la LCT, el contrato de ajuste exige su **formalización por escrito**, y se debe hacer entrega de una copia siempre que el trabajador la solicite. Es

52. El Reglamento de Formación y Capacitación para el Personal Embarcado de la Marina Mercante (REFOCAPEMM), aprobado por el Decreto 572/1994, contiene los requisitos y procesos para la obtención de títulos que acrediten la idoneidad exigida para desempeñar empleos a bordo de buques de bandera nacional.

53. Otro ámbito donde se produce un fenómeno similar es la aeronavegación. También el transporte por carretera (Módulo 16), aunque con menor intensidad, ya que para ser conductor de camiones o de ómnibus las normas de tránsito exigen contar con una licencia de conducir profesional, que tiene mayores exigencias en lo que a formación y condiciones personales respecta.

54. Módulo 9, Apartado 4.10. “Listado de trabajos peligrosos para personas menores de dieciocho años de edad”.

55. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:3959427,102536,Argentina,2018 [Consultado: 24-sep-2020].

56. Por ejemplo, el Capítulo IX “Tripulaciones” de la Ley N° 27.419 contiene algunos supuestos, y precisa que además los contratos de ajuste se registrarán por la legislación nacional. Por su parte, la LFP exige un 50% de tripulantes argentinos para aquellos buques de bandera extranjera a los que, con motivo de tratados internacionales de pesca, se los autorice a pescar en aguas reservadas para los buques argentinos.

frecuente en los CCT incorporar un texto modelo para los contratos de ajuste. Los documentos y el libro de uso obligatorio en la navegación son aprovechados como prueba de la existencia del contrato de ajuste y de las condiciones pactadas. Por eso, a falta de contrato escrito la Ley establece que servirán a tal fin el libro de rol y la libreta de embarco, documentos sin los cuales no se puede iniciar la navegación.

Algunos convenios colectivos han incorporado el uso de un libro especial de trabajo denominado, generalmente, **libro de trabajo a bordo**, en el cual se suele dejar registro de las tareas realizadas, las jornadas trabajadas y el trabajo suplementario de cada tripulante.

El Artículo 636 de la LN refiere a **tres modalidades contractuales** vinculadas a la indeterminación o no de la duración del contrato. El **ajuste por viaje** es la modalidad tradicional, que hoy ya no predomina. Podía convenirse un viaje prefijado (del puerto A al puerto B), pero lo más común era contratar al tripulante por “viaje redondo”, es decir, de ida y de vuelta al lugar donde se lo contrató y embarcó. También se alude al **ajuste por tiempo determinado**. A diferencia del anterior, aquí se fija un plazo cierto, como en el contrato a plazo fijo de la LCT. La LN aclara que si el plazo culmina estando el buque en navegación, se considerará prorrogado hasta la terminación de la descarga en el primer puerto de escala. Y que si esto ocurre en un puerto que no es el de enrolamiento o retorno habitual, se deberán pagar al tripulante los gastos de retorno, transporte de equipajes, alimentación y alojamiento de acuerdo con su categoría. Finalmente, el ajuste será **por tiempo indeterminado** cuando la vinculación se haga sin plazo de finalización. Esta modalidad se diferencia del contrato típico de la LCT en que las prestaciones suelen ser discontinuas y durante el período de inactividad el trabajador queda “a órdenes”, con ciertos deberes específicos hacia su empleador.

Contrato de ajuste y estabilidad

CCT 562/2009 Capitanes y oficiales que trabajen en los buques tanque destinados al transporte fluvial y/o marítimo, en los buques para operaciones “costa-afuera”, en todo tipo de embarcaciones de apoyo (“Supply Vessel” o similar).

“Artículo 16º - Contrato de Ajuste: Se celebrará entre el Armador o su representante y el Capitán u Oficial y deberá estar en conformidad con las prescripciones de este Convenio Colectivo de Trabajo y del artículo 984 y concordantes del Código de Comercio, y su duración podrá ser por tiempo indeterminado, o por tiempo determinado, o por viaje.

Además de los datos de identificación del Capitán u Oficial, Armador y buque, el Contrato de Ajuste contendrá las fechas de contratación y de presentación a bordo, y las modalidades, condiciones trabajo, categoría y salarios (según lo establecido por este Convenio), así como también la fecha prevista para el vencimiento del ajuste para el caso de Contrato por Tiempo Determinado o el Puerto de Destino cuando sea Por Viaje.

Se firmarán tres (3) ejemplares del Contrato de Ajuste: uno para la Empresa Armadora, otro para el Capitán u Oficial y otro para el archivo del Capitán del buque.

Se adjunta, como Anexo II, un modelo de Contrato de Ajuste para personal efectivo y otro para personal relevante.

Artículo 17º - Prórroga del Contrato de Ajuste: El vencimiento del Contrato de Ajuste por Tiempo Determinado podrá ser prorrogado por el Armador cuando circunstancias operativas o comerciales así lo aconsejen, en hasta un quince por ciento (15%) del plazo original de contratación. Dicha extensión no podrá ser inferior a tres (3) días. Cualquier prórroga mayor al quince por ciento (15%) indicado requerirá del consentimiento expreso del Capitán u Oficial. Cuando éste no preste conformidad con ella y el Armador no lo desembarcare, se generará un adicional equivalente al treinta por ciento (30%) de los haberes devengados por todo concepto a partir de la fecha de vencimiento del plazo original. En ningún caso éste podrá ser prorrogado en más de un cincuenta por ciento (50%). Durante las prórrogas, las partes deberán respetar todas sus obligaciones legales, convencionales y contractuales. Cuando se configure "caso fortuito" o "fuerza mayor", el contrato se extenderá automáticamente por el tiempo que duren estas circunstancias. El adicional del treinta por ciento (30%) que eventualmente se genere a raíz de lo previsto en este artículo no será alterador de la escala salarial.

Artículo 18º - Efectividad: El Capitán u Oficial alcanzará su efectividad en La Empresa cuando totalice ciento veinte (120) días en relación con ésta tanto sea a través de contratos de ajuste sucesivos como alternados dentro del año aniversario."

Otro elemento característico de esta forma de trabajo es la presencia de una **mayor subordinación** motivada ya no solo por la relación de dependencia hacia el armador, sino por razones de orden y seguridad de la navegación. Se trata de una forma de trabajo en donde la subordinación y la obediencia de los tripulantes hacia el capitán son factores fundamentales. Esto se plasma en una serie de deberes que se imponen a la tripulación, que para el observador acostumbrado al trabajo asalariado terrestre pueden resultar novedosos por su intensidad, y que exigen del inspector del trabajo (y de cualquier otro operador jurídico) un detenido análisis a la hora de aplicar las normas al caso concreto.

Por ejemplo, en el contrato de ajuste, la sanción por la inobservancia del tripulante de su deber de obediencia, además de consecuencias disciplinarias (suspensión o despido con causa) puede implicar consecuencias penales. Así, el Artículo 195 del Código Penal sanciona con pena de prisión a todo aquel tripulante que abandone su puesto de trabajo antes de llegar a puerto.

Subordinación y obediencia

CCT 673/2013 personal de marinería y maestranza que trabaja a bordo de remolcadores.

“Artículo 6. OBLIGACIONES DEL TRIPULANTE.

- a) El tripulante debe obediencia y respeto al Patrón en su carácter de responsable máximo y directo de la conducción náutica, operativa, administrativa y disciplinaria del buque, como así también a los Oficiales del mismo. Asimismo, deberá observar una conducta que no viole las normas de moral y buenas costumbres haciendo del respeto mutuo la regla fundamental de la convivencia y del trabajo a bordo.
- b) El tripulante debe cumplir con las normas que el Armador establezca para la correcta operación del buque e igualmente en todo cuanto afecte al buque y/o al Armador y/o propietario del mismo dará cumplimiento a las normas y disposiciones vigentes en los puertos en que el remolcador preste servicios. Asimismo, dará estricto cumplimiento a las disposiciones referidas a la seguridad e higiene en el trabajo que imparta la empresa, y utilizará los elementos de seguridad que le fueran provistos. En todos los casos, el Armador estará encargado de poner en conocimiento del tripulante la normativa a la cual este debe ajustarse.
- c) El tripulante efectuará cualquier tarea que le asigne un superior, incluyendo la realización de los trabajos de limpieza, conservación, reparaciones menores o de emergencia y mantenimiento que puedan realizarse con los elementos que se le provean a bordo, siempre que dichos trabajos sean acordes con su jerarquía y no representen un cambio permanente de empleo. Estas tareas no darán lugar a una remuneración extraordinaria salvo que se encuadren en los supuestos de tareas de asistencia y salvamento previstos en la Ley 20.094.
- d) El tripulante se obliga a restituir los elementos de trabajo que le hubieran sido facilitados o proporcionados por el Armador con motivo de su desempeño a bordo, usados o no, en buen estado; no cabiéndole responsabilidad al tripulante por el deterioro natural y propio de esos objetos o del que se ocasione por causas fortuitas o de fuerza mayor; para recibir un nuevo elemento deberá entregar el deteriorado. Asimismo el tripulante será responsable del deterioro o pérdida ocasionados por negligencia en el uso y cuidado de tales elementos, en cuyo caso deberá abonarlos y/o reponerlos a su exclusivo cargo.
- e) El tripulante deberá observar buena conducta a bordo, diligencia en el ejercicio de las tareas que se le encomienden, y cumplir adecuadamente con las obligaciones a su cargo. En particular, deberá abstenerse en forma absoluta del consumo de alcohol y/o drogas durante el tiempo que se encuentre a bordo, cuya infracción constituirá injuria grave. A tal efecto el tripulante deberá someterse a los test de alcohol y droga que disponga el armador conforme a la normativa vigente.

A título meramente enunciativo, también serán consideradas injurias graves el retraso grave o reiterado o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la embarcación, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada; la insubordinación o la desobediencia grave a las órdenes impartidas por el Patrón u Oficiales del remolcador o el Armador; y en general el incumplimiento grave y/o reiterado a las obligaciones establecidas en el art. 139 de la Ley de Navegación N° 20.094.”

El **tiempo de trabajo** de la gente de mar está regulado principalmente por las Leyes N° 17.371 y N° 17.823. Se establece la jornada normal de trabajo efectivo de ocho horas diarias y de seis horas en los ambientes declarados insalubres por la autoridad competente. Hay algunas particularidades de mayor intensidad frente al trabajo terrestre: por ejemplo, se aclara que en navegación siempre, y en puerto cuando el capitán lo juzgue necesario, el trabajo será continuado, y no será interrumpido ni en los días domingos ni en los feriados nacionales. Además, se dispone –completando lo dispuesto como criterio general de cómputo– que se considera trabajo efectivo el que realmente se ejecute en virtud de una orden de un superior. La jornada puede también ser fraccionada, y el capitán es quien diagrama los turnos de trabajo. Estas leyes también prevén las formas y modalidades particulares en que se puede acceder al descanso semanal y a la liquidación del trabajo en tiempo suplementario.

Como deberes específicos del armador hay que mencionar el de proveer **alimentación** adecuada (Artículos 676 y 677 LN) y el de asegurar **alojamiento** adecuado cuando los tripulantes deban dormir a bordo (Artículo 678 LN). Ninguna de estas provisiones puede tener carácter remuneratorio.

Alimentación

CCT 729/2015 personal de marinería, maestranza y auxiliar de factoría que trabaja a bordo de buques pesqueros congeladores con procesamiento a bordo.

“Artículo 13. ALIMENTACIÓN A BORDO. El armador y/o propietario del buque, será responsable directo de la provisión a bordo para la alimentación de la tripulación, involucrando esta obligación no solo la provisión, sino además la remisión y/o envío en condiciones y medios de transporte adecuados a tal fin. El armador o propietario proveerá víveres de primera calidad y en cantidad suficiente, que permitan la confección de menús que se adapten a las exigencias climáticas de las zonas en que opere el buque, de conformidad con el gramaje de la Marina Mercante y a las siguientes prescripciones.

Desayuno reforzado, variado. Igualmente la merienda.

Almuerzo y cena compuestos de entrada, dos (2) platos calientes, postre o fruta, café o té. La calidad, cantidad y menús deberán ser exactamente iguales para todos los tripulantes.

Artículo 14. COMISIÓN DE VÍVERES. La comisión de víveres se formará por un representante del personal de oficiales de cubierta, otro de oficiales de máquinas, dos por personal de maestranza, y dos por personal de marinería, designado por la tripulación. La designación deberá ser notificada al capitán, quien deberá hacerla saber a la tripulación, el que será publicado en una pizarra informativa. La comisión de víveres actuará en el momento de recibirse aquellos para controlar su calidad, cantidad y condiciones en que son embarcados, no admitiéndose reclamos postores a este momento por tales conceptos. Luego controlará el consumo a los efectos que puedan corresponder.

Si no se designare comisión de víveres, sus funciones serán cubiertas por el primer cocinero y eventualmente el primer oficial de cubierta, con la supervisión del capitán y con exclusión de todo otro tripulante.

Artículo 15. VÍVERES ADICIONALES, BEBIDAS. Se pondrá a disposición de los tripulantes que cubran guardias o trabajos durante la noche, doscientos centímetros cúbicos (200 cm³) de jugos de fruta o dos (2) limones por hombre y por guardia, además, serán provistos de pan o galletitas, fiambres, café, té o yerba y leche. Salvo el agua potable, son a cargo exclusivo del tripulante todas las bebidas. El consumo de bebidas alcohólicas se encuentra prohibido.

El personal que desarrolle tareas de estiba en las bodegas de congelado expuestos a temperaturas por debajo de 0 grados será provisto de chocolate y alguna bebida caliente, en medidas necesarias y de acuerdo a normas establecidas.”

También el empleador debe brindar **asistencia médica** al tripulante para todo tipo de lesiones y enfermedades producidas a bordo (laborales o no).

La **repatriación** comprende garantizar el retorno del tripulante al puerto de su ajuste o de embarque, en caso de haber sido desembarcado en uno distinto por cualquier causa. Está contenido en la LN y en la Ley N° 20.401 de 1973, que extiende este derecho del tripulante y obligación del armador a supuestos de naufragio. Así, por ejemplo, si se trata de un despido sin causa, el armador deberá correr con todos los gastos del retorno, incluyendo el traslado, alojamiento y comida (Artículo 645 LN). Por el contrario, en otros casos el armador puede trasladar los costos de la repatriación al tripulante. Así sucede, por ejemplo, en los supuestos de despido con justa causa o en los desembarcos por hechos provocados por el trabajador, detallados en el Artículo 667 LN.

Los **salarios** se regulan según las modalidades características de la actividad: por una suma global, por mes o por viaje. Pero también las normas admiten estipular una suma fija o una participación en el **flete** producido o ganancia de viaje, o bien combinando ambos sistemas, es decir, una suma fija y una participación en los fletes. En la navegación pesquera, la retribución “a la parte”, aún se conserva. Se trata de la parte o participación del producido económico de la pesca, combinada con un salario fijo y asignaciones diversas.

Así, el Artículo 673 LN establece que el salario es la suma del salario básico y las participaciones que se hubieran pactado además de las remuneraciones por tiempo suplementario trabajado. Este intrincado régimen salarial exige en cada caso acudir a la CCT aplicable y los acuerdos salariales celebrados. Por ejemplo, la LN establece el cálculo de ciertos rubros (vacaciones, por caso) a partir del salario básico, pero colectivamente se ha acudido al salario integral.

La gente de mar usualmente percibe una serie de **adicionales remuneratorios** propios de la actividad que se pactan en la negociación colectiva. Los más frecuentes (Romero Basaldúa, 2008):

- Adicionales por antigüedad, mayor título, especialidad y categoría.
- Bonificación por responsabilidad jerárquica. Cubre todas las responsabilidades específicas de los cargos jerárquicos (capitán, jefe de máquinas, etc.), y compensa así las tareas genéricamente realizadas que exceden la jornada legal, ya que este personal de comando no percibe horas extra (Artículo 22, Ley N° 17.371).
- Retribución por tareas no específicas. Se trata de la realización de tareas de emergencia impuestas por la normativa de Derecho público, en miras a la salvación y seguridad del buque, personas y carga (Art. 139, LN) que podrán ser recompensadas conforme lo señala el Artículo 658 LN.
- Bonificación por reparaciones en el exterior. Es un incremento previsto para una mayor estadía en el exterior.
- Asignación por ropa de trabajo.
- Bonificación por tipo de carga o de buque. La clase de carga o buque en que se navegue pueden generar mayores o menores riesgos o incomodidades. De allí que se volvió habitual establecer adicionales, por ejemplo, si el servicio se presta en buques petroleros, gaseros o quimiqueros; y esto incide en el cálculo de las horas suplementarias, en los francos compensatorios, en las licencias, etc.
- Bonificación por línea o zona de navegación y primas por viajes de larga duración. Comprende viajes, por ejemplo, por zonas peligrosas ya sea por el factor climático o humano (piratería, zona en guerra) o que tengan mayor duración que lo habitual.

Composición del salario

CCT 665/2013 Jefes y oficiales maquinistas navales que trabajan a bordo de buques explotados por armadores representados por la Cámara Argentina Naviera.

“Artículo 30° - SUELDO INTEGRAL: El sueldo integral se compone de:

- a) SUELDO BÁSICO: el Sueldo Básico retribuye las tareas realizadas durante la Jornada Legal de 8 horas de trabajo; y
- b) RESPONSABILIDAD JERÁRQUICA: La Responsabilidad Jerárquica, que equivale al 84% del sueldo básico, comprende y retribuye todas las tareas de enrole que se deban realizar fuera de la Jornada Legal de Trabajo.

Artículo 31° - BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: Los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, embarcados en buques tanques, percibirán una Bonificación por Antigüedad calculada sobre el sueldo integral, equivalente a: a) de uno (1) a cuatro (4) años, el uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad, b) de cinco (5) a nueve (9) años, el uno y medio por ciento (1,5%) por cada año de antigüedad, y c) diez (10) o más años, el dos por ciento (2%) por cada año de antigüedad.

Para todos los ingresos que se produzcan a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo la antigüedad computará, a todos los efectos legales, a partir del primer embarque y de conformidad con el Artículo 11° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, embarcados en el resto de los buques representados por la CÁMARA NAVIERA ARGENTINA, percibirán una bonificación por antigüedad equivalente y calculada sobre la misma base, no siendo acumulativos los porcentajes correspondientes a los años anteriores a la firma del presente Convenio Colectivo. Los años de antigüedad anteriores a la firma del presente Convenio Colectivo, se les aplicará el porcentaje del uno por ciento (1%) por cada año de antigüedad.

Artículo 32° - ADICIONAL POR BUQUE MAYOR: Independientemente de otros adicionales que pudieren corresponder, los beneficiarios del presente Convenio Colectivo, solo cuando se desempeñen en buques de porte bruto igual o mayor a 25.000 TPB, percibirán un Adicional por Buque Mayor equivalente al quince por ciento (15%) de la suma de Salario Integral, más bonificación por antigüedad.

Artículo 33° - ADICIONAL POR INFLAMABLE: Sin perjuicio de que en el Sueldo Básico para el personal que se desempeña a bordo de Buques Tanques y, por ende, en el rubro 'Responsabilidad Jerárquica', se encuentra incluido el presente rubro; los beneficiarios de este Convenio Colectivo de Trabajo, solo cuando se encuentren enrolados en Buques Petroleros que transporten líquido inflamable, percibirán un 'adicional por Inflamable' equivalente al quince por ciento (15%) del Salario Integral (o sea, Salario Básico más Responsabilidad Jerárquica).

Artículo 34° - ADICIONAL POR BUQUE GASERO: Independientemente del Adicional por Buque Mayor que les pudiere corresponder, los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, solo cuando presten servicio en buques Gaseros y que se encuentren en servicio de transporte de gases licuados percibirán un Adicional por Buque Gasero equivalente al veinte por ciento (20%) del Salario Integral, más Bonificación por antigüedad.

Artículo 35° - ADICIONAL POR BUQUE QUIMQUERO: Independientemente del Adicional por Buque Mayor que les pudiere corresponder, los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, solo cuando presten servicio en buques Quimiqueros (Clasificación OCIMF) y que se encuentren habitualmente en servicio de transporte de productos

químicos percibirán un Adicional por Buque Quimiquero equivalente al veinte por ciento (20%) de la suma del Salario Integral, más Bonificación por antigüedad.

Artículo 36° - ADICIONAL POR BUQUE SUPPLY CLASE 'B': Los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo embarcados en buques comprendidos en la clasificación de Supply 'B', percibirán un Adicional por Buque Supply Clase 'B' equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la suma del Sueldo Integral.

Artículo 37° - ADICIONAL COSTA AFUERA: Los beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo embarcados en buques Supply, cualquier sea la clase del mismo, que desarrollen sus actividades al sur del Puerto La Plata, percibirán en concepto de Adicional Costa Afuera una suma equivalente al quince por ciento (15%) de la suma del Sueldo Integral.”

El **salario a órdenes** es la remuneración correspondiente al personal navegante que queda a disposición del respectivo armador y no puede ser reembarcado por cualquier circunstancia no imputable al tripulante. Como señalamos en el Módulo 11,⁵⁷ es una forma de garantizar ingresos en los períodos de inactividad.

Personal a órdenes

CCT 723/2015 Personal de marinería y maestranza que trabaja a bordo de buques destinados a la extracción y transporte de arena y canto rodado, piedra partida y sus derivados auxiliares, que desarrollan sus tareas en la zona que comprende esta Cámara de Arena y Piedra y Navegación Fluvial del Litoral (de Baradero hasta la frontera Norte del país).

“Artículo 21: PERSONAL A ÓRDENES. Se entenderá por personal a órdenes a los tripulantes que durante sus desembarcos o lapsos de permanencia en tierra, quedan a disposición del armador, en espera de que éste le asigne el buque en que volverá a embarcarse, no pudiendo permanecer en esta condición por un período mayor a tres meses.

Durante el lapso en el que el tripulante reviste como personal a órdenes percibirá, exclusivamente, el sueldo básico de acuerdo a su categoría, asignación por antigüedad y salario familiar.”

57. Módulo 11, Apartado 3.2. Trabajo a tiempo parcial.

Los pagos se deben hacer solamente en el puerto y en moneda nacional y, si el pago es en otra moneda y en puerto extranjero, debe pactarse previamente. Esta regla resulta anacrónica y ha sido superada por la normativa general que establece la obligatoriedad del pago del salario a través de depósito o transferencia bancaria.

El **tiempo del pago del salario** se regula en el Artículo 674 LN y se aparta de los plazos fijados en la LCT. El plazo es de 3 días, y el inicio del cómputo varía según lo pactado: si la retribución es mensual, será desde que finaliza cada mes; si se pactó el pago por viaje, será desde que termina la descarga en el puerto en que finalice el viaje; si se pactó participación, desde que se liquidó la operación.

Plazo para el pago de salarios

CCT 708/2015 Personal de marinería y maestranza que trabaja a bordo de buques pesqueros de altura (fresqueros).

“Artículo 15. PAGO DE SALARIOS. Finalizado el mes y hasta el día 10 de cada mes siguiente, el armador y/o propietario del buque efectivizará las liquidaciones de haberes por todo concepto al personal de la empresa, amparado en el presente Convenio.

Para el cálculo de la producción, se tomarán en cuenta los buques que hayan ingresado a puerto hasta el último día de cada mes.

El tripulante no efectivo de la empresa, ajustado por un viaje, finalizado el término del contrato, percibirá sus haberes dentro de las setenta dos (72) horas hábiles de producido el desembarco.

El tripulante ajustado por tiempo determinado y que decida desvincularse de la empresa, percibirá también sus haberes dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles posteriores a la recepción por parte del armador y/o propietario del telegrama colacionado pertinente de renuncia remitido por el tripulante.

El tripulante que se desembarque voluntariamente en puerto extranjero, deberá notificar por escrito al capitán de su voluntad de renunciar a su empleo y percibirá sus haberes dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles posteriores al desembarco.

El tripulante que fuera desembarcado en puerto distinto al de su contratación percibirá los haberes que le correspondan al mes en que se produjo el desembarco, dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles posteriores al mismo.

Si el tripulante se desembarcara en puerto distinto al de su contratación, por su propia voluntad, dejando constancia al capitán de su resolución, percibirá los haberes que pueda haber devengado, dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de su desembarque, siendo a su cargo los gastos que origine su traslado al puerto de contratación.

Quando el desembarque se produzca en puerto distinto al de su contratación, el armador y/o propietario de la embarcación abonará dentro del mismo período establecido para el pago de las remuneraciones, los gastos que signifique el traslado del tripulante al puerto de contratación, en caso de corresponder”.

El **principio de intangibilidad del salario**⁵⁸ también tiene aplicación especial en esta actividad. En este sentido, el Artículo 673 LN establece como principio que en ningún caso podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de los salarios, con las siguientes salvedades:

- Los gastos de repatriación, cuando fueren a cargo del tripulante.
- Las contribuciones del tripulante con fines jubilatorios o asistenciales y en los supuestos previstos por las leyes y reglamentaciones vigentes.
- Los adelantos efectuados al tripulante durante el contrato y las entregas efectuadas a terceros por su orden; estos adelantos no podrán exceder en ningún caso la tercera parte de los salarios convenidos.
- El importe de los daños causados intencionalmente por el tripulante al buque, a sus elementos o a la carga, en cuyo caso el armador podrá consignar judicialmente, del importe de los salarios, la parte proporcional de las acciones que sean pertinentes; dicha retención no podrá exceder del 30% de los salarios.
- El importe de las multas aduaneras impuestas al armador por hechos u omisiones imputables a la tripulación.
- Los gastos de asistencia médica, en los casos en que ésta deba estar a cargo del tripulante (Artículo 667).

En cuanto a la **estabilidad** y la **protección contra el despido arbitrario**, recién en la década del setenta del siglo XX los trabajadores por tiempo indeterminado del sector consiguieron que se estableciera un régimen reparatorio equiparable al personal terrestre –aunque, nuevamente, no fue por vía de la legislación sino a través de la concertación de convenciones colectivas de trabajo–. El CCT 370/1971 aplicable al personal subalterno y el CCT 4/1972 aplicable a capitanes y oficiales establecieron finalmente el régimen indemnizatorio por despido de la gente de mar, y estas normas mantuvieron vigencia incluso tras la sanción de la LCT y hasta nuestros días, ya que muchos CCT actuales remiten a ellos. Se trata de un régimen amplio que no se limita a fijar la indemnización en caso de despido arbitrario, sino que regula causales de extinción del contrato de ajuste. El régimen otorga el derecho a percibir la indemnización por despido “sin justa causa” al tripulante efectivo, esto es, a aquel tripulante vinculado a la empresa por un contrato de carácter permanente. Esa efectividad se logra prestando servicios a órdenes del mismo armador por un

58. Módulo 6, Apartado 4.12. “Descuentos”.

lapso no inferior a 150 días dentro del año aniversario para la navegación de ultramar y no menor a 120 días para la navegación fluvial, portuaria y lacustre. En cuanto al monto de la reparación, el régimen prevé una reparación equivalente a un mes de sueldo por año de servicio.

3.2. El contrato de trabajo en los puertos argentinos

La actividad contó con un estatuto profesional, la Ley N° 21.492 de 1977, que fue derogado en 1992 por un decreto de necesidad y urgencia que pretendió desregular la actividad (el DNU 817/1992) y que, por cierto, fue declarado inconstitucional en varios aspectos.⁵⁹

Ahora bien, más allá de que algunos autores postulan la vigencia de aquel estatuto, lo cierto es que los principales aspectos reglamentarios del contrato de trabajo de la actividad portuaria se encuentran –nuevamente– en los diversos convenios colectivos que están vigentes y que se han ido actualizando con la dinámica de la negociación colectiva. Y, al igual que en el contrato de ajuste, también este plexo normativo constituido por los convenios colectivo se completa con la aplicación supletoria de la LCT en todo lo que resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad.

En esta actividad también nos encontraremos, aunque en menor medida, con cierta fragmentación en lo que hace a la cantidad de convenios colectivos aplicables a un mismo establecimiento. Y es característica de esta actividad la presencia de negociaciones colectivas a nivel de las empresas, ya que se negocia directamente con los operadores de cada terminal portuaria en función de sus particularidades operatorias.

Entre las tareas “tradicionales” que desarrollan los trabajadores portuarios, tenemos las siguientes. El **estibador** se encarga de las tareas de manipuleo de cargas. Los **apuntadores** realizan la labor de controlar la carga y descarga de mercaderías en los buques y en los depósitos y todo lo concerniente a la confección de documentación. Los **guincheros**, son aquellos obreros que prestan sus tareas operando guinchos o grúas. Y los **serenos de buques**, que son aquellos trabajadores contratados para la vigilancia general de los buques amarrados en puerto y de la carga o mercaderías depositadas en muelles, bodegas y depósitos de los puertos.

La eventualidad de las tareas sigue siendo una nota característica de la actividad, en tanto está sujeta a la presencia de buques en el puerto. Es por eso que es frecuente encontrar contratos de trabajo de corta duración, bajo la modalidad eventual de la LCT.⁶⁰ Los CCT suelen incorporar cláusulas que buscan evitar el uso desnaturalizado de esta figura, acudiendo a fórmulas que limitan la cantidad de trabajadores eventuales, o bien, fijando un límite a la cantidad de contrataciones bajo esta modalidad.

Es frecuente además la presencia de normas colectivas sobre la jornada de trabajo y el trabajo por equipos, en tanto la actividad que se desarrolla en los puertos es ininterrumpida.

59. Este decreto suspendía la vigencia de los convenios colectivos, por ejemplo.

60. Módulo 6, Apartado 3.3. “Contrato eventual”.

3.3. Otras formas de trabajo presentes en el ámbito acuático

Algunos centros de trabajo ubicados en el ámbito acuático no están comprendidos por las normas de la navegación o portuarias. Sin embargo, por su ubicación, también están sujetos al ámbito de actuación de la inspección especializada en trabajo embarcado. En concreto, nos referimos al trabajo vinculado a la explotación de hidrocarburos que se realiza costa afuera (*off shore*, en inglés). Este trabajo se realiza en plataformas de exploración y explotación petrolera. Y como estas instalaciones se encuentran excluidas del ámbito de aplicación de la LN, las relaciones jurídicas resultantes de su actividad, entre ellas los contratos de trabajo, deben ser resueltas por el Derecho común y no por las normas específicas aplicables a la navegación. En el plano laboral esto implica que los contratos de trabajo están regulados por el régimen común que expusimos en el Módulo 3, aunque aquí también encontramos un gran desarrollo normativo a través de la negociación colectiva.

Trabajo en las plataformas de exploración

CCT N° 643/2012 Actividades de yacimientos de la industria petrolera privada, en el continente y costa afuera.

Artículo 22º - Instalaciones costa afuera: Las Plataformas de exploración y explotación de hidrocarburos en la plataforma continental argentina serán consideradas a efectos del presente convenio, ya sean fijas o móviles, como instalaciones costa afuera y una extensión de las mismas actividades petroleras de costa adentro. En consecuencia, queda comprendido en esta actividad el personal cuyas categorías y puestos se encuentran en los listados anexos correspondientes a los TITULOS II, III y IV.

1. Régimen de Trabajo: El régimen de trabajo que se establece es de un ciclo de trabajo por un ciclo igual de descanso. La jornada de trabajo es de ocho (8) horas pero, atento a las características y exigencias de trabajo y regímenes especiales en instalaciones costa afuera, las operaciones se cubrirán con dos turnos durante el ciclo de trabajo, compensándose las horas suplementarias según la legislación vigente al momento de su aplicación.

2. Régimen de descanso: El régimen de descanso establecido es de "1x1" (un día trabajo por un día descanso). Ello significa que una vez finalizado el ciclo de rotación el personal gozará de un franco de la misma duración que el ciclo de trabajo realizado, el cual se computará desde el momento en que cese en su trabajo en el horario habitual inmediato al descanso. La rotación no podrá exceder de catorce (14) días consecutivos de trabajo por catorce días descanso y transporte, salvo acuerdo entre el empleador, el personal y el sindicato local.

3. Condiciones de seguridad:

- a) Transporte de Personal en Helicópteros: No se efectuará el traslado de personal, junto con explosivos, combustibles, materiales radiactivos y elementos químicos que hagan peligrar la integridad física del trabajador.
- b) Provisión de supervivencia: Todas las lanchas o embarcaciones que salgan al mar deberán contar, aparte de los elementos de seguridad determinados por las normas

vigentes, con una provisión de supervivencia adecuada al número de tripulantes estimada para un período no menor de tres días al momento de su aplicación en un todo de acuerdo con las disposiciones de la OMI (Organización Marítima Internacional).

c) Capacitación: Será impartida por personal especializado y será obligación realizar zafarranchos de abandono de acuerdo con las normas vigentes al momento de su aplicación.

4. Salarios: Al personal comprendido en el presente convenio que se encuentre directamente afectado a las operaciones de Perforación, Terminación, Reparación, Intervención, Producción, Servicios de Ecología y Medio Ambiente, Servicios de Operaciones Especiales y Exploraciones Geofísicas de Plataforma, se le aplicarán las planillas denominadas Marina Norte y Marina Sud, según corresponda. Asimismo, las empresas abonarán durante el lapso de tiempo en que el personal se encuentre afectado a estas condiciones el adicional previsto en el presente convenio referente al traslado para cada uno de los títulos. En aquellos casos en que por actas extraconvencionales o acuerdos de partes, las empresas estuvieran abonando un concepto por la situación aquí descrita el mismo será absorbido hasta su concurrencia por el presente beneficio.

3.4. Salud y seguridad en el trabajo

Tanto el trabajo embarcado como el portuario están regulados por la normativa general sobre SST que hemos analizado oportunamente en el Módulo 8,⁶¹ a la cual se suman, por su aplicación directa a partir de su ratificación y vigencia, las normas específicas sobre SST establecidas tanto en el MCL⁶² como en el Convenio núm. 188.

Sin embargo, es preciso traer algunos ejemplos o situaciones que nos permitan ver más claramente cómo se aplica específicamente ese marco normativo general a esta actividad en particular, especialmente en el trabajo realizado a bordo de los buques.

Por ejemplo, para nuestra legislación sobre SST, un buque, cualquiera sea su tamaño, es un establecimiento laboral, a partir del concepto amplio que contiene la Ley N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1972 en sus dos primeros artículos. Esto implica para el armador la obligación de cumplir dentro del buque con todas las medidas de prevención que se desprenden de esta ley y su copiosa reglamentación.

Hay una importante norma que exige a las empresas transmitir a la SRT, desde el inicio de su relación contractual con la ART y con el trabajador, una cantidad de información relevante sobre las condiciones en las que se encuentra el buque. Se trata de la Resolución SRT 463/2009, que establece la obligación de los empleadores de informar a su ART qué establecimientos están a su cargo, y

⁶¹ Apartado 3.1. "El marco general: la Ley de Higiene y Seguridad y la Ley de Riesgos del Trabajo".

⁶² En este aspecto, el MLC ha sido complementado por las Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo adoptadas en 2016.

confeccionar para cada uno de ellos un Relevamiento General de Riesgos Laborales (RGRL): es una declaración jurada que comprende una autoevaluación de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), donde también deben colocar la fecha de subsanación de los incumplimientos que detecten. Esta declaración debe ser exigida por la ART para poder afiliarse a la empresa y también ante la incorporación de un nuevo establecimiento por parte de un empleador ya afiliado.

Por otra parte, los armadores deben cumplir en cada buque con otros deberes y obligaciones generales, como por ejemplo:

- Declarar una nómina de personal expuesto a determinados agentes de riesgo (Resolución SRT 37/2010).
- Realizar estudios de ruido, iluminación y puesta a tierra (Resoluciones SRT 85/2012, 84/2012 y 290/2015, respectivamente).
- Realizar una medición de contaminantes químicos, por ejemplo, en sala de máquinas (Resolución SRT 861/2015).
- Etiquetar los productos químicos que se utilicen a bordo de acuerdo al sistema globalmente armonizado de clasificación y etiquetado (Resolución SRT 801/2015).
- Realizar un relevamiento de las condiciones ergonómicas (Resolución SRT 886/2015).
- Entregar a los trabajadores los elementos de protección personal, sobre los que además debe llevarse un registro (Resolución SRT 299/2011).

En el Módulo 8 también hicimos referencia a una cantidad importante de leyes y reglamentos que regulan ciertas actividades, en cuyo articulado hay normas creadas, no con el objeto de proteger exclusivamente al trabajador como tal, sino a la población en su conjunto.⁶³ Mencionamos leyes que, para lograr su objetivo de interés general, imponen al empresario ciertos deberes y prohibiciones en busca de una actividad más segura y saludable y, al hacerlo, también benefician al trabajador asalariado. Evidentemente, este es el caso, y por eso todo el importante marco normativo nacional e internacional vinculado a la seguridad de la navegación y de los puertos y la protección de la vida humana impacta en forma directa en las CyMAT de los buques y de los puertos. Esto explica la importancia que adquiere la acción coordinada de los diversos organismos intervinientes en el quehacer marítimo y portuario.

3.5. Seguridad social

El sistema nacional de la seguridad social argentino y los diversos subsistemas que lo integran también alcanzan al trabajo embarcado y el trabajo portuario. La cobertura de salud, la cobertura de riesgos del trabajo y el subsistema de asignaciones familiares siguen las pautas generales explicadas en el Módulo 7.

Encontramos las principales distinciones en el subsistema previsional de jubilaciones y pensiones, donde tanto el trabajo embarcado como el trabajo portuario han recibido regímenes diferenciales fundados en la realización de tareas consideradas penosas, riesgosas, insalubres u otras características determinantes de vejez o agotamiento prematuros.

⁶³. Apartado 3.1. “El marco general: la Ley de Higiene y Seguridad y la Ley de Riesgos del Trabajo”

CUADRO N° 4. REGÍMENES JUBILATORIOS DIFERENCIALES

	EDAD	AÑOS DE SERVICIO	NORMA
Personal embarcado.	52	25	Decreto 6730/1968
Personal embarcado en tareas de dragado y balizamiento.	52	25	Decreto 1852/1975
Tripulantes de las embarcaciones dedicados a la pesca por cuenta propia.	52	25	Decreto 3092/1971
Estibadores portuarios, capataces de estibadores portuarios, guincheros portuarios que realicen tareas en la carga y descarga directa de embarcaciones a tierra y viceversa o entre embarcaciones.	52 (estibadores), 55 años (el resto)	30	Decreto 5912/1972
Maquinista o conductor portuario de autoelevadores y grúas móviles que intervenga en la carga y descarga directa de embarcaciones a tierra y viceversa, o entre embarcaciones.	55	30	Decreto 383/2003
Encargado y apuntador marítimo.	55	30	Decreto 864/2004
Trabajadores de la marina mercante en los sectores de mantenimiento edilicio, mantenimiento eléctrico de grúas pórtico, mantenimiento eléctrico de grúas containeras y/o de automotores, mecánicos de equipos para containers, mecánica de ajuste, tornería, mecánica de grúas, mecánica general, pañol, reefer y gates; incluidos inspectores, técnicos inspectores de containers u otros recipientes vacíos, lavadores, empleados de operaciones, analistas de salidas, amarradores, vigiladores y serenos, y trabajadores de reparación general de buques.	52	30	Resolución MTEySS 140/2006
Personal de amarradores de barcasas, en el llamado "sistema empuje".	52	25	Decreto 2135/1974
Trabajadores portuarios que desempeñan tareas idénticas a las tuteladas por el 5912/1972 por cuenta propia o asociados a cooperativas de trabajo.	52 (estibadores), 55 años (el resto)	30	Resolución MTEySS 1444/2010

Fuente: Elaboración propia.

3.6. La navegación y los puertos en la legislación nacional

Los principios generales que se recogen de los principales tratados internacionales sobre navegación (todos ellos ratificados por Argentina), están en buena parte reflejados por la legislación nacional. Nos detendremos en los principales aspectos de estas normas, y tomaremos como guía su impacto tanto en el trabajo a bordo como en el ejercicio de la inspección del trabajo.

En este punto, debemos destacar que las fuentes no se agotan con las normas que citaremos: ya nuestra Constitución Nacional contiene referencias a la navegación y al comercio marítimo interno (por ejemplo, los Artículos 10 a 14, 20, 26, 100 y 108). Además, existe un amplio abanico de leyes y ordenanzas sobre aduana, cabotaje, inmigración, pesca, etc. Podemos citar también las normas contenidas en el Código Civil y Comercial de la Nación sobre mar territorial y aguas interiores, las normas del Código Penal sobre delitos contra los medios de transporte y piratería, las normas sobre fomento y promoción del crédito naval y de la industria naval, las normas que procuran una mayor participación de buques de bandera nacional en el transporte de nuestro comercio exterior, etc.

Ahora bien, aun con todo este plexo normativo de fondo, en la actualidad el principal cuerpo de normas está contenido en la **Ley de Navegación N° 20.094 (LN)** de 1973. Consta de 678 artículos y, con vocación de integralidad, abarca todos los aspectos vinculados a esta actividad: desde normas del Derecho aplicables a las diversas situaciones que se pueden dar en la navegación, o sobre la construcción y registro de buques y artefactos navales, hasta la regulación de contratos comerciales característicos, pasando por normas laborales como las que ya hemos presentado y por las reglas que establecen cómo se debe realizar la navegación en aguas jurisdiccionales argentinas. Con un ámbito de aplicación más acotado, debemos mencionar también las pautas que incorpora la Ley Federal de Pesca para el ejercicio de esa actividad, y también el Decreto-Ley 19492/1944 (ratificado por la Ley N° 12.980) que regula ciertos aspectos de la navegación de cabotaje nacional.

Asimismo, el principal cuerpo reglamentario de la navegación está contenido en el **Reglamento de la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre (REGINAVE)**, que entró en vigencia en 1974 y sufrió diversas modificaciones propias de la dinámica característica de este ámbito. Su texto actual es el aprobado por el Decreto 770/2019. Regula minuciosamente en nueve títulos las siguientes cuestiones.

- I. **De los buques, artefactos navales y su equipamiento.**
- II. **Del régimen administrativo del buque.** Encontramos aquí todo lo relativo a la matrícula de los buques y artefactos navales, el uso de banderas y distintivos, los libros que deben tener a bordo los buques de matrícula nacional (diario de navegación, diario de máquinas, libro de rol y libro registro de inspecciones de seguridad), su habilitación y la forma en que hay que llevarlos. También contiene reglas sobre certificaciones e inspecciones de seguridad, despacho de buques y prevención de la contaminación.
- III. **Del régimen operativo del buque.** Reglas sobre navegación, movimientos y maniobras.
- IV. **Reglamentos varios.** Diversas normas, entre ellas, transporte de pasajeros, seguridad de los trabajos de reparación y mantenimiento, seguridad de buques tanque, siniestros y mercancías peligrosas.

- V. Del personal navegante de la marina mercante nacional.** Contiene normas sobre títulos y certificados de la tripulación, documentos de embarco, dotaciones de seguridad.
- VI. Del personal terrestre de la marina mercante nacional.** Contiene normas similares al anterior, pero respecto del personal terrestre (armador, agente marítimo, perito naval, ingeniero naval, técnico constructor naval, técnico en desgasificación de buques, botero, buzo profesional, etc.).
- VII. Del personal extranjero en aguas de jurisdicción argentina.** Regula la responsabilidad administrativa de las personas extranjeras que ejerzan la navegación en aguas jurisdiccionales argentinas.
- VIII. De la prevención de la contaminación proveniente de buques.**
- IX. De las disposiciones generales y normas de procedimiento en lo contravencional del régimen administrativo de la navegación.**

Este régimen se complementa, además, con diversas ordenanzas emitidas por la Prefectura Naval Argentina en su rol de autoridad marítima. Entre ellas, las vinculadas a los libros y documentación de uso obligatorio en la navegación, que son de alta utilidad para la acción de la inspección del trabajo. El **libro de rol** debe ser visado por la autoridad marítima o por el cónsul argentino destacado en donde se encuentra amarrado, según corresponda, al inicio y al término de cada viaje. La **libreta de embarco** es otorgada por la autoridad marítima y queda en poder del tripulante. En la libreta se deben reproducir constancias similares a las que figuran en el contrato y en el libro de rol.

La LN también legisla sobre los **puertos**. En su Artículo 29 lo define como el “ámbito espacial que comprende, por el agua: los diques, dársenas, muelles, radas, fondeaderos, escolleras y canales de acceso y derivación; y por tierra: el conjunto de instalaciones, edificios, terrenos y vías de comunicación indispensables para la normal actividad y desarrollo de la navegación.” Regula cómo se debe realizar la navegación dentro de los puertos, así como también qué facultades posee la autoridad marítima para regular y controlar a los buques en los puertos.

El régimen de habilitación y operatoria de los puertos está contenido en la **Ley N° 24.093 de Actividades Portuarias (LAP)** de 1993, que define con criterio amplio su ámbito de aplicación a todas las instalaciones, inclusive las flotantes, destinadas a la transferencia de cargas o pasajeros del medio acuático a tierra y viceversa.

La LAP clasifica a los puertos según una serie de criterios que nos ayuda a comprender los diversos operadores económicos y formas de trabajo con las que se puede encontrar el inspector.

Según el **titular del inmueble**:

- Nacionales
- Provinciales
- Municipales
- De los particulares

Según su **uso**:

- Uso público. Aquellos que, por su ubicación y por las características de su operatoria, deban prestar obligatoriamente el servicio a todo usuario que lo requiera.

- **Uso privado.** Aquellos que ofrezcan y presten servicios a buques, armadores, cargadores y recibidores de mercaderías según las necesidades de sus titulares o las de terceros vinculados contractualmente con ellos.

Según su **destino** (e independientemente de la titularidad del dominio, el inmueble y su uso):

- **Comerciales.** Su destino es la prestación de servicios a buques y cargas, y se cobra un precio por tales servicios.
- **Industriales.** Se opera exclusivamente con las cargas específicas de un proceso industrial, extractivo o de captura, y debe existir una integración operativa entre la actividad principal de la industria y el puerto.
- **Recreativos en general.** Puertos deportivos, científicos o turísticos locales.

En materia de control por parte de la inspección del trabajo y de la seguridad social, el Artículo 21 establece que todos los puertos “están sometidos a los controles de las autoridades nacionales competentes, conforme a las leyes respectivas, incluida entre otras la legislación laboral, la negociación colectiva y las normas referentes a la navegación y el transporte por agua, y sin perjuicio de las competencias constitucionales locales”.

Y se prevé un régimen disciplinario para el responsable del puerto (la persona física o jurídica a quien se le haya otorgado la habilitación), cuyas infracciones consisten en el incumplimiento o violación de las normas, entre otras, las de “higiene y seguridad laboral”.

3.7. La institucionalidad nacional

Vimos en el Módulo 2 que en el Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social es la administración central, y la que detenta la competencia para ejercer la inspección del trabajo en aquellas actividades que por su ubicación territorial corresponden a espacios reservados a la esfera federal (entre ellos, los puertos), y las actividades que comportan tareas de índole interjurisdiccional, como el transporte por agua y, agregamos, el internacional.⁶⁴ También vimos que en el ámbito federal la competencia está distribuida entre el MTEySS y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, según se trate de normas sobre condiciones de trabajo o sobre seguridad y salud en el trabajo respectivamente.

Dentro del servicio de inspección del trabajo del MTEySS existe un área especializada abocada a la inspección del trabajo embarcado y portuario: la **Coordinación de Fiscalización Portuaria, Marítima, Fluvial y Lacustre** (CFPMFL). Además de realizar las visitas de inspección y otras acciones de inspección en puertos y buques de bandera nacional y de bandera extranjera, interviene en la emisión de las certificaciones previstas en el MLC y el Convenio núm. 188. Actúa en todo el territorio en forma coordinada con otras áreas del ministerio, que le brinda asistencia y apoyo. Asimismo, lleva adelante acciones de formación para otras áreas del ministerio, elabora informes técnicos y estadísticos sobre la actividad desplegada y coordina acciones con otros organismos públicos vinculados a la actividad.

⁶⁴. Apartado 3.7. “Organización y distribución de competencias”.

Por su parte, la **Superintendencia de Riesgos del Trabajo** cuenta con un Departamento de Programas Preventivos que tiene por función fiscalizar las condiciones de salud y seguridad existentes en los establecimientos, explotaciones, obras y otros ámbitos de trabajo tanto públicos como privados, dentro del territorio de jurisdicción nacional. También ejerce funciones de control del cumplimiento de las obligaciones exigidas a las aseguradoras de riesgos del trabajo y a los empleadores autoasegurados.

Varios son los organismos y autoridades cuya función se relaciona con el ámbito de la navegación y de los puertos en sus diversos aspectos: administrativo, migratorio, sanitario, fiscal, policial, etc. Nos detendremos en las que mayor vinculación tienen con el ejercicio de la inspección del trabajo y de la seguridad social.

Las normas internacionales y nacionales que regulan la navegación hacen constante referencia a la **autoridad marítima**, que es la autoridad de aplicación encargada de dictar las normas reglamentarias y controlar su aplicación, así como la administración del trabajo suele ser la autoridad de aplicación de las normas laborales.

La **Prefectura Naval Argentina (PNA)** es la autoridad marítima argentina por excelencia. Ley N° 18.398 de 1969, la LN y otras leyes y reglamentos en forma coincidente definen el amplio perfil de su competencia. Es el órgano a través del cual el Estado ejerce la policía de seguridad de la navegación y de la seguridad y el orden público en las aguas de jurisdicción nacional y en los puertos. Además, es órgano de aplicación de los convenios internacionales que estudiamos en el Apartado 2.4. También cumple funciones relativas al registro de los buques y al control de sus condiciones de seguridad. Interviene incluso en lo relativo a la policía de preservación del medio ambiente, la policía de la caza y pesca marítima y fluvial y ejerce, por delegación, funciones de policía auxiliar aduanera, migratoria y sanitaria.

Como todos los organismos de seguridad federales, depende del Ministerio del Seguridad. En lo relativo a la policía de la seguridad de la navegación, ejerce sus funciones en:

- Mares, ríos, canales, lagos y demás aguas navegables de la Nación que sirven al tránsito y al comercio interjurisdiccional.
- Puertos sometidos a jurisdicción nacional.
- Alta mar (en buques de bandera nacional).
- Márgenes de los ríos, lagos, canales y otras aguas navegables, hasta 35 metros a contar desde la línea de la más alta crecida ordinaria.
- A bordo de los buques en aguas jurisdiccionales.
- A bordo de buques de bandera nacional en puertos extranjeros.

Las principales funciones en materia de infraestructura y políticas públicas se concentran en la **Subsecretaría de Puertos, Vías Navegables y Marina Mercante**, dependiente del Ministerio de Transporte. Cuenta con dos órganos principales:

- La Dirección Nacional de Control de Puertos y Vías Navegables, que se ocupa de las tareas de control y fiscalización sobre los puertos, vías navegables, concesiones y contrataciones de obras, así como de las políticas, planes y programas definidos por la Autoridad Portuaria Nacional.

- La Dirección Nacional de Política Naviera y Portuaria, que está vinculada a la elaboración y ejecución de políticas, planes, programas y estudios referidos a las actividades portuarias, al transporte fluvial y marítimo y a la marina mercante nacional.

La actuación coordinada entre la administración del trabajo (MTEySS y SRT) y la autoridad marítima nacional (PNA) se formalizó y actualizó en 2015 con la firma de un Convenio de Cooperación, Colaboración y Asistencia entre el MTEySS, el Ministerio de Seguridad y la SRT. A través de este Convenio, los organismos establecieron compromisos de colaboración y asistencia entre sí, e implementaron el cruce de sus respectivas bases informáticas y su información técnica, de modo de cumplir con el MLC 2006 y Convenio núm. 188. Asimismo, a través de protocolos adicionales se precisaron los roles y materias sujetas a control que cada organismo debe verificar en las visitas de inspección a bordo.

4. EL ROL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Explicaremos aquí conjuntamente los principales mecanismos de control de aplicación de las normas laborales del trabajo embarcado y portuario que realiza el MTEySS, junto al accionar concreto de la CFPMFL. De todos modos, siempre conviene recordar que también existen acciones de inspección que realizan tanto la SRT como la PNA en el ámbito de sus respectivas competencias.

4.1. Acciones de inspección sobre buques de bandera argentina

La inspección del trabajo que se realiza a bordo de buques de bandera nacional tiene abordajes diversos. El más asimilable a lo que hemos estudiado como inspecciones estándar o generales es la denominada inspección integral, que se focaliza en la empresa empleadora y no en el buque. Aquí normalmente no se realizan visitas a los buques, sino que directamente se envía un requerimiento de documentación laboral a ser presentado en la sede del MTEySS correspondiente al domicilio de la empresa armadora. Además de la documentación laboral prevista por la LCT, este requerimiento incorpora la propia de la navegación:

- **Libro de rol.**
- **Contratos de ajuste.**

- **Documentación sobre salarios.** Por ejemplo, en la pesca de altura⁶⁵ se solicitan las constancias de captura, que son los documentos de uso obligatorio para registrar el resultado del viaje. Esto permite controlar la correcta liquidación del adicional por producción.

La CFPMFL también interviene en el **procedimiento de emisión de las certificaciones** previstas por el MLC y el Convenio núm. 188 para cierto tipo de buques:⁶⁶

- El **certificado de trabajo marítimo**, que se expide por un período no superior a cinco años y acredita que el buque ha sido inspeccionado y que cumple los requisitos previstos en la legislación nacional o en otras disposiciones relativas a la aplicación del MLC.
- El **certificado de trabajo marítimo provisorio**, que podrá ser emitido solo en determinadas circunstancias y por una validez máxima de 90 días.
- La **declaración de conformidad laboral marítima** (DMLC) con sus dos partes: la DMLC Parte I, emitida por la Secretaría de Trabajo, que contiene información donde se detallan las normas nacionales por las que se aplica el MLC; y la DMLC Parte II, elaborada por el armador, que describe las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones indicadas en la Parte I a bordo del buque o de los buques de que se trate.
- El **certificado de trabajo en la pesca**, que se expide por tres años, y acredita que el buque ha sido inspeccionado y que cumple los requisitos previstos en la legislación nacional o en otras disposiciones relativas a la aplicación del Convenio núm. 188.

Este procedimiento está regulado por el acuerdo de cooperación que mencionamos en el Apartado 3.7. Tiene varias etapas que deben cumplirse, entre las que cabe subrayar la visita al buque para controlar que se ajuste a los mínimos normativos sobre condiciones de trabajo y SST.

Por último, conviene mencionar el desarrollo de las **visitas de rutina o periódicas**⁶⁷ a los buques de bandera nacional, en las cuales se controla todo lo vinculado a las condiciones de trabajo. También pueden realizarse **inspecciones específicas** relacionadas con un problema concreto (por ejemplo, por una denuncia).

4.2. Inspección de buques de bandera extranjera

Es importante prepararse con anticipación para este tipo de visitas y revisar la información sobre el buque. Factores tales como deficiencias previas o antecedentes propios o de inspecciones

⁶⁵. Es la que se realiza en aguas marítimas alejadas de la costa.

⁶⁶. En el MLC, los buques que requieren estas certificaciones son aquellos con arqueo bruto igual o superior a 500 y que realicen viajes internacionales. En el Convenio núm. 188, son los buques que permanezcan más de tres días en el mar y que tengan una eslora (la distancia desde la proa hasta la popa) igual o superior a 24 metros o que naveguen habitualmente a distancias superiores a 200 millas náuticas de la costa argentina o fuera del borde exterior de la plataforma continental argentina, donde esta distancia es mayor. También el armador puede solicitar voluntariamente la certificación para cualquier otro tipo de buque.

⁶⁷. Recordemos que el MLC exige que las inspecciones tengan una periodicidad no superior a los tres años.

realizadas por otros países pueden ayudar a tomar una decisión sobre la naturaleza de la inspección.

De acuerdo con el MLC y el Convenio núm. 188, todo buque extranjero que haga escala en un puerto argentino⁶⁸ puede ser objeto de inspección, siempre que se cuente con sospechas fundadas de que el buque no cumple con los requisitos mínimos que fijan estas normas. Estas sospechas pueden provenir de cualquier fuente, incluidas las denuncias o quejas. En este tipo de visitas se sigue el esquema escalonado previsto por ambos convenios y precisado en las Directrices publicadas por la OIT. El esquema consta básicamente de tres etapas:

1. Cuando corresponda, **revisar las certificaciones** obligatorias. Si se verifica que la documentación es válida y completa, la inspección finaliza en ese momento, salvo que:
 - existan motivos claros para creer que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se ajustan a los requisitos del convenio;
 - existan motivos fundados para creer que el buque ha cambiado de pabellón con el fin de sustraerse al cumplimiento de las disposiciones del convenio;
 - se ha presentado una queja relativa al buque.
2. Cuando esté justificado o sea necesario, realizar **una inspección más detallada**. Ahora bien, esta etapa se convierte en la primera toda vez que un buque no lleve certificaciones o se trate de un buque de un Estado que no haya ratificado el MLC o el Convenio núm. 188. Y es así porque ambos convenios contienen cláusulas que obligan a garantizar que no se dé un trato más favorable a los buques de países no ratificantes (principio del trato no más favorable, presente en muchos tratados sobre navegación).⁶⁹
3. **Actuar** en caso de **deficiencias** o de **faltas de conformidad**. Cuando, tras realizarse una inspección más detallada, el inspector constate que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se ajustan a lo previsto en el MLC o el Convenio núm. 188, ambos convenios prevén ciertas medidas, algunas obligatorias, otras recomendadas, que deben adoptarse. Principalmente se centran en informar los incumplimientos a diversos sujetos, en especial, al gobierno del Estado del pabellón, y en exigir al representante del armador (el capitán) que rectifique la situación. Asimismo, en algunos supuestos la gravedad del incumplimiento faculta a la inspección a ordenar la inmovilización del buque hasta que la situación sea subsanada. El buque también podrá ser inmovilizado cuando su tripulación no coopere con los inspectores en el desempeño de sus funciones, por ejemplo, si les es negado el acceso a bordo o si es obstaculizada la tarea de inspección.

⁶⁸. Mayormente serán buques dedicados al transporte, ya que la Ley Federal de Pesca argentina limita la actividad a buques de bandera argentina.

⁶⁹. Obviamente, estos buques no podrían estar en condiciones de presentar el certificado y la documentación requeridos por el Convenio, y por eso serán objeto de una inspección más amplia.

Visita a buque de bandera extranjera⁷⁰

Por medio de un correo electrónico dirigido al Servicio de Tráfico Marítimo de la Prefectura Naval Argentina, un tripulante de un buque tanque de bandera de Liberia manifestó que se encontraba a bordo hacía más de un año y que no contaba con contrato laboral. El buque había zarpado el 23/07/2020 de Puerto Elizabeth (Sudáfrica), y tenía previsto amarrar en Posta de Inflamables N° 2 de Puerto Galván, Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires.

El 11 de agosto de 2020 el buque arribó a puerto y fue visitado por los inspectores del MTEySS. Allí se constataron las deficiencias denunciadas y, consecuentemente, se intimó a la firma a cumplir con el proceso de repatriación del tripulante. Además, debido a las restricciones impuestas por la pandemia de COVID-19, se intimó al armador a hacerse cargo de los gastos médicos y los que emanen del posible aislamiento que padecería el tripulante hasta llegar a su domicilio.

Asimismo, se debió dar intervención a la Dirección Nacional de Migraciones, al Consulado Liberiano (país de abanderamiento del buque) y Prefectura Naval Argentina a los fines de su desembarco.

El armador presentó plan de adecuación que incluía gastos y traslados. El tripulante arribó a su domicilio el 14 de agosto.

4.3. Inspección de la actividad portuaria

Si bien a primera vista la visita de inspección a una zona portuaria podría parecerse a la que se realiza a una fábrica, tiene ciertas particularidades que es preciso destacar. En primer lugar, el ingreso de los inspectores a la zona portuaria, debido a las medidas de seguridad y migración vigentes, debe ser notificado previamente al personal de seguridad del puerto. Esto podría afectar la eficacia de la visita en los pocos supuestos en los que el efecto sorpresa sea una ventaja necesaria, pero como contrapartida, el hecho de que haya registros sistemáticos aporta a la inspección también los datos del horario de ingreso y egreso de todos los trabajadores portuarios, y permite así controlar con exactitud la jornada de trabajo sin depender de los registros de la empresa controlada.

70. Información suministrada por la CFPMFL.

Descanso entre jornadas y planillas de ingreso y egreso al puerto

Ministerio de Trabajo c/ COPETRO S.C. s/ sumario

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II

29/12/2008

Hechos. El MTEySS impuso una multa por incumplimiento al artículo 197 de la LCT (falta de descanso entre jornadas), tomando como prueba el detalle de las planillas de ingreso y egreso al puerto. La empresa impugnó judicialmente la decisión, argumentando que debido a la operatoria portuaria, en determinados supuestos la jornada de trabajo podía extenderse por razones ajenas a ella producidas por el ingreso de los buques al puerto. La Cámara confirmó la sanción.

Decisión del tribunal (extracto). “II) Liminarmente, cabe señalar que el acta obrante a fs.1 / 2 hace plena fe respecto de la comisión de las infracciones allí comprobadas, cumpliendo con los requisitos legales exigidos, con la expresión circunstanciada de los hechos, y en que en lo que atañe a la infracción al art. 197 de la ley 20.744, se plasman resaltadas en color amarillo en las planillas de horarios de entrada y salida del personal (ver fs. 3/182), en tanto se trata de un instrumento público, que no ha sido redargüido de falsedad (arts. 979,993 C. Civil y concordantes).

Por otra parte, es meridianamente claro el art. 197 de la LCT en el sentido de entender por jornada de trabajo ‘...todo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del empleador, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio’, de modo que del cotejo de las planillas de registro de ingreso, donde lucen resaltados en amarillo aquellos casos en que se configuró la infracción, surge palmariamente que se ha conculcado lo normado en el art. 197 de la LCT con el agregado que la propia sumariada en su escrito recursivo de fs. 241/249, más allá de los motivos esgrimidos, reconoció expresamente que ‘...es posible que ocasionalmente se extienda el turno de alguno de los grupos más allá de las 12 hs., así como entre la finalización de una jornada y el inicio de la otra, no se alcancen las 12 hs. de intervalo...’ sin que el atribuido carácter de ocasional, fortuito, esporádico y no deseado por la empresa (ver fs. 244), controvierta la realidad emergente de las planillas de fs. 3/182, sin que las explicaciones brindadas para tal proceder constituyan un eximente para cumplir con la norma rectora involucrada en el tema en análisis.

Es evidente que las vicisitudes del proceso empresario, que la recurrente esgrime para explicar su violación a la garantía legal, carecen de valor para justificar tal proceder y en modo alguno quitan ilicitud a su comportamiento ilegal que afecta no cualquier derecho de los trabajadores sino el derecho al descanso diario, estrechamente vinculado al derecho a la salud.

Por ello, corresponde confirmar la multa aplicada por la infracción al art. 197 de la LCT.”

Otra particularidad está dada por la cantidad de operadores económicos que pueden estar presentes en los puertos, lo que obliga a prestar especial atención a la hora de determinar quién es el empleador directo de los trabajadores entrevistados. Consideremos que incluso en una misma área o ámbito del puerto pueden estar presentes trabajadores de diversas empresas. A modo de ejemplo, veamos las categorías previstas para inscribirse como empresa de servicios portuarios del puerto de Mar del Plata:⁷¹

GRUPO 1

- Tareas de remolque de buques, amarre y practicaaje.
- Provisión de combustible y/o derivados de hidrocarburos a buques.
- Conexionado, carga y/o descarga de hidrocarburos inflamables, productos químicos y/o agroquímicos.
- Transporte de residuos especiales y/o peligrosos.

GRUPO 2

- Empresas proveedoras de servicios de grúa móviles y otros elementos mecánicos.
- Transporte de contenedores, bobinas o/y otras cargas.
- Transporte de maquinarias y/o equipos pesados.

GRUPO 3

- Servicio de traslado de personas, incluidos aquellos con fines turísticos.
- Talleres de reparaciones y/o servicios navales.
- Servicios de salvamento y buceo.

GRUPO 4

- Recolección de residuos comunes y/o domiciliarios, en cualquiera de sus formas.
- Provisiones marítimas generales a buques (rancho).
- Provisión de agua a buques.
- Servicios de vigilancia privada.
- Agencias marítimas.
- Servicios de control de plagas y/o saneamiento ambiental y/o fumigaciones.

GRUPO 5

- Empresas de baja envergadura comercial y riesgos.

71. Resolución 41/2001 del Consorcio Portuario Regional de Mar Del Plata, Reglamento de Registro e Inscripción Anual de Empresas de Servicios Portuarios (texto según Resolución N° 146-26/2006). Disponible en: <http://www.gob.gba.gov.ar/html/gobierno/diebo/boletin/25365/varios.htm> [Consultado: 23-sep-2020].

Al igual que en el trabajo embarcado, aquí también se presenta la ventaja de contar con los datos correspondientes a la inmensa mayoría de los operadores económicos, a partir de la aplicación de las normas de la actividad que ya exigen su registro y habilitación previa para operar en la zona portuaria.

4.4. Asistencia a la inspección especializada

A fin de garantizar un despliegue territorial eficaz y eficiente, parte de las acciones de inspección que realiza la CFPMFL son delegadas a los funcionarios de las diversas agencias territoriales del MTEySS. Se trata no solo de facilitar ciertos aspectos logísticos a los inspectores especializados sino principalmente de que las agencias puedan participar activamente con sus propios inspectores y personal auxiliar en ciertas etapas de las acciones.

En concreto, la agencia territorial colabora como nexo entre la inspección especializada y la empresa sujeta a inspección. Formula y procesa los requerimientos de documentación que se hagan a la empresa ubicada en su ámbito de actuación territorial y, eventualmente, los sumarios por infracciones también serán tramitados de forma descentralizada.⁷²

4.5. Régimen de infracciones y sanciones

Se aplica el marco regulatorio general que hemos estudiado en el Módulo 2, a partir de lo previsto en el REGESIL y la Ley N° 25.877, tanto en lo que hace a facultades de los inspectores como al régimen de infracciones y sanciones. Sin embargo, hay algunas que están especialmente vinculadas a la temática en estudio. Por ejemplo, en caso de detectarse un contrato de ajuste que ha sido declarado y registrado, pero que no ha sido celebrado por escrito, será considerado infracción leve, por encuadrar en el tipo infracción previsto en el Artículo 2 inciso d) del REGESIL: “[Infracción leve es] cualquier otra que viole obligaciones meramente formales o documentales, salvo las tipificadas como graves o muy graves”.

72. Módulo 1, Apartado 3.6. “Coordinación territorial”.

5. RESUMEN

Este módulo 15 constituye un primer contacto con una de las formas especializadas de ejercer la inspección del trabajo: aquella relativa a la navegación y al trabajo portuario. Con ese fin, presentamos aquí las principales características del trabajo que se realiza en el transporte marítimo, en la pesca y en los puertos, y destacamos las grandes diferencias que tienen entre sí y los déficits de trabajo decente presentes en cada sector.

También estudiamos cómo el fragmentado, disperso y específico marco normativo internacional del trabajo embarcado se ha ido concentrando en dos instrumentos principales, en busca de solucionar problemas de larga data, ya sea la ausencia de regulaciones o bien las bajas tasas de ratificación de anteriores acuerdos internacionales. Incluso se destaca como un problema pendiente la falta de una regulación adecuada para la navegación interior.

Estudiamos también cómo se compone la regulación nacional del contrato de ajuste, y destacamos las notas características que lo separan o diferencian del contrato de trabajo típico de la Ley de Contrato de Trabajo.

Finalmente, mostramos los aspectos centrales de una inspección del trabajo que se distingue, en parte, por tener acceso a ámbitos regidos en algunos supuestos por legislación extranjera y, en todos, por normas laborales especiales muy variadas y específicas, que exigen del inspector un particular grado de especialización: una especialización para la cual, esperamos, este módulo sirva de aporte inicial.

6. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS RECOMENDADAS

Libros, publicaciones e informes

- Administración General de Puertos SE (AGP), 2020. Puerto de Buenos Aires, Informe Estadístico 2019.
- García, N. 2019. “La planificación del transporte por agua en Argentina. Límites y desafíos para los próximos años”. En: *Documentos de trabajo del Instituto de Transporte* N° 13, UNSAM.
- Javillier, J. C. (Dir.). 2001. *Las normas internacionales del trabajo: Un enfoque global*. 75º aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Versión

preliminar], Malta: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087694/lang--es/index.htm [Consultado: 24-sep-2020].

- Organización de las Naciones Unidas (ONU). 2019. “Informe sobre el transporte marítimo 2019”, Nueva York: Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).
- ___. 2020. “Océanos y derecho del mar”. En: *Asuntos que nos importan*. Disponible en: <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/oceans-and-law-sea/index.html> [Consultado: 24-sep-2020].
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). 2014. “Perfiles de pesca y acuicultura por países. Argentina. Hojas de datos de perfiles de los países”. Departamento de Pesca y Acuicultura. Disponible en: <http://www.fao.org/fishery/> [Consultado: 24-sep-2020].
- ___. 2020. *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2020. La sostenibilidad en acción*. Roma. Disponible en: <https://doi.org/10.4060/ca9229es> [Consultado: 24-sep-2020].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1996. “Revisión de la Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28). Informe I”, Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 84ª Reunión (marítima).
- ___. 2002a. “Definiciones y disposiciones relativas al ámbito de aplicación contenidas en los instrumentos de la OIT sobre el trabajo marítimo y textos afines”, Ginebra: Grupo de Trabajo tripartito de alto nivel sobre las normas relativas al trabajo marítimo (Segunda reunión).
- ___. 2002b. “Estudio general de las memorias relativas al Convenio núm. 137 y a la Recomendación núm. 145 sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)”, Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión.
- ___. 2003. “Condiciones de trabajo en el sector pesquero. Una norma general (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero, Informe V (1)”, Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª Reunión. Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/103B09_50_span.pdf [Consultado: 24-sep-2020].
- ___. 2005. “Adopción de un instrumento para refundir las normas sobre el trabajo marítimo. Informe I (1A)”, Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 94ª Reunión (marítima). Disponible en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_369_span.pdf [Consultado: 24-sep-2020].
- ___. 2017a. “Trabajo decente para los pescadores migrantes. Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales. Disponible en: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_569897/lang--es/index.htm [Consultado: 24-sep-2020].
- ___. 2019a. Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima. “Informe final: Actualización del salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes: Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187); Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su

versión enmendada, pauta B 2.2.4 – Salario básico o remuneración mínima mensual para los marineros preferentes (Ginebra, 19-20 de noviembre de 2018)”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales Disponible en: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_676178/lang--es/index.htm [Consultado: 24-sep-2020].

- ___. 2019b. “Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar. Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero – 1º de marzo de 2019)”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales. Disponible en: https://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_664168/lang--es/index.htm [Consultado: 24-sep-2020].
- ___. 2019c. “Las condiciones de trabajo en la navegación interior en América Latina: El caso de la Hidrovía Paraguay-Paraná”, Miguel Canessa y Ana María Brunet, Documento de trabajo núm. 333, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales. Disponible en: https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_757376/lang--es/index.htm [Consultado: 24-sep-2020].
- Romero Basaldúa, L. C. 2008. *Gente de mar. Contrato de ajuste* (2ª ed.), Córdoba: Lerner Editora.

7. NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

7.1. Normas internacionales del trabajo

Los instrumentos se listan agrupados según la actividad, el tema y el estatus que les ha asignado el Consejo de Administración de la OIT. En la 2ª columna aparece la información relativa a la cantidad de países que lo ratificaron, además de indicar entre paréntesis la cantidad de países que lo han denunciado, y en la 3ª columna señalamos si han sido ratificados o no por Argentina. Finalmente, cuando colocamos un asterisco (*) significa que el instrumento ha sido ratificado por Argentina, pero denunciado automáticamente por la ratificación de un convenio superador.

Gente de mar

NORMA	Ratif.	Arg.
DISPOSICIONES GENERALES		
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS⁷³		
Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185)	35	No
Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	97	Sí
Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)	55 (44)	
Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976	24 (24)	No
Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (núm. 155)		
INSTRUMENTO EN SITUACIÓN PROVISORIA⁷⁴		
Recomendación sobre los estatutos nacionales de la gente de mar, 1920 (núm. 9)		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	64 (10)	No
Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958 (núm. 107)		
PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS Y LOS MENORES		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	51 (44)	Sí*
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	82 (57)	Sí*
Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7)	53 (52)	Sí*
Recomendación sobre la protección de los jóvenes marinos, 1976 (núm. 153)		
ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES		
INSTRUMENTO QUE HA SIDO SUPERADO		
Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (núm. 137)		
REEMPLAZÓ A:		
Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 (núm. 77)		

73. Esta categoría comprende los instrumentos que el Consejo de Administración clasificó como aquellos que siguen respondiendo a las actuales necesidades y, por lo tanto, su ratificación y aplicación debe seguir siendo promovida. Además, comprende los instrumentos adoptados después de 2000.

74. Son instrumentos que han dejado de estar completamente actualizados pero que siguen siendo pertinentes en ciertos aspectos.

NORMA	Ratif.	Arg.
ACCESO AL EMPLEO		
INSTRUMENTO PENDIENTE DE REVISIÓN⁷⁵		
Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)	38 (28)	No
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Recomendación sobre el empleo de la gente de mar (evolución técnica), 1970 (núm. 139)		
Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	41 (32)	Sí*
Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)	37 (26)	Sí*
Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 179)	10 (10)	No
Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74)	26 (24)	No
Recomendación sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (núm. 186)		
CONDICIONES GENERALES DE EMPLEO		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Recomendación sobre la repatriación de capitanes y aprendices, 1926 (núm. 27)		
Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)	17 (14)	No
Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	60 (44)	Sí*
Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	47 (34)	Sí*
Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91)	25 (19)	No
Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 57)	3 (2)	No
Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 166)	14 (10)	No
Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936 (núm. 49)		
Recomendación sobre la repatriación de la gente de mar, 1987 (núm. 174)		
Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76)	0	No
Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)	21 (21)	No
Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93)	5	No

⁷⁵. En estos casos, el Consejo de Administración ha decidido revisar una serie de convenios y recomendaciones. La revisión de un instrumento puede entrañar la adopción de un protocolo, la adopción de un nuevo convenio o una nueva recomendación, que sustituyan (cualquiera de ellos) total o parcialmente al instrumento que se ha revisado.

NORMA	Ratif.	Arg.
Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 187)		
REEMPLAZÓ A:		
Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, 1958 (núm. 109)		
Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109)	15 (4)	No
Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)	6 (2)	No
Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72)	5 (4)	No
SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO		
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS		
Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 163)	18 (14)	No
Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (núm. 173)		
Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (núm. 164)	15 (12)	No
INSTRUMENTOS EN SITUACIÓN PROVISORIA		
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)	47 (32)	No
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970 (núm. 133)	32 (22)	No
Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 1970 (núm. 140)		
Recomendación sobre el alojamiento de la tripulación (lucha contra ruidos), 1970 (núm. 141)		
Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)		
SOLICITUDES DE INFORMACIÓN		
Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142)		
Recomendación sobre el suministro de ropa de cama, vajilla y artículos diversos (tripulación de buques), 1946 (núm. 78)		
INSTRUMENTOS PENDIENTES DE REVISIÓN		
Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)	25 (19)	Sí*

NORMA	Ratíf.	Arg.
Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	25 (19)	No
Recomendación sobre la asistencia médica para las personas a cargo de la gente de mar, 1946 (núm. 76)		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)	5 (4)	No
Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48)		
Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)	46 (35)	Sí*
Recomendación sobre los botiquines a bordo de los buques, 1958 (núm. 105)		
Recomendación sobre consultas médicas en alta mar, 1958 (núm. 106)		
Recomendación sobre el bienestar de la gente de mar, 1970 (núm. 138)		
SEGURIDAD DEL EMPLEO		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)	17 (13)	No
Recomendación sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 154)		
SEGURIDAD SOCIAL		
INSTRUMENTO ACTUALIZADO		
Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (núm. 165)	3 (3)	No
INSTRUMENTOS PENDIENTES DE REVISIÓN		
Recomendación sobre el seguro de desempleo (gente de mar), 1920 (núm. 10)		
Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)	18 (13)	No
Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)	13	Sí
Recomendación sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 75)		
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	60 (46)	Sí*
Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)	20 (16)	No
Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)	7 (1)	No

NORMA	Ratif.	Arg.
INSPECCIÓN DEL TRABAJO		
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS		
Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 178)	15 (14)	No
Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996 (núm. 185)		
REEMPLAZÓ A:		
Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1926 (núm. 28)		

Pescadores

NORMA	Ratif.	Arg.
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS		
Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)	18	Sí
Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199)		
SOLICITUD DE INFORMACIÓN		
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)	23 (4)	No
INSTRUMENTOS PENDIENTES DE REVISIÓN		
Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	30 (5)	No
Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	23 (3)	No
Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)	10	No
Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126)		
INSTRUMENTO QUE HA SIDO SUPERADO		
Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	29 (24)	No
DEROGADO		
Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7)		
REEMPLAZADA POR:		
Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2005 (núm. 196)		

Navegación interior

NORMA	Ratif.	Arg.
Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior), 1920 (núm. 8)		

Trabajadores portuarios

NORMA	Ratif.	Arg.
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS		
Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	27	No
Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 160)		
INSTRUMENTOS EN SITUACIÓN PROVISORIA		
Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	25	No
Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)		
INSTRUMENTO PENDIENTE DE REVISIÓN		
Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	66	Sí
INSTRUMENTOS QUE HAN SIDO SUPERADOS		
Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	46 (14)	Sí
Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1932 (núm. 40)		
DEROGADOS		
Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28)		
Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), 1929 (núm. 33)		
Recomendación sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones), 1929 (núm. 34)		

Ratificaciones a agosto de 2020.

Todas estas normas internacionales del trabajo así como el resto de la información vinculada pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12030::NO::> [Consultado: 24-sep-2020].

7.2. Principales normas internacionales sobre Derecho marítimo

Consignamos a continuación los principales instrumentos, especialmente aquellos que tienen impacto en la formación y contratación de trabajadores, en el trabajo a bordo, o en la zona portuaria.

NORMA	Ratif.	Arg.
INSTRUMENTOS ACTUALIZADOS		
Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (CONVEMAR), 1982	168	Sí
Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (SOLAS), 1974, enmendado	169	Sí
Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques, 1973, modificado por el Protocolo de 1978 (MARPOL)	162	Sí
Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (STCW)	168	Sí
Convenio sobre el reglamento internacional para prevenir los abordajes, 1972 (COLREG)	163	Sí
Convenio para facilitar el tráfico marítimo internacional 1965 (FAL)	127	Sí
Convenio internacional sobre líneas de carga 1966 (LL)	166	Sí
Convenio internacional sobre búsqueda y salvamento marítimos, 1979 (SAR)	115	Sí
Convenio para la represión de actos ilícitos contra la seguridad de la navegación marítima, 1988 (SUA)	168	Sí
Convenio internacional sobre la seguridad de los contenedores, 1972 (CSC)	86	Sí
Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros, 1977, sustituido por el Protocolo de Torremolinos de 1993 (SFV)	17	No
Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros, 1995 (STCW-F)	33	No
Acuerdo sobre buques de pasaje que prestan servicios especiales, 1971, y Protocolo sobre espacios habitables en buques de pasaje que prestan servicios especiales, 1973 (STP)	18	No
Convenio internacional sobre arqueo de buques, 1969 (TONNAGE)	161	Sí
Convenio internacional sobre salvamento marítimo, 1989 (SALVAGE)	76	No

Ratificaciones a agosto de 2020.

La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (1982) y su información vinculada pueden ser consultados en: https://www.un.org/depts/los/convention_agreements/convention_overview_convention.htm [Consultado: 24-sep-2020].

Los convenios de la OMI y su información vinculada pueden ser consultados en: <https://www.imo.org/es/About/Conventions/Paginas/ListOfConventions.aspx> [Consultado: 24-sep-2020].

7.3. Normativa nacional

NORMA	Año
Decreto 562/1930. Reglamenta el trabajo del personal afectado a los servicios marítimo, fluvial y portuarios	1930
Decreto-Ley N° 19492/1944 (ratificado por Ley 12.980). Navegación y Comercio de Cabotaje Nacional - Reglamentación	1944
Ley N° 17.371. Régimen de Trabajo a bordo del Personal de la Navegación	1967
Ley N° 17.823. Se establecen disposiciones complementarias a la Ley 17.371, que reglamentan el trabajo a bordo de buques y artefactos navales	1968
Ley N° 20.401. Repatriación de la gente de mar	1973
Ley N° 20.094. Ley de Navegación	1973
Ley N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo	1974
Ley N° 24.093 de Actividades Portuarias	1993
Decreto 572/1994. Reglamento de formación y capacitación del personal embarcado de la marina mercante	1994
Ley N° 24.922. Ley Federal de Pesca	1997
Ley N° 27.419. Desarrollo de la Marina Mercante Nacional y la Integración Fluvial Regional	2018
Decreto 650/2018. Reglamentación de la Ley N° 27.419	2018
Decreto 770/2019. Reglamento de la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre (REGINAVE)	2019
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
Resolución SRT 463/2009. Relevamiento general de riesgos laborales	2009
Resolución SRT 37/2010. Exámenes médicos. Nómina de personal expuesto	2010
Resolución SRT 299/2011. Elementos de protección personal	2011
Resolución SRT 85/2012. Estudios de ruido	2012
Resolución SRT 84/2012. Medición de iluminación	2012
Resoluciones SRT 290/2015. Estudios de puesta a tierra	2015
Resolución SRT 801/2015. Etiquetado de productos químicos	2015
Resolución SRT 861/2015. Medición de contaminantes químicos	2015
Resolución SRT 886/2015. Relevamiento de condiciones ergonómicas	2015

NORMA	Año
SEGURIDAD SOCIAL	
Decreto 6730/1968	1968
Decreto 1852/1975	1975
Decreto 3092/1971	1971
Decreto 5912/1972	1972
Decreto 383/2003	2003
Decreto 864/2004	2004
Decreto 2135/1974	1974
Resolución MTEySS140/2006	2006
Resolución MTEySS 1444/2010	2010

Todas ellas disponibles para su consulta en: <http://www.infoleg.gob.ar/> [Consultado: 24-sep-2020].

Las ordenanzas de la Prefectura Naval Argentina pueden ser consultadas en: <https://www.argentina.gob.ar/prefecturanaval/reglamentacion/ordenanzas> [Consultado: 24-sep-2020].

Las convenciones colectivas del trabajo mencionadas en el módulo pueden ser consultadas en: <https://convenios.trabajo.gob.ar/ConsultaWeb/consultaBasica.asp> [Consultado: 24-sep-2020].



EJERCICIO 1

TÍTULO	Características del trabajo embarcado y portuario
OBJETIVOS	• Conocer las principales características del mercado de trabajo en los diversos sectores abarcados por este módulo.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá: • Analizar las afirmaciones contenidas en el formulario y marcar, según corresponda en cada caso, si es característica del trabajo en el transporte marítimo, en la pesca o en el trabajo portuario. • Completar los espacios con otras afirmaciones tomadas del texto. • Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.
TIEMPO	• 10' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	• Formulario “El trabajo embarcado y portuario”.



EJERCICIO 1 / FORMULARIO: EL TRABAJO EMBARCADO Y PORTUARIO

CARACTERÍSTICA	MARÍTIMO	PESCA	PORTUARIO
A nivel mundial, 39 millones de personas trabajan en el sector.			
A nivel mundial, 1,6 millones de personas trabajan en la actividad.			
Es un sector con mucha informalidad.			
Es un sector con poca informalidad.			



EJERCICIO 2

TÍTULO	El Convenio sobre trabajo marítimo
OBJETIVO	• Conocer los principales contenidos del MLC y familiarizarse con la forma en la que se presentan y desarrollan.
TAREAS	Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. A cada grupo se asignará un extracto de uno de los cuatro primeros títulos que componen el Reglamento y el Código del MLC. Cada grupo deberá: • Leer el texto prestando especial atención a la forma en la que se desarrolla cada tema a medida que se avanza desde Reglamento hacia las dos partes que componen el Código. • Sintetizar los principales resultados de la lectura realizada. • Designar a una persona para presentar el informe en plenario.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.



EJERCICIO 3

TÍTULO El contrato de ajuste

OBJETIVO • Conocer las características principales que distinguen al contrato de ajuste.

TAREAS Se formarán grupos de 4 ó 5 personas. Cada grupo deberá:

- Analizar el marco normativo que regula el contrato de ajuste y señalar las principales características que lo diferencian del contrato de trabajo regulado por la LCT, agrupándolas según se propone en el formulario.
- Elegir un portavoz que presente el trabajo del grupo.

TIEMPO

- 25' para el trabajo de grupo.
- 5' para la presentación de cada grupo.
- 15' para la discusión final.

RECURSOS Caso 1.

**EJERCICIO 3 / FORMULARIO: EL CONTRATO DE AJUSTE**

ELEMENTO	CARACTERÍSTICA/S DISTINTIVA/S
Laboralidad	
Acceso al empleo	
Nacionalidad	
Formalización	
Modalidades contractuales	
Subordinación	
Repatriación	
Salarios	



EJERCICIO 4

TÍTULO	Diversos abordajes para un mismo incumplimiento
OBJETIVO	• Procurar que los inspectores estén familiarizados con las particularidades de las visitas de inspección a buques.
TAREAS	Una de las características que más hemos destacado para la inspección del trabajo especializada en trabajo embarcado es el diverso tratamiento que se da a los buques según la bandera que enarbolan. Utilice el ejemplo que aparece en el Caso 1 para responder en grupo las siguientes consignas: • Analice cómo debería ser abordada la visita por el inspector y describa qué medidas está habilitado para tomar, según se trate de: a) un buque de bandera argentina; b) un buque de bandera extranjera de un país que ratificó el MLC; c) un buque de bandera extranjera de un país que no ratificó el MLC. • Designe a un portavoz que presente el informe, con los puntos principales que su grupo debatió.
TIEMPO	• 20' para el trabajo de grupo. • 5' para la presentación de cada grupo. • 15' para la discusión final.
RECURSOS	Caso 1.



EJERCICIO 4 / CASO 1

A partir de una denuncia recibida por la PNA y remitida al ministerio, se realiza una visita de inspección a un buque granelero de gran tamaño amarrado en el puerto de San Lorenzo (provincia de Santa Fe). Allí se detecta como incumplimiento la falta de pago de los últimos tres salarios mensuales, y este incumplimiento afecta a la totalidad de la tripulación.

[illegible]