



Facultat de Nàutica de Barcelona

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA

Proyecto Final de Carrera

Organización del tiempo laboral y
personal a bordo de los buques
mercantes

Memoria

Autor: Marc Borràs Salla

Director: Jordi Ojeda Rodríguez

Titulación: Licenciatura en Máquinas Navales

Resumen

El presente proyecto, titulado *Organización del tiempo laboral y personal a bordo de los buques mercantes*, se basa en el análisis de la organización del tiempo a bordo de los buques de las diferentes empresas navieras españolas y sus posibilidades de mejora.

La sociedad actual tiene la necesidad de organizar el tiempo, el empleado a parte de su trabajo, necesita tiempo para su familia, sus aficiones, etc. El sector de la marina mercante, es y ha sido durante años un sector con dificultades para organizar el tiempo de trabajo, por este motivo se considera la necesidad de realizar un proyecto donde se analice el sector y sus dificultades en este ámbito.

Todo esto, teniendo en cuenta los avances en la comunicación, como por ejemplo; la posibilidad de conectarse a internet en un buque navegando, las nuevas metodologías de gestión de personas y otras mejoras para que pueda ser minimizado el impacto de la distancia.

El proyecto ha sido dividido en ocho temas:

1. Un glosario que consiste en dos partes: vocabulario del mundo del mar y vocabulario en relación a la organización del tiempo.
2. La introducción y los objetivos del proyecto.
3. Un resumen de estudios complementarios.
4. El análisis de la normativa de ámbito nacional e internacional, en referencia a la organización del tiempo de trabajo a bordo.
5. Análisis de las diferentes empresas del sector de la Marina Mercante española. Destacando las fortalezas de cada empresa y sus debilidades. Se analiza el convenio que redactó la ITF para los buques con pabellón de conveniencia y se hace mención, a las reglas más importantes del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006 (CTM 2006).
6. Estudio de campo, donde se han encuestado a tripulantes de diferentes empresas, dando su opinión directa sobre su situación personal, la realidad que viven a bordo de los buques y la relación con la empresa. Mediante estas encuestas se han encontrado oportunidades de mejora y se han verificado el cumplimiento de los convenios colectivos. También se han realizado entrevistas a dos expertos del ámbito.

7. Un convenio tipo, donde se recogen los puntos fuertes de los convenios de las empresas, las mejoras que recomiendan los expertos en sus estudios y las inquietudes y las recomendaciones de las personas encuestadas y entrevistadas.
8. Los costes del proyecto.

Finalmente se recogen las conclusiones del proyecto, la bibliografía utilizada y los anexos.

Sumario

RESUMEN	3
SUMARIO	6
1. GLOSARIOS	12
1.1. Glosario mar	12
1.2. Glosario sobre la organización del tiempo de trabajo	14
2. INTRODUCCIÓN	17
2.1. Origen del proyecto	17
2.2. Motivación	17
2.3. Objetivos del proyecto	19
2.4. Alcance del proyecto	19
3. RESUMEN ESTUDIOS COMPLEMENTARIOS	21
3.1. Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families	21
3.2. El buque mercante. Un análisis sociológico	26
3.3. Optimización de la carga de trabajo (turnicidad y horarios) a bordo de un buque mercante.....	32
4. NORMATIVA RELACIONADA CON EL PROYECTO	36
4.1. Estatuto de los trabajadores y convenios	36
4.1.1. El Estatuto de los trabajadores.....	37
4.1.2. El convenio sectorial de la Marina Mercante.....	37
4.1.3. Laudo arbitral de la Marina Mercante	37
4.2. Real decreto 285/2002 sobre jornadas especiales de trabajo,	37
4.3. Normativa internacional.....	40
4.3.1. Ejemplos de normalización extracomunitaria en cuanto a horas de trabajo.....	41
4.3.2. Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (CTM 2006)	41
5. ANÁLISIS DEL SECTOR	43
5.1. Introducción.....	43
5.2. El sector “La Marina Mercante española”	44
5.3. Selección de empresas	46
5.4. Parámetros de estudio	47
5.4.1. Periodo de prueba	47

5.4.2.	Transbordos.....	48
5.4.3.	Expectativa de embarque	49
5.4.4.	Licencias o permisos.....	49
5.4.5.	Excedencias	53
5.4.6.	Viajes (Relevos)	53
5.4.7.	Comida fría	54
5.4.8.	Jornada Laboral	55
5.4.9.	Horas extraordinarias.....	57
5.4.10.	Vacaciones/descansos	58
5.4.11.	Relevo de personal.....	60
5.4.12.	Puesto en tierra	61
5.4.13.	Familiares acompañantes	62
5.4.14.	Correspondencia tripulantes	64
5.4.15.	Fondeadas	64
5.4.16.	Atraques lejanos.....	65
5.4.17.	Servicios recreativos a bordo.....	70
5.4.18.	Fiestas navideñas	75
5.4.19.	En reparación	75
5.4.20.	Cese por jubilación	76
5.4.21.	Mejoras sociales.....	76
5.4.22.	Premios vinculación	76
5.4.23.	Servicio de préstamo.....	77
5.5.	Puntos destacados de algunas compañías.....	77
5.5.1.	Acciona Trasmediterránea.....	77
5.5.2.	Balearia.....	78
5.5.3.	Teekay	78
5.5.4.	ISM (Buques de apoyo sanitario)	78
5.5.5.	CSIC.....	78
5.5.6.	Distribuidora Marítima Petrogás	78
5.6.	ITF uniform "TCC" collective agreement for Crews on Flag of Convenience Ships...	79
5.7.	Convenio sobre el trabajo marítimo 2006	79
6.	ESTUDIO DE CAMPO	87
6.1.	Encuestas a tripulantes.....	87
6.1.1.	Introducción	87
6.1.2.	Resultados globales.....	87
6.1.3.	Resultados por empresa	90

6.2. Entrevistas realizadas	101
6.2.1. Resumen de la entrevista realizada al Profesor Rodríguez Martos.....	102
6.2.2. Resumen de la entrevista realizada al delegado sindical de un buque de Acciona Trasmediterránea.	103
7. RESULTADOS: EL CONVENIO TIPO _____	105
8. ANÁLISIS ECONÓMICO DEL PFC _____	111
CONCLUSIONES _____	112
AGRADECIMIENTOS _____	115
BIBLIOGRAFÍA _____	117
Referencias bibliográficas	117
Bibliografía complementaria.....	117
Anexo 1: Entrevista a Ricard Rodríguez Martos.....	124
Anexo 2: Entrevista a un delegado sindical de un buque de Acciona	124

Listado de ilustraciones

Ilustración 1: Buque de Acciona Trasmediterránea en puerto de Morro Jable _____	17
Ilustración 2: Grados de prioridad en la aplicación de convenios colectivos _____	36
Ilustración 3: Buque atracado _____	44
Ilustración 4: Relación buques registrados por año _____	45
Ilustración 5: Relación de empresas inscritas por año _____	45
Ilustración 6: Horario del departamento de máquinas del buque José M ^a Entrecanales _____	55
Ilustración 7: Puerto de Morro Jable _____	62
Ilustración 8: Buques fondeados _____	65
Ilustración 9: Mesa de Ping-pong del buque Zurbarán _____	70
Ilustración 10: Buque en reparación _____	76

Listado de tablas

Tabla 1: Descanso entre jornadas mínimo y máximo tiempo de trabajo _____	39
Tabla 2: Periodos de prueba anormales _____	48
Tabla 3: Expectativa de embarque _____	49
Tabla 4: Licencias de índole familiar según empresa _____	51
Tabla 5: Jornada laboral de las distintas navieras _____	57
Tabla 6: Ranking de vacaciones empresas _____	59
Tabla 7: Márgenes de días para relevar a un tripulante _____	61
Tabla 8: Servicios recreativos a bordo y diferentes asignaciones en empresas _____	73
Tabla 9: Resultados globales encuestas _____	89
Tabla 10: Resultados de las encuestas a los tripulantes de la compañía Acciona Trasmediterránea	91
Tabla 11: Resultados de las encuestas a los tripulantes de la compañía Balearia _____	93
Tabla 12: Resultados de las encuestas a los tripulantes del CSIC _____	95
Tabla 13: Resultados de la encuesta del tripulante de la compañía distribuidora marítima petrogas	97
Tabla 14: Resultado de la encuesta al tripulante de la compañía Teekay _____	99
Tabla 15: Resultado de la encuesta al tripulante de la compañía V.Ships USA LLC _____	101

1. Glosarios

1.1. Glosario mar

Bandera de conveniencia: es aquella enarbolada por buques civiles, cuya relación o «lazo auténtico» entre el naviero y el Estado del cual enarbolan su pabellón es accidental. Estos estados ofrecen un sistema de registro cuyos controles son mínimos, así como importantes ventajas económicas con respecto al país de origen.

Se les ha denominado también como registros abiertos, registros refugio o banderas piratas.

Las empresas armadoras buscan las banderas de conveniencia a fin de reducir los costos operativos y evitar regulaciones estrictas en cuanto a seguridad o tasas fiscales, que de otra manera se verían obligadas a cumplir con el desembolso adicional. [1]

BOE: Boletín Oficial del Estado.

BOP: Boletín Oficial Provincial.

Buque AV: Buque Alta Velocidad.

Buque PAX: Buque destinado al transporte de pasaje.

Buque RO-PAX: Buque destinado al transporte de carga rodada y pasaje.

Buque RO-RO: Buque destinado al transporte de carga rodada.

Convenio STCW: Convenio Internacional sobre normas de Formación, Titulación y Guardia para la gente de mar.

CSIC: Centro Superior de Investigaciones Científicas

GT: Gross Tonnage / Arqueo de Registro Bruto

ILO-OIT: International Labour Organization/Organización Internacional del Trabajo.

ISM: Instituto Social de la Marina

ITF Seafarers: Sección de la marina de la ITF.

ITF: International Transport Workers' Federation/ Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.

MM: Marina Mercante

OMI-IMO: Organización Marítima Internacional/ International Marine Organization.

PC: Ordenador personal

RD: Real Decreto

SIRC: Seafarers International Research Centre

SSCC: Sociedades de Clasificación

Training: Proviene del inglés, en español significa entrenamiento o formación. Cuando un tripulante que llega a un buque que nunca ha estado y se tiene que formar sobre el mismo y adaptarse, se llama "Training", estos duran hasta que el tripulante puede ejecutar sus tareas sin ayuda. Según la enciclopedia Wikipedia, "Training" es la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias como resultado de la enseñanza de habilidades vocacionales o prácticas y conocimientos relacionados con las competencias específicas de utilidad. La capacitación tiene metas específicas para mejorar la propia capacidad, la capacidad y el rendimiento.

UE: Unión Europea

UMS: Unattended Machine Space/ Espacio de maquinaria desatendida

1.2. Glosario sobre la organización del tiempo de trabajo

Conciliación: Según la RAE, significa la conveniencia o semejanza de una cosa con otra. En este proyecto los aspectos que se tratan son de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Niveles de la organización del tiempo de trabajo: El nivel *macro* es el que corresponde a las leyes, disposiciones y costumbres que fijan valores máximos para la jornada laboral y las condiciones que ésta debe respetar, los horarios escolares, los horarios comerciales, los de los centros de salud, los de los transportes, los de la televisión y los de los espectáculos.

Las personas que trabajan (en una industria, un hospital, un centro escolar, una tienda, un parque de bomberos, etc.) tienen que poder comprar, llevar a sus hijos/as a la escuela, disfrutar del tiempo de ocio, etc. Obviamente, este nivel de la organización del tiempo de trabajo presenta problemas que no pueden resolverse a satisfacción de todo el mundo, según ponen de manifiesto las polémicas sobre los horarios comerciales, de los medios de transporte, etc., de que se hace eco tan a menudo los medios de comunicación. En realidad, este nivel *macro* corresponde a la organización social del tiempo. [2]

En el nivel *meso*, condicionado por el nivel superior (*macro*), se trata de determinar, para cada persona de la plantilla, cuántas horas deberá trabajar en cada período (cada día, cada semana), con arreglo a qué horario y, finalmente, qué tareas deberá llevar a cabo en cada momento. Nos referiremos a estos tres tipos de decisiones, respectivamente, mediante los términos planificación, programación y asignación de tareas. Dado que casi siempre se determina por este orden, puede decirse que constituyen las tres etapas o fases del nivel *meso*. [2]

El nivel que denominamos micro comprende las decisiones sobre las pausas para las necesidades personales y para recuperarse de la fatiga, y sobre el tiempo de preparación que exigen algunos puestos de trabajo al iniciar o terminar la jornada laboral (ponerse o quitarse el uniforme o la ropa de trabajo, recoger o entregar instrumentos...). Son temas clásicos en la organización del trabajo, y las soluciones a menudo se adoptan de forma negociada, de acuerdo con reglas más o menos empíricas[2]

Organización del tiempo: Organizar el tiempo de trabajo consiste en determinar la cantidad y la distribución temporal del tiempo de trabajo, así como las tareas que cada trabajador debe llevar a cabo en cada momento, de modo que se respeten un conjunto de condiciones y que la solución optimice o sea satisfactoria con relación a un indicador de calidad o más.[2]

Planificación Vs programación: La planificación y la programación son conceptos relacionados y se distinguen por el grado de detalle (la planificación es más agregada y la programación más detallada). El horizonte típico de la planificación es un año, dividido en períodos que pueden ser meses, bloques de un cierto número de semanas (4, por ejemplo) o semanas.

En la programación, el horizonte es mucho más corto (puede ser una semana o un día) y los períodos también (horas o fracciones de hora).[2]

Planificación: Es la acción y el efecto de planificar; es decir, de prever las acciones que deben llevarse a cabo en un intervalo de tiempo futuro, que se denomina *horizonte de planificación* y que se divide en *períodos*. Tradicionalmente, la planificación sólo consideraba como variable el número de horas extras. La jornada normal, fuera de los períodos de vacaciones, era fija. Con el tiempo se han ido introduciendo diversas modalidades de flexibilidad: anualización de la jornada, cuentas (o bolsas) de horas y otras. En el caso más general, a partir de una previsión de la demanda debe determinarse, para cada miembro de la plantilla, cuántas horas debe trabajar cada día (o cada semana) de los incluidos en el horizonte de planificación; la solución debe respetar ciertas condiciones, establecidas por la legislación o los convenios, que deben garantizar que la dedicación al trabajo sea compatible con la salud y la vida personal. Se trata de un problema complejo que requiere instrumentos avanzados.[2]

Programación: Es la determinación de los horarios de trabajo (horas de inicio y de finalización del trabajo), ya hace tiempo que comporta importantes dificultades en aquéllos servicios que no pueden controlar la distribución temporal de la demanda (mediante, por ejemplo, un sistema de cita previa). Tradicionalmente, se ha procurado adaptar la capacidad a la demanda recurriendo al empleo de horarios distintos, pero a menudo fijos, para cada persona; se trataba de determinar cuántas personas, o cuáles, había que asignar a cada tipo de horario.[2]

2. Introducción

2.1. Origen del proyecto

El origen del proyecto es consecuencia de las experiencias generadas en periodos de prácticas realizados en los años 2011 y 2012 a bordo de los buques “Zurbarán”, “Murillo” y “José María Entrecanales” de la compañía Acciona Trasmediterránea. Durante este periodo muchos fueron los tripulantes que demostraban intranquilidad y malestar a bordo de los buques. La distancia de su hogar, la falta de medios para conciliar una vida familiar durante largas campañas de embarque, la poca planificación de los embarques y desembarques, cambios frecuentes de centro de trabajo, etc, y en consecuencia, surgió la idea de realizar el presente proyecto.



Ilustración 1: Buque de Acciona Trasmediterránea en puerto de Morro Jable

2.2. Motivación

Los principales factores de motivación de este proyecto, son los diferentes hechos percibidos a bordo los buques, los cuales se creía que optando por distintas soluciones se podría llegar a crear situaciones de mejor convivencia y satisfacción por parte de la tripulación.

La intención es realizar un proyecto para aportar conocimiento e información al sector y a la sociedad en general.

2.3. Objetivos del proyecto

El objetivo del proyecto es realizar un análisis sobre la organización del tiempo de una selección de empresas navieras españolas. Mediante el análisis de convenios colectivos, normativa, entrevistas a expertos y encuestas a tripulantes. Para finalmente obtener un convenio tipo con unas recomendaciones de mejora.

Para alcanzar el objetivo se realizarán las siguientes acciones:

- Analizar la normativa existente sobre el tema y su aplicación
- Analizar la situación actual del sector de la Marina Mercante española
- Realizar una selección de empresas navieras con diferentes tipologías de buques
- Analizar los convenios colectivos de las empresas seleccionadas
- Identificar las buenas prácticas de las empresas del sector y sobre todo las opciones de mejora
- Exponer y analizar las diferentes recomendaciones de estudios realizados por expertos
- Identificar, mediante encuestas, la opinión de la gente del mar de algunas empresas seleccionadas
- Entrevistar a expertos del ámbito
- Con toda la información extraída redactar un convenio tipo, con los resultados obtenidos.

2.4. Alcance del proyecto

El alcance del proyecto contempla la Marina Mercante y las empresas navieras españolas.

También se analizará normativa internacional, aunque principalmente el alcance del proyecto es el ámbito nacional. Para este fin, se dispondrá de estudios realizados en otros países.

3. Resumen estudios complementarios

En este proyecto, los estudios complementarios, tiene como objetivo converger distintos temas hacia la organización del tiempo de trabajo a bordo de los buques. Se han seleccionado tres publicaciones, cumpliendo con unos parámetros determinados que se deben tener en cuenta para este proyecto.

La primera se ha seleccionado por ser un estudio publicado anteriormente con el mismo objetivo que este proyecto, el de analizar el sector y proponer unas recomendaciones.

La segunda publicación, trata el tema de la sociología en los buques mercantes, lo que proporciona la capacidad de entender cómo es el funcionamiento interno de un buque.

La tercera publicación, se basa en el estudio de la fatiga a bordo y sus consecuencias. La fatiga se considera un condicionante en la organización del tiempo de trabajo.

3.1. Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families

Perdidos en el mar y perdió en casa: el dilema de las familias marineras

Estudio realizado entre el año 2000 y 2001 por el Instituto de Investigación sobre el Marino de la Universidad de Cardiff (CRIS) en el cual intervinieron 15 marinos, 15 parejas de marinos y 4 hijos de marinos, este estudio trata los siguientes temas:

- Las atracciones de la carrera de marino, el dinero
- Periodos de trabajo
- Las transiciones del buque a tierra
- Las comunicaciones a bordo
- El aislamiento social
- Los niños
- La posición de desplazado
- La salud y la sexualidad
- Sugerencias para cambiar
- Conclusiones y recomendaciones

No obstante el desfase de años del estudio, 12 años exactamente, la situación estudiada no ha cambiado a la que actualmente viven los marinos.

El objetivo del estudio era:

- Identificar los problemas específicos en las relaciones familiares asociadas con los patrones de trabajo marítimo.
- Explorar las estrategias de afrontamiento utilizadas por los marinos y sus parejas.
- Identificar los cambios que pueden mejorar la vida familiar para los marinos y sus familias.

Por razones de coste, el estudio se basó en el Reino Unido. Los marinos del Reino Unido y sus parejas fueron reclutados para participar en el estudio mediante bases de datos existentes en el CRIS, un anuncio en la Unión Nacional de Marina, Aviación y Navegación Transporte (NUMAST) y contactos realizados mientras se realizaba la investigación a bordo. Los datos fueron recolectados por medio de entrevistas personales. Los temas tratados en la entrevista incluyeron los beneficios y problemas de un estilo de vida embarcado, las dificultades relacionadas con aspectos específicos del ciclo de trabajo, el impacto emocional y bienestar físico, fuentes de apoyo y estrategias de enfrentamiento. Los resultados de las entrevistas indicaron que la principal ventaja de una carrera marítima era el salario alto en relación con las ocupaciones en tierra. De hecho, para los marinos el dinero fue citado como el único beneficio de la ocupación y estilo de vida. Otros beneficios mencionados por los marinos y sus parejas son los largos períodos de vacaciones, la flexibilidad y autonomía que experimentan en su trabajo y la emoción y el placer asociado a los reencuentros de los marinos con sus parejas. Las transiciones entre el buque y tierra se demostró que era el periodo más difícil del ciclo de trabajo, es decir analiza como los marinos y sus parejas luchaban por adaptarse a la vida y para formar parte de una 'pareja' de nuevo. Los marinos dijeron necesitar mucho tiempo para recuperarse del estrés asociado con su vida a bordo y ajustar los patrones de sueño.

Como era de esperar, la comunicación era muy importante para las parejas. La comunicación regular permitía a los marinos y sus parejas a permanecer emocionalmente cerca y permitía a los marinos seguir participando en las decisiones familiares y eventos, mientras estaba navegando.

La comunicación frecuente con la familia facilitaba la vuelta del buque a casa y aseguraba que los marinos tuvieran un papel dentro de la familia ya fuera en navegando o en tierra. Algunas parejas dijeron haber usado una amplia gama de medios de comunicación, desde el teléfono satélite, cartas, llamadas de teléfono móvil y correo electrónico.

Las adquisiciones de teléfonos móviles y los ordenadores personales eran altas. Los gastos asociados a la adquisición y el uso continuo de equipos de telecomunicaciones fueron significativos y algunas veces prohibitivo.

El aislamiento social resultó ser un problema importante para los marinos. Cambios en las tripulaciones, significó que las relaciones navegando se limitaban a menudo a 'a bordo', con conocidos. Las visitas intermitentes de los marinos al país, junto con los costes de comunicación buque-tierra supusieron una dificultad para mantener las amistades cuando estaban en casa. Muchos marinos afirmaron ser dependientes de sus parejas y de los amigos de sus parejas para el contacto social.

Las esposas de los marinos también parecieron estar socialmente aisladas. Las mujeres con hijos pequeños a menudo se habían restringido a las oportunidades de socializarse y varias dijeron sentirse incómodas al aparecer en eventos sociales sin pareja. Las mujeres de los marinos a menudo consideraban que su estilo de vida y los problemas asociados no siempre eran comprendidos por las mujeres con maridos trabajando en tierra y esto contribuía al aislamiento.

La presencia de niños cambió la experiencia de la navegación para muchas parejas. Para las parejas de los marinos, los niños hacían la separación más manejable, por que los niños eran una fuente de compañía y un medio para "mantenerse ocupado" y por lo tanto hacía que el tiempo pasara más deprisa. Sin embargo, cuando los niños son muy pequeños las mujeres se sentían aisladas socialmente al 'salir de casa'. Los marinos informaron de dificultades, porque dejaron de ver al niño por periodos largos de tiempo y algunas veces cuando volvían del buque a casa se encontraban que sus hijos habían cambiado. Los niños pequeños a menudo no reconocían a su padre marino a su regreso. Los marinos fueron positivos por el hecho de que sus proporciones relativamente altas de vacaciones concedían un tiempo de más calidad de dedicación al niño.

Una cuestión importante para la gente de mar era su sentido de la redundancia en su regreso a casa. Muchos marinos hablaron de la importancia de contar con una pareja que fuera independiente y capaz de manejar el hogar y la familia en su ausencia. Sin embargo, esas mismas habilidades que permiten a los marinos a bordo de la nave trabajar sin preocupación indebida sobre el hogar a menudo también dieron lugar a problemas en su regreso a casa de vacaciones. Algunos marineros creían que su familia funcionaba bien a pesar de la situación, de hecho, incluso ajenos a su propia

presencia o ausencia podría conducir a que se sientan desplazados, innecesarios y sin importancia dentro de la familia.

Contrariamente a las imágenes populares del marino como sexualmente promiscuo, la mayoría de los marinos en este estudio se mantuvieron sexualmente monógamos y se resignaban a los largos períodos de abstinencia sexual asociada a los periodos de embarque. La mayoría de los marinos no sentían que las separaciones repetidas y prolongadas afectaron su relación sexual con su pareja, aunque un pequeño número informaron de dificultades al restablecer la intimidad y que las cargas de trabajo elevadas y el estrés relacionado con el trabajo a veces afectaba temporalmente a su función sexual. Ninguna de las parejas de los marinos en este estudio reportaron tener relaciones extramaritales sexuales. Como sus parejas, la mayoría de las mujeres aceptaban períodos de abstinencia sexual, y de hecho algunos incluso dieron la bienvenida a estos. La reanudación de las relaciones sexuales fueron a veces problemáticas debido al deseo de las mujeres a la intimidad y de su percepción de las necesidades de su marido para el alivio sexual. Las exigencias de la gestión del hogar y la familia dejaban a las mujeres físicamente agotadas y esto podría tener un efecto perjudicial sobre las relaciones sexuales con la pareja.

Normalmente, las mujeres eran pragmáticas acerca de los sentimientos de soledad y depresión asociada con la ausencia de su pareja. Ninguno había consultado a un profesional los problemas de salud emocional. La presencia de su pareja se consideró particularmente importante para el apoyo práctico y emocional cuando había problemas graves en la familia.

Los marinos aportaron altos niveles de estrés laboral. Sin embargo, rara vez se buscó ayuda médica y estrategias para combatir el estrés, pareció estar limitado al ejercicio físico. Los problemas emocionales de la salud como consecuencia de las dificultades de relación fueron detectados a un pequeño número de marinos. Estos problemas eran en ocasiones de gravedad suficiente para que la los marinos llegaran a contemplar el suicidio a bordo del barco. Los problemas emocionales de salud también fueron detectados después de la exposición a eventos traumáticos en el lugar de trabajo.

La confianza fue considerada como vital para gestionar con éxito el estilo de vida navegando, como era la frecuente comunicación. Las esposas dijeron llevar mejor las separaciones cuando se mantenían ocupadas, esto podía lograrse mediante un empleo, responsabilidades domésticas, el cuidado de niños o la socialización con la familia y los amigos. Las redes de apoyo social eran importantes para el apoyo práctico y emocional. Las mujeres que habían tenido experiencia previa de

ausencia intermitente, ya sea debido a los patrones de empleo dentro de su comunidad o a través de la ocupación de algún miembro de la familia, se sentían más capaces de conciliar con el estilo de vida debido a los modelos de conducta positivos y la conciencia de los problemas potenciales asociados a la ausencia intermitente de la pareja.

Los marinos y sus parejas propusieron una serie de sugerencias para mejorar la vida de la gente de mar y sus familias. En particular, mencionaron cortos períodos de embarque y un mayor acceso a la comunicación más barata o subvencionada. También se destacó una ayuda por parte de las empresas en cuanto al tema de las licencias o permisos para cuando había problemas en la familia. Se valoró también muy positivamente la opción del familiar acompañante que ayudaba a sobrellevar mejor la vida en el mar. Las mujeres entrevistadas para este estudio vivían en distintas zonas geográficas. Sugirieron que hubiera oportunidades para hacer contacto y socializarse con otras familias de los tripulantes embarcados las cuales serían beneficiosas para ellos y sus hijos.

Los datos de este estudio sugieren que hay una serie de pasos que se pueden tomar para mejorar la vida de los marinos y sus familias. En particular:

- Mayor acceso al correo electrónico personal.
- Comunicaciones subvencionadas.
- La entrega de correo regular tan frecuentemente como sea logísticamente posible.
- Campañas de no más de cuatro meses de duración.
- Aumento de las oportunidades para las parejas, y los niños, a navegar juntos.
- Mejora de la planificación de embarques y desembarques.
- Promoción de las relaciones sociales entre las familias marineras.
- Repatriación inmediata por problemas familiares.
- Mejorar el contacto entre la empresa y las parejas de los marinos.
- Navegar con el mismo equipo a bordo, lo que facilita las relaciones sociales.
- Adecuación de las horas de trabajo a bordo.

3.2. El buque mercante. Un análisis sociológico

Escrito por Ricardo Rodríguez-Martó Dauer, diácono del apostolado del mar de Barcelona, Doctor en Marina Civil, Capitán de la Marina Mercante, Licenciado en Ciencias de la Iglesia y Profesor Titular de Universidad. Editado por la Universidad Politécnica de Cataluña en el año 1996.

Esta obra hace un análisis de la realidad sociológica de la tripulación de un buque mercante desde la perspectiva del concepto de institución total. Estudia el conjunto de relaciones que se establecen en el seno de una tripulación, así como su conexión con el mundo exterior. Plantea también posibles criterios de selección y organización de tripulaciones. Esta obra trata un tema importante en el ejercicio de la profesión.

El estudio está dividido en cinco temas;

El primer tema el autor hace referencia al buque como institución total, en referencia al grupo de instituciones totales existentes y sus características, en un entorno sociológico. Este tema el autor lo utiliza como introducción al estudio de los tres bloques principales:

- La vida interna de la institución, lo que la caracteriza y los fenómenos sociológicos que en ella se desarrollan.
- El tripulante como individuo que participa en esta institución total.
- Las relaciones del tripulante, en cuanto interno de una institución total, con el mundo exterior de la misma.

En el segundo tema sobre la vida interna de la institución, se explica la vida jerarquizada que existe a bordo y el porqué, se plantea un esquema base de tripulación. Se hace una importante referencia al tema del rol, el sentido sociológico del mismo y como se determina a bordo de un buque.

En el tema del rol, se hace referencia al capitán como comunicador de la información, sobretudo información de flota y operativa, información que podría afectar a los distintos tripulantes a bordo. Esa información es decisión del capitán si comunicarla o no, se menciona un carácter de poca transparencia.

En este mismo tema se explica el mundo interno de la tripulación; características, organización, medios de control, ajustes primarios y secundarios, los vínculos entre los tripulantes, la importancia de un sistema de vida y un lenguaje común, la tripulación según el tipo de barco, tripulaciones internacionales y tripulaciones reducidas.

De este tema se han seleccionado distintas frases del autor de interés para el proyecto.

En referencia a las características de la vida a bordo:

- *Para aquel que embarcó sin ninguna vocación, sin ninguna afición, sino simplemente por circunstancia, puede ocurrir que el tiempo de estancia a bordo, sobre todo cuando el barco está en la mar, le parezca algo que hay que soportar. Desde el primer día que embarque empezará a contar los que aproximadamente le quedan para volver a desembarcar.*
- *En los barcos, una vez que una persona se ha hecho a la idea de que tiene que estar un tiempo largo lejos de la familia o de sus amigos, le es más fácil empezar a buscar alicientes a su alrededor, de manera que el tiempo se le haga más ameno.*
- *Ser marino no es simplemente ejercer una profesión, realizar un trabajo. El marino, por el hecho de vivir a bordo, de formar parte de una comunidad temporalmente aislada y en movimiento, adquiere una idiosincrasia propia. Cuando una persona embarca por primera vez, no solo tendrá que aprender un oficio (timonel, engrasador, etc.) o poner en práctica unos estudios teóricos que ha realizado (caso del oficial), sino que deberá aprender a vivir en un barco, deberá situarse en una comunidad muy estructurada, con diversos subgrupos y donde, además de las normas laborales legisladas, habrá una serie de hábitos que forman una subcultura.*
- *Las partidas de cartas, de dominó, de parchís, las películas de video, etc, mediante las cuales el tripulante encuentra una posibilidad de evasión, ayudan a mantener un buen ambiente a bordo y a que la gente esté más relajada y, por tanto indirectamente sirven a un mejor funcionamiento del barco. También las estancias en puerto permiten un esparcimiento. Hay tripulantes, especialmente jóvenes, que navegan porque les divierte ir de aquí para allí, conociendo países diversos.*

Sobre los vínculos entre los tripulantes:

- *La sensación de soledad es la más marcada que pesa sobre el hombre de mar. Cuando una persona embarca por primera vez, se encuentra en un medio que les es extraño, en el que rigen unas normas de vida, unas relaciones, unas costumbres y hasta un lenguaje peculiar. Esto lleva a los tripulantes a formar grupos reducidos, en las que se pueden comentar sus ilusiones o preocupaciones íntimas, que todo el mundo necesita verter al exterior.*
- *En puerto también se pueden ver actitudes similares, en donde los tripulantes, en su tiempo libre, suelen salir a tierra en pequeños grupos. El tripulante que sale habitualmente solo a tierra es visto como una persona de la que habrá que desconfiar.*

Sobre las tripulaciones reducidas:

- *El proyecto de reducción de tripulaciones contempla sobre el papel la posibilidad de equipos de trabajo de tierra, que cuando el barco entra en puerto, se hacen cargo de las operaciones y la tripulación dispone de tiempo libre.*

En el tercer tema se basa principalmente en el tripulante, su mundo, los motivos por las que una persona embarca, posibles consecuencias personales de la vida a bordo, el espacio íntimo a bordo, el ocio, la comunicación con los demás tripulantes, la soledad del marino.

Sobre el tripulante:

- *El ciudadano que alterna su trabajo con la familia, con los amigos, que realiza cada actividad en lugares distintos, que en su tiempo libre se desentiende de su rol profesional, que cuando está en casa, ésta está quieta y cuando duerme normalmente nadie le inoportuna (salvo algunos profesionales como los médicos otros), que está acostumbrado a ser, por ejemplo socio de un club deportivo, miembro de un grupo de amigos, esposo, padre e hijo, etc., si embarca se encontrará con que a bordo las 24 horas del día es marinero, cocinero, engrasador, oficial o capitán. Día tras día tratará con los mismos. Cuando acabe su trabajo, si hace mala mar, el barco seguirá zarandeándose; si sus servicios son necesarios, será despertado a medio sueño; el domingo seguirá haciendo lo mismo que el viernes.*
- *El marino, salvo que se esfuerce por estar informado y por participar de todo lo que acaece en el mundo tanto a nivel familiar como social en general, vivirá un tanto ausente de todo y se irá creando un mundo propio. Toda persona tiene una tendencia al mínimo esfuerzo y de hecho, cuanto menos se hace, menos ganas se tiene de hacer. Por eso es tentador en largas travesías, en días y días de mar, arrellanarse en el limbo de la rutina. Esa actitud, semana tras semana, año tras año, va marcando un carácter, una conciencia de la propia manera de existir.*
- *En un barco, los internos (los tripulantes) embarcan por propia voluntad, pero esa voluntad no siempre es libre, sino que se puede ver condicionada por las circunstancias o la necesidad. Por otra parte, de todas las otras instituciones (cárcel, ejército) es el barco la que permite más fácilmente volver a salir, aunque no en el momento que uno desee, sino cuando el barco, por ejemplo, se halle en puerto del propio país y se cumplan los plazos de preaviso previstos laboralmente.*

- *Otro aspecto distinto es el desencanto que puede ir sintiendo y, sobretudo, el deterioro que su calidad de vida pueda sufrir, Este aspecto, el de la calidad de vida, es muy importante. La falta de comunicación, el aislamiento, la soledad, la impotencia, la rutina, la monotonía, la falta de un ocio enriquecedor, son aspectos que llevarán frecuentemente a asquear, incluso a odiar la vida de mar.*

Sobre el tripulante recién llegado:

- *El recién llegado se encuentra, pues como observador de un grupo que les es desconocido e inmediatamente como un candidato a ser uno más del grupo. Un candidato que necesita además sentirse, lo antes posible, miembro de ese grupo. Hablamos aquí básicamente de la persona que pisa por primera vez un barco.*
Para esta persona el concepto de recién llegado puede aplicarse plenamente. Hay sin embargo, otros grados de esta misma condición. De mayor a menor grado de extrañeza, podríamos citar:
 - a) El caso del que ya es marino, ya ha navegado, y se incorpora por primera vez a un barco de una compañía extranjera, con tripulantes de otra u otras nacionalidades,*
 - b) El caso del que embarca en un barco de la propia bandera, pero de una compañía que no conocía y, por tanto, con unos compañeros, que le son nuevos y*
 - c) Finalmente, el que después de unas vacaciones embarca en otro barco de la misma compañía, o incluso en el mismo barco en el que ya ha estado. En este último caso, sobre todo si la tripulación ha variado poco, el efecto de recién llegado prácticamente ya no se produce.*

Sobre el sueño a bordo:

- *Puede ser también el habituarse a no dormir del tirón, sino en dos veces. Una persona que lleva de guardia de 12 a 4, por ejemplo, se levanta por la mañana a las 10 o a las 10:30 y come a las 11 (una comida normal: sopa, fideos, carne...). A las 12 entra de guardia hasta las 4 de la tarde. A las 6 cena y sobre las 8 se va a la cama, pues a las 11.45 de la noche tiene que levantarse para hacer guardia a las 12 a 4 de la madrugada. Esta persona tiene que partir por fuerza su sueño en dos, se habitúa a comer recién levantado y suele “desayunar” a medianoche.*

Sobre el ocio a bordo:

- *En un barco mercante en plena navegación suelen haber horas para el ocio. ¿Cómo transcurren las horas de ocio? El marino, aparte de las horas que realmente dedique a dormir, pasa muchos ratos también echado en la cama leyendo una novela o una revista. Esto va ligado al hecho de que el marino no siempre puede dormir un número suficiente de horas seguidas y entonces pasa adicionalmente unas cuantas echado, aunque no se duerma. Sin embargo, también buscará en la cama un medio de “matar el tiempo”
El que no tiene que hacer guardia o trabajar suele dedicar las horas del mediodía preferentemente a sestear. Cuanta más animación se suele ver a nivel de conversación y de alguna actividad lúdica común es después de la cena (se suele cenar a las 18h). Es el tiempo de las partidas o de ver una película. En un barco con buen ambiente puede ser una hora realmente cálida.*
- *En tierra, al salir del trabajo uno puede encontrar salas de concierto, centros deportivos, centros culturales, teatro, cine o simplemente una reunión en casa de un amigo. La sociedad de tierra está suficientemente diversificada para que mientras yo me dedico a escribir a máquina en una oficina, al salir me encuentre con una oferta más o menos amplia de posibilidades para llenar mi tiempo de ocio. En la mar, “hay que montárselo”. Por supuesto que se pueden organizar campeonatos de dominó o de damas, o de ajedrez, o se pueden reunir varios aficionados a la música y hacer un pequeño grupo. Lo que pasa es que eso tiene que organizarlo uno mismo, hay que tener una iniciativa especial. Y cuando una persona está cansada de mar y mar tal vez está de poco humor y pensando en cuánto le falta para volver a casa, no es tan fácil crear esas situaciones para que el ocio que nos gustaría sea también el que disfrutamos.*

Sobre la soledad del marino:

- *La soledad lleva a idealizar lo que se añora. Así el marino, en su soledad, suele evocar recuerdos idealizados del hogar, de la familia, que no siempre coinciden con la realidad. Al mismo tiempo, cuando está en tierra, tiende a hacer algo de fantasía de su vida de mar. El resultado es que esta disociación entre fantasía y realidad le lleva a una sensación de descontento creciente. Al hablar de las relaciones del marino con su familia volveremos a hacer hincapié en esa disociación, que hace que el marino, a medida que pasan los años, tenga más dificultad en incorporarse a la vida de tierra.*

En el tema 4 el autor habla de las relaciones del tripulante con el mundo exterior, este tema es estrictamente de estudio sociológico el cual no hay referencias de importancia para este proyecto.

En el tema 5 resalta la idea como se deben seleccionar los tripulantes, la formación de los marinos que no solo debe ser técnica sino formación de liderazgo, sociología, gestión de tripulaciones. Para así poder interpretar el día a día de su trabajo y de sus compañeros.

El autor con este libro, hace una idea de lo que es un buque, el funcionamiento del mismo vivido por él en primera persona. Hace mención a los problemas comunes de la mayoría de los marinos cuando están navegando. Propone algunas soluciones y maneras de hacer para que no ocurran situaciones complejas a nivel social. No hay unas conclusiones claras del análisis. Pero hay información útil y excepcional.

3.3. Optimización de la carga de trabajo (turnicidad y horarios) a bordo de un buque mercante

Estudio realizado por Joan Boned en el año 2010 mediante el proyecto final de carrera de la diplomatura en Navegación Marítima de la “Facultat de Nàutica de Barcelona”, bajo la dirección del profesor Santiago Ordás.

En este estudio Boned explica detalladamente los factores provocadores de la fatiga a bordo de un buque. En él plantea oportunidades de mejora, y pone dos casos prácticos de optimización de la carga de trabajo en un buque.

En el primer punto del proyecto se centra en la fatiga, las causas y los diversos estudios realizados. La mayoría otorgan como causas de la fatiga el poco tiempo para dormir de que disponen a bordo y la baja calidad del sueño.

Hace un resumen de los diferentes accidentes marítimos producidos por causa de la fatiga a bordo.

En el segundo capítulo hace referencia a la normativa internacional y nacional existente sobre horarios de trabajo a bordo, recogidos en este mismo proyecto en el capítulo 4.

Como capítulo relevante del proyecto, Boned realiza un estudio de mejora de la carga de trabajo a bordo de dos buques, el primero un buque RORO que realizaba una ruta entre islas baleares y el segundo un buque petrolero.

En el primer buque se plantea lo siguiente solución:

“Éste es un buque que se encuentra en funcionamiento prácticamente 16 horas al día, al efectuar una navegación de cabotaje de corta distancia, las maniobras de entrada y salida de puerto son constantes a lo largo del día, también lo son las operaciones de carga y descarga. Por este motivo, las soluciones a la elevada carga de trabajo, que como se ha visto en el estudio adscrito soportan muchos de los tripulantes, especialmente los de Cubierta, no pasan por un rediseño de horarios, ya que, con la tripulación de que se dispone, por mucho que se organicen los horarios, las horas de trabajo siguen siendo las mismas a repartir y éstas son de obligado cumplimiento.

Por lo que se propone y se cree preciso que habrían de añadirse a la tripulación actual:

- Un Primer Oficial de Puento (B).

- Un Marinero (4) “

El autor realiza un estudio del coste de la nueva propuesta y por lo que ha calculado le supone a la empresa un coste 106.200 € anuales.

Los resultados de aplicar la nueva propuesta son los siguientes:

“Como se ha podido constatar al aumentar la tripulación con un Oficial y un marinero más, se reduce de forma muy considerable la carga de trabajo, disminuyendo de este modo las situaciones de estrés y de fatiga. El cambio ha sido muy notorio en el caso del Primer Oficial de Cubierta, mientras que antes hacía jornadas de casi 14 horas y prácticamente en continuo, gracias a los cambios introducidos trabaja 9 horas diarias, con los descansos que esto supone”

Boned, menciona los alicientes para la naviera para realizar la inversión:

“Por lo tanto, los incentivos que tendría la empresa si aprobara los horarios propuestos, serían:

- *Disminuyen los niveles de fatiga y estrés de la tripulación.*
- *Se aumenta la seguridad del buque y de los pasajeros.*
- *Se produciría un decrecimiento de accidentes laborales, lo que propiciaría de forma directa, un descenso en el número de bajas laborales.*
- *A bordo se crearía un ambiente de mayor agrado. Esto de forma indirecta, recae en un aumento de clientes, pues a igualdad de precio, se busca la mejor atención.*
- *Mejora la imagen de la compañía.*
- *No habría denuncias referentes al exceso de horas de trabajo, por parte de tripulantes.*
- *No habría sanciones administrativas por incumplimiento de la normativa que regula las horas de trabajo a bordo, dado que el nuevo horario propuesto se ajusta con creces a ésta.*
- *Se mejoraría el mantenimiento del buque, con lo cual, se evitarían muchas reparaciones por averías.*

- *Bajaría la potencialidad de peligro de abordaje.*
- *En caso de producirse un incendio, derrame de contaminantes, etc. aumentaría la posibilidad de hacer frente a él, ya que se dispondría de más medios humanos.*
- *Aumento de la velocidad operacional del buque, al haber más marineros, se encuentran descansados e invierten menos tiempo en las labores de trincado, amarrado y en los trabajos en general, lo que permite que el buque esté menos tiempo en puerto.*
- *Decrecería la confrontación entre los tripulantes y la naviera. “*

Para el segundo buque, realiza el mismo tipo de estudio, con los mismos resultados de mejora.

Finalmente el autor realiza unas conclusiones, destacando alguna de ellas de interés para el proyecto.

En referencia a la fatiga y la situación actual:

“Es éste un problema que lejos de disminuir va en aumento según pasa el tiempo, siendo el principal causante la reducción de tripulaciones. En tiempos de crisis de fletes, situación por la que pasa actualmente la Marina Mercante mundial, dicha reducción de dotaciones se acentúa considerablemente, dado que después del combustible, las tripulaciones suponen el mayor gasto de un buque, y en un intento, por parte de las navieras y armadores, de aminorar costes, se opta por la simplificación de tripulantes a bordo de los buques.”

Justificación de las tripulaciones reducidas:

“Gran parte de la culpa es de las administraciones, ya que, aprueban tripulaciones mínimas de seguridad excesivamente reducidas, seguramente presionadas por los armadores y navieras, con las que es imposible, en muchas ocasiones, llevar a cabo las operaciones normales del buque (atraques, desatraques, mantenimiento...), no hablemos ya de cumplir las horas de trabajo y descanso estipuladas en los diferente convenios y normativas que a cada uno conciernen. Esto crea un estado de constante fatiga en las tripulaciones de los buques, que pone en peligro la seguridad de las personas de abordaje, la seguridad del buque, y la del medio ambiente en general.

Bajo mi punto de vista, y basándome en un caso que conozco bien, estas dotaciones de seguridad se conceden por parte de la administración, sin ser investigadas ni comprobadas sus consecuencias, pues, cantidad de veces no se adaptan, ni cumplen las normativas que existen al respecto”

Sobre la manipulación de los registros de horas:

“deberían de hacerse las inspecciones en cuanto a registros de horas se refiere, pues es habitual que, en las hojas de horas cumplimentadas por los tripulantes se falsee la realidad, en numerosas ocasiones si el convenio colectivo dice que el número máximo de horas de trabajo es de 10 al día, en las hojas de horas de cada tripulante aparecerán 10 horas diarias de trabajo, aunque se estén haciendo 15. Es preciso destacar, que las inspecciones en España y en buques Españoles, no se suelen mirar estos registros de horas, las inspecciones se centran más en ejercicios de emergencia, cumplimiento de certificados, etc.”

4. Normativa relacionada con el proyecto

En este apartado se hace una selección de la normativa relacionada con el proyecto. La mayoría normativa internacional, adaptada al ámbito nacional.

4.1. Estatuto de los trabajadores y convenios

Por lo que refiera a las condiciones de trabajo y bienestar en las empresas del sector de la Marina Mercante, se aplican tres tipos de fuentes del derecho del trabajo, según grado jerárquico. En el siguiente esquema se observa la jerarquía.

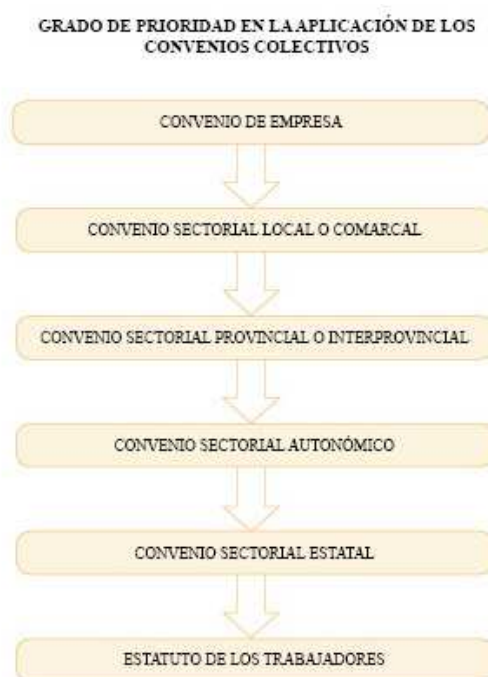


Ilustración 2: Grados de prioridad en la aplicación de convenios colectivos

Se aplica en primer lugar el convenio colectivo de la empresa, vigente o prorrogado, en segundo lugar el convenio sectorial estatal, provincial o autonómico y por último el estatuto de los trabajadores (López y Ruiz, 2011). En el caso que el convenio colectivo de la empresa, no detalle algún tipo de información, se debe consultar el convenio sectorial o Laudo y si no finalmente al Estatuto de los trabajadores.

4.1.1. El Estatuto de los trabajadores

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es la norma principal que rige los derechos de los trabajadores en España. El artículo 35 de la Constitución española de 1978 establece [1]

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

4.1.2. El convenio sectorial de la Marina Mercante

El convenio sectorial de la Marina Mercante será de aplicación a todas aquellas empresas navieras que no dispongan de convenio colectivo propio. En el convenio se establecen las condiciones de trabajo en los buques de la Marina Mercante española. Este convenio se publica el 25 de junio de 1982.

4.1.3. Laudo arbitral de la Marina Mercante

En el Laudo Arbitral para el sector de la Marina Mercante, se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, en sustitución de la Ordenanza Laboral del 20 de mayo de 1969, para dicho sector. Se establece el 15 de enero de 2005.

4.2. Real decreto 285/2002 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar

Con este Real Decreto se establece la organización del tiempo de trabajo a bordo de los buques. Determina las horas máximas de trabajo, el mínimo descanso y el control de ellas. Modifica el Real Decreto 1561/1995 subsección 5ª (Trabajo en el mar) de la sección 4ª (Transportes y trabajo en el mar), adaptándolo a la nueva Directiva europea (1999/63/CE y 2000/34/CE).

Proviene de la Directiva de la UE: 1999/63/CE la cual no incluye sector de pesca marítima.

Este Real Decreto junto con las Directivas de la UE se inspira en el convenio nº180 de la OIT.

Todas las empresas navieras españolas que dispongan de buques que enarbolen pabellón español deberán seguir las condiciones de este Real Decreto.

A continuación se especifican las modificaciones en referencia al trabajo en el mar del Real Decreto 1561/1995 subsección 5ª (Trabajo en el mar) de la sección 4ª (Transportes y trabajo en el mar):

Artículo 15 “Ámbito de aplicación”:

1. De aplicación a los trabajadores que presten servicios a bordo de buques y embarcaciones.
2. No quedará sometido capitán o persona al mando de la nave.

Artículo 16 “Tiempo de trabajo en la mar”:

1. Jornada máxima 12 horas incluidas horas extras. Salvo:
 - a. Fuerza mayor (Seguridad)
 - b. Maniobras y provisión buque con apremiante necesidad. Con la restricción de que la jornada resultante no supere las 14 horas por 24h y 72 horas por 7 días.
2. Las horas de exceso se tratarán conforme a lo dispuesto en el artículo 35 apartado 1 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. Apartado 1: “Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.”

Artículo 17 “Descanso entre jornadas”

1. Se considera descanso cuando el trabajador esté libre de servicio
2. Normas de adecuación de los descansos entre jornadas:
 - a. Entre final e inicio de jornada derecho a descansar mínimo 8 horas.
 - b. Las guardias no podrán durar más de 4 horas con un descanso mínimo de 8 horas entre guardias.

- c. En los convenios colectivos se puede acordar la distribución de la horas de descanso en un máximo de dos períodos, uno de los cuales de mínimo 6 horas ininterrumpidas. El intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso no excederá de catorce horas. No aplicable a personal de guardia, referenciado en el apartado b) de este artículo.

Item /Tipo de personal	Guardia	No Guardia
Descanso entre jornadas min	8 horas	6 horas, máx. 14 horas
Máximo tiempo trabajo	4 horas	8 o 12 horas (Horas Extras)

Tabla 1: Descanso entre jornadas mínimo y máximo tiempo de trabajo

3. Las diferencias entre los descansos entre jornadas previstos en este artículo y las 12 horas establecidas con carácter general se compensarán en la forma establecida en el artículo 9.

“Artículo 9. Descanso entre jornadas y semanal

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con lo dispuesto en las subsecciones correspondientes de esta sección, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.”

4. Los ejercicios periódicos de seguridad se realizaran de forma que perturben lo menos posible los tiempos de descanso y no provoquen fatiga.

Artículo 18. “Descanso semanal”

El descanso semanal es de día y medio, podrá computarse como en el artículo 9.

“...descanso semanal de día y medio, en períodos de hasta cuatro semanas.”

- a) El descanso semanal es obligatorio para la totalidad del personal.
- b) Si al finalizar el periodo de embarque no se han disfrutado de la totalidad de los periodos de descanso, se acumularán cuando el buque tenga que efectuar una parada prolongada en puerto, o para su disfrute unido a vacaciones.

- c) Si se disfruta de un día semanal de descanso, los interesados podrán optar por la compensación en metálico como horas extraordinarias de la mitad de las horas de descanso no disfrutadas.

Artículo 18 bis "Control del tiempo de trabajo en la marina mercante"

1. Se realizará un cuadro, como en el anexo 1, que contendrá el programa de servicio en la mar y en puerto y el número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso.
2. Deberá llevarse a bordo registros individuales para cada trabajador de las horas diarias de trabajo o de las horas de descanso como el modelo del anexo 2. Los registros serán cumplimentados diariamente y firmados semanalmente por el capitán. Los registros estarán sujetos a inspección por la inspección de trabajo y Seguridad Social.
3. El naviero deberá conservar los cuadros y registros durante 3 años.
4. Deberá llevarse a bordo en un lugar fácilmente accesible.

"Disposición adicional cuarta" Prohibición del trabajo nocturno en la marina mercante de los trabajadores menores de dieciocho años.

A efectos de la prohibición del trabajo nocturno de los trabajadores menores de dieciocho años prevista en el apartado 2 del artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, en el trabajo a bordo de los buques en la marina mercante se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las siete de la mañana.

"Disposición adicional quinta" Tripulaciones mínimas de seguridad

1. De conformidad con el Artículo 77.1º de la ley 27/1992 de puertos del estado y de la Marina Mercante.
2. Evitar o reducir el mínimo en la medida de lo posible el exceso de horas de trabajo.
3. La inspección de trabajo y seguridad social informarán de las irregulares detectadas a la dirección general de la marina mercante.

4.3. Normativa internacional

- Convenio nº180 de la OIT
- STCW 95 capítulo VIII Normas relativas a las guardias Sección A-VIII/1

- Directivas UE1999/63/CE y 2000/34/CE
- Convenio sobre el Transporte Marítimo 2006

4.3.1. Ejemplos de normalización extracomunitaria en cuanto a horas de trabajo [4]

Japón

En Japón la Ley de Navegación Costera (2005) regula las horas de trabajo de los buques bajo pabellón Japonés de la siguiente forma:

- 8 horas de trabajo al día y 40 horas a la semana.
- Contando las horas extraordinarias el periodo de trabajo no puede exceder de 14 horas por día, ni 72 horas en 7 días. El tiempo máximo de horas extra no puede ser superior a 56 horas en un periodo de 4 semanas.

Rusia

En Rusia las recomendaciones sobre horas de trabajo (1996), especifican que:

- 8 horas por día, 40 horas por semana
- No se pueden superar 12 horas de guardia por día.
- El tiempo máximo de campaña son 120 días.
- Cuando falta tripulación se pueden trabajar 12 horas, pero en las 12 horas restantes ha de haber un periodo de 8 horas de descanso ininterrumpido.

Estados Unidos

Las regulaciones sobre guardias de los US, exige los siguientes requisitos:

- Un mínimo de 10 horas de descanso por cada periodo de 24 horas, que no puede estar dividido en más de dos intervalos, uno de los cuales ha de ser de al menos 6 horas.
- El mínimo de 10 horas de descanso puede ser reducido a 6 horas, pero:
 - Dicha reducción no se podrá prolongar por más de 2 días
 - No puede haber menos de 70 horas de descanso por cada periodo de 7 días.

4.3.2. Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (CTM 2006)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó con fecha 23 de febrero el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Con él se consolidan los convenios anteriores de la OIT sobre el trabajo marítimo en la marina mercante adoptados desde 1932.

De esta manera se ha elaborado un instrumento único que recoge todas las normas, recomendaciones internacionales y principios que figuran en anteriores convenios internacionales

de trabajo, dando prioridad a una regulación mínima, efectiva y mejor adaptada al sector de la actividad que regula. Se formula de tal manera que tenga la mayor aceptación posible entre los gobiernos, los armadores y los marinos comprometidos con los principios del trabajo decente y que tenga una fácil actualización. Este convenio se estudiará en el siguiente capítulo.

5. Análisis del sector

5.1. Introducción

Se ha realizado un análisis y parametrización de las condiciones laborales de las navieras españolas, concretamente las condiciones relacionadas con la organización del tiempo laboral y personal a bordo, mediante su correspondiente convenio colectivo. De cada convenio se han extraído las condiciones de interés. Se han analizado los convenios de las empresas siempre haciendo referencia o comparación al convenio sectorial de la Marina Mercante publicado en Junio de 1982 y el Laudo Arbitral del 15 Enero de 2005.

La metodología que se ha seguido ha sido; primero realizar un estudio de investigación sobre las diferentes relaciones buque-naviero existentes. A continuación, se lleva a cabo una selección de navieras, de acuerdo a unos requisitos estipulados. Al disponer de una selección de compañías, se utiliza su convenio colectivo para determinar las condiciones sobre la organización del tiempo de trabajo y personal de cada empresa. Se analiza cada convenio detalladamente y se desglosa en los puntos más importantes, destacando virtudes y debilidades.

Se han seleccionado 19 empresas navieras, y se ha verificado que dispongan de flota con pabellón español. Se ha intentado seleccionar empresas de distinta tipología de buque para diversificar el estudio.

Este proyecto se considera en base a la ley de los trabajadores de 2006 ya que todos los convenios en vigor están vinculados a esta ley y no a la publicada en Marzo de 2012.

También se ha analizado un marco acuerdo que redactó la ITF "*ITF uniform "TCC" collective agreement For Crews on Flag of Convenience Ships*" para que a nivel internacional los buques de bandera de conveniencia, tengan unas mínimas condiciones. Este acuerdo determina el mínimo de vacaciones, jornada laboral, etc.

Finalmente se dedica un punto al convenio, que redactó la OIT, el Convenio del Transporte Marítimo 2006, donde se engloba y conjunta la mayoría de normativa que existía dispersa desde 1932

redactada por la OIT. Este convenio entrará en vigor a partir del 20 de agosto de 2013 y aplicará una metodología más dura para la dignificación del trabajo en el mar.

Se ha descartado hacer mención a las condiciones económicas ya que atraería demasiado la atención al lector y no es objetivo del proyecto. También se ha descartado estudiar las condiciones que hacen referencia a la gestación, ya que en la actualidad, la ley es igual para el hombre que para la mujer.

5.2. El sector “La Marina Mercante española”

La Marina Mercante española tuvo su gran momento hasta finales de la década de los 90, dónde la aparición de la famosas banderas de conveniencia, supuso una emigración de la flota española a distintos registros de países con banderas de conveniencia.



Ilustración 3: Buque atracado

En el sector de la Marina Mercante española, no existe estudio alguno sobre las condiciones que ofrecen las distintas empresas del sector. Aunque parece interesante conocerlas. Unas condiciones normalmente muy tentadoras económicamente, pero que conllevan desventajas, sobre todo a nivel de conciliación y vida familiar.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística des del año 2005 hasta el 2010 han ido aumentando el número de empresas navieras con sede o delegación en España, pero el número de buques que enarbolan el pabellón español ha ido aumentando y disminuyendo de forma irregular durante este periodo de años. Esto se debe a que un gran número de empresas deciden operar en España, pero no inscribir sus buques bajo pabellón español.

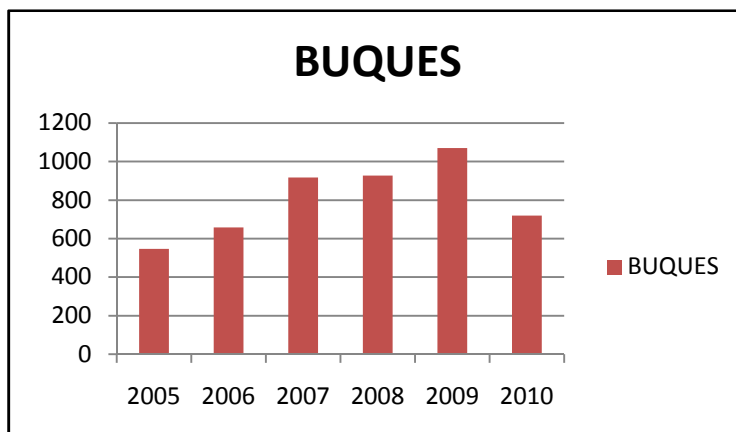


Ilustración 4: Relación buques registrados por año

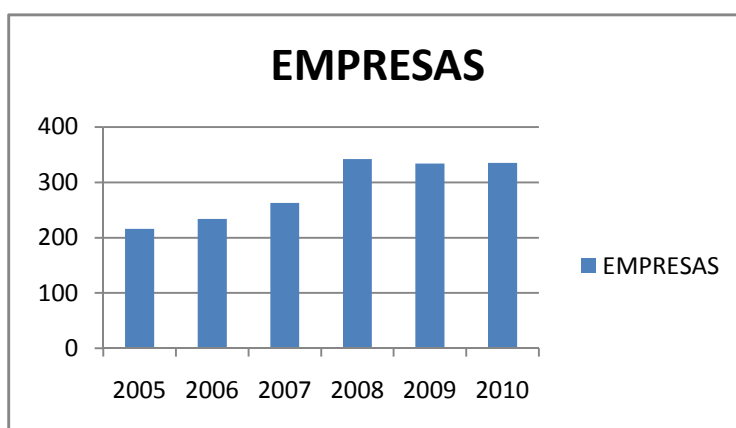


Ilustración 5: Relación de empresas inscritas por año

5.3. Selección de empresas

Para la selección de las empresas se han tenido en cuenta los siguientes parámetros:

- Empresa con sede en el Estado español.
- Que disponga de buques abanderados en España.
- Que disponga de un convenio en vigor o recientemente caducado.
- Que haya publicado su convenio en el BOP o BOE.

Las empresas analizadas han sido las siguientes:

Compañía	Tipo	Vigencia	Flota	GT's
1. Acciona Trasmediterranea	ROPAX/ PAX/AV	31/12/2013	18	300.000
2. *Schembri agencia (Filial Acciona)*	ROPAX/PAX	Marco acuerdo	2	25.000
3. Balearia	ROPAX/PAX/AV	2011 a 2022	17	152.169
4. Boluda Tankers SA	Gabarras suministro	31/12/2012	7	19.124
5. Distribuidora Marítima Petrogás SLU	Tanque	31/12/2011	7	34.527
6. *Cementos Tudela Veguín SAU (Filial Ership)*	Cementerero	31/12/2013	1	4.284
7. Flota Suardíaz SL	RORO	31/12/2011	10	113.997
8. *NAVICAR SA (Filial Suardíaz SL)*	RORO	31/12/2012	2	23.000
9. Grupo Ibaizábal	Remolcadores puerto	31/12/2012	8	326.591
10. Naviera Armas SA	ROPAX/PAX	31/12/2011	12	127.744
11. Remolques Maritimos SA	Salvamento	31/12/2009	11	15.000
12. *Marot Naviera (Filial Marpetrol)*	Producto y cemento	31/12/2013	4	22.754
13. Teekay Shipping Spain SL	LNG – Tanque	31/12/2016	9	789.674
14. Transportes Marítimos Alcodia	Carga General	31/12/2015	2	8.385
15. Naviera Galdar SA	Frigorífico	31/12/2013	1	4.263
16. ISM	Hospital	31/12/2012	2	7.500
17. CSIC	Oceanográfico	31/12/2010	1	309
18. Fred Olsen SA	ROPAX/AV	31/12/2011	7	55.000

Durante la búsqueda de información se observó que muchas empresas con sede o delegación en España no tenían ningún buque abanderado en España, o sea que han sido descartadas del estudio las siguientes empresas por este motivo:

África Affairs SA, Berge Shipbrokers SA, Carisbrooke Shipping LTD, Compañía Marítima Hispano Francesa SL, Eitzen Chemical (Spain) SA, FRS Iberia SL, J&L Shipping SL, Líneas Marítimas Europeas SA, Pullmantur Cruises SL, Repsol - Gas Natural LNG SL, Holcim España.

También se han descartado las siguientes empresas por la no publicación o no existencia de convenio colectivo:

Euro Ferrys SA (Euroferrys), Boluda lines SA, Cemex España SA, Empresa Naviera Elcano SA, Ership SA, Naviera Alvargonzález SA (Filial), Cementos especiales (Filial), Gasnaval SA, Knutsen OAS España SL, Marítima Pregar SA, Naviera de Galicia SA (NAVIGASA), Naviera Murueta SA, Mureoil SA (Filial), Naviera Vizcaina (Filial), Atlántico Shipping SA (Filial), OPDR Hamburg SA, Tyco Marine SA, Globalgas SA, Sicar Naviera SL, Mediterránea Pitiusa, Sercomisa (Transmapi), Iscomar, Astipisca SL, Grupo Albacora, Mariscos Rodríguez, Marítima Calipso, Naviera Benzú, Caflaja SL, A flote iniciativas marítimas, Naviera del odiel las palmas, s.l

Algunas de las anteriores empresas también se han descartado por tener el convenio colectivo fuera de vigencia.

5.4. Parámetros de estudio

5.4.1. Periodo de prueba

Durante este período, ambas partes pueden rescindir unilateralmente el contrato de trabajo, comunicándose a la otra parte con un plazo de antelación de cinco días. Normalmente como dicta el convenio sectorial los titulados disponen de un periodo de prueba de 3 meses y el resto de personal de 45 días.

Se puede apreciar que en otras empresas las duraciones son diferentes.

Empresa	Titulados	Resto
TEEKAY	3 meses	1 mes

Cementos Tudela Veguín	4 meses	3 meses
Flota Suardiáz SL	3 meses	2 meses
Naviera Marot	2 meses	1 mes
Naviera Galdar	3 meses	15 días
Petrogas	100 días	45 días

Tabla 2: Periodos de prueba anormales

Concluido a satisfacción de ambas partes el período de prueba, el tripulante pasará a figurar en la plantilla del personal fijo de la empresa, y el tiempo prestado durante dicha prueba le será computado a efectos de antigüedad.

5.4.2. Transbordos

Los transbordos, son un cambio de centro de trabajo (buque) durante la campaña de embarque. Según determina el convenio sectorial de la MM, lo máximo permitido serían dos cambios de buque por campaña de trabajo. Estos cambios pueden ser incentivados por la empresa, para cuadrar el personal o por iniciativa del propio tripulante. Todas las empresas estudiadas respetan los dos trasbordos, o no lo determinan. Al no determinarlo se establece dos trasbordos también. A excepción de una empresa, Balearia (Eurolíneas marítimas), que en su convenio colectivo establecen tres trasbordos como máximo.

Para el tripulante un transbordo es trabajar durante un periodo de su campaña de embarque en otro buque, esto supone adaptarse, familiarizarse y formarse en ese buque. Si el tripulante no ha estado nunca en ese buque, necesitara unos días de adaptación y formación. Como se ha mencionado lo máximo permitido serían dos transbordos en una misma campaña, por ejemplo en una campaña de 60 días, supondría cada 20 días un cambió de buque.

Los buques al tener la particularidad en la mayoría de las empresas de vivir a bordo de ellos, suponen un cambio de centro de trabajo con el añadido de cambio de vivienda. Si se contarán el número de campañas por año y los trasbordos posibles, esto supondría un número elevado de transbordos.

5.4.3. Expectativa de embarque

Se considerará expectativa de embarque a la situación del tripulante que se halla en su domicilio, procedente de una situación diferente a la del embarque o comisión de servicio, disponible y a órdenes de la Empresa. La expectativa de embarque durará hasta el día anterior en que el tripulante salga de su domicilio para entrar en situación de «Servicio de Empresa». El convenio sectorial establece un máximo de 30 días en esta situación, pasado este periodo el tripulante deberá cobrar como si estuviera embarcado. Algunas empresas establecen periodos de expectativa de embarque inferiores.

Flota Suardiaz	17 días	Transportes Marítimos Alcudia	15 días
Navicar SA	15 días	ISM	25 días
Petrogas	15 días	Fred Olsen	15 días

Tabla 3: Expectativa de embarque

5.4.4. Licencias o permisos

Con independencia del período de vacaciones, se reconoce el derecho a disfrutar de licencias por los motivos que a continuación se relacionan; de índole familiar, para asistir a cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante, y para asuntos propios.

Licencias de índole familiar

Este tipo de licencias varían bastante entre las distintas empresas. Durante el disfrute de una licencia de índole familiar, el tripulante sigue percibiendo su sueldo, eso sí, ni consume ni genera vacaciones. Estas licencias son importantes, y son necesarias que sean incrementadas a las que estipula el Estatuto de los Trabajadores, ya que se tiene que considerar, que un tripulante se puede encontrar a la otra punta del mundo y debe desplazarse, y esto supone unos días de más. Si las licencias son razonables esto puede aportar valor a la vida familiar. Son licencias para poder estar cuando se es necesario.

Hay empresas que consideran otros puntos como matrimonio de hijos, bautizos, etc.

En este punto se plantean situaciones; como por ejemplo que pasaría si el hijo de un tripulante se casará en las fechas cuando el padre o la madre está embarcado/a, dependiendo de la empresa que

fuera no se le otorgaría licencia para tal caso. Hay empresas que no consideran estas clases de licencias.

Cuando un tripulante se encuentra embarcado dispone de poca flexibilidad para estar disponible en fechas puntuales, mediante licencias se pueden disponer de flexibilidad.

Según el estatuto de los trabajadores a todo trabajador le corresponde:

- **Quince días** naturales en caso de matrimonio.
- **Dos días** por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- **Un día** por traslado del domicilio habitual.

En la siguiente tabla se han clasificado las licencias de índole familiar en las distintas empresas navieras.

<i>Licencia / Empresa</i>	Conveio sectorial 1982	Acciona Trasme	Schembri	Teekay	Balearia	Cementos Tudela Veguín	Flota Suardiaz	Navicar SA	Ibaizabal	Armas Naviera	Naviera Marot	Naviera Galdar	Tranportes maritimos alcuia	ISM	CSIC	Petrogas	Fred Olsen
<i>Matrimonio</i>	20	20	17	25	15	20	25	20	16	20	19	30	30	20	15	15	20
<i>Matrimonio hijos</i>	-	5	5	-	-	5	-	-	1	-	SI		4	-	5	3	-
<i>Nacimiento Hijos</i>	15	5-15	5	20	10	15	20	20	5	15	19	25	20	25	5	-	4
<i>Enfermedad Grave familiar</i>	10	5-15	8	25	7	10-15	15	12	2	15	19	30	20	10	5	-	2
<i>Muerte cónyuge e hijos</i>	15	5-15	5	25	7	15	16	15	3	15	SI	30	20	15	5	10	8
<i>Muerte padres y hermanos</i>	12	2-8	5	-	7	10	15	12	3	5	SI	-	15	12	5	10	4
<i>Bautizo</i>	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Traslado de domicilio</i>	-	5	5	-	-	-	-	-	1	-	-	-	7	-	-	1	2

Tabla 4: Licencias de índole familiar según empresa

Licencia para asistir a cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante

Todas las empresas están de acuerdo en el concepto de conceder licencias para formación, eso sí, reguladas por unas condiciones de preferencia entre los tripulantes. El tripulante seguirá cobrando su sueldo y no consumirá vacaciones. La licencia es para la duración de todo el curso.

Licencia para asuntos propios

Estas licencias no darán derecho a retribución de ninguna clase, concediéndose una sola vez al año, y siendo los gastos de desplazamiento por cuenta del interesado.

5.4.5. Excedencias

Las excedencias son licencias sin derecho a sueldo y conservando el puesto de trabajo. El tiempo transcurrido en esta situación no se computa a ningún efecto.

Una excedencia puede suponer realizar un paréntesis en la vida de una persona. Hay conocimiento que algunos tripulantes solicitan excedencias cuando tienen que tener un hijo o tienen algún familiar enfermo¹.

La excedencia es un derecho del trabajador por ley, pero en la gente del mar puede suponer más que un derecho, ya que supone decidir estar en casa por un periodo prolongado. Por ley, la excedencia se puede pedir por un periodo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.

Según convenio sectorial de la MM estipula un requisito para solicitar una excedencia, tener dos años de antigüedad en la empresa. En la mayoría de empresas del sector con un año es suficiente.

Hay empresas como Acciona Trasmediterránea y Schembri Agencia (Filial de Acciona) permiten otros tipos de excedencias como la de alumbramiento. Que permite pedir una excedencia por cuidado de hijos de hasta tres años, Acciona también permite otro tipo de excedencia como es la de matrimonio.

5.4.6. Viajes (Relevos)

El tripulante cuando debe realizar su relevo, debe programar un viaje para llegar el buque a un día y hora determinada. Hay empresas que gestionan ellos el viaje (Comprar billetes, hotel, etc.) pero hay otras que se desentienden a cambio de un importe por kilómetro. Cuando es el tripulante quien se tiene que organizar el viaje eso se convierte en una preocupación más para el mismo.

¹ Según el escalafón de la empresa Acciona Trasmediterránea, hay algunos tripulantes en excedencia por alumbramiento.

Por ejemplo; si la empresa entrega 300 € por viaje, lo que quiere el tripulante, es obtener un billete lo más barato posible para así obtener el mayor beneficio de los 300 €. En conclusión que el viaje se convierte en un negocio.

Se recomienda que la empresa disponga de una persona o departamento gestor de los viajes de la tripulación, primero que la empresa ahorrará dinero y segundo que el tripulante se despreocupará del tema.

En los convenios, solo las empresas Teekay y Naviera Marot se encargan de gestionarles el viaje a sus tripulantes, las otras empresas dejan libre programación del viaje al tripulante.

5.4.7. Comida fría

La comida fría significa que la comida se deja preparada, y ese día no hay servicio, y todo el que quiera comer a bordo se tendrá que servir su comida y calentársela. Normalmente esta comida acostumbra a ser la cena. Estas costumbres se utilizan en los buques, normalmente cuando se está en puerto y el buque esta inoperativo. Se sirve cena fría por dos motivos, porque la mayoría de los tripulantes cenar fuera del buque y para dar descanso al servicio de fonda del buque.

Para los tripulantes que están de guardia normalmente se les aplica este tipo de servicio.

Hay tres empresas que mencionan en sus convenios esta particularidad de los buques:

La empresa Navicar SA: *Se servirá cena fría, domingos y festivos en puerto.*

Naviera Marot: *Se servirá cena fría dos veces al mes y en puerto.*

Transportes Marítimos Alcudia: *Se servirá cena fría los sábados y domingos sin operación.*

Otras empresas que no lo mencionan, pero utilizan esa costumbre a libre decisión del capitán. Esta costumbre como ya se ha mencionado supone un descanso para el personal de fonda.

5.4.8. Jornada Laboral

Aunque exista una norma para el tema de la jornada laboral en el mundo del mar a nivel nacional ya mencionada en el apartado 4, el RD 285/2002, en este punto se puede ver como gestionan la jornada laboral semanal y anual las empresas.

En las empresas navieras, el tiempo que se está embarcado se intenta trabajar todos los días y devengar vacaciones por esos días, por eso, cada empresa tiene un coeficiente de vacaciones que contempla estas particularidades del sector.


CUADRO DE ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS Y TRABAJOS A BORDO

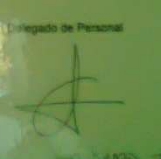
BUQUE "JOSE MARIA ENTRECAHALES"
DEPARTAMENTO DE MAQUINAS

SERVICIO MEDITERRANEO-CANARIAS
LUNES A DOMINGO
SITUACION NAVEGACION Y PUERTO

HORAS PLANTILLA	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	HORAS TRABAJADAS
PRIMER OFICIAL MAQ																									8
SEGUNDO OFIC. MAQ																									8
TERCER OFICIAL MAQ																									8
CALDERETERO																									8
ELECTRICISTA																									8
ENGRASADOR 1																									8
ENGRASADOR 2																									8

Jefe de Maquinas Capitán Delegado de Personal








Ilustración 6: Horario del departamento de máquinas del buque José M^a Entrecanales

Según el convenio sectorial de la marina mercante la jornada laboral debería ser de lunes a viernes 8 horas diarias y los sábados 4 horas por la mañana, un total de 44 horas semanales excepto el personal de guardia que son de 4 horas con un descanso de 8 horas entre guardias. En la tabla siguiente se puede ver cómo gestionan las distintas empresas los horarios:

EMPRESA	JORNADA LABORAL	EMPRESA	JORNADA LABORAL
Acciona Trasme	Lunes a domingo, 8 horas diarias (anual 1824h)	Flota Suardiáz	Lunes a Viernes 8h. 4 Horas sábado
Schembri Agencia	Lunes a domingo, 8 horas diarias (anual 1824h)	NAVICAR SA	Semanal 37 horas Lunes a Jueves : 8h Viernes:5h
Balearia	Lunes a domingo, 8 horas (1826 anuales)	Ibaizábal	1750h anuales. 38h/semana Guardias 24 horas
Boluda Tankers SA	8 horas trabajo efectivo y cuatro horas de presencia. 24h de guardia/ 24h libre (anual 1826h)	Armas	40h semanales
Petrogás	40 horas semanales. Se puede modificar según el servicio demande, la cual será gratificado	Marot Naviera	Personal de día: 8 a 17h y personal de guardia a 4 horas.
Cementos Tudela Veguín	40 horas semanales. 8 horas diarias. Horario según departamento	Teekay	Personal de día de lunes a viernes de 8h-12h y 13h- 17h. (anual 1810,66h)
Transportes Marítimos Alcudia	Lunes a viernes 8h. 40 horas semanales Anuales: 1824h.	Naviera Galdar SA	Lunes a viernes 8horas, sábado: 4horas.

ISM	De lunes a domingo 8 horas diarias.	CSIC	De lunes a domingo 8 horas diarias. 1711 horas en 214 días a bordo.
Fred Olsen SA	El horario se pactará en cada centro. En embarcaciones AV hay un pacto de oficiales. 1720 horas anuales.	Remolques Marítimos SA	182,5 días de embarque a 24 horas diarias.

Tabla 5: Jornada laboral de las distintas navieras

5.4.9. Horas extraordinarias

En los buques, es normal realizar horas extraordinarias, ya que hay operaciones, maniobras, etc. fuera del horario laboral por eso las empresas utilizan un plus en el sueldo que engloba esta distribución irregular de la jornada.

El formato que utilizan las empresas navieras para este concepto, es la llamada bolsa de horas, forfait, plus embarque, prolongación de la jornada, etc.

Dentro de ese plus entrarían a formar parte la mayoría de horas extras que se pudieran devengar.

Según convenios casi todas las empresas utilizan el mismo método. Acciona Trasmediterránea aparte de la bolsa de horas, dispone de otros tipos de horas extras teniendo en cuenta el trabajo que se realiza y si se rompen las horas de descanso del tripulante.

Se puede ver como ejemplo la organización que propone en su convenio [5]

Horas tipo A. Se corresponden a la bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad. Estas horas son de carácter obligatorio, su compensación es de tipo económico y su número viene determinado por la bolsa de horas creada al efecto. A los efectos de la determinación de su valor se tiene en consideración la obligatoriedad de su realización, la plena disponibilidad del trabajador a las necesidades de organización de la empresa y las necesidades de la misma para garantizar la operatividad de los buques.

Horas tipo B. Se corresponden con las denominadas horas intensivas y su finalidad es compensar por la interrupción del descanso de los tripulantes en los términos previstos en el art 12.

Horas tipo C. Son las horas extraordinarias de cómputo directo que se abonan por la realización de una hora extra de trabajo efectivo. Tienen el carácter de libre ofrecimiento por la empresa y libre aceptación por el trabajador, excepto en los supuestos y situaciones establecidas en los artículos 8.4. y 31.9 (Plus de Operatividad) del presente Convenio.

5.4.10. Vacaciones/descansos

El régimen de vacaciones/descansos que se establece obedece a las especiales condiciones en las que se desarrolla el trabajo a bordo de los buques, cuanto por la aplicación de las disposiciones que sobre la materia están contenidas en el RD 285/2002 por el que se regula el régimen de jornadas y descansos en el trabajo de la mar, o la norma que lo sustituya, y Estatuto de los Trabajadores.

Cada empresa al tener una jornada laboral distinta, compensa los descansos con un coeficiente distinto por día trabajado. Ese coeficiente también incluyen los 30 días que corresponden por ley de vacaciones y los 14 días festivos anuales.

Como ejemplo, si se realiza una campaña embarcado de 60 días, sin descansar ningún día con una jornada laboral de 8 horas diarias y la empresa tiene pactado un coeficiente de 0.70 días de vacaciones por día trabajado, el cálculo sería el siguiente:

$$60 * 0.70 = 42 \text{ días}$$

El tripulante ha devengado en esa campaña 42 días de vacaciones/descanso, al finalizar esas vacaciones/descanso deberá volver a embarcar.

En este punto el convenio sectorial se queda muy atrás a lo que actualmente se está pactando. En el convenio sectorial de la MM del 1982 se pacto como campaña normal 5 meses embarcado, por 2 meses de vacaciones, eso supone un coeficiente de 0.4 días de descanso por día trabajado.

Este dato que queda muy bien reflejado en los convenios ya que después del sueldo es uno de los puntos más importantes. Significa el tiempo que un tripulante podrá estar en casa después de cada campaña.

Se ha realizado una tabla con un *ranking* de mayor a menor coeficiente con las diferentes empresas del sector.

En esa tabla se refleja la compañía, los días de campaña embarcado, los días de vacaciones correspondientes y el coeficiente generado. Los días de campaña no son exactos ya que todas las empresas dejan un margen de unos días por posibles problemas con el relevo de personal.

Compañía	Días embarque	Días descanso	Coeficiente
Teekay Shipping Spain SL	80	60	0.75
	Oficiales: 75	Oficiales: 75	Oficiales: 1
ISM	66	66	1
Fred Olsen SA	31	31	1
Remolques Marítimos SA	30	30	1
NAVICAR SA	80	60	0.75
Petrogás	57	40	0,7017
CSIC	90	63	0.7 (descansan en agosto y navidades)
Acciona Trasmediterránea	60	41	0.683
Flota Suardíaz SL	88	60	0.68
Cementos Tudela Veguín	75	50	0.66
Transportes Marítimos Alcudia	60	38	0.63
Marot Naviera	85	52	0.6126 (incrementa si vas repitiendo de buque x3=0.75, x5=0.9)
Schembri agencia	90	54	0.6
Balearia	100	60	0.6
Boluda Tankers SA	-	30 por año	-
Grupo Ibaizábal	-	30 por año	-
Naviera Armas SA	60	36	0.6
Naviera Galdar SA	100	60	0.6

Tabla 6: Ranking de vacaciones empresas

Se debe destacar que la mayoría de las compañías en sus convenios añaden una clausula que permite romper el periodo de descanso por causas justificadas. Las únicas empresas que mencionan "Los

períodos de vacaciones no se interrumpirán en ningún caso” son la compañía Acciona Trasmediterránea y Fred Olsen. Todas las otras hay condiciones para no finalizar el periodo de descanso. Un ejemplo del convenio colectivo de la naviera Armas:

“Por causas organizativas y de producción de carácter excepcional que requieran el embarque del trabajador, pudiendo interrumpirse únicamente en los cinco últimos días del período vacacional y de descansos en curso, acumulándose los días no disfrutados al período vacacional y de descansos siguiente al período de producción que se inicia.”

La interrupción de las vacaciones desestabiliza la planificación personal del tripulante.

5.4.11. Relevo de personal

El relevo de personal es un tema bastante complejo de gestionar en las empresas navieras. A simple vista se puede observar la dificultad; puertos distintos y sin programación, peticiones de los jefes, proximidad de casa, etc. Hay muchos factores a tener en cuenta en cuestión del relevo del personal.

Analizando los convenios hay una empresa que hace mención a la programación de embarques y desembarques, esta se supone que tiene una planificación para determinar los relevos en los buques, esa empresa es Acciona Trasmediterránea, por lo que declaran algunos tripulantes en las encuestas realizadas esa empresa, tiene dificultades en el tema de planificación de relevos de personal. Por ese motivo se pone duda que las otras empresas, que en su convenio ni mencionan el tema de los relevos de personal tengan una buena planificación de relevos. Este punto será de interés en las encuestas realizadas.

Lo idílico en el tema de relevo de personal, sería que el tripulante supiera a día 1 de enero sus días de embarque y desembarque a vista anual. También estaría correcto incluir el buque en el cual trabajará y si pudiera ser pero es más difícil incluir el puerto y hora de embarque. El tripulante al tener una planificación anual, se podría sentir cómodo. Se podría planificar las vacaciones con la familia, visitas al médico, navidades, etc.

Las empresas navieras dan unos días de margen a los tripulantes para cuadrar fechas con su relevo, estos márgenes pueden ir des de 6 a 40 días dependiendo de la empresa, cuanto menor sea el margen menos inquietud mostrará el tripulante.

El convenio sectorial de la MM, en este punto también está lejos de la realidad de lo que están haciendo las empresas. En 1982 se proponía que el relevo llegara entre el periodo de 30 días antes o después del 5º mes de embarque.

A continuación se pueden observar esos márgenes correspondientes a las distintas empresas.

Compañía	Margen
Acciona Trasmediterránea	5 días antes o después de los 60
Balearia	15 días antes o después de los 100
Boluda Tankers SA	-
Cementos Tudela Veguín SAU	Máximo 85 días
CSIC	-
Distribuidora Marítima Petrogás	3 días antes o después de los 57
Flota Suardiá SL	10 días antes o después de los 88
Fred Olsen SA	No hay margen
Grupo Ibaizábal	-
ISM	-
Marot Naviera	10 días antes o después de los 85
NAVICAR SA	8 días antes o después de los 80
Naviera Armas SA	5 días antes o después de los 60
Naviera Galdar SA	10 días antes o 25 después de los 100
Remolques Marítimos SA	No hay margen
Schembri agencia	5 días antes o después de los 90
Teekay Shipping Spain SL	Oficiales: entre el día 58 y 95
	Resto: entre el día 63 y 100
Transportes Marítimos Alcudia	Entre el día 50 y 65

Tabla 7: Márgenes de días para relevar a un tripulante

5.4.12. Puesto en tierra

Significa que los puestos a tierra que dispone la naviera, para ellos la empresa darán preferencia al personal de flota que quiera optar a ellos.

El puesto en tierra es una opción para dejar de embarcar, ya que permite al tripulante seguir en la misma empresa, eso sí, con distintas condiciones.

En los convenios de las empresas analizadas la mayoría coinciden con este párrafo:

“La Empresa dará trato preferente a los tripulantes fijos de su flota sobre el personal ajeno a ella al objeto de ocupar plazas en tierra. Ello, siempre que los Marineros reúnan las condiciones exigidas por la empresa para ocupar las plazas”



Ilustración 7: Puerto de Morro Jable

5.4.13. Familiares acompañantes

El familiar acompañante es una herramienta en que todas las compañías coinciden en ponerla a disposición.

Significa que el tripulante durante su tiempo de embarque puede elegir ir acompañado por su pareja o hijos. La empresa cubre los gastos de manutención y habilitación del acompañante.

Esta herramienta tiene un gran significado para la vida del marino, ya que permite disponer de la persona que más quiere a su lado durante las campañas de embarque. Eso hace que el marino se sienta más cerca de casa y no se sienta tan solo a bordo².

Lo que exigen las empresas es que el acompañante debe disponer de un seguro de accidentes de viaje y un certificado médico dónde diga que el acompañante se encuentra en buenas condiciones de salud. Si el tripulante se encuentra en un camarote compartido, la empresa le facilitará uno individual mientras el acompañante permanezca a bordo.

Se debe decir que después de las facilidades que ponen las empresas para elegir esa opción, son pocos los marinos que hacen uso del familiar acompañante aproximadamente un 30%³ (Aproximación en un año).

Algunas empresas han optado por poner condiciones a la opción de familiar acompañante, algunas de las condiciones encontradas han sido:

Schembri agencia: Familiar acompañante máximo 20 días a bordo.

Flota Suardiaz: Familiar acompañante máximo 30 días. El familiar no puede ser menor a 8 años.

Transportes marítimos Alcudia: La manutención del familiar ira a cargo de la empresa durante los primeros 15 días a bordo, después irá a cargo del mismo.

CSIC: Los familiares no pueden ser menores de 14 años.

² Según el estudio Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families

³ Según estudios de la empresa Acciona Trasmediterránea

5.4.14. Correspondencia tripulantes

Parece un punto casi imposible, que a un tripulante le pueda llegar una carta a bordo o un paquete. Las empresas facilitan la llegada de la correspondencia a los tripulantes. Tal y como figura en el convenio colectivo sectorial de la MM, las empresas optan por esa medida.

“Los Capitanes deberán exponer en los tabloneros de anuncios las direcciones postales de los consignatarios o agentes de los puertos donde el buque vaya a hacer escala próximamente o indicar si el buque sale a órdenes.

La Empresa adoptará medidas con el fin de enviar a los buques las cartas dirigidas a los tripulantes que se hayan recibido en la Naviera.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero las cartas remitidas por los tripulantes serán entregadas para su franqueo al consignatario, o enviadas por cualquier otro medio más eficaz.”

Cuando la naviera tiene a su disposición un terminal con personal en tierra, el sistema se facilita. El envío se puede hacer directamente a la terminal a la atención del tripulante y él lo pasa a recoger cuando quiera.

Cuando las campañas de embarque son cortas, esta medida no tiene mucha importancia, ya que debido a las nuevas tecnologías, el envío de cartas a pasado a un segundo plano. Esta medida facilita las cosas cuando el tripulante lleva tiempo embarcado sin poder ir a casa, es la manera que algún familiar le mande lo que necesite mediante paquete postal.

5.4.15. Fondeadas

Un buque, antes de entrar a puerto o al salir, puede permanecer fondeado unos días. Las zonas de fondeo se encuentran alejadas del puerto.

La situación de estar fondeado puede ser desesperante. Por ejemplo un tripulante que su familia es de Cádiz, y el buque decide fondear en la bahía de Cádiz. El tripulante ve su ciudad desde a bordo pero no tiene la posibilidad de pisar tierra.

Por eso en el convenio sectorial de la MM se reflejo este punto de la manera siguiente:

“Cuando un buque fondee en rada, bahía o ría cerrada, sin que exista riesgo que obligue a la tripulación a permanecer a bordo, la Empresa y siempre que las condiciones del tiempo, y los usos y costumbres del puerto lo admitan se compromete a facilitar un servicio de lanchas, cuyo horario y frecuencia lo establecerá el Capitán según las circunstancias y de acuerdo con el Delegado de los Tripulantes o Miembro del Comité de Empresa de Flota, quienes deberán adaptarse a dicho horario.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de las lanchas para que pueda trasladarse el mayor número posible de tripulantes.”

Este servicio soluciona el problema antes mencionado. El estar fondeado no se debe convertir en una situación como si estuvieras en una cárcel, ya que hay medios para solucionarlo.

Algunas de las compañías estudiadas modifican las condiciones del convenio sectorial de la MM.

La Naviera Marot y la Naviera Galdar, determina que el servicio de lanchas lo hará efectivo si el buque se encuentra fondeado a menos de 30 millas y 30 minutos de puerto.

La distribuido marítima Petrogás, determina que dispondrá del servicio en el puerto de Santa Cruz de Tenerife, en los otros puertos el servicio empezará a partir del quinto día de fondeo.



Ilustración 8: Buques fondeados

5.4.16. Atraques lejanos

Un buque cuando llega a puerto y el tripulante está libre de servicio puede salir del buque e irse a tierra. El problema es que los puertos cada vez son más amplios, terminales de carga, de ferri, etc.

Entonces si un buque atraca en un muelle muy alejado de la ciudad, el tripulante se ve imposibilitado de poder ir a la ciudad a comprar, pasear, llamar, etc. Por eso des del convenio sectorial de la MM se optó por poner la condición de que si el buque estaba demasiado lejos de la ciudad, poner los medios de transporte suficientes para ir a la ciudad.

Esta condición la adoptan todas las compañías en sus convenios colectivos de la siguiente manera:

“Los buques que atraquen en zonas lejanas a la ciudad y de difícil comunicación y que no tengan transportes regulares y frecuentes, dotarán de transportes apropiados a todos los tripulantes del buque, bien entendido que los tripulantes habrán de adaptarse al horario de los servicios y frecuencias que se hubieran establecido.

Se procurará que se adecúe el horario y frecuencia del servicio de transportes para que puedan trasladarse el mayor número posible de tripulantes por viaje.”

Con esta solución el tripulante tiene asegurado que cuando llegue a puerto, y en su tiempo libre podrá ir a la ciudad para poder realizar las gestiones apropiadas.

En este punto se hace referencia al tema de estancias en puerto y distancias al centro urbano del proyecto final de carrera de Borja Gorina [6] el cual plantea su opinión al respecto y hace referencia al transporte en el puerto de Barcelona;

“La Marina Mercante ya no es lo que era. Años atrás este oficio aportaba muchos detalles gratificantes a la ya dura tarea de estar lejos de la familia durante meses. Llegar a puerto significaba años atrás una liberación de todas las penas y sufrimientos padecidos durante la larga travesía. Los marinos de entonces tenían días por delante para poder descansar, salir con los compañeros de aventuras, etc.

En fin, la diversión estaba asegurada y el reconforte físico y mental estaban a la orden del día. Además, no hacía tanta falta caminar tan lejos para llegar a los centros urbanos y/ o comercios de alrededor del puerto.

Hoy en día, la mayoría de marinos mercantes se aventuran al estudio de la carrera náutica seducidos por aquellas historias de lobos de mar que siempre hemos tenido en nuestras cabezas. Aventuras que antiguamente sí que eran normales, pero que actualmente no hacen más que alejarnos de la realidad. ¿Quién no se ha tirado nunca a la gran piscina de la navegación marítima sin pensar en un

solo momento en conocer países paradisíacos, tierras lejanas, culturas diferentes...? No es de extrañar por lo tanto que una enorme parte de la gente que se lance a esta piscina acabe medio ahogada después de vivir con las prácticas académicas experiencias del todo diferentes a las soñadas y opte por la vía del trabajo en tierra.

A juzgar por los estudios de las escalas de los buques en puerto, es bien normal que los marinos mercantes navegando, cada vez sean menos. Se ha visto con el análisis del estudio realizado por el Sr. Erol Kahveci una evolución hacia los cada vez menos tiempos de escala de los buques, distribuidos por tipos de carga. También se comenta por encima la tendencia del crecimiento de las aéreas portuarias unas décadas atrás.

Con el estudio de Francesc Xavier Moncho (PFC-LNTM) se encuentran también datos objetivos de los tiempos de escala en el puerto de Barcelona durante el año 2002. En término general se puede apreciar que los buques más rápidos son los RORO, seguidos de los portacontenedores, líquidos y sólidos a granel y por otro lado se ve el predominio de los tiempos de escala comprendidos dentro de las primeras 24 h.

Un hecho curioso es la casi coincidencia de resultados entre la gráfica final de tanto por ciento de tiempos de escala entre los dos estudios antes mencionados; dando de esta manera-aunque un poco precipitado- una pequeña tendencia general de los tiempos de escala actuales de los buques alrededor dl mundo.

Pero el otro problema planteado es la distancia creciente a los centros urbanos y que resulta en un impedimento para el ocio de la tripulación. De hecho, todo lo comentado no tendría tanta repercusión si los medios para acceder al centro de la ciudad o centro de ocio fuesen abundantes y con una disponibilidad adecuada a la demanda de los tripulantes de los buques. En el puerto de Barcelona se ha visto que se dispone de dos medios más de lo que se podría suponer como habituales, es decir, el servicio de autobús Port Zal y la furgoneta de Stella Maris - los cuales, pese a sus limitaciones, aumentan las posibilidades de los marinos para acceder a tierra-.

Con las tablas y horarios que se presentan en el estudio de Moncho y los tiempos de escala de los diferentes buques se pueden buscar un montón de combinaciones de tiempo real de ocio disponible, siempre y cuando no contemos la realidad que supone la carga de trabajo.

La carga de trabajo aumenta considerablemente cuando el barco llega a puerto y eso, debido a la tendencia a la baja del número de tripulantes lo cual reduce considerable el tiempo real de ocio de éstos. Todo esto nos presenta una realidad muy cruda: una realidad que favorece el aumento de la siniestralidad marítima y personal.

La vida del marino mercante ya no es lo que era. Todos estos factores han hecho que la clásica historia del marino mercante aventurero, admirado allí donde iba, se haya vuelto realmente un sacrificio. Y lo peor de todo, es que esta historia utópica todavía perdura en la cabeza d la mayoría de seres humanos, sobre todo en los que escogen el mar como modo de vida.”

En este punto también se hace referencia a un artículo que publico la ITF [7], sobre los permisos a tierra y el porqué de sus problemas en la actualidad:

- ***¿Por qué se ve amenazado el permiso en tierra?***

El derecho esencial de la gente de mar a salir a tierra se está viendo menoscabado por las crecientes presiones en el sector y por la nueva situación generada tras los sucesos del 11 de septiembre.

El sector naviero está exigiendo cada vez más a las tripulaciones y los buques, lo cual afecta el tiempo de permanencia en puerto. Las compañías quieren una menor permanencia en puerto y ello supone menos tiempo en tierra para la gente de mar, cuyo horario de trabajo en el mar es cada vez más prolongado debido a que se reduce el número de tripulantes para aumentar las ganancias de los armadores.

Esas presiones significan que existen menos oportunidades de otorgar permisos en tierra. Pero ésta es una solución a corto plazo puesto que esas medidas disuadirán a los nuevos trabajadores de incorporarse al sector o de permanecer en él.

También ha habido cambios en los puertos en sí. Los puertos construidos recientemente suelen estar aislados de las ciudades costeras tradicionales, lo cual también limita a la gente de mar cuando sí dispone de tiempo libre de sus tareas en el buque. A veces los costes de transporte son simplemente demasiado elevados para que la gente de mar pueda tener acceso a las instalaciones.

- **¿Cuál es el nuevo orden del día en materia de protección?**

El derecho al permiso en tierra se ha visto afectado también por las nuevas medidas de protección introducidas tras los sucesos del 11 de septiembre. Como consecuencia de la introducción del Código internacional para la protección de los buques y de las instalaciones portuarias (PBIP), la gente de mar está actualmente sujeta a reglas de protección estrictas en puerto. Los movimientos de la gente de mar en los puertos, incluso el acceso a cabinas de teléfono y misiones de bienestar, se han visto severamente restringidos. En los puertos de los Estados Unidos se han negado, en virtud de lo establecido en el Código PBIP, los permisos en tierra a la gente de mar extranjera que no poseía un visado.

Los requisitos para la obtención de visados y los controles de inmigración están afectando también a un número cada vez mayor de gente de mar, y como las tripulaciones se han vuelto multinacionales, la gente de mar de algunas nacionalidades está sujeta a mayores restricciones que otra. Esto significa que algunos tripulantes obtienen un permiso en tierra, mientras que sus colegas deben permanecer a bordo. Se plantea también el problema de que los distintos oficiales interpretan las reglas de diferente manera. Además, algunos armadores niegan el permiso en tierra a su tripulación simplemente para evitar posibles dificultades.

Este nuevo y duro enfoque de la protección afecta el acceso de la gente de mar a los servicios de bienestar costeros tradicional, contribuye a su aislamiento, y perjudica su salud y seguridad emocional.

La ITF afirma que esas medidas de protección están en conflicto con los derechos humanos de la gente de mar y está haciendo una campaña a favor de proteger el derecho fundamental al permiso en tierra.

- **¿Cómo cambiará la situación?**

Podrían existir mayores garantías del derecho al permiso en tierra en caso de que se ratificaran y pusieran en práctica nuevas propuestas para un documento de identidad internacional de la gente de mar.

El Convenio 185 de la Organización Internacional del Trabajo, Documentos de identidad de la gente de mar, podría contribuir a mejorar la situación al garantizar que toda la gente de mar genuina contara con un documento de identidad altamente seguro y reconocido en todo el mundo.”

5.4.17. Servicios recreativos a bordo

Se refiere a los diferentes servicios que se ponen a bordo para que los tripulantes disfruten de entretenimiento durante su tiempo libre. Se incluyen equipos de video, audio, DVD, películas, libros, consolas, etc.

Normalmente un buque se equipa desde la construcción con un equipo de audio y de video por cada cámara. Después se va asignando anualmente o mensualmente una cantidad para ir comprando más cosas.

En los buques de largas travesías hay la costumbre de ver películas. Anteriormente la tripulación veía películas agrupados en la sala de oficiales o de tripulación. Ahora casi todo tripulante dispone de un ordenador portátil personal, y en él ve películas, normalmente en su camarote. Es importante que los servicios que se destinen a bordo se vayan actualizando y adaptando a las necesidades diarias de la gente.



Ilustración 9: Mesa de Ping-pong del buque Zurbarán

Es importante disponer de una biblioteca de películas y de libros para poder intercambiar en el buque. Algunos buques con la asignación anual o mensual se costean la televisión por satélite, de alto interés en los buques, ya que así permite ver grandes acontecimientos navegando.

Otro servicio importante para disponer a bordo es de un servicio de internet mientras se navega y PC's para que los tripulantes puedan hacer consultas. El servicio de internet debería estar implantado en todos los buques, ya que año tras año el coste va disminuyendo. Internet en estos momentos es la gran conexión con el mundo exterior de los buques, permite recibir correos electrónicos, chatear, realizar videoconferencias y estar al día gracias a las redes sociales y periódicos.

Algunas compañías también disponen de antena para realizar llamadas con el teléfono móvil personal. Pero las compañías que disponen de este servicio son escasas y normalmente en buques de pasaje.

El convenio colectivo de la MM en este aspecto está desactualizado completamente, ya que cabe recordar que el convenio es del año 1982, dice:

“La Empresa dotará a todos sus buques de un aparato de T.V. y uno de radio-cassette por cámara, siendo por cuenta de aquella todos los gastos de instalación.

En los buques de navegación de altura se dispondrá de cine o vídeo.

Los buques dispondrán de una asignación para el año 1982 de 1.350 pesetas por tripulante. Para fijar el número de tripulantes se estará a lo que determine el cuadro indicador establecido para el buque siendo gratuitos los libros profesionales seleccionados por una Comisión nombrada a efecto.

La cantidad asignada se empleará en la compra de juegos recreativos y libros para biblioteca.

Se recomienda que en la renovación de material se tenga en cuenta las nuevas técnicas procurando incorporar sistemas de vídeo.”

La asignación anual que se dispone en ese convenio es muy inferior a lo que las compañías están asignando actualmente.

En la siguiente tabla se puede observar como las compañías gestionan los servicios recreativos a bordo y las diferentes asignaciones.

Acciona Trasmediterránea	Sala de recreo y esparcimiento dotadas de televisión, música y frigoríficos. <i>Anual: 808€ >50 tripulantes y 606€ <50 tripulantes</i> <i>Mensual: 60 €/mes.</i>
TEEKAY	<i>Anual: 2210 € Mensual: 110 €</i>
Balearia	Una televisión y reproductor DVD por cámara. + 6,5 € por tripulante.

Cementos Tudela Veguín	<i>Mensual: 93 €</i>
Flota Suardiaz, S.L.	2 TV y 2 reproductores de DVD <i>Mensual: 70 €</i>
Navicar SA	TV, DVD y equipo música por cámara. <i>Anual: 485 €/año por cámara</i>
Remolcadores Ibaizabal SA	Si el viaje dura más de 15 días, se preverá de ellos.
Naviera Marot SA	<i>Anual: 720 €</i> <i>Mensuales: 10 DVD+60 €</i>
Naviera Galdar	TV, equipo audio por sala <i>Mensual: 26 €</i>
Tranportes maritimos alcludia	TV + Revistas y periódicos+ equipo audio +dvd <i>Mensual: 179,45 €/ por cámara</i>
ISM	TV + DVD + Equipo audio Cantidad anual no determinada
Remasa (Sasemar)	<i>Anual: 500 €</i>

CSIC "Garcia del cid"	Una disposición anual, cada buque contará con una TV, DVD, PC, etc.
Petrogas	TV + Video + música. Anual:30€ tripulante Mensual: 20 DVD o Canal plus.

Tabla 8: Servicios recreativos a bordo y diferentes asignaciones en empresas

En este apartado se puede hacer también referencia a un punto del proyecto de Licenciatura en Navegación Marítima del alumno Borja Gorina Murcia sobre el ocio a bordo[6];

“El marino fuera de sus 8 horas de guardia diarias y salvo que tenga que hacer horas extra para poner al día papeleo de gestión del buque o tareas de mantenimiento, intentará -salvo que esté descansando- cubrir su tiempo con cualquier actividad que le evite caer en el aburrimiento y en un mayor sentimiento de soledad. Si bien la interacción con el resto de tripulantes es vital para no caer en lo mencionado, es importante que el naviero entienda que el aumento progresivo de estos factores puede tener efectos funestos. Veamos cómo se puede mejorar:

Número de tripulantes

Este es un factor que incide mucho en los demás factores. Por regla general, cuanto menos tripulantes hayan menos interacción habrá entre la tripulación y si son de nacionalidades diferentes todavía menos. Entramos aquí en la problemática de las tripulaciones reducidas.

También aquí pueden darse dos casos: a) el barco construido para llevar 30 tripulantes, que pasa a llevar 12 y b) el barco que ya ha sido construido para llevar 12 tripulantes. Aunque el tamaño del barco se igual y, por tanto, la sensación de soledad dependa en parte de la proporción espacio-tripulantes, se nota más la soledad en el caso a).

Diseño del barco

Si el barco se ha diseñado para 12 tripulantes, los camarotes estarán en consonancia con ello y también el comedor o los comedores y los espacios comunes. Habrá 12 o 13 camarotes, comerán todos en un comedor o máximo en dos y la salita de estar será de proporciones adecuadas a las personas que debe albergar.

Si un barco ha sido diseñado para llevar 30 y luego se reducen a 12 tripulantes, nos encontramos en que los camarotes estarán distribuidos en zonas o cubiertas, según la categoría profesional de los tripulantes, pero de tal manera que siempre haya una serie de camarotes juntos. Al reducirse el número de tripulantes, sin que se hagan más reformas, quedarían en este ejemplo 18 camarotes vacíos y, encima, los 12 tripulantes restantes estarían divididos ocupando probablemente 4 camarotes por zona. El ver camarotes vacíos es de por sí algo que ya tiende a incrementar la sensación de soledad. Si el barco tenía 3 comedores y ahora sólo se usan 2 o 1, los espacios inutilizados, si no se reforman, darán también una mayor sensación de soledad. Por el contrario, si se trata de un barco ya construido para 12 tripulantes, los espacios estarán bien aprovechados, no quedarán espacios vacíos y no será tan aguda la sensación de soledad.

Afinidad personal

Para poder vencer el aislamiento dentro de la propia tripulación, deben existir unas ciertas afinidades, que en principio no se pueden tasar, pero que en cambio se pueden facilitar. Así, personas de costumbres y lenguas comunes, tendrán siempre una mayor facilidad de compenetración, por lo cual, a través del control de la composición de las tripulaciones, se podrá a grandes rasgos, facilitar esa afinidad.

Por supuesto que adicionalmente entran otros conceptos, como el carácter de cada persona y sus circunstancias personales, realmente difíciles de prever. Sin embargo, todo departamento de personal de una naviera debería tener en cuenta, al margen de los aspectos profesionales de cada tripulante, algo de su manera de ser, para tratar de favorecer un buen ambiente a bordo. Esto desde luego es imposible cuando las navieras no tienen sus propios tripulantes, sino que éstos les llegan suministrados por agencias intermediarias. Esta circunstancia se da cada vez más, sobre todo en torno a los barcos bajo pabellón de conveniencia.

Facilidades a bordo

La ausencia de gimnasios, teléfonos vía satélite, internet y la calidad de la acomodación reflejaban parte de las preocupaciones en cuanto a facilidades a bordo que quisieron dejar constancia la mitad de los encuestados.

Sin embargo, tan solo el 63 % consideró internet como esencial (el 61 % lo tenía), un 72 % consideró esencial el teléfono (un 90 % lo tenía) y un 84 % consideró esencial el poder enviar y recibir correo electrónico (el 92 % podía). Si se tiene en cuenta que el 70 % de los encuestados superaba los 40 años de edad, son comprensibles los resultados, pues desde el punto de vista del que escribe, las posibilidades de interacción social que tiene el joven de hoy en día (muy diferentes a las del joven de hace 30 años) reclaman hoy su lugar a bordo, por lo que si la encuesta se hubiera realizado tan solo a marinos que no superasen los 39 años de edad, la importancia en las comunicaciones rozaría el 100 %”

5.4.18. Fiestas navideñas

Ninguna compañía hace mención especial a estas fiestas tan importantes para la comunidad cristiana, solamente se hace mención a la comida, que durante las fiestas la comida será especial. Normalmente durante las fiestas navideñas la compañía también hace una excepción en el tema de familiar acompañante, ya que deja asistir al familiar acompañante de todos los tripulantes.

La única compañía que menciona algo especial sobre navidad, es la compañía Acciona Trasmediterránea que menciona que intentará reducir al máximo los viajes de tal día.

5.4.19. En reparación

La mayoría de buques, una vez cada cierto periodo, según tipo de buque, debe entrar en astillero o realizar una parada para reparar (Normativa SSCC).

En este periodo de tiempo que dura la reparación, las compañías están totalmente de acuerdo que si no pueden abastecer de cualquier necesidad primaria, la compañía pondrá los medios para satisfacerlas.

Como diferencia a las otras compañías, Acciona Trasmediterránea añade la posibilidad de disponer del propio vehículo a bordo durante la reparación.



Ilustración 10: Buque en reparación

5.4.20. Cese por jubilación

La mayoría de compañías indemnizan a sus trabajadores cuando se jubilan. La edad mínima para jubilarte en el régimen del mar son los 55 años. Una curiosidad al respecto de este punto, que en la mayoría de compañías cuando antes te jubiles la indemnización es más elevada. Las empresas que ofrecen esta condición son; Acciona Trasmediterránea, Boluda Tankers, Suardiaz, Navicar SA, Remolcadores Idiazabal, Naviera Armas, Petrogas, Fred Olsen.

5.4.21. Mejoras sociales

Todas las compañías disponen de un punto en que tratan las mejoras sociales, que consisten en ayudas económicas por distintos motivos. Estos pueden ser por matrimonio, por nacimiento de un hijo, por defunción, ayudas a hijos, por adopción de hijo, por hijo con minusvalías.

Las compañías que tienen más mejoras sociales son Acciona Trasmediterránea, Naviera Galdar y Transportes Marítimos Alcudia.

5.4.22. Premios vinculación

Esa es una práctica poco común en las navieras, una gratificación por un periodo de permanencia en la empresa. Las únicas empresas que realizan esta práctica es Naviera Armas con una gratificación a los 25 años de permanencia y Acciona Trasmediterránea por los 25 y 30 años de permanencia.

5.4.23. Servicio de préstamo

El servicio de préstamo es común en muchas empresas, prestan pocas cantidades de dinero a sus trabajadores al mínimo o sin interés. En caso de que el tripulante tenga que adquirir una propiedad o alguna cosa de coste elevado la empresa ayuda, con préstamos en muy buenas condiciones.

Los préstamos pueden ir desde 2000 € a 8000 € y algunas empresas que ofrecen este servicio son: Flota Suardiaz, Remolcadores Ibaizabal, Naviera Armas, Naviera Galdar, Transportes Marítimos Alcudia, Petrogas y Fred Olsen.

5.5. Puntos destacados de algunas compañías

5.5.1. Acciona Trasmediterránea

Del convenio colectivo de esta compañía cabe destacar un punto de gran importancia para este proyecto. La planificación de relevos [5].

“Artículo 7. 8. Con relación a la programación de relevos

Con el fin de garantizar a los tripulantes la concesión de las vacaciones/descansos establecidas en este Convenio, se programará en cada buque el sistema de disfrute de las mismas.

Las programaciones y sistemas de relevos correspondientes se efectuarán por Departamentos y por una Comisión compuesta por el Capitán, Jefes de Departamento y Delegados de Personal en los buques. La Compañía enviará puntualmente los relevos necesarios para cumplir dicha programación.

En la realización de la programación habrán de tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

a) Los períodos correspondientes a las inmovilizaciones por "visita anual" han de ser computados de tal forma que, manteniéndose la tripulación imprescindible para las necesidades de seguridad del buque y su reparación, el resto de la misma disfrute el período proporcional de vacaciones/descansos perfeccionadas por el tiempo de servicio prestado desde la última incorporación, de tal forma que, dos días antes de la fecha prevista para la salida del buque, se encuentre toda la tripulación a bordo con el fin de evitar trasbordos innecesarios.

b) Las situaciones imprevistas o insuperables que hagan alterar la programación, serán examinadas por la Comisión antes citada.”

Esto es lo que debería mencionar cada compañía en su convenio colectivo, para favorecer a la planificación de la vida del tripulante.

Cabe destacar, por experiencia personal, que en esta compañía la gestión de relevos no se aplica de acuerdo a lo estipulado en el convenio, ya que el personal a bordo de los buques no tiene constancia de tal programación.

5.5.2. Balearia

Esta compañía dispone de un fondo de excelencia flexible, que se basa simplemente en un sistema de retribución variable por objetivos. Es la única compañía que utiliza tal sistema.

5.5.3. Teekay

En el tema de jornadas laborales esta compañía difiere mucho según cada buque y las características, principalmente si el buque dispone de un sistema de UMS. En su convenio colectivo dedica un gran tema para especificar horarios del personal, esto hace que queden correctamente determinados.

5.5.4. ISM (Buques de apoyo sanitario)

El primer mes del año, se elabora un cuadro indicador de los embarques del personal fijo durante un año. Cabe destacar que el tripulante dispondrá de incompatibilidad a realizar otros trabajos por ser un trabajo de función pública.

En su convenio dedica un punto muy extenso al tema de baja por maternidad.

5.5.5. CSIC

Tal y como hace el ISM se dispone a principios de año de un calendario anual de relevos.

Se disponen de 6 días de asuntos propios sin justificación a disposición del tripulante.

En el mes de agosto y el periodo del 15 de diciembre al 15 de enero, los tripulantes no estarán embarcados.

5.5.6. Distribuidora Marítima Petrogás

En esta compañía se permite la libre permuta entre los compañeros.

Existe un incentivo para el buque de prevención de accidentes, si durante un año no hay accidentes el buque recibe 7000 €.

5.6. ITF uniform "TCC" collective agreement for Crews on Flag of Convenience Ships

Este convenio colectivo es para aquellos tripulantes que trabajen en buques con bandera de conveniencia con acuerdo con la ITF.

Algunos de las características de interés de este convenio para el proyecto son las siguientes:

Duración de la campaña máxima o tiempo de relevo: 9 meses, este puede ser ampliado o reducido un mes.

*Al finalizar contrato, el tripulante se le pagaran 7 días de vacaciones por mes trabajado.

Jornada laboral: 8 horas diarias de lunes a viernes.

Horas extras: El tripulante se le pagaran y realizará 103 horas extras de compensación irregular de la jornada. Cada hora extra de más se pagará a 1,25 más del precio de la hora de trabajo normal.

Descanso a bordo: Se regirá según convenio nº180 de la OIT, similar al que se especifica en España mediante el RD 285/2002

Dietas: Si no se proporcionan a bordo comida, la compañía será la encargada del suministro.

Ocio a bordo: La Compañía proporcionará, como mínimo, alojamiento, instalaciones de esparcimiento y alimentos y los servicios de restauración de acuerdo con las normas establecidas en el Título 3 del Convenio refundido sobre el trabajo marítimo 2006

5.7. Convenio sobre el trabajo marítimo 2006

Este importante Convenio sobre el Trabajo Marítimo, algunas veces llamado "*Master Convention*", fue adoptado por la 94a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Ginebra en febrero de 2006.

El CTM 2006 tiene como objetivo proteger a los aproximadamente 1,2 millones de marinos que existen en el mundo. Como tal, el CTM 2006 tiene en cuenta la realidad y las necesidades de una industria que maneja el 90 por ciento del comercio internacional. Este convenio establece las

condiciones mínimas de trabajo para los marinos en buques y contiene disposiciones sobre condiciones de empleo, horas de trabajo y descanso, alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social.

Entrará en vigor el 20 de agosto de 2013.

Origen del Convenio:

La decisión adoptada por la OIT de promover la creación de este nuevo e importante convenio sobre el trabajo marítimo fue el resultado de una resolución conjunta adoptada en 2001 por las organizaciones internacionales de armadores y de marinos, y que más tarde fue apoyada por los gobiernos. En dicha resolución se señalaba que el sector del transporte marítimo era la primera industria de alcance realmente mundial que requería medidas reglamentarias internacionales adecuadas. El sector pidió a la OIT, la elaboración de un instrumento que unifique la mayor parte posible del cuerpo de instrumentos existentes de la OIT, como cuestión prioritaria, con el fin de mejorar la pertinencia de estas normas para las necesidades de todas las partes interesadas en la industria marítima. Se estimó que el gran número de convenios marítimos vigentes (muchos de los cuales son muy detallados) dificultaba a los gobiernos tanto la ratificación como el control de la aplicación de todas las normas. Muchas de ellas eran obsoletas y no reflejaban las actuales condiciones de trabajo y de vida a bordo.

Además, era necesario elaborar un sistema más eficaz de cumplimiento y control de la aplicación que facilitara la eliminación de los buques que no se ajustaran a las normas, y que fuera compatible con el eficaz sistema internacional adoptado por la Organización Marítima Internacional (OMI) con miras a la aplicación de las normas internacionales sobre la seguridad y protección de los buques y la protección medioambiental. En los buques que enarbolan pabellones de países que no ejercen su jurisdicción y control efectivos sobre ellos, como lo exige el derecho internacional, los marinos deben trabajar con frecuencia en condiciones inaceptables, en detrimento de su bienestar, su seguridad y salud, y la seguridad del buque en que trabaja.

Dado que la vida laboral de los marinos transcurre fuera de su país de origen y que sus empleadores tampoco suelen estar ubicados en su país, es necesario contar con normas internacionales eficaces para este sector. En los buques que enarbolan pabellones de países que no ejercen su jurisdicción y control efectivos sobre ellos, como lo exige el derecho internacional.

El Convenio consta de tres partes principales: los artículos, en primer lugar, que establecen los principios y obligaciones generales; van seguidos de las disposiciones más detalladas del Reglamento y el Código (partes A y B).

El Reglamento y las normas (parte A) y pautas (parte B) del Código están integrados y organizados en temas de interés general desglosados en cinco Títulos:

Título 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques

Título 2: Condiciones de empleo

Título 3: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda

Título 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social

Título 5: Cumplimiento y control de la aplicación

En referencia al proyecto se destacan algunas reglas de interés para el mismo:

Regla 2.1.: Acuerdos de empleo de la gente de mar

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija que los buques que enarbolen su pabellón cumplan los requisitos siguientes:

- a) cada marino que trabaje a bordo de buques que enarbolen su pabellón deberá tener un acuerdo de empleo de la gente de mar firmado por el marino y por el armador o un representante del armador (o, si no son asalariados, una prueba de su relación contractual o de una relación similar) que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo, según los requisitos del presente Convenio;
- b) la gente de mar que firme un acuerdo de empleo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo, y disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo habiendo comprendido cabalmente sus derechos y responsabilidades;
- c) el armador y la gente de mar interesados deberán conservar sendos originales firmados del acuerdo de empleo de la gente de mar;
- d) deberán adoptarse medidas para que la gente de mar, incluido el capitán del buque, pueda obtener fácilmente a bordo una información clara sobre las condiciones de su empleo, y para que los funcionarios de la autoridad competente, incluidos los de los puertos donde el buque haga

escala, puedan también acceder a esa información, y en particular a una copia del acuerdo de empleo, para examinarla, y

e) deberá proporcionarse a la gente de mar un documento que contenga una relación de su servicio a bordo.

Cabe destacar los siguientes puntos del acuerdo:

- número de días de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcularlo, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;
- las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar a la gente de mar;
- referencias al convenio colectivo, si procede

Regla 2.3.: Horas de trabajo y descanso

En esta regla con pequeñas modificaciones de redacción, se repite al contenido del RD 285/2002 ya mencionado anteriormente.

Regla 2.4.: Derecho a vacaciones

De esta regla se destacan frases claves para el proyecto;

Finalidad: Asegurar que la gente de mar tenga vacaciones adecuadas

- Todo miembro deberá exigir que la gente de mar empleada en buques que enarbolen su pabellón disfrute de vacaciones anuales pagadas en condiciones apropiadas, de conformidad con las disposiciones del Código.
- Deberán concederse a la gente de mar permisos para bajar a tierra, con el fin de favorecer su salud y bienestar, que sean compatibles con las exigencias operativas de sus funciones.
- A reserva de cualesquiera convenios colectivos o legislación que prevean un método de cálculo apropiado que tenga en cuenta las necesidades especiales de la gente de mar a este respecto, las vacaciones anuales pagadas deberán calcularse sobre la base de un mínimo de 2,5 días civiles por mes de empleo. El modo de cálculo del período de servicio deberá ser determinado por la autoridad competente o por medio de procedimientos apropiados en cada país. No deberán contarse como parte de las vacaciones anuales las ausencias del trabajo justificadas.

- El regreso a bordo de la gente de mar que esté gozando de sus vacaciones anuales debería solicitarse únicamente en casos de extrema urgencia y con su consentimiento.

Regla 3.1. Alojamiento y servicios de esparcimiento

Esta regla tiene como finalidad asegurar que la gente de mar tenga un alojamiento e instalaciones de esparcimiento decentes a bordo.

Todo Miembro deberá velar por que en los buques que enarboles su pabellón se faciliten y mantengan alojamientos e instalaciones de esparcimiento decentes para la gente de mar que trabaja o vive a bordo, o ambas cosas, conformes con la promoción de la salud y el bienestar de la gente de mar.

Los requisitos contenidos en el Código que dan cumplimiento a la presente regla y que se refieren a la construcción y el equipamiento de los buques se aplican únicamente a los buques construidos en la fecha de entrada en vigor del presente Convenio.

La autoridad competente de cada Miembro deberá velar en particular por que se apliquen los requisitos del presente Convenio en relación con:

- a) el tamaño de los dormitorios y otros espacios de alojamiento;
- b) la calefacción y la ventilación;
- c) el ruido y las vibraciones, y otros factores ambientales;
- d) las instalaciones sanitarias;
- e) la iluminación, y
- f) la enfermería.

Pauta B3.1.11 – Instalaciones de esparcimiento, y disposiciones relativas al correo y a las visitas a los buques

1. Las instalaciones y servicios de esparcimiento se revisarán con frecuencia a fin de asegurar que son apropiados, habida cuenta de la evolución de las necesidades de la gente de mar como consecuencia de avances técnicos, funcionales o de otra índole que sobrevengan en la industria del transporte marítimo.

2. El mobiliario de las instalaciones de esparcimiento debería incluir, por lo menos, un estante para libros y lugares para leer y escribir y, cuando sea factible, para juegos.

3. En cuanto a la planificación de las instalaciones de esparcimiento, la autoridad competente debería examinar la posibilidad de instalar una cafetería.

4. Debería tenerse en cuenta la posibilidad de incluir las siguientes instalaciones, cuando resulte factible, sin que ello represente costo alguno para la gente de mar:

a) una sala para fumar;

b) un lugar donde ver la televisión y escuchar la radio;

c) la proyección de películas o vídeos, cuya oferta debería adecuarse a la duración del viaje y, en caso necesario, renovarse a intervalos razonables;

d) equipos de deporte, incluidos aparatos de ejercicios físicos, juegos de mesa y juegos de cubierta;

e) cuando sea posible, instalaciones para practicar la natación;

f) una biblioteca con obras de contenido profesional y de otra índole, en cantidad suficiente para la duración del viaje y renovadas a intervalos razonables;

g) medios para realizar trabajos manuales de tipo recreativo;

h) aparatos electrónicos tales como radios, televisores, vídeos, lectores de DVD/ CD, computadoras personales y programas informáticos, y grabadoras/lectores de casetes;

i) cuando sea apropiado, bares para la gente de mar a bordo de los buques, a menos que ello sea contrario a las costumbres nacionales, religiosas o sociales

j) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, así como a los servicios de correo electrónico e Internet, cuando los haya, a precio razonable.

5. Deberían hacerse todos los esfuerzos necesarios para que el correo de la gente de mar llegue del modo más rápido y seguro posible. También habría que estudiar la forma de conseguir que la gente de mar no tenga que pagar un franqueo suplementario cuando haya que reexpedir su correo por causas ajenas a su voluntad.

6. A reserva de lo que dispongan la legislación nacional o internacional en la materia, debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas para que, cuando sea posible y razonable, se conceda

rápidamente a los marinos autorización para recibir a bordo la visita de sus parejas, parientes y amigos, mientras el buque se halle en puerto.

Tales medidas deberían estar supeditadas a que se cumplan satisfactoriamente los requisitos de seguridad.

7. Debería tomarse en consideración la posibilidad de autorizar a los marinos para que sus parejas los acompañen en viajes ocasionales, siempre que ello sea factible y razonable. Las parejas deberían estar adecuadamente aseguradas contra accidentes y enfermedades; los armadores deberían brindar toda la asistencia necesaria a la gente de mar para suscribir tal seguro

Regla 3.2. Alimentación y servicio de fonda

La finalidad de esta regla es asegurar que la gente de mar disponga de una alimentación y de agua potable de buena calidad suministrada en condiciones higiénicas reglamentadas

1. Todo Miembro deberá asegurar que los buques que enarbolen su pabellón lleven a bordo y sirvan alimentos y agua potable de calidad, valor nutritivo y cantidad apropiados que cubran adecuadamente las necesidades del buque y tomen en consideración los distintos orígenes culturales y religiosos.

2. La comida de la gente de mar embarcada deberá proporcionarse gratuitamente durante su período de contratación.

3. Todo marino empleado como cocinero del buque y encargado de la preparación de las comidas deberá tener la formación y las cualificaciones exigidas para ejercer esta función a bordo de buques.

Regla 4.4. Acceso a instalaciones de bienestar en tierra

La finalidad de esta regla es Asegurar que la gente de mar empleada a bordo de buques tenga acceso a instalaciones y servicios en tierra que protejan su salud y su bienestar

1. Los Miembros deberán velar por que las instalaciones de bienestar en tierra, si las hay, sean de fácil acceso. Los Miembros también deberán promover la construcción en determinados puertos de instalaciones de bienestar como las enumeradas en el Código, a fin de que la gente de mar a bordo de los buques que se encuentren en sus puertos tenga acceso a instalaciones y servicios de bienestar apropiados.

2. Las responsabilidades que incumben a los Miembros en relación con las instalaciones en tierra, tales como las instalaciones y servicios de bienestar, culturales, de esparcimiento e información, se enuncian en el Código.

6. Estudio de campo

El estudio comprende encuestas a tripulantes y entrevistas a personas del ámbito.

6.1. Encuestas a tripulantes

6.1.1. Introducción

Se ha realizado un conjunto de encuestas para saber la opinión de los tripulantes de diferentes compañías. Se debe destacar la no colaboración de las empresas para este estudio, y que el acceso a los tripulantes se ha realizado por medio de contactos personales.

La encuesta realizada en formato online engloba 22 preguntas entre ellas preguntas de carácter personal, sobre la empresa en relación al tiempo libre, sobre la empresa en relación a la planificación y programación, y para finalizar sobre satisfacción del personal en la empresa y un apartado de observaciones. Un total de 12 tripulantes han realizado la encuesta, contando con la opinión de tripulantes de 6 empresas. La encuesta ha sido realizada a diversos puestos de trabajo a bordo (oficiales de máquinas y de puente, a un jefe de máquinas y alumnos).

La relación de tripulantes empresa es la siguiente:

5 tripulantes de Acciona Trasmediterránea

2 Tripulantes de Balearia

2 Tripulantes del CSIC

1 Tripulante de Teekay Shipping Spain

1 Tripulante de la Distribuidora Marítima Petrogás

1 Tripulante de una naviera de bandera de conveniencia no estudiada en el proyecto (V.Ships USA LLC - Panamá)

Un total de 12 encuestas.

6.1.2. Resultados globales

Hay un conjunto de preguntas que se pueden tratar de manera global y otras que se tratarán en el otro apartado, de forma particular por cada empresa, los resultados globales son los siguientes:

¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntúa del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)		
Puntuación	Respuesta	Porcentaje
1	0	0%
2	0	0%
3	0	0%
4	0	0%
5	0	0%
6	0	0%
7	3	25%
8	5	41,67%
9	2	16,67%
10	2	16,67%
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	5	41,67%
Prefiero trabajo en tierra	7	58,33%
¿Tienes pareja?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	9	72,73%
NO	3	27,27%
¿Te resulta sencillo mantener la relación con tu pareja mientras estas embarcado/a?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	5	60%
NO	4	40%
¿Cómo contactas con él/ella? (puede indicar varias respuestas)		
	Respuestas total	Porcentaje
Visitas personales	3	45%
Teléfono móvil	9	100%
Teléfono Fijo	1	10%
Skype	6	80%
Redes sociales	5	60%
Email	8	93%
Correo Postal	1	15%
Otro	3	45%
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	7	58,33%
NO	5	41,67%

¿Cómo contactas con ellos? (puede indicar varias respuestas)		
	Respuestas total	Porcentaje
Visitas personales	1	9,09%
Teléfono móvil	12	100%
Skype	3	27,27%
Redes sociales	8	72,73%
Email	4	36,36%
Otro	2	18,18%
¿Te gusta trabajar en esta compañía?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	11	91,67%
NO	1	8,33%
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	9	75%
NO	3	25%
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	5	41,67%
NO	6	50%
No sabe o no contesta	1	8,33%
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	2	16,67%
NO	9	75%
No sabe o no contesta	1	8,33%
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?		
	Respuestas total	Porcentaje
SI	2	16,67%
NO	9	75%
No sabe o no contesta	1	8,33%

Tabla 9: Resultados globales encuestas

6.1.2.1. Interpretación resultados globales

De la interpretación de los resultados globales de las encuestas, se pueden extraer algunas conclusiones:

- Todos los encuestados coinciden en que están satisfechos con el trabajo que realizan a bordo, con una puntuación mínima de 7 sobre 10.
- La mayoría de los encuestados (58,33%) prefieren un trabajo en tierra y no el estilo de vida de un marino.

- A la mayoría de los encuestados no les es sencillo mantener la relación con la pareja mientras el tripulante está embarcado, por el contrario si les resulta sencillo la relación con la familia y amigos.
- El medio de contacto con la pareja más utilizado es el teléfono móvil y el correo electrónico. Para contactar con la familia y amigos se utiliza el teléfono móvil y las distintas redes sociales.
- Al 91,67% de los tripulantes les gusta la empresa dónde trabajan.
- La mayoría de tripulantes tienen acceso a un PC con conexión a internet mientras están a bordo, para así poder mandar correos electrónicos y realizar video llamadas.
- La mayoría de tripulantes un (75%) no sabe su planificación anual de embarques, eso significa que en la siguiente campaña no sabe ni cuando embarcará ni en que barco de la compañía trabajará.
- La mayoría de tripulantes afirman que en sus buques la mayoría de la tripulación no está contenta con el trato que les da la compañía.

6.1.3. Resultados por empresa

6.1.3.1. Acciona Trasmediterránea

Tripulante	Nº 1	Nº2	Nº3	Nº4	Nº5
Tipo de buque	RORO	RORO	RORO PAX	RORO PAX	RORO
Edad	25	23	24	33	36
1. Preguntas personales					
¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntúa del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	7	8	9	8	7
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	tierra	tierra	tierra	SI	SI
¿Tienes pareja?	SI	SI	SI	SI	SI
¿Te resulta sencillo mantener la relación mientras estas embarcado/a?	NO	NO	SI	SI	SI
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	NO	SI	SI	SI	NO
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	SI	SI	SI	SI	SI
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre					
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	SI	SI	SI	SI	SI

¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	NS/NC	NO	NS/NC	NO	SI
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	SI	SI	SI	SI	SI
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	SI	SI	SI	SI	NO
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación					
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	60/41	65/44	60/41	60/41	60/41
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques?	NO	NO	NO	NO	NO
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	4	1 a 3	5	5	De 0 a 5
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal					
¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	NO	SI	SI	SI	SI
¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	SI	NS/NC	SI	NO	NO
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	SI	NS/NC	SI	Depende del puesto	NO
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	NO	NO	SI	NO	NO

Tabla 10: Resultados de las encuestas a los tripulantes de la compañía Acciona Trasmediterránea

- **El tripulante nº4 hace la siguiente observación:** *“En general todo el mundo se queja, todo les parece mal o insuficiente. Vale que hay cosas que se pueden mejorar, pero comparando con lo que hay en otras navieras yo creo que salimos bien parados, se quejan de vicio”.*

6.1.3.2. Interpretación de resultados de la empresa Acciona Trasmediterránea

- Se puede apreciar que 3 de los 5 tripulantes prefieren un trabajo en tierra aunque les guste su trabajo y la empresa.
- Los 5 tripulantes aseguran tener acceso a un PC para conectarse a internet.
- 4 tripulantes coinciden en que la empresa no dispone de transporte cuando el buque atraca alejado de la ciudad o fondeado.
- En lo que se refiera al familiar acompañante, los cinco tripulantes afirman que es una herramienta usada frecuentemente por los tripulantes de la compañía.

- En el tema de ocio, 4 de los 5 tripulantes coinciden en que se destinan suficientes medios.
- Cuando se pregunta la relación trabajo/descanso, tres tripulantes dice ser 60/41 y otro tripulante 65/44, esto se puede deber a que la compañía ha cambiado hace poco la relación de días de descanso/trabajo y el tripulante aún no se le ha comunicado.
- Los 5 tripulantes coinciden en que no existe una planificación de embarques anual, cuando la misma compañía en su convenio colectivo afirma que sí.
- A los tripulantes se les comunica como mínimo 5 días y hasta 0 día de antelación el relevo. En el convenio colectivo de esta empresa, menciona que se debe informar con un mínimo de 5 días de antelación.
- 4 de los 5 tripulantes afirman que hay mucha rotación en los equipos de trabajo. Debido a una mala planificación de embarques.
- En referencia al cumplimiento de horarios a bordo están de acuerdo los tripulantes, uno argumenta que depende del puesto se cumplen o no y otro dice que no se cumplen.
- 4 de los 5 tripulantes perciben que sus compañeros no están contentos con el trato de la compañía hacia ellos.

6.1.3.3. Balearia (Eurolineas marítimas SA)

Tripulante	Nº	Nº7
Tipo de buque	RORO PAX	RORO PAX
Edad	24	22
1. Preguntas personales		
¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntuá del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	8	10
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	SI	tierra
¿Tienes pareja?	NO	SI
¿Te resulta sencillo mantener la relación mientras estas embarcado/a?		NO
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	Si	NO
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	Si	SI
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre		

¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	Si	NO
¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	NO	NS/NC
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	NO	Si
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	NO	NO
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación		
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/ vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	60/30	60/60
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques	SI	NS/NC
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	4	3
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal		
¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	NO	SI
¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	NS/NC	SI
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	SI	SI
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	NS/NC	NO

Tabla 11: Resultados de las encuestas a los tripulantes de la compañía Balearia

6.1.3.4. Interpretación de resultados de la empresa Balearia

- En la pregunta de si les gusta trabajar en la empresa, los dos afirman que les gusta la empresa y el trabajo que realizan a bordo.
- Un tripulante asegura que en su buque hay un PC, para poder realizar conexiones a internet el otro no.
- Como es habitual los tripulantes no saben nada de transporte cuando están lejos de la ciudad o fondeados.
- Los dos tripulantes coinciden en la falta de recursos de ocio a bordo.
- En la pregunta de los periodos de trabajo y descanso, hay cierta ambigüedad, un tripulante ha contestado 30 días de vacaciones y el otro 60, en los días de trabajo coinciden 60. Según convenio 100 de trabajo 60 de descanso.

- Según la respuesta sobre planificación, los tripulantes afirman se dispone una planificación anual de embarques, cuando en su convenio colectivo no está estipulado.
- Los días de comunicación de relevo, mínimo 4 días.
- En el tema de la rotación, un tripulante dice que sí que hay mucha rotación y la otra que no, esto se debe a que en buque debe haber mucha rotación y en el otro no.
- Los dos tripulantes aseguran que los horarios se cumplen estrictamente.
- Por lo que se refiere a la percepción de la felicidad a bordo, es afirmativa, pero en cambio el trato de la empresa a los tripulantes es desfavorable.

6.1.3.5. CSIC

Algunos buques oceanográficos del CSIC, la contratación de la tripulación la hacen mediante la empresa TRagsatec, los dos tripulantes encuestados pertenecen a esta empresa.

Tripulante	Nº8	Nº9
Tipo de buque	Oceanográfico	Oceanográfico
Edad	24	35
1. Preguntas personales		
¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntuá del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	8	7
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	Prefiero un trabajo en tierra	Prefiero trabajo en tierra
¿Tienes pareja?	SI	NO
¿Te resulta sencillo mantener la relación mientras estas embarcado/a?	NO	
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	NO	SI
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	SI	NO
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre		
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	SI	SI
¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	NO	NO
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	NO	NO

¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	NO	NO
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación		
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	30/30	30/30
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques?	NO	NO
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	NS/NC	7-10 días
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal		
¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	NO	NO
¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	SI	NO
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	SI	NO
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	NO	NO

Tabla 12: Resultados de las encuestas a los tripulantes del CSIC

- **El tripulante nº9 hace la siguiente observación:** *“Es un buque del gobierno, gestionado por una empresa semi pública dependiente de la SEPI que literalmente pasa de nosotros. Nos tienen ahí sin un convenio, sin atender a nuestras preguntas y ruegos y saltándose nuestros derechos como le da la gana, con el consentimiento del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). Reflejo quizás de cómo funciona nuestra infraestructura pública”.*

6.1.3.6. Interpretación de resultados de la organización CSIC (TRagsatec)

- Un tripulante tiene dificultades para mantener la relación con su pareja y amigos.
- La empresa no pone a disposición de los tripulantes cuando los buques están fondeados o lejos de la ciudad medio de transporte.
- En la empresa no es habitual traer familiar acompañante. Es normal que no se utilice en empresas que el coeficiente de Trabajo/vacaciones es alto, como es el caso, coeficiente 1.
- Los tripulantes están descontentos con los medios de ocio destinados a bordo.
- La frecuencia de trabajo/vacaciones coincide con el convenio de otro buque del CSIC.
- Los tripulantes no saben su planificación anual de embarques y desembarques.

- El tripulante nº9 contesta que los relevos se comunican con 8-10 días de antelación, el tripulante nº8 no lo sabe.
- Los dos tripulantes coinciden que no hay mucha rotación entre los equipos de trabajo.
- En el tema de la rigurosidad de los horarios, hay discrepancias entre ellos.
- Los dos tripulantes coinciden en que la tripulación no está contenta con el trato de la compañía.

6.1.3.7. Distribuidora Marítima Petrogás

Tripulante	Nº10
Tipo de buque	Tanque
Edad	26
1. Preguntas personales	
¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntuá del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	8
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	SI
¿Tienes pareja?	SI
¿Te resulta sencillo mantener la relación mientras estas embarcado/a?	SI
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	SI
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	SI
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre	
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	NO
¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	SI
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	NO
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	NO
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación	
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/ vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	57/45

¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques	NO
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	entre 15 y 1
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal	
¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	SI
¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	NO
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	SI
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	NO

Tabla 13: Resultados de la encuesta del tripulante de la compañía distribuidora marítima petrogás

- **El tripulante hace la siguiente observación:** “La mayoría de tripulantes eran de la zona de navegación (Tenerife)”.

6.1.3.8. Interpretación de resultados de la empresa distribuidora marítima Petrogás

- El tripulante expresa satisfacción en el trabajo que realiza y en la empresa, afirma no tener problemas para relacionarse con familiares y la pareja.
- El tripulante no disponía por parte de la empresa de PC's para realizar conexiones a internet.
- Al contrario de otras empresas, si que disponían del servicio de lanchas y transporte al estar alejados de la ciudad.
- La facilidad del familiar acompañante no era habitual utilizarla. Seguramente es debido a la proximidad de los tripulantes a su tierra.
- El tripulante expresa insatisfacción con los recursos de ocio a bordo.
- Sobre el periodo de trabajo/vacaciones el tripulante no coincide con lo que dice el convenio de la compañía 57/40.
- El tripulante no sabe su planificación anual de embarques, y la comunicación del relevo se hace entre 15 días y 1 de antelación.
- En el buque del tripulante se producen mucha rotación en los equipos de trabajo.
- Los horarios se cumplen rigurosamente.
- La percepción del tripulante es que la tripulación no está feliz a bordo, y tampoco están contentos con el trato de la compañía hacia ellos.

6.1.3.9. Teekay Shipping Spain

Tripulante	Nº 11
Tipo de buque	Crude carrier
Edad	29
1. Preguntas personales	
¿ Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntuá del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	10
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	SI
¿Tienes pareja?	NO
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	SI
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	SI
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre	
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	SI
¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	Depende del puerto
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	NO
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	SI
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación	
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/ vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	75/75
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques	SI
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	10
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal	
¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	No

¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	Si
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	Reparaciones y mantenimiento horario extraordinario cuando está fondeado o a la deriva
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	Si

Tabla 14: Resultado de la encuesta al tripulante de la compañía Teekay

- **El tripulante hace la siguiente observación:** *“Con una cinta de correr mejor y algunas instalaciones más en el gimnasio estaría mejor. La máquina se mantiene bien. Los equipos de trabajo son más o menos fijos. Hay quien trabaja por que le gusta lo que hace y se lo pasa bien, otros que vienen a hacer el trabajo o hacer ver que trabajan e intentan pasar la campaña alargando las reparaciones para no tenerlas que hacer”.*

6.1.3.10. Interpretación de resultados de la empresa Teekay Shipping Spain

- El tripulante encuestado está contento con la empresa y su trabajo.
- Afirma tener un PC a disposición para conectarse a internet y que los medios de ocio son suficientes.
- En el buque del tripulante nadie utiliza la herramienta del familiar acompañante. Es normal que no se utilice en empresas que el coeficiente de Trabajo/vacaciones es alto, como es el caso, coeficiente 1.
- El tripulante dice que dependiendo del puerto sí que se pone servicio de lanchas para ir a puerto. Dependiendo de si es un puerto de interés o no.
- En el tema de planificación según el encuestado existe una planificación anual y un mínimo de 10 días para comunicar el relevo.
- El tripulante asegura haber poca rotación en los equipos de trabajo y que los horarios se cumplen según departamento.
- El tripulante percibe felicidad a bordo y buen trato por parte de la compañía.

6.1.3.11. V.Ships USA LLC (Bandera de conveniencia)

Este tipo de encuesta sale de la muestra de estudio seleccionado, ya que el estudio se centra en empresas con bandera española. Pero se ha considerado de gran interés ver la situación en que se encuentran tripulantes de un buque con bandera de conveniencia (Panamá).

Tripulante	Nº 12
Tipo de buque	Tanque
Edad	30
1. Preguntas personales	
¿Te gusta el trabajo que realizas a bordo? (puntuá del 1 al 10, siendo 1 la puntuación más baja y 10 la más alta)	9
¿Te gusta/satisface el estilo de vida de marino o prefieres el estilo de vida que conlleva un trabajo en tierra?	Prefiero trabajo en tierra
¿Tienes pareja?	SI
¿Te resulta sencillo mantener la relación mientras estas embarcado/a?	NO
¿Te resulta sencillo relacionarte y mantener el contacto con tu familia y amigos?	NO
¿Te gusta trabajar en esta compañía?	SI
2. Preguntas sobre la empresa en relación al tiempo libre	
¿Tenéis acceso a un PC para consultar correo o realizar video llamadas a bordo?	NO
¿Si el buque está fondeado o atraca en puerto pero lejos de la ciudad, se pone a disposición de la tripulación un medio de transporte para llegar a la ciudad?	Depende del puerto
¿Es habitual que un tripulante traiga a bordo un familiar?	NO
¿Estás contento con los equipos o medios de recreo a bordo (TV, DVD, libros, etc.)?	NO
3. Preguntas sobre la empresa en relación a la planificación y programación	
¿Cuál es la relación de días de embarque (ON)/ vacaciones (OFF) habitual de la tripulación?	ON; 270 (juniors y ratings), 180 (seniors). OFF: 0, hay descanso sin cobrar
¿El tripulante sabe su planificación anual de embarques	NO
¿Con cuántos días de antelación sabe el tripulante que viene su relevo (aproximado)?	1 día, máximo 2
4. Preguntas sobre la empresa en relación a la satisfacción del personal	

¿Hay mucha rotación entre los equipos de trabajo/tripulaciones en el buque?	SI
¿Crees que la tripulación está feliz a bordo de los buques de la compañía?	NO
¿Los horarios de trabajo establecidos se cumplen rigurosamente?	NO
¿La mayoría de la tripulación está contenta con el trato que le da la compañía?	NO

Tabla 15: Resultado de la encuesta al tripulante de la compañía V.Ships USA LLC

- **Observación del tripulante, a la pregunta de los horarios:** *“demasiada operativa de carga y descarga (departamento cubierta). Política de mantenimiento correctivo, con constantes averías (departamento de máquinas)”*

6.1.3.12. Interpretación de resultados de la empresa V.Ships USA LLC

- El tripulante está contento con su trabajo y con la empresa. A pesar de no tener muchos de los recursos que tienen otros buques.
- El tripulante se queja de que no hay internet a bordo y los medios de ocio son insuficientes.
- Menciona que depende del puerto se pone transporte para llegar a la ciudad.
- No hay experiencia a bordo de que ningún tripulante se haya traído un familiar.
- Las campañas son de trabajo son de 9 meses máximo sin descanso remunerado.
- Evidentemente no hay planificación de embarques ni un margen de días de comunicación del relevo.
- Las rotaciones en los equipos de trabajo son constantes y los horarios de trabajo no se acostumbran a cumplir.
- Los tripulantes no son felices a bordo y el trato de la empresa con los mismos es deficiente.
- Todos estas insuficiencias, se intenta compensar con un sueldo más elevado de lo normal.

6.2. Entrevistas realizadas

En esta apartado se han entrevistado a dos personas expertas del ámbito; al profesor Rodríguez Martos, especialista en sociología marina y diacono del Stella Maris de Barcelona y en segundo lugar un delegado sindical de un buque de la compañía Acciona Trasmediterránea. Las dos entrevistas debido a su longitud al ser transcritas están anexadas al final del proyecto.

6.2.1. Resumen de la entrevista realizada al Profesor Rodríguez Martos

La primera pregunta que se realiza a profesor Rodríguez Martos, es si lo que cuenta en su libro “El buque mercante, un análisis sociológico” editado en 1996, aún sigue siendo así, asegura que ha habido muchos cambios desde entonces sobre todo en el tema de las tecnologías; telefonía móvil, PC’s, etc. Pero que el funcionamiento interno sigue siendo el mismo, sobre todo en buques que realizan viajes largos.

Cuando se le pregunta sobre la fatiga, la destaca como un punto muy importante en el funcionamiento de los buques, y destaca por su experiencia el no cumplimiento de la normativa relacionada con los horarios de trabajo.

Sobre el CTM 2006, en el cual, el profesor Rodríguez Martos deposita muchas esperanzas para que se dignifique el trabajo en el mar. Destaca la creación del certificado marítimo.

Asegura que anteriormente las navieras eran sagas familiares y en la actualidad pertenecen a entidades bancarias, las cuales se están cargando el funcionamiento habitual y tradicional de los buques.

Sobre el tema de la adaptación del tripulante, le parecería bien que hubiera un proceso de adaptación al nuevo tripulante, y la importancia de que los oficiales estuvieran formados en sociología y liderazgo.

También habla del poco interés que ponen las navieras en el tema del ocio a bordo y el bienestar general del tripulante.

Se le propone el tema, de si estaría bien que los tripulantes tuvieran una planificación anual de embarques y desembarques. Dice ser complicado, porque las navieras juegan con los relevos. Explica el modelo que se utilizaba en sus épocas de embarque. Sobre el modelo de trabajo/descanso, recomienda, para buques que realicen trayectos cortos, un periodo de un mes de trabajo y para trayectos largos, dos meses.

El profesor Rodríguez Martos hace incidencia en el tema de los permisos o licencias, las cuales comenta se debería estudiar algún tipo de seguro para asumir los costes del viaje en situaciones imprevisibles.

Para finalizar se le pregunta sobre la mujer a bordo, en el tema de conciliación con sus hijos, dice ser casi incompatible. Sobre las transiciones del buque a casa, el profesor Rodríguez Martos comenta la importancia de la cultura marinera de los pueblos para la adaptación del tripulante, comparando Cataluña y Galicia.

6.2.2. Resumen de la entrevista realizada al delegado sindical de un buque de Acciona Trasmediterránea.

Lo que se le pregunta primero es el estado actual de la compañía, el delegado responde explicando la situación que está viviendo actualmente, donde Acciona esta traspasando su personal a una compañía filial, Schembri, con unas condiciones no tan favorables.

Se le menciona un punto del convenio sobre el tema de los fondeos y los atraques lejanos, asegura no cumplirse habitualmente pero si en ocasiones de reparación o estancias prolongadas.

Cuando se habla del ocio a bordo, dice que su buque no está preparado para el ocio, ya que es un ferri y los espacios son destinados al pasaje. Asegura no haber espacios para el ocio, pero que tampoco es preocupante porque el buque cada día toca tierra firme. Comenta que algunos tripulantes roban los elementos de ocio a bordo.

Sobre la propuesta de una planificación anual, declara ser una medida fantástica, ya que así también podría conciliar con su pareja que también trabaja en un buque. Dice ser difícil disponer de una planificación, ya que muchos tripulantes de su empresa no les interesa, por intereses personales con el departamento de personal y intereses económicos. Hace una importante reflexión sobre el tema.

El delegado recomienda campañas de dos meses, eso sí con coeficiente 1 de vacaciones, o sea dos meses de vacaciones. Cree que es una duración dónde la fatiga es aguantable.

Afirma que la transición del buque a casa no le es un problema para él, que se adapta rápidamente. Eso sí de casa al buque asegura tener algunos problemas de adaptación.

Para finalizar comenta el problema que los convenios en esta compañía siempre han sido negociados a las expectativas de la maestranza y subalternos, lo que ha dificultado conseguir periodos de vacaciones más extensos.

7. Resultados: el convenio tipo

El convenio tipo, generado a partir de toda la información analizada, se ha propuesto como un convenio en el que se optimizan todos los aspectos analizados en los convenios de las empresas. Estas mejoras son ideas que para su aplicación deberían ser estudiadas en profundidad. En él se recogen: condiciones favorables de algunas empresas, sus fortalezas, las inquietudes de los tripulantes encuestados, las recomendaciones de las personas entrevistadas y lo relativo a las conclusiones de los estudios de interés.

El convenio tipo debe ser una referencia para sindicatos y empresas a la hora de redactar un convenio colectivo. O simplemente para mejorar las condiciones actuales. Para ello, a continuación se numeran los puntos del convenio tipo.

- **Periodo de prueba:** Para titulados 3 meses para el resto 45 días.
- **Trasbordos:** Máximo un trasbordo por campaña.
- **Expectativa de embarque:** 15 días a 1 día. Con una planificación correcta, la expectativa de embarque puede ser reducida considerablemente.
- **Licencias:** A veces hay licencias que son previsibles por ejemplo un matrimonio, un bautizo, etc, pero en cambio una enfermedad de una familiar no. Por eso, sería recomendable que la naviera o el tripulante a bajo coste contraten un seguro, para que todos los gastos de viaje y problemas relacionados sean asumidos por el mismo.

Algunas licencias han sido ampliadas, porque se considera que se pierden varios días en los desplazamientos.

- De índole familiar⁴:
 - Matrimonio: 30 días
 - Matrimonio hijos: 5 días

⁴ Ver página 35, para saber los motivos de la necesidad de licencias

- Nacimiento hijos: 25 días
- Enfermedad grave de un familiar: 20 días
- Muerte cónyuge e hijos: 30 días
- Muerte padre/madre y hermanos: 15 días
- Bautizo: 2 días
- Traslado de domicilio: 5 días
- Licencia para asistir a cursillos de carácter obligatorio, complementarios o de perfeccionamiento y capacitación en la Marina Mercante: La licencia es para la duración de todo el curso.
- Licencia para asuntos propios: Estas licencias no darán derecho a retribución de ninguna clase, concediéndose una sola vez al año, y siendo los gastos de desplazamiento por cuenta del interesado.
- **Excedencias:** Desde 4 meses a 5 años y con antigüedad en la empresa de un año. Considerar también, excedencias por alumbramiento.
- **Viajes (relevos):** La empresa dispondrá de un departamento de gestión de relevos, que se encargará de la programación del viaje, si no es que el tripulante menciona lo contrario. Cuando el relevo sea nuevo en la empresa o en el buque, el buque dispondrá de un vehículo propio a bordo para ir a recoger el tripulante nuevo al aeropuerto, estación de tren o bus. Si el buque no tiene espacio para alojar el vehículo (p.e. un buque tanque), este permanecerá estacionado en el puerto con más frecuencia de atraque.
- **Comida fría:** Se servirá cena fría, fines de semana y festivos en puerto. Para dar libre al servicio de fonda.
- **Jornada Laboral:**
 - Personal no guardia: De lunes a viernes 8 horas (8h a 17h) y domingos 4h (8h a 12h). Se implementará sistema de jornada flexible, para que no se realicen excesivas horas extras.
 - Personal de guardia: Según normativa RD 285/2002.
- **Horas extraordinarias:** Se copia el sistema de la compañía Acciona Trasmediterránea.

Horas tipo A. Se corresponden a la bolsa de horas de prolongación de jornada, distribución irregular y compromiso de operatividad. Estas horas son de carácter obligatorio, su compensación es de tipo económico y su número viene determinado por la bolsa de horas creada al efecto. A los efectos de la determinación de su valor se tiene en consideración la

obligatoriedad de su realización, la plena disponibilidad del trabajador a las necesidades de organización de la empresa y las necesidades de la misma para garantizar la operatividad de los buques.

Horas tipo B. Se corresponden con las denominadas horas intensivas y su finalidad es compensar por la interrupción del descanso de los tripulantes.

Horas tipo C. Son las horas extraordinarias de cómputo directo que se abonan por la realización de una hora extra de trabajo efectivo. Tienen el carácter de libre ofrecimiento por la empresa y libre aceptación por el trabajador.

- **Vacaciones / Descansos:** En este punto se recomienda, que la duración de las campañas de trabajo sean más cortas, o sea que el tripulante efectúe con más frecuencia visitas a su hogar. En este punto lo más fácil es aplicar un coeficiente de 1, pero se tendrían que realizar estudios de si es viable económicamente. Lo que se recomienda es, realizando una media de lo que existe actualmente en las empresas, un coeficiente de 0.70. y con una duración de campaña de entre 30 o 40 días y unas vacaciones de 21 o 28 días respectivamente. Se debería estudiar el tipo de buque y ruta para determinar exactamente el periodo de campaña.
- **Relevo de personal:** Se debería tener un departamento en la naviera que se encargara de los relevos, con suficientes herramientas de software para poder planificar a un año vista los relevos. Los relevos deberían estar predeterminados a principios de año. Dependiendo del buque, los que realicen viajes cortos, el margen de relevo seria un día antes o después. En buques que realizasen trayectos largos, el margen seria de 3 días antes o después, por posibles inclemencias temporales o frecuencia de transporte (avión, tren o bus). Eso sí, todo tripulante debería disponer de una planificación anual de embarques. Lo primero que se debería conseguir es una planificación de días de embarque y desembarque. El siguiente paso sería concretar el puerto de embarque o desembarque con suficiente antelación y finalmente la hora. Si todo fuera como lo esperado, no habría comunicado de la empresa de relevo, el relevo sería automatizado.

Para los relevos se intentarían mantener los equipos de trabajo en los buques. Evitar que en el buque exista mucha rotación de personal.

Una planificación correcta mejoraría mucho en la calidad de vida del tripulante.

- **Puesto en tierra:** Todas las navieras están de acuerdo en dar preferencia a los tripulantes para ocupar un sitio en tierra. El puesto de trabajo en tierra se podría utilizar por si el tripulante tiene dificultades en permanecer largos periodos embarcado, y necesitaría un trabajo en tierra temporal. La naviera podría gestionar esa política.
- **Familiares acompañantes:** El familiar acompañante podrá ir a bordo del buque en puerto sin ninguna restricción, mientras sea acompañado por el tripulante. Durante los viajes, el familiar acompañante deberá disponer de un seguro de viajes y de permiso del capitán. En el tema del seguro, la compañía facilitará un seguro de viaje a bajo precio para ese familiar, y de contratación instantánea. La única restricción al sistema de familiar acompañante sería no asumir las dietas a partir del 8º día a bordo. Pasaría a asumirlas el tripulante a un precio muy reducido, para así evitar el abuso de la facilidad.
- **Fondeadas:** A la previsión de fondear, se hará una consulta a los tripulantes que desean un servicio de lanchas. A partir de allí se contratará el servicio. Si fueran pocos los tripulantes se podría utilizar la embarcación de rescate para realizar el traslado.
- **Atraques lejanos:** Cuando el buque atraque muy lejos de la ciudad, el buque dispondrá de un vehículo a bordo, antes mencionado para realizar la recogida de nuevos tripulantes. Este vehículo lo gestionará un tripulante, con una frecuencia adecuada. Si fueran muchos los tripulantes que se quisieran desplazar se contrataría un servicio de transporte.
- **Servicios recreativos a bordo:**
 - Se dispondrá siempre que sea posible de un pequeño gimnasio a bordo.
 - En cada buque existirá a parte de las televisiones de cámara, una sala de descanso para oficiales y subalterno dónde haya una televisión, equipada con canales de satélite⁵ (mínimo 1 o 2 canales). En cada televisión se dispondrá de un disco duro interactivo para compartir películas en formato digital. También se dispondrá de un equipo de audio para escuchar música o radio.

⁵ El servicio de satélite para uno o dos canales no tiene un precio superior a 60 € mensuales según tripulantes de la empresa Acciona Trasmediterránea.

- También se dispondrá de una sala con PC's (según nº de tripulantes) con conexión a internet de alta velocidad⁶ y webcam para realizar video llamadas.
- En la sala de ordenadores se dispondrá de cabinas para hablar por teléfono por satélite, este estará limitada para cada tripulante mediante tarjeta de minutos, simplemente para excesos de utilización.
- Las partidas de dinero para ocio destinadas al buque, se gestionarán por una comisión reguladora que realizará un proceso de peticiones a bordo, para saber las preferencias para destinar ese dinero.
- Se creará una comisión de ocio a bordo, para gestionar eventos como torneos, fiestas, juegos, etc. La empresa buscará con esto el siguiente objetivo: Cubrir el tiempo del tripulante con cualquier actividad que le evite caer en el aburrimiento y en un mayor sentimiento de soledad.
- **En reparación:** En reparación si el buque está un largo periodo en puerto, se pondrán facilidades al tripulante (p.e. si quiere traer el coche). La naviera tendrá en cuenta y valorará de dónde son los tripulantes para realizar la reparación en un sitio u otro.
- **Premios por vinculación o por el trabajo bien realizado:** El premio de vinculación se entregaría a los 25 años en la empresa. Los premios por trabajo bien hecho se repartirían a final de año, los jefes de departamento dispondría de un sistema de valoración del trabajo, y a final de año habría una recompensa.
- **Servicio de préstamo:** La navieras tendrían condiciones favorables para sus tripulantes en diferentes entidades bancarias.
- **Fiestas navideñas:** Se intentará realizar el mínimo de viajes posibles, se permitirá todo familiar acompañante, esos días habrá una comida especial.
- **Personalización al tripulante:** El tripulante dispondrá de un espacio virtual personal en internet, para el contacto con la empresa. Desde solicitar una licencia, a solicitar una finalización de campaña, una reclamación, una sugerencia o pedir permiso para que venga el familiar acompañante. Un espacio para mejorar el contacto con la empresa. En este espacio

⁵ Según la empresa Marlink, en los buques ya se puede disponer de conexiones de internet de alta velocidad y telefonía por satélite. Hay la experiencia de los buques de la compañía Knutsen OAS.

el tripulante podría ver su planificación anual, cambios de ruta del buque y datos de interés, y ser una vía de contacto tripulante-empresa impersonal y no sincronizada.

- **Formación de relevo “Trainings”:** La naviera debe tener una política de “Trainings” cuando un tripulante llega a bordo como nuevo tripulante en la empresa o buque, este debería recibir una formación de adaptación al buque y a su puesto de trabajo.
- **Estudios a distancia:** La empresa subvencionará a todo aquel tripulante que realice estudios superiores a distancia (p.e. UNED, UOC, etc.) o relacionados con su puesto de trabajo mientras este navegando. El buque se dotará de espacios para el estudio. La empresa tendrá en cuenta las fechas de examen en su planificación de embarques y desembarques.

8. Análisis económico del PFC

El presupuesto del proyecto debe incluir los honorarios del consultor que ha realizado la investigación, el análisis, los resultados y la redacción de la memoria. Se ha de considerar que el consultor realizaría dicho proyecto con menor tiempo debido a su experiencia en el sector. Además, no se ha de incluir el tiempo dedicado en el aprendizaje de la normativa, ni en la redacción de la presente memoria académica.

Se puede pues considerar, que el tiempo dedicado es de 640 horas. Esto equivale aproximadamente a cuatro meses de trabajo.

Las horas invertidas en este proyecto se dividen en horas de dirección de proyecto y horas de consultoría.

Se consideran 40 horas de dirección de proyecto y 600 horas del consultoría de proyecto.

La hora de dirección tiene un coste de 70 euros y la hora de consultoría 45 euros.

Siendo un presupuesto total de:

Coste horas dirección	$70 \text{ €} * 40 \text{ horas} = 2800 \text{ €}$
Coste horas consultoría	$45 \text{ €} * 600 \text{ horas} = 27000 \text{ €}$
IVA 21%	$2800 + 27000 = 29800 \text{ €} * 21\% = 6258 \text{ €}$
TOTAL	36058 €

El presupuesto de los recursos humanos utilizados en este proyecto tiene un coste de 36058 euros.

Conclusiones

La realización de un análisis de las distintas empresas españolas demostrando la necesidad de mejorar la organización del tiempo laboral y personal a bordo de los buques mercantes. Para el análisis se han tenido en cuenta la normativa, los convenios colectivos, entrevistas a expertos, encuestas a los tripulantes. Con el análisis se han podido elaborar unos resultados, un convenio tipo donde se mencionan las distintas mejoras propuestas. Del análisis se han derivado conclusiones de cada tema:

Sobre el resumen de estudios complementarios,

- La necesidad de una mejora en los medios de comunicación a bordo y el objetivo de que sean subvencionados, del estudio del SIRC.
- La necesidad de adaptar los horarios de la tripulación a la fatiga, del proyecto de Joan Boned.
- La necesidad de que los oficiales reciban formación de sociología, para llevar correctamente el ejercicio del mando a bordo según declara Rodríguez Martos.

Sobre normativa,

- La mayoría está desactualizada. Destacando el convenio sectorial de la Marina Mercante que se aprobó el año 1982, y el Laudo arbitral para el sector de la Marina Mercante el año 2005. El Laudo actualiza algún tipo de información como sueldos, formación, régimen disciplinario del convenio sectorial de 1982.
- El no cumplimiento del RD 285/2002 sobre horarios de trabajo y descanso de los marinos. En España los registros de horarios se falsean en el papel y los tripulantes acostumbran a realizar más horas de que lo determina el RD según encuestas y entrevistas realizadas.
- La obligación de los armadores a cumplir con las vacaciones del tripulante pagadas, la obligación de no cortar las vacaciones del tripulante, a dotar los buques con alojamiento y servicios de esparcimiento decentes y acceso a internet según el CTM 2006 que próximamente entrará en vigor. También obliga a los puertos a dotar con instalaciones de bienestar. En el tema de las vacaciones destaca, aún los 2,5 días por mes trabajado.

Sobre el análisis de las empresas seleccionadas,

- Se ha detectado que las empresas difieren entre ellas en los diferentes puntos clave de este apartado (licencias, vacaciones, horarios y relevos).
- En el punto de los trasbordos, se considera que un máximo de dos trasbordos por campaña es excesivo. Con una planificación correcta se podrían corregir estos trasbordos.

- Se ha comprobado que la mayoría de navieras, tienen cláusulas en los convenios para poder cortar las vacaciones del tripulante.
- Los coeficientes de vacaciones van desde el 1 al 0.6 muy lejos del 0.4 propuesto por el convenio sectorial de 1982.
- La mayoría de empresas disponen de márgenes muy amplios para realizar relevos.
- El no cumplimiento o cumplimiento esporádico por parte de las compañías del punto sobre si el buque está fondeado y el punto sobre los atraques lejanos.
- Falta de planificación de embarques y desembarques grave. Se ha detectado con encuestas y con los convenios que el tripulante no sabe exactamente ni cuando embarca, ni cuando desembarca.
- La desactualización de los servicios recreativos en los buques, y la no adecuación de reparto de partidas de dinero para este fin.
- La no implementación por parte de las empresas, de suficientes recursos de telecomunicación (telefonía e internet).

Sobre el estudio de campo,

- Se ha podido consultar la opinión de un tripulante de un buque de bandera panameña, con condiciones muy inferiores a las de los marinos de empresas españolas.
- Se ha podido observar, que cuanto más coeficiente de vacaciones tienen los tripulantes o si navegan por la zona de residencia, menos se usa la opción de familiar acompañante.
- La no potenciación del familiar acompañante por parte de las empresas, según las encuestas.
- Rodríguez Martos, declara que las empresas en general tienen poco interés en los tripulantes, en temas como bienestar y ocio. También expresa el gran problema de las excesivas rotaciones de personal a bordo que hace que no haya equipos de trabajo consolidados. Por otra parte también confía en que el convenio sobre el trabajo marítimo 2006, dignifique el trabajo del marino y que será la solución a muchos problemas que existen en la actualidad. También destaca el miedo de los tripulantes a reclamar sus derechos por posibles represalias.
- El delegado sindical de Acciona Trasmediterránea explica detalladamente los intereses de su empresa en ser absorbida por la filial, con unas condiciones mermadas en todos los puntos. Destaca el problema de la maestranza y subalternos, frente a los sueldos exagerados que cobran, y la imposibilidad de negociar periodos de vacaciones más largos por culpa de estos sueldos. El delegado muestra un problema grave con lo que hace referencia a la gestión de personal, una difícil planificación por problemas de intereses de algunos tripulantes muy influyentes. Coincide con Rodríguez Martos en que muchos tripulantes obedecen condiciones injustas por miedo a represalias.

Sobre el convenio tipo,

- Se destaca la ampliación de licencias o permisos, y sus mejoras en el tema.
- Se han propuesto mejoras como:
 - Crear un departamento de relevos, planificación y viajes con suficientes herramientas de software.
 - Disponer de un vehículo a bordo.
 - Crear una plataforma virtual para el contacto con la empresa de forma impersonal y no sincronizada.
 - En los servicios recreativos: la visión de televisión por satélite, telefonía e internet de alta velocidad con sistemas de control del uso. Crear una comisión para organizar fiestas, torneos, juegos, etc.
 - Subvencionar la realización de estudios superiores a bordo.

Con todo, y después de todos los puntos estudiados, destacar la necesidad de utilizar una planificación. No puede ser que el tripulante no sepa que días exactos podrá disfrutar de su familia. Por lo visto el convenio CTM 2006 ayudará mucho en mejorar temas de ocio y bienestar. Pero deben mejorar muchas más cosas, trabajar en el mar, es difícil por la situación en que se encuentre ya de por sí. Esta dificultad debería minimizarse en lo que está dentro de las posibilidades de la empresas, y si, hay soluciones.

Agradecimientos

Quiero agradecer la confianza que han mostrado hacia a mí, y por la colaboración en la confección de este proyecto:

Al director del proyecto, Jordi Ojeda, por sus recomendaciones constantes.

A Josepa Salla, por la colaboración en temas de legislación.

A Ricard Rodriguez Martos por su paciencia y sus historias apasionantes.

A Laura Ibañes por la colaboración como intermediario con el delegado sindical.

A Mónica Solé por sus infinitas aportaciones y correcciones.

Y finalmente agradecer a todos aquellos que han colaborado mediante encuestas, entrevistas, opiniones, etc.

Hacer especial mención a; Aitor Vázquez, Martina Pérez, Miquel Solé, Marina Cortada, Hector Figueroa, Laia Cumelles, Pablo Díaz, Sergio Concepción, Aniana Pamies y Antonio Alonso.

Bibliografía

Referencias bibliográficas

- [1] Wikipedia, *Pabellón de conveniencia*,
http://es.wikipedia.org/wiki/Pabell%C3%B3n_de_conveniencia, septiembre 2012.
- [2] Corominas, Coves, Lusa, Ojeda, Pastor. *Organización del tiempo de trabajo, competitividad y calidad de vida*. Ajuntament de Barcelona 2010.
- [3] Wikipedia, *Estatuto de los trabajadores*,
[http://es.wikipedia.org/wiki/Estatuto_de_los_trabajadores_\(Espa%C3%B1a\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Estatuto_de_los_trabajadores_(Espa%C3%B1a)), agosto 2012
- [4] Boned y Ordás , *Proyecto "Optimización de la carga de trabajo (turnicidad y horarios) a bordo de un buque mercante"*. UPC 2010
- [5] Convenio Colectivo Acciona Trasmediterránea 2010-2012
- [6] GORINA, Borja. *"la escasez actual de marinos mercantes españoles en la mar"* . UPC 2009
- [7] ITF, *Permisos en tierra*. <http://www.itfseafarers.org/ITI-shore-leave.cfm/languageID/4>
- [8] Rodríguez-Martos Dauer, Ricard. *El buque Mercante. Un análisis sociológico*. Edicions UPC, 1996.
- [9] Michelle Thomas. *Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families*. Seafarers International Research Centre, 2002
- [10] OIT. *Convenio sobre el trabajo Marítimo 2006*, Ginebra 2006
- [11] OIT. *ITF uniform "TCC" collective agreement For Crews on Flag of Convenience Ships*. 2010.

Bibliografía complementaria

Libros:

- López y Ruiz. *Operacions administratives de recursos humans*. McGrawHill, 2010

- Michelle Thomas. *Lost at Sea and Lost at Home: the Predicament of Seafaring Families*. Seafarers International Research Centre, 2002
- Rodríguez-Martos Dauer, Ricard. *El buque Mercante. Un análisis sociológico*. Edicions UPC, 1996.
- Sin autor. *Estatuto de los trabajadores explicado*. Londonbil SL, 2006
- Villagrà y Lobato. *Empresa I iniciativa emprendedora*. MacMillan Professional, 2010

Publicaciones:

- *Acta Jornada Tendencias Temps Treball Europa 24 Nov 2011*
- Ana Torres. *Entrevista Vicente Ortega capitán del buque Nixe*. Diario de Ibiza, 24 de julio de 2011
- ANAVE. *Listado de empresas y buques asociados*. 2012
- Antoni Fornés. *Trabajamos más horas que un esclavo romano*. La Vanguardia, 19 enero de 2012
- Dominique Anxo, Jean-Yves Boulin, Colette Fagan, Inmaculada Cebrián, Saskia Keuzenkamp, Ute Klammer, Christina Klenner, Gloria Moreno and Luís Toharía. *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies*. EFILWC, 2006
- EFILWC. *Working time developments – 2010*
- Eugenia Caracciolo di Torella, Annick Masselot. *Reconciling Work and family life in EU law and policy*. McMillan, 2010
- IMEC. *Young Profesional views of maritime industry*. 2012
- *Informe CocaCola de la felicidad 2011*
- Marta Rodríguez. *Un largo almuerzo*. Diario ADN, Jueves 1 de diciembre de 2011
- Ministerio de fomento. *El registro especial de buques y empresas navieras de Canarias*. Enero 2012
- Ministerio de fomento. *Listado oficial de buques 2009*. 2010
- *MRW Impacte de les Mesures de Flexibilitat - Nust 2011*
- OIT, *En la ruta hacia un transporte marítimo decente*, 20 de agosto de 2012
- Ojeda, Jordi. *HORARIOS 2.0: Un nuevo paradigma en la gestión de los horarios laborales*. Revista Observatorio de RRHH 2010
- Webmar. *Consejos a la hora de firmar un contrato*. 2009
- Webmar. *Ordenación del tiempo de trabajo de la gente de mar*. 2009

Convenios y leyes:

- CGT MAR, *IV Convenio General de la Marina Mercante*, 1982
- CGT MAR, *Laudo Arbitral para el sector de la Marina Mercante*, 2005
- Decreto Ley 3/3012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral
- IMO. *SCTW 95 capítulo VIII Normas relativas a las guardias Sección A-VIII/1*
- IMO/ILO. *Seafarers' hours of work and hours of rest. Guidelines for the Development of tables of Seafarers' Shipsboard working arrangements and formats*. 1999 Edition (1973E)
- Ley 27/1992 de 24 de Noviembre, de puertos del Estado y de la Marina Mercante y normas de desarrollo, así como la norma sobre regulación de jornadas especiales de trabajo vigente
- OIT. *Convenio 180, relativo a horas de trabajo a bordo y dotación de los buques*
- OIT. *Convenio sobre el trabajo Marítimo 2006*. Ginebra, 2006
- OIT. *ITF uniform "TCC" collective agreement For Crews on Flag of Convenience Ships*. 2010
- Orden de 20 de mayo de 1969 por la que se aprueba la Ordenanza de Trabajo en la Marina Mercante
- Real decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.
- Real decreto 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo
- Los diferentes convenios colectivos de las empresas han sido extraídos de las siguientes bases de datos, durante Mayo, Junio, Julio y agosto de 2012
 - Boletín Oficial de Galicia
 - Boletín oficial de la Comunidad de Madrid
 - Boletín Oficial de las Islas Baleares
 - Boletín Oficial de Melilla
 - Boletín Oficial del Estado
 - Boletín provincial Barcelona
 - Boletín provincial de Alicante
 - Boletín provincial de Gran canaria
 - Boletín Provincial de Tenerife

- Boletín provincial de Vizcaya
- Convenios Jurídicas
- Derecho.com
- Laleydigital.es
- Ministerio de empleo y seguridad social, buscador de convenios.
- Vlex.com
- Westlaw.es
- Convenios colectivos de las empresas
 - Astil MIrel SL. Boletín Oficial de Canarias núm. 18, miércoles 28 de enero de 2004
 - Balearia. Boletín oficial de la provincia de Alicante nº32, 16 de febrero de 2011
 - Boluda Tankers SA. Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al Número 103, viernes 8 de agosto de 2008.
 - Cementos Especiales. Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al Número 130, miércoles 29 de octubre de 2003.
 - Cementos Tudela Veguín. boletín oficial del principado de Asturias, núm. 78 de 4-iv-2011.
 - Cemex SA. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, Núm. 84 sábado 8 de abril de 2006.
 - CSIC. Boletín Oficial de la provincia de Barcelona, nº141, 14 de Junio de 2010.
 - Distribuidora Marítima Petrogas. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 241, miércoles 15 de diciembre de 2010.
 - Gasnaval. Boletín oficial de Bilbao núm. 100. Viernes, 29 de mayo de 2009.
 - Instituto Social de la Marina. Boletín Oficial del estado Núm. 88 viernes 10 de abril de 2009.
 - Marítima Española. Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al Número 48, viernes 11 de abril de 2008.
 - Marot Naviera. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 43, viernes 18 de marzo de 2011
 - Marpetrol. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 154, miércoles 3 de noviembre de 2004.
 - Navicar. Boletín Oficial de la comunidad de Madrid, Núm. 173 sábado 23 de julio de 2011.

- Naviera Armas. Boletín Oficial de Canarias núm. 140 del Lunes 19 de julio de 2010
- Naviera del Odiel de Las Palmas. Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas. Anexo al Número 54, viernes 25 de abril de 2008
- Naviera Galdar. Boletín Oficial de Bilbao núm. 105. Viernes, 2 de junio de 2006
- Naviera Murueta. Boletín Oficial de Bilbao núm. 100. Viernes, 26 de mayo de 2000
- Naviera Vizcaína. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 15, viernes 28 de enero de 2005
- OPDR. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 230, miércoles 19 de noviembre de 2008
- Peregar. Boletín oficial de Melilla núm. 4193 - Melilla, martes 24 de mayo de 2005 - pag. 1452
- REMASA. Boletín Oficial del Estado, Núm. 296 miércoles 9 de diciembre de 2009.
- Suardiaz. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife núm. 195, miércoles 1 de octubre de 2008.
- Transportes Marítimos Alcudia. Boletín Oficial de las Illes Balears Num. 62 03 de mayo de 2012.

Proyectos finales de carrera

- Bartolomé, Iguazel. *Tripulaciones mínimas de seguridad*. UPC-FNB 2011
- Boned, Joan, *Proyecto "Optimización de la carga de trabajo (turnicidad y horarios) a bordo de un buque mercante"*. UPC-FNB 2010
- Ferran Ferré Morera. *Normas en el transporte marítimo*. UPC-FNB 2010
- Gorina, Borja. *La escasez actual de marinos mercantes españoles en la mar*. UPC-FNB 2009
- Jordi Marginet Robas, Santiago Ordás Jiménez. *Riesgos psicosociales en el buque: planteamiento y solución de los mismos*. UPC-FNB 2010
- Mayol Martínez, Carles. *Pabellones de conveniencia*. UPC-FNB 2009
- Mónica López Rodríguez, Santiago Ordás. *Estudio y análisis de los factores psicosociales presentes en el ámbito laboral a bordo de un buque*. UPC-FNB 2010
- Ontiveros Guitart, Pau. *La alimentación a bordo*. UPC-FNB 2011
- Rondeau Tapias, Remy. *Comportament humà. Gestió de la crisis al vaixell*. UPC-FNB 2003
- Trasmonte y Soro, Emili. *Análisis trabajo en embarcaciones de recreo*. UPC-FNB 2011

- Valentinov Ducheviski, Hristo. *Aspectos jurídicos que inciden sobre el pabellón del buque, criterios de elección*. UPC-FNB 2010

Páginas Web

- Anava, <http://www.anave.es> Junio 2012
- Anavas, <http://www.anavas.es> Junio 2012
- Com citar document, <http://biblioteca.upc.edu/content/com-citar-documents-impresos-audiovisuales-i-electronicas-citacions-m%C3%A9s-habituals#3> Septiembre 2012
- Conocimiento Colaboración Tiempo, <http://conocimientocolaboraciontiempo.blogspot.com.es/> Julio 2012
- Convenio colectivo empresa Teekay, <http://legislacion.derecho.com/convenio-05-octubre-2009-consejeria-de-empleo-industria-y-comercio-2160298> Julio 2012
- Eurofond, <http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2011/110727.htm> Junio 2012
- IMEC, <http://www.imec.org.uk/>, Julio 2012
- Instituto Nacional de Estadística, www.ine.org Septiembre 2012
- ITF, <http://www.itfseafarers.org/> Julio y Agosto 2012
- Labtemps, http://w110.bcn.cat/portal/site/UsosDelTemps/menuitem.3bf0b3f28e0a377cf740f740a2ef8a0c/?vgnnextoid=a37438179f95c210VgnVCM10000074fea8c0RCRD&vgnnextchannel=a37438179f95c210VgnVCM10000074fea8c0RCRD&lang=ca_ES Julio 2012
- Marinos Mercantes, <http://www.webmar.com> Julio 2012
- Normativa, legislación y subvenciones, Xarxa NUST, http://w3.bcn.cat/XMLServeis/XMLHomeLinkPI/0,4022,1013028304_1062074015_1,00.html Julio 2012
- Organització del temps de treball, <http://eoli.upc.edu/ott> Julio 2012
- Publicaciones virtuales OMI, <https://vp.imo.org/> Julio 2012
- Puertos del Estado, <http://www.puertos.es/> Agosto 2012
- Rational Time, <http://www.rationaltime.com/> Junio 2012
- Red concilia, <http://www.madrid.es/portal/site/munimadrid/menuitem.f4bb5b953cd0b0aa7d245f019fc08a0c/?vgnnextchannel=6e1d9ad016e07010VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&idCapitulo=4817595&vgnnextoid=bc7aa23e1f6e2110VgnVCM1000000b205a0aRCRD> Junio 2012

- Revista puertos y navieras, <http://www.puertosynavieras.es> Julio 2012
- Sea and Ships, http://www.buques.org/Indice_E.htm Julio 2012
- SIRC, http://www.sirc.cf.ac.uk/Downloadable_Resources.aspx Julio y Agosto 2012
- Todo el Barco, <http://www.todoelbarco.com/> Agosto 2012
- Xarxa d'empreses NUST,
http://w3.bcn.cat/XMLServeis/XMLHomeLinkPI/0,4022,1013028304_1062044747_1,00.html
Julio 2012

Anexo 1: Entrevista a Ricard Rodríguez Martos

Ricardo Rodríguez-Martos Dauer diácono del apostolado del mar de Barcelona Doctor en Marina Civil, Capitán de la Marina Mercante, Licenciado en Ciencias de la Iglesia y Profesor Titular de Universidad. Es entrevistado el día 17 de septiembre en el Stella Maris de Barcelona. Se le hacen cuestiones simples como, los cambios desde que escribió el libro "El buque Mercante. Un análisis sociológico" hasta la actualidad, el estado actual de la Marina Mercante, sobre el CTM 2006 y cómo afectará al mundo del mar, sobre el ocio a bordo y sobre la planificación en los buques.

Entrevistador (E): El libro "un buque mercante, un análisis sociológico" se editó en 1996, ¿ha cambiado el modelo que define en su libro? ¿Cómo? ¿Con las nuevas tecnologías vamos adelante o atrás?

Ricard Rodriguez (RR): La tecnología es elemento que ha cambiado, en la actualidad, no hay demandas de tarjetas de cabina telefónica en el Stella Maris, la demanda mayor es email, skype y tarjetas SIM. Los marinos vienen a conectarse aquí a internet con su propio PC portátil.

Se ha mantenido el modelo del libro en los barcos de navegaciones de largos días, la estructura de mono rol se mantiene, tú a bordo eres el alumno, el caldereta, lo que más pesa es esto, en tu camarote ya lo pone. A la sociedad civil tú dejas de trabajar y dejas tu rol, a bordo del barco nunca dejas tu cargo.

Han cambiado muchas cosas, también el tema del multi origen dentro de las tripulaciones, es difícil sentirte como en casa, ejemplo días festivos, el fútbol, etc. Si tienes a tu lado un filipino o un ucraniano no podrás discutir-te de fútbol. La paella los jueves, el arroz a la cubana domingo. Ahora el cocinero hace menús diferentes para todo el mundo esté contento.

En navegación larga, aunque creo que aún existe el tipo de convivencia de hace 20 años. A los filipinos les gusta karaoke, los bulkcarriers está lleno de karaokes o en rutas largas sur americano - Canadá, existe tiempo para hablar con la tripulación, entras en la cámara ves que hacen competiciones, se montan cosas, etc.

E: ¿Que nos puede decir de la fatiga a bordo?

RR: El problema de la fatiga. Como se demostró en un proyecto final de carrera hay tripulantes en algunos buques que no disponen de más de 4 horas de descanso para dormir. Hablemos también de las condiciones de descanso, no es lo mismo descansar en puerto, que todo el rato se está haciendo la descarga o carga con sacudidas, etc. No es lo mismo horarios nocturnos que cuando son de día.

En los ferris hay mucho estrés, el ejemplo de "Salimos en media hora". En puerto es una situación estresante. En un barco que esta dos días todavía. Pero si estás solo 4 horas a puerto aumenta mucho el estrés.

Hay gente que hace rutas largas, y quizás le dices de ir a un buque ropax que hace Barcelona-Palma y te dice que no. El ambiente a bordo se deteriora mucho. Cuando estás navegando que navegues y que te den más días de vacaciones. Si mínimamente te gusta la profesión.

Cuando hice de alumno estuve 10 meses dando la vuelta al mundo con un bulk carrier, después dije algo tranquilo haciendo una ruta por aquí, y aguanté dos meses. En el bulk carrier el ambiente a bordo era magnífico, me lo pasé pipa. En cambio en el otro barco, la gente encima era de los distintos puertos, salíamos de Barcelona, y los de Barcelona cabreados, salíamos de no sé donde, cabreados...Se cabrean por que habían sido pocas horas en casa.

En general he hecho viajes largos. El aliciente está en recorrer el mundo. Por uno de náutica no tiene aliciente hacer un Barcelona - Palma.

El rendimiento lo tienes, si tiene que haber motivación, En el día de día tiene que haber tiempo para todo. La persona debe tener su tiempo, el "Team". En un trabajo en equipo requiere cierto recreo en equipo. En el tiempo destinado al descanso se debe poder descansar.

La normativa sobre el tiempo de descanso / trabajo del tripulante aseguro que no se cumple.

E: "Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006" y las primeras potencias lo han ratificado y las primeras y entrará en vigor a partir del 20 de agosto de 2013. ¿Cómo se entiende lo que las primeras potencias ratifiquen un convenio que no les favorece? ¿Mejorara la situación?

RR: Hasta ahora el convenios, la implementación dependía mucho del interés de los países, si no los aplicaban correctamente no pasaba nada, ¿eso quiere decir papel mojado? No, por ejemplo hay dos convenios muy importantes el 149 y 163, el 149 sobre condiciones higiénicas y el 163 sobre servicios de bienestar de la gente de mar.

El 149 por ejemplo si tiene el frigorífico que no le funciona bien y la tripulación se queja, y en el puerto se le hace control hace una inspección y se da cuenta, puede detener el barco. En este sentido el convenio es eficiente. Como ocurrió en los barcos de bandera substandar, que el Port State control no los deja marchar.

Con el CTM 2006:

Importancia certificado marítimo de cada barco, donde dice la agencia de contratación y esta agencia a ser del país firmante del convenio. Esta agencia no puede tener listas negras, no puede cobrar dinero.

Un caso fue la denuncia de una agencia de Pakistán que cobraba 1000 dólares por embarcar a un tripulante, la OIT dijo que no podía hacer nada porque era el gobierno de Pakistán que lo regulaba. El tema repatriación queda bastante claro.

Que la aprueben los primeros, piensan que seguramente no se aplicará correctamente. Todos deberán cumplir, pero del dicho al hecho hay un paso.

España es rápido ratificando los convenios, los tiene todos ratificados, primero los ratifica y después piensa como los ratificará. Otros países son más lentos, primero estudian las implicaciones y como lo harán.

E: Sobre las mejoras del CTM 2006

RR: El nuevo CTM 2006, una de las cosas que quieren es el certificado marítimo de cada barco, es la novedad de este convenio, debe detallar exactamente los horarios y todo eso. Porque teóricamente se dice una cosa y se hace otra. De cara al flujo de tripulaciones, hay otro elemento que a mi entender es un error. Hasta hace unos años la naviera tenía su propia plantilla con su propia cultura. No es lo mismo Boluda que Teekay. Cuando una persona forma parte de una empresa entra con una dinámica de trabajo/vacaciones. Siempre tienes conocidos, profesionalmente sabes lo que sabe el otro, en este puedo confiar, en el otro no... La identificación con la empresa. Esto se lo han cargado.

Las navieras no tienen tripulación propia, si es cierto que si les gusta cómo trabaja una persona posiblemente la vuelva a contratar, no llegan a ser nunca de la plantilla, cuando desembarca es "fin de Contrato". Eso yo pienso que hace perder calidad en las tripulaciones. ¿Será más económico? Lu

que se lleva ahora es la contratación de servicios externos. Limpieza, tripulaciones por subcontratas. Creo que esto es un error.

Navieros españoles siguen prefiriendo tener españoles o sudamericanos.

E: Sobre el estado actual de la MM, Como muestra la estadística cada vez hay más empresas navieras en España, pero eso no significa que tengan barcos, explicación de la situación.

RR: La flota Española, hubo una reducción muy importante en los 90. Hay muchas empresas sin tener barcos abanderados. Antes las navieras eran sagas familiares ahora son de grupos bancarios.

E: Transporte puerto de Barcelona. ¿Se cumple el servicio de lanchas y transporte?

RR: No, Si no sale el furgón de estela maris no se mueve nadie. Alguna compañía contrata un servicio de transporte per pocas veces. También existe el bus ZAL (Transporte Zona de Área Logística)

E: Estaría bien empresas gestionaran un proceso de adaptación para los recién llegados

RR: A la práctica es complicado, el capitán o el jefe de máquinas se deberían preocupar. Deben preocuparse de que el tripulante se adapte.

Un oficial debe tener formación de sociología y liderazgo. A los oficiales sólo se les prepara técnicamente. Y dentro el barco tienen una misión social. Hay un mínimo de conceptos que se han de aprender.

Se puede designar un oficial. Cuando un tripulante no se integra es un peligro dentro de la tripulación (Drogas, alcohol), la persona no integrada busca compensar la situación de estrés.

Antes de llegar que pueda haber un suicidio o algo similar se debe prever, el oficial se dará cuenta del solitario. Si se ve que la persona no se integra, quizás esta persona no es apta para trabajar a bordo.

E: ¿Se Invierte suficiente dinero a bordo para dedicarlos al ocio común?

RR: Muy poca cosa. En general es un tema donde son pocas las compañías que se preocupan. Invertir en cartas, parchis, etc. Es muy fácil.

Hay tripulantes que tienen un cierto número de minutos para enviar email, internet, hasta para hablar por teléfono. Existe también camarote cabina de teléfono con minutos para llamar.

No hay ningún interés por parte de las navieras. Básicamente es el poco interés que ponen, de estudios hechos hay. En la mayor parte de los puertos les importa un pito.

Las terminal viven gracias al barcos y los barco viven porque hay gente que navega. El Stella Maris debería ser algo del estado no de la iglesia.

Los barcos de crucero son los peor en tema de ocio. Son los que están más puteados. Régimen casi militar. En la estación marítima nos piden si les podemos suministra agua mineral porque a ellos les cobran.

E: ¿Una mejora en la planificación de embarque y desembarque favorecería una mejor gestión de la vida personal del tripulante? ¿Una planificación anual sería posible? ¿Programa de relevos? ¿Por qué no se hace?

RR: Se juega con el relevo, esperado una semana, esperado tres días más, etc.

Peor es el reembarcar, ahora muchos tripulantes terminan el embarque y terminan contrato, a veces no hay barco y no puedes embarcar, o a veces te rompen las vacaciones. Es más difícil con compañías que hacen viajes largos, por la dificultad de determinadas puerto, hora, etc. Un Acciona uno debería poder hacer. Para ello necesitas tener mucho personal fijo. Siempre debes tener gente inactiva.

Años 70 en Alemania había navieras que tenían 3 tripulaciones:

- *Una de vacaciones*
- *Una embarcada*
- *Una de puerto*

Cuando llegabas a puerto la tripulación se iban a casa, y la tripulación de puerto se hacía cargo del barco. Todos los tripulantes tenían las tres fases, eran épocas que había gran falta de tripulaciones y tono daban todo para embarque.

Si te niegas a embarcar el día que te dicen, tienes que estar preparado para las represalias. Ahora no hay un vínculo estable, en la situación actual es complicado, todas las empresas intentan tener el mínimo personal.

E: Modelo ON / OFF Recomendado. ¿Es directamente proporcional como más días a bordo, mejora la vida terrestre?

RR: Tráfico tipo ROPAX, es importante el coeficiente sea 1, en viajes cortos. Frecuencia mensual. Buques de viajes de una semana o 10 días, yo recomendaría dos meses.

De cara a la familia como más frecuencia posible. De cara al trabajo y la vida a bordo no lo tengo claro, que hay muchos movimientos de tripulación como mínimo un mes. En viajes largos, entre que te adaptas y todo mínimo dos meses.

Si tú desembarcas un 1 de marzo, no hay nadie que haga fiesta, estás fuera del ritmo. En casa siempre hay cosas que hacer. El problema los largos períodos de vacaciones, cuando los demás trabajan tampoco son buenos.

A mí me parece muy bien los 15/15 para la vida familiar, participas en los acontecimientos familiares, de la otra manera te vas 2 o 3 meses, vuelves, estás despistado, desde el punto de vista de adaptación del marino a la vida familiar depende de la frecuencia que estás fuera y en casa. Cada vez te cuesta más adaptarte.

E: El tema de las licencias por permisos ¿Son de utilidad? ¿Se cumplen?

RR: Tú puedes pedir un permiso para una cosa previsible, si un hijo se pone enfermo no puedes desembarcar sin plantearlo si no es muy grave.

Aquí, una compañía echó a un capitán, porque su madre se está muriendo, pidió relevo para desembarcar, la compañía no le facilitó, y el tripulante decidió irse. Lo despidieron, ahora está con pleito.

Las licencias no se pueden aplicar como si estuvieras en tierra. Se pueden aplicar en cosas previsible, como el nacimiento de un hijo, etc. Normalmente si son viajes lejos, te ligarán en vacaciones o algún invento harán. La persona debe tener en situaciones de su vida la posibilidad de estar con los suyos, esto las navieras lo tienen que aceptar.

¿Quién paga el viaje? Lo pagas tu, si estás muy lejos es difícil pagártelo.

En casos graves debería estar cubierto por algún tipo de seguro de la compañía con el gasto cubierto.

Un ejemplo de un tripulante que al embarcar le comunican que su madre se está muriendo, quería volver, el capitán le puso pegas. Nosotros le dijimos que tenía todo el derecho. Este hombre llegó sin un duro y se tuvo que pagarse su billete.

Por derecho un tripulante puede desembarcar y si el capitán no te deja puedes ir a inmigración y pedir de desembarcar. Hay capitanes que son un poco negreros.

E: El modelo de la mujer a bordo en la actualidad está adaptada ¿Hay soluciones de conciliación? (Niños-madre)

RR: El CTM 2006 habla de ello, todo el mundo debe tener el derecho del familiar acompañante.

Ya no es un problema náutico, es un problema que en este sentido existe una incompatibilidad, el papel de la mujer como madre.

Una mujer puede tener un hijo y pasados la temporada de baja (4m) dejarlo en tierra, teóricamente es factible, pero casi es contranatural. En los primeros años de vida la madre es muy importante. Esto es como si tienes una profesión que te obliga a viajar.

Hay una incompatibilidad de aspectos, ¿qué quieres tener una guardaría a bordo? Normalmente todas mujeres navegan hasta que deciden tener un hijo.

E: La transición del barco a casa. Los Estudios dicen que es el momento más duro (Opinión)

Normalmente se considera que la comunicación frecuente facilita, por ejemplo durante cuatro meses la gente ha vivido y tú has tenido unas experiencias diferente. Con estos 4 meses te has convertido en un extraño.

Si tú vives por ejemplo en un pueblo de Galicia, donde todos sois marineros, cuando tú llegas, por tus amigos no eres tanto un extraño, o porque ellos también son marinos o tienen amigos en familias de marinos y de alguna manera te entienden más.

Tú a quien Barcelona tus amigos te dicen que "tío más raro". Si allí vives en un pueblo donde todos son marinos, no hay explicarlo, conocen gente. Si tienes una compañera que su padre o su hermano ha sido marino ya saben cómo va. El hecho de sentirte un bicho raro te cuesta volverte a situar.

Anexo 2: Delegado sindical de un buque de la compañía Acciona Trasmediterránea

El delegado sindical de la compañía Acciona Trasmediterránea fue entrevistado el día 8 de octubre de 2012. Se decide preservar su identidad. Este delegado lleva más de 5 años combinando su función de oficial con la de delegado sindical a bordo. Es conocedor de las diferentes inquietudes de los tripulantes y del estado de la empresa. También está implicado en el proceso de transferir la compañía actual a la filial, Schembri agencia. En esta entrevista se le pregunta sobre la actualidad de la empresa, sobre el ocio a bordo y la organización del tiempo.

Entrevistador (E): Sobre el estado actual de la marina mercante y sobre la empresa Acciona Trasmediterránea

Delegado sindical (DS): Las cosas van a peor. Condiciones sociales y laborales a peor. Nosotros finalizamos convenio en el 2013, no creo que aguante la compañía el convenio, tratarán de adelantar a primeros de año la negociación. Las condiciones van a ser más bravosas por parte de los empresarios, eso sí o sí, ellos tienen las de ganar, tienen la sartén por el mango, ha cambiado la legislación laboral. Ahora por convenio trasmediterránea puro solo quedan 5 buques de la compañía. Hay algunos barcos que tienen maestranza de máquinas y oficialidad con convenio de trasmediterránea, el resto es Schembri. Antes Schembri traían los empleados de Ibernor (Agencia de embarque), y ahora Schembri utiliza la bolsa de interinos de trasmediterránea. Ahora ya no hay intermediarios, la flota la gestiona la Schembri.

E: ¿Con el personal fijo no lo pueden hacer?

DS: ¿Que no lo pueden hacer? Todo lo que quieren lo pueden hacer. Ahora trasmediterránea esta en un grupo de empresas, lo que no puede hacer como otras empresas, como Iscomar que han cerrado la persiana y se han ido y cuando han ido a cobrar acreedores y deudos se han encontrado a nadie porque había mucha empresa fantasma. Aquí en esta empresa siempre hay alguien a quien cobrar. Si pudieran hacer un ERE al personal de flota, la harían.

E: ¿Schembri, hace contratos mensuales o como lo hace?

Schembri tiene personal fijo, la semana pasada hicieron 5 fijos más. Donde ve el futuro la compañía es en Schembri, ten en cuenta que los sueldos de un marinero de trasmediterránea, no se da a ninguna naviera del mundo. No creo que ninguna empresa tenga marineros o mozos de cubierta a ese precio.

A los oficiales no se les está pagando un 300% más como en los subalternos, en oficiales se paga un 15% más de lo que hay ahora en el mercado. Hay barcos que los oficiales los han mantenido.

E: Sobre el CTM 2012

DS: Yo lo sé por ver-lo en internet, lo que si se es que en trasmediterránea, están fuera de tono. Yo se que ha habido reuniones en ámbitos sobre las condiciones. Pero la compañía no ha informado.

E: ¿Se cumple el servicio de lanchas y transporte cuando el buque está fondeado o lejos de la ciudad?

DS: Antiguamente se hacía, ahora está en el convenio, pero si lo pides o lo protestas les sienta mal.

Más o menos si se ha cumplido. Te puedo dar el ejemplo de la última reparación en Algeciras, yo para salir del barco como iba paseando no cogía ni taxi ni nada, pero sí que había un servicio de transporte a nuestra disposición. Se procuraba cuadrar con las horas de salida de guardia.

E: ¿Se invierte suficiente dinero a bordo de los buques para dedicarlos al ocio común?

DS: Sinceramente la gente de los barcos somos lo peor, muchas veces se compran cosas y hay gente tan miserable que se las lleva; libros de un barco, un disco duro, una Play Station. Ha pasado en muchos barcos. ¿Suficiente? Pos no lo sé.

En esta línea, a nivel de ferri son los barcos menos preparados para el ocio, ten en cuenta que las líneas son muy cómodas, tocas puerto cada día. En otras empresas que he estado, tenían una piscina bien adecuada, un gimnasio, su sala de oficiales espaciosa, con comodidades, lleno de películas, pero porqué también se navegaban 10 -15 días.

Por ejemplo en este buque, no tienes espacio lúdico, tienes un comedor-salón y ya está. El ocio en un barco de este tipo está limitado, camarotes pequeños, para aprovechar el espacio para el pasaje. Por el contrario de los cargueros, donde los camarotes son inmensos.

Yo tengo constancia por parte de ingeniería que en la construcción del barco no se tuvo en cuenta que podían haber hecho unos camarotes más amplios, y que la cámara de oficiales podía haber sido más amplia y el ingeniero encargado de la construcción le dio igual. La cámara de este barco se podía haber hecho más grande, simplemente ampliar la cubierta de paseo por que no tiene uso.

E: ¿Crees que la empresa se preocupa en temas del bienestar del tripulante a bordo?

DS: Hay los medios que te amparan, no solo en la prevención de riesgos laborales, si no el tema del ocio y bienestar, se cumple, te puedes traer a tus niños o tu mujer, el convenio te ampara. Nunca hay problemas para solicitarlo.

E: ¿Una mejora en la planificación de embarques y desembarques favorecería la mejora en la gestión de la vida personal del tripulante? ¿Una planificación anual sería posible?

DS: Por supuesto. Lo que pasa, es que aquí entra de que depende de quién seas, tu si eres amigo del que lleva el personal, sus navidades son sagradas y hay otra gente que las hace todas.

Estaría bien una planificación anual, por ejemplo si yo con mi pareja que también está embarcada, ¿cómo planifico una boda a un año vista? Si yo tengo un periodo de embarque de 55 a 65, yo si me voy a los 65, puedo tener vacaciones ese día o no.

El problema es nuestro coeficiente de vacaciones, hay compañías que tienen el coeficiente 1, esas no tienen problemas. Es relevo por relevo, siempre sabrás cuando te toca trabajar. Con un coeficiente raro y con una horquilla de 55 a 65, cambian mucho el número de días de vacaciones de un caso al otro. Y es difícil cuadrarlo.

Yo tengo amigos en tierra que a principios de año ya saben las vacaciones del año que viene.

La planificación de la vida familiar aquí, hay gente que tiene mejores relaciones con el de personal, piden coincidir con las vacaciones de la mujer. Y por eso hay tripulantes que alargan sus campañas, para devengar más vacaciones sin querer la penalización por que les conviene alargar.

Ten en cuenta que si se planificasen los periodos de embarque, sería igualitario, hay gente que no le interesa. Hay gente que ya le interesa la situación actual. Pero para que alguien esté bien, alguien estará mal. Hay mucha gente que llama al de personal, diciendo que no le importa alargar campaña.

Hay intereses personales, por la naturaleza humana o la de los marinos, somos poco éticos. A veces los propios trabajadores decimos que la empresa no es ética, pero nosotros tampoco.

Lo normal es que si un año no pasas las navidades en casa, el siguiente te toque pasarlas. Se debe asumir esto. Hay tripulantes que no lo asumen, hay gente que cada año quiere pasar sus navidades si o si en casa. Eso equivale a que alguien las pase por el embarcado. Se debería hacer un ejercicio de auto culpa.

E: Modelo ON (Trabajo)/OFF(Vacaciones) recomendado.

DS: Por el tipo de línea, a mi nivel, 55-60 días de trabajo es un periodo que aguanto bien, tampoco creo que se deba desconectar de la vida familiar. A mí la campaña se me pasa rápida, pero las vacaciones más. De vacaciones lo ideal sería coeficiente 1.

Se deberían estudiar los costes de tener un coeficiente 1, si a tu te incrementaran las vacaciones, tu sueldo se vería mermado. El problema en esta compañía es que los convenios se han firmado a la expectativa de subalternos y maestranza. Esta gente lo que siempre le ha interesado es embarcar, para ganar más dinero, a mucha gente no le ha interesado tener más vacaciones con la barbaridad de dinero que cobran embarcados. Hay tripulantes que es todo por la pasta, es que el tripulante dice; “es que cuando estoy de vacaciones gano 1000 y embarcado gano 4000”. No están dispuestos a ganar 1000, prefieren sacrificar la vida familiar por ganar esos 4000. Yo no, yo prefiero ganar menos y tener más vacaciones y calidad de vida. Pero conozco mucha gente que no. Si el objetivo de los barcos hubiera sido conseguir más vacaciones, seguramente se hubiera conseguido.

Una cosa que encarecería los relevos serían los costes de desplazamiento.

E: La transición del buque a casa. Dicen los estudios realizados que es el momento más duro. ¿Qué opinas?

DS: Buque a casa: Yo cuando vuelvo a casa no tengo ningún tipo de problema, me adapto fácil. Quieres hacer muchas cosas, quieres ver a mucha gente, tienes que cumplir. No tengo ningún trauma, ni estoy desencajado ni nada, ni cuesta ubicarme.

Antes la gente hacía campañas de un año, en el 80 era así. Las nuevas tecnologías han mejorado mucho estos problemas.

De casa a buque: Cuando me queden 5 días para volver al barco, ya no es lo mismo, y los dos primeros días que estoy a bordo también es diferente.

E: ¿Tiene algo que añadir? Alguna observación

DS: Antes si me tocaba embarcar el día 1 de noviembre y no tenían relevo me quedaba a la expectativa de embarque, que no consume ni genera vacaciones. Ahora están haciendo que te quedas cuatro días de expectativa de embarque, y tú se los debes a la empresa. Por miedo a que les hagan algún cambio no deseado, por miedo a las represalias.