

UNA MIRADA

al trabajo del mar

Licdo. Fernando Víctor Vargas¹

Resumen:

En el siguiente trabajo se trata de dar un vistazo a la situación laboral específica de la gente de mar, de cara a las condiciones particulares a las que se enfrentan día a día y considerando los esfuerzos que desde la regulación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) se han planteado y por ende se han tratado de implementar en las diversas normativas internas de los países.

Palabras Clave:

Trabajo del mar, Organización Internacional del Trabajo, convenio.

Abstract:

This paper is about to take a look at the specific employment situation of seafarer, in view of the particular conditions they face day by day and considering the efforts that from the regulation of the International Labor Organization (hereinafter ILO) have been raised and therefore, they have tried to implement in the various internal regulations of the countries.

Keywords:

Sea work, International Labor Organization, agreement.

¹ Abogado de Asistencia Social en Puntarenas.



1. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos del “trabajo del mar” es imposible no ligar tal concepto con la pesca, no obstante, si se profundiza en la terminología y todo lo que engloba el concepto, podemos darnos cuenta que existe una gama de componentes que lo conforman, siendo que el término resulta de imprecisa conceptualización si no se investigan los instrumentos que lo regulan, considerando no solo las diversas y peculiares tareas que contempla, sino también, la particular, pero escasa efectividad en la materialización de la regulación de la cual ha sido objeto, ello aunado a la interpretación o ámbito de aplicación que se le asigne de acuerdo a la regulación de cada país en particular.

Si bien nuestra normativa interna ha tratado de plasmar terminología que permita un abordaje adecuado para la atención de las situaciones jurídicas derivadas de la labor en el mar, se desconoce en la generalidad, aún en el medio profesional del derecho, una conceptualización clara sobre el término y sus alcances, ello por cuanto la amplitud del concepto versus la aplicación práctica no resultan ser los mismos, por lo que, me permitiré transcribir dos de las definiciones de las cuales se ha partido en el presente trabajo. Es así que, de acuerdo con nuestro Código de Trabajo, específicamente en el artículo 118, se define como “Trabajadores del mar y de las vías navegables”:

[L]os que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las ordenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido, por su parte, el diccionario usual del Poder Judicial define al trabajador del mar como: El que presta su servicio en actividades propias de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán, a cambio de la alimentación y del salario. Implica desempeñarse en la dirección, maniobra y servicios del barco (Salazar, 2018).

A las anteriores definiciones hay que agregar la que desde la OIT se ha determinado para abordar el tema, no obstante, dejaremos tal definición para ahondarla en el apartado posterior donde me referiré a las normas de la OIT. En la época antigua, el trabajo del mar se reguló por normativa genérica de navegación y más adelante por los Códigos Mercantiles en el Siglo XIX, regulaciones que, desde las diversas perspectivas, plantearon aspectos que iban desde la delimitación marítima, situaciones de carácter bélico, comerciales, manejo de recursos, entre otros, los cuales sentaron los principales lineamientos acerca de las regulaciones que a la fecha han culminado con la aprobación y acuerdo de los Estados de la comunidad internacional para el uso adecuado del mar y del trabajo del mar, lo cual implica necesariamente que las legislaciones internas de cada país hayan tenido que ajustarse con el pasar del tiempo para considerar los diversos factores desde la óptica de las garantías y obligaciones laborales que deben aplicarse. Según los datos expuestos por la Organización Internacional del Trabajo para el año 2017, la pesca comercial fue determinada como una de las fuentes más importantes de alimentos, en particular de proteína animal, y resulta ser fundamental para la seguridad alimentaria, arrojando los datos que, para ese año a nivel mundial, más de 38 millones de personas trabajaban en la pesca de captura, considerada una de las profesiones más peligrosas del mundo, y de la cual cientos de millones de personas de manera directa e indirecta dependen del sector para su subsistencia (OIT, 12 de noviembre de 2017).

Tal y como se expuso en el previo de la entrada en vigencia del Convenio 188 de la OIT y, conforme a la realidad que se vive en el sector, pese a que muchos propietarios de buques de pesca buscan dar un buen trato a su tripulación, los pescadores enfrentan con demasiada frecuencia serios desafíos en relación a las condiciones de trabajo decente, así como las conocidas prácticas de empleo informal, mismas que derivan, entre otras, del trabajo en zonas remotas, el clima y la estacionalidad y la naturaleza generalmente peligrosa del de-



sarrollo de labores en el ambiente marino. Las anteriores condiciones son motivo de preocupación, pues devienen en el trabajo forzoso, la trata de personas y la explotación de los trabajadores migrantes en la pesca a nivel mundial. A partir del contexto anterior, resulta trascendental para tratar de al menos dar un pequeño vistazo al panorama jurídico que deben considerar las legislaciones de los países en materia de trabajo del mar, repasar los aspectos más importantes que determina el Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT², adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT. Así como los esfuerzos que, desde la normativa interna, se han realizado en la regulación y la aplicabilidad de dicha normativa incluso post entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, por lo que se expondrá algún caso específico donde se haya abordado el tema desde nuestro derecho interno.

2. CONTEXTO NACIONAL

E INTERNACIONAL

No puede obviarse que uno de los sectores productivos que aporta significativamente a la economía de muchos países es el sector marítimo, considerando que se deriva de él una diversa gama de bienes y servicios que son de gran importancia, pues a partir de éste, se cuenta con la creación de fuentes de empleo en distintas clases de embarcaciones, bien

²Se utilizará este convenio pues recoge la mayoría de convenios que desde hacía ya muchos años regulaban aspectos del trabajo del mar, siendo considerado como un referente principal en Trabajo del Mar.

sean de pesca, de transporte de personas, de carga, trabajo en muelles, cruceros, entre otras. Modalidades que, de alguna manera a través de la OIT, se les ha tratado de dar abordaje adecuado para su regulación, no obstante, la realidad resulta no ser tan conteste con lo propuesto en los instrumentos internacionales. Consecuentemente, al generarse diversas opciones de trabajo, las normativas de los diversos países en materia laboral deben ajustarse y dar respuesta a las vicisitudes que se puedan derivar para garantizar la protección de los derechos laborales de la gente de mar.

En nuestro país, solo para mencionar un tema, se debe resaltar que se han realizado esfuerzos para la regulación de las condiciones laborales en la materia, específicamente en cuanto a la pesca, resalta la reforma que sufrió el Código de Trabajo en el año 2005 por medio de la Ley de Pesca y Acuicultura, la cual solo reformó el artículo 120 y adicionó el artículo 120bis, dejando así el articulado del trabajo en el mar con una percepción poco coherente y poco comprensible, pues se hizo un abordaje, si se le puede llamar así, de la figura del pescador que no parecía el más apropiado y se asignaron una serie de funciones a instituciones gubernamentales que en la práctica han sido incumplidas. Muchas de las decisiones judiciales han quedado en manos de la labor interpretativa y referenciadas a la jurisprudencia existente en el país, haciendo un análisis que, desde mi perspectiva, podría en ocasiones ser restrictivo, sin ampliar el espectro del control de convencionalidad. Más recientemente, contamos con la Reforma Procesal Laboral que no dista mucho en aporte de la reforma anteriormente citada, en cuanto a la incorporación de articulado atinente al tema, a la cual me referiré más adelante.

Por su parte en el ámbito internacional, si bien se han emitido una serie de convenios que regulan actividades y situaciones de trabajo en el mar, el aporte más significativo en materia del

trabajo de mar, por los temas que aborda, se plasma en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2006, el cual se diseñó para convertirse en un instrumento jurídico de alcance mundial que, tras su entrada en vigor, sería considerado el “cuarto pilar” del régimen normativo internacional garante de un transporte marítimo de calidad, que complementa los convenios fundamentales de la Organización Marítima Internacional (OMI), como los otros Convenios relativos a Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974, sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (Convenio de Formación), 1978, y el Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques. Convenio que por su extensión me limitaré a un breve punteo de los principales aspectos que aborda para luego reseñar sucintamente los alcances y soluciones que respecto a la materia se han aplicado en la realidad de nuestro país.

Quisiera dejar claro que, si bien el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT abarca temas objeto de varios convenios y recomendaciones ya existentes, algunos de ellos de vieja data, resulta ser el marco referencial para que las diversas regulaciones internas de los países miembros de la organización puedan aspirar a una base estandarizada que comprenda e implemente los conceptos básicos que se plantean desde dicho instrumento internacional.

Es importante resaltar que, en nuestro país, tal y como se dejó entrever en la introducción, el término de “trabajo en el mar” se ha conceptualizado de una forma que no tiene toda la amplitud en los alcances que dispone el convenio citado, sino que, se aplican Convenios de la Organización Internacional de Trabajo, de manera individualizada, pues el enfoque se direcciona a condiciones laborales de la gente de mar, pero en el grupo especial de trabajadores de la pesca.

La Sala Segunda, en uno de sus fallos, destaca, en cuanto a la categorización de los convenios de la OIT relativos al tema que nos ocupa, que:

Los convenios y las recomendaciones sobre la materia pueden clasificarse en diferentes grupos. En el primero pueden incluirse los que contienen disposiciones generales respecto del trabajo marítimo y pueden incluirse los Convenios 108 (sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación); 145 (sobre la continuidad del empleo -gente de mar-); 147 (sobre la marina mercante -normas mínimas-), el Protocolo de 1996 al Convenio 147 (relativo al convenio sobre la marina mercante -normas mínimas-),

así como las recomendaciones números 9 (sobre los estatutos nacionales de la gente de mar); 107 (sobre el enrolamiento de la gente de mar -buques extranjeros-); 108 (sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar); 154 (sobre la continuidad del empleo -gente de mar-) y 155 (sobre la marina mercante -mejoramiento de las normas-). Otros convenios hacen referencia al “acceso al empleo,” regulándose lo tocante a la edad mínima (Convenio 58), las condiciones físicas (Convenios 16 y 73), calificaciones profesionales (Convenios 53, 69 y 74), las condiciones para obtener las calificaciones requeridas para acceder al trabajo marítimo (Recomendación 137), y el procedimiento para acceder a dicho trabajo (Convenio 179 y Recomendación 186). En cuanto a las “condiciones del trabajo” se han promulgado también varios convenios y recomendaciones, entre los que se incluyen los siguientes: el Convenio número 22 sobre el contrato de enrolamiento; en relación con horas de trabajo, descanso y vacaciones, los Convenios 146 y 180 y las Recomendaciones 187 y 153; sobre la repatriación, el Convenio 166 y la Recomendación 174. Otro grupo de convenios y recomendaciones tratan sobre “seguridad, salud y bienestar.” En cuanto a la seguridad pueden citarse los Convenios 34 y 68, así como las Recomendaciones 78 y 142. El

“El aporte más significativo en materia del trabajo de mar, por los temas que aborda, se plasma en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT”



Convenio 164 regula lo concerniente a la salud, y el bienestar está regido por el Convenio 163 y la Recomendación 173. En cuanto al alojamiento pueden citarse los Convenios 92 y 133, así como las Recomendaciones 140 y 141. También pueden incluirse dentro de este grupo el Convenio 178 y la Recomendación 185, relacionadas con la inspección del trabajo y de las condiciones de vida de la gente de mar. Finalmente, en cuanto a la “seguridad social” pueden citarse los Convenios 8, 55, 71 y 165, así como las Recomendaciones 10, 75 y 76. (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global, Malta, Organización Internacional del Trabajo, 2002, pp. 583-698). (Sala Segunda, voto 2005-00217).

Asimismo, en cuanto a la ratificación de convenios en la materia por Costa Rica, en la resolución de cita, se destaca al respecto, que:

Nuestro país ha ratificado varios de esos Convenios. En efecto, el número 8, Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (nafragio), 1.920, fue adoptado mediante Ley N°. 6.729, del 31 de octubre de 1.982. El Convenio 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1.921, fue ratificado por la Ley N° 6.728, del 31 de marzo de 1.982. El Convenio 92, sobre el alojamiento de la tripulación, 1.949, fue adoptado por la Ley N°. 2.561 del 11 de mayo de 1.960. El Convenio

145, convenio sobre la continuidad en el empleo (gente de mar), 1.976, fue incorporado mediante Ley N° 6.548, del 18 de marzo de 1.981; y, el 147, sobre la marina mercante (normas mínimas), 1.976, fue adoptado por la Ley número 6.549, del 18 de marzo de 1.981. (Sala Segunda, voto 2005-00217).

3. CONVENIO SOBRE EL TRABAJO

MARÍTIMO DE LA OIT³

Este convenio fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en virtud del artículo 19 de su Constitución, en una reunión marítima celebrada en Ginebra (Suiza) en febrero de 2006. Establece los derechos de la gente de mar a disfrutar de unas condiciones de trabajo decentes y ayuda a crear condiciones de competencia justa para los armadores, o sea, busca una estandarización de las condiciones de los trabajadores de mar en el mundo, se buscó que fuese fácil de entender, fácil de actualizar y aplicado de manera uniforme. Establece reglas equitativas de aplicación global, adicionalmente, el Convenio establece la cláusula de trato no más favorable, que se resume en que las reglas establecidas en el

³ Se le llama también Convenio Refundido, pues contiene una amplia serie de normas de alcance mundial, basadas en convenios y recomendaciones que ya están contenidas en 68 instrumentos sobre el trabajo marítimo, que han sido adoptados por la OIT desde 1920. Reúne casi todos los instrumentos sobre el trabajo marítimo vigentes en un solo convenio, nada más que utiliza un nuevo formato e introduce actualizaciones que se consideraron necesarias para reflejar las condiciones y el vocabulario actual.

Convenio serán aplicables a todos los buques independientemente que sus banderas hayan o no ratificado el Convenio⁴.

Como aspectos innovadores que implementa el Convenio destaca la ampliación o incorporación en la definición de gente de mar a la “persona o personas que trabajen o se encuentren empleadas a bordo de un buque”. Adicionalmente, la estructura del Convenio resulta diferente a las estructuras que tradicionalmente se establecían, aspecto éste último que se retomará más adelante. Asimismo, destaca el procedimiento simplificado de enmienda y el cumplimiento y aplicación de las disposiciones.

A nivel de la estructura, a diferencia de otros convenios que tienen un articulado y anexos solamente, tenemos que este Convenio se encuentra conformado por 16 artículos, el reglamento y el código. Los dos primeros establecen los derechos y principios fundamentales, así como las obligaciones básicas de los ratificantes. Por su parte el Convenio posee en la estructura del código una serie de disposiciones que se subdividen en un aparte A y un aparte B, siendo que, el reglamento y el aparte A del código (normas) son de carácter obligatorio, mientras que las disposiciones del aparte B del código (pautas) no son obligatorias.

Es importante destacar que, de manera muy clara, el Convenio especifica en su artículo II, que se considerará “gente de mar” o “marino” a toda persona que esté contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque que se incluya en el ámbito de aplicación del Convenio, con algunas excepciones y ámbitos particulares o específicos en que se deja un margen de flexibilidad para que los países

⁴ Debe considerarse que este Convenio nace posterior a un largo proceso que involucró a los representantes de los gobiernos, armadores y marinos quienes acordaron las exigencias mínimas para el desarrollo del trabajo de la gente de mar independientemente de la bandera de los buques, lo cual contemplaba condiciones de edad mínima, alimentación, atención médica, lugar de descanso, entre otras.

Adicionalmente, debe tenerse claridad que el Convenio no se aplica a:

- 1.** Los buques que naveguen exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias.
- 2.** Los buques dedicados a la pesca.
- 3.** Las embarcaciones de construcción tradicional, como los dhows y los juncos.
- 4.** Los buques de guerra o unidades navales auxiliares (OIT, Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006).

exceptúen a buques o embarcaciones más pequeños, que no realizan viajes internacionales, del cumplimiento de algunas disposiciones del Convenio. Es importante destacar que la redacción dispone que este se aplica a todos los buques (y a la gente de mar que trabaja a bordo de ellos) dedicados habitualmente a actividades comerciales, ya sean de propiedad pública o privada.

De manera breve podemos hacer una descripción de algunas de las pautas determinadas en el articulado que destacamos para el presente trabajo, el artículo I refiere a las obligaciones generales donde se estipula que todo país miembro que ratifique el convenio se compromete a dar fiel cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo VI, para garantizar el derecho de toda la gente de mar a un empleo decente. El artículo II dispone las definiciones y el ámbito de aplicación



del convenio, donde vamos a encontrar entre otras las definiciones de “marino” o “gente de mar”, que designa a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el Convenio; “armador” que designa al propietario de un buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del Convenio; buque⁵ y acuerdo de empleo de la gente de mar que abarca tanto el contrato de trabajo como el contrato de enrolamiento. Su ámbito de aplicación se determina a toda la gente de mar en buques comerciales que realicen viajes internacionales.

El artículo III se refiere a los derechos y principios fundamentales, y dispone que todo país miembro debe verificar que su legislación respeta en el contexto del convenio los derechos relativos a la libertad de asociación, libertad sindical, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. En el artículo IV se encuentran los derechos en el empleo y los derechos sociales de la gente de mar, donde se disponen reglas para el espacio seguro de

trabajo, condiciones de empleo equitativas y decentes, protección de la salud, atención médica, entre otras.

En el artículo V se determinan las responsabilidades en materia de la aplicación del convenio y el control de tal aplicación. El artículo VI refiere al reglamento y a los apartes A y B del código, los cuales ya explicamos anteriormente.

Como dato a destacar fue la determinación de la entrada en vigor del convenio, dispuesta en el artículo VIII que dispone la entrada en vigencia en doce meses después de la fecha en que se hubiesen registrado las ratificaciones de al menos treinta miembros que en conjunto posean como mínimo el 33% del arqueo bruto de la flota mercante mundial, lo que sucedió desde el año 2013. Por otra parte, respecto a la denuncia, dispuesta en el artículo IX, rige el plazo de diez años posteriores a la entrada en vigor del convenio, sea que, para los efectos, será hasta el 2023 que alguno de los ratificantes pueda denunciar el convenio.

Finalmente, en cuanto al procedimiento de enmienda, se detalla en los artículos XIV y XV, este último dispone el procedimiento simplificado y se incluyen una serie de anexos relativos a temas específicos de la materia de la gente de mar.

Debe destacarse la aplicación flexible del Convenio que se considera como una innovación de este, pues conforme el artículo VI:

Todo Miembro que no esté en condiciones de aplicar los principios y derechos en la forma prevista en la parte A del Código podrá aplicar esta parte A mediante disposiciones de su legislación u otras medidas que sean sustancialmente equivalentes a las disposiciones de dicha parte A, a menos que en el presente Convenio se disponga expresamente otra cosa. (OIT, Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, Artículo VI).

⁵ Término que designa a toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias. (inciso i) Artículo VI del Convenio sobre el trabajo marítimo, OIT).

4. CONCEPTUALIZACIÓN

DEL TRABAJO DEL MAR

EN COSTA RICA

En nuestro país la regulación especial para los trabajadores del mar se encuentra en el Capítulo XI del Código de Trabajo que se ha designado bajo el título "Del trabajo en el mar y en las vías navegables", que se encuentra comprendido entre los artículos 118 al 132.

Tal y como adelantamos desde el apartado relativo al contexto nacional

e internacional, en materia de

Trabajo del Mar, específicamente

en el tema de derechos en el trabajo,

particularmente en la pesca,

destaca la reforma que sufrió el

Código de Trabajo en el año 2005,

la cual se materializó por medio de la

Ley de Pesca y Acuicultura,

que introdujo una reforma al artículo 120

y adicionó el artículo 120 bis,

dejando así el articulado del Trabajo en el Mar que se encuentra vigente.

En el artículo 118 se establece que trabajadores del mar y de las vías navegables son aquellos que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de esta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido, entendiéndose por servicios propios de la navegación todos aquellos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco, definición que, como podemos observar, no necesariamente resulta considerar lo mismo que define el Convenio desarrollado en el aparte anterior. El artículo 119, determina el carácter de representación



patronal y facultades que se le asignan el capitán de la nave, aspecto importante a considerar, cuando el trabajador intente reclamar sus derechos y como en la práctica generalmente ocurre, la parte patronal o dueño del buque no está en el país o no se localiza.

Por su parte, conforme dispone el artículo 120, se disponen los tipos de contrato de embarco, sea por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje, requiriéndose un certificado médico en el que se establezca la aptitud física para el trabajo marítimo, agregando algunas condiciones para considerar en el contrato, disponiendo respecto a los requisitos del mismo que ha de redactarse por triplicado,

uno para cada parte y la tercera el empleador debe hacerla llegar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Adicionalmente,

los aspectos que debe contener respecto a

calidades del trabajador,

el número de viajes que debe emprender y

el cargo que va a desempeñar; el lugar y la

fecha en que debe presentarse el trabajador,

la modalidad del contrato y el lugar o la fecha de

terminación, si procediere;

el requisito del certificado médico y, por último, la definición del

salario que se le vaya a cancelar. Debo acotar que, en la práctica, la determinación del tipo de contrato, así como el cumplimiento del requisito de aportar copia de estos ante el Ministerio de Trabajo, no se cumple en la mayoría de los casos, quizá por la necesidad del trabajador de un ingreso y, por otra parte, por falta de control de las autoridades correspondientes.

Como se logra observar, en este artículo se disponen obligaciones al Ministerio de Trabajo y responsabilidades de los armadores o patronos respecto de las cargas sociales como estar al día Seguro Social, aspectos que lamentable-

mente quedan en el papel, pues la práctica nos presenta otra realidad.

Respecto a lo dispuesto en el artículo 120 bis, se destaca que la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, la Dirección de Seguridad Marítima y Portuaria del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, deberán prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato de enrolamiento que se consideren necesarias para proteger los intereses del pescador y el adecuado cumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo del armador del barco de pesca, en relación con esos contratos. La Dirección de la Inspección General de Trabajo, en el ejercicio de su potestad de fiscalización, está compelida a actuar de oficio o por denuncia de parte interesada, en la estricta aplicación y fiel cumplimiento de la normativa en mención, procediendo a realizar a sus infractores las inspecciones y prevenciones que corresponda. Por lo que, una vez constatado el hecho infractor, se otorgará el plazo de ley a fin de que el empleador cese el acto prevenido y restituya las condiciones de normalidad que se extrañan. En caso de desacato, reticencia o renuencia a cumplir lo exigido, se interpondrá la acción correspondiente ante los tribunales de trabajo competentes. Finalmente, se adiciona, entre otros aspectos, que la autoridad portuaria llevará un registro permanente de navíos de pesca y su matrícula, así como de los propietarios. Igualmente, mantendrá un registro de permisos y licencias de pesca por navío y su respectiva vigencia.

El artículo 121 dispone la obligación del empleador para que, antes de dar por terminado el contrato, lo restituya al lugar o puerto que se haya establecido, según la modalidad del

contrato, eximiéndose al empleador de cumplir esa obligación únicamente en el caso de que el trabajador esté en prisión, por un delito cometido en el extranjero u otras situaciones similares que hagan imposible el cumplimiento de lo pactado.

Conforme dispone el artículo 122 se considera la posibilidad de que una nave costarricense cambie de nacionalidad o perezca por naufragio, cuya consecuencia jurídica sería tener por concluido el contrato de trabajo; eso sí, una vez que se cumpla la obligación de trasladar al trabajador al lugar o puerto establecido. En el caso de que se dé un cambio de nacionalidad de la embarcación, los trabajadores tendrán derecho al importe de tres meses de salario, excepto que las indemnizaciones legales sean mayores, y, en caso de que perezca por naufragio, tendrían derecho a un auxilio de cesantía de dos meses, salvo que según el artículo 29 les posibilite reclamar uno mayor.

En el artículo 123 se dispone que el contrato no puede darse por concluido por ninguna de las partes, aún por justa causa, mientras la nave esté de viaje, ello hasta la llegada al puerto o el lugar indicado en el artículo 120 para restituir al trabajador. Sin embargo, al llegar a cualquier puerto donde el empleador pueda restituir al trabajador, estará habilitado para rescindir el contrato, obviamente respetando lo que dispone la legislación. El artículo 124 introduce una posibilidad de terminación de contrato con justa causa a favor del trabajador, cuando se dé el cambio de capitán por otra persona que no garantice la seguridad y que no muestre aptitud y acertada dirección; así como cuando existe cambio de destino de la nave.

Por otra parte, destaco que en la práctica resulta ser un poco controvertido, en el artículo 125 se establece que las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras de índole semejante. Ello por cuanto, al quedar al libre albedrío, pueden darse prácticas abusivas por parte de los

patronos, ya que de encontrarse lejos de tierra y no quedar más opciones para el trabajador, se pueden ver sometidos a jornadas extenuantes e inclusive soportar situaciones que podrían atentar contra la integridad física y de salud de los trabajadores.

En lo relativo a los trabajadores contratados por viaje, en el artículo 126 se señala que tendrán derecho a un aumento proporcional en la remuneración, cuando el viaje se prolongue, salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor y no aplica la disminución del salario en el caso de que el viaje se acorte, cualquiera que sea la causa. Destaca el artículo 127 que la embarcación con todos sus accesorios, sean: aparejos, pertrechos, fletes, responderá por el pago de los salarios y otras indemnizaciones que correspondan a los trabajadores. Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave esté en viaje, perderá el trabajador los salarios no percibidos a que tuviere derecho, aparte de las demás responsabilidades legales en que incurriere, así se dispone por el numeral 128, con la salvedad del caso de que el capitán encontrare sustituto conforme a lo dicho en el artículo 123.

En cuanto a la enfermedad o muerte del trabajador conforme se establece en los artículos 129, 130 y 131, si el trabajador se enfermase durante el viaje, el empleador está en la obligación de brindar atención médica, tanto a bordo como en tierra, y deberá reconocerle al trabajador la mitad del salario, al tiempo que está obligado a restituirlo una vez que haya sanado, si el trabajador lo solicitare. No obstante, en caso de muerte del trabajador durante el viaje, se enuncian varias reglas respecto de la liquidación de los salarios que le correspondieren, también se considera la variable de que la muerte ocurra en defensa de la nave o si el trabajador fue apresado por tal motivo, donde se considerará que estuvo presente hasta la conclusión del viaje, a los efectos de establecer los salarios a que tendría derecho. Finalmente, el artículo 132 dispone que será ilícita la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera del puerto.

5. CASO PRÁCTICO POST

REFORMA PROCESAL LABORAL

Como se apuntó anteriormente, después de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral en julio de 2017, si bien no se dio una modificación sustantiva en cuanto al articulado del Capítulo XI del Código de Trabajo denominado “Del trabajo en el mar y en las vías navegables”, si se incluyeron aspectos normativos que de manera colateral posibilitan la implementación de figuras que permiten aplicar la normativa relativa a los trabajadores del mar y poder hacer efectivos sus derechos, tal es el caso de la figura del arraigo dispuesta en el artículo 192 del Código de Trabajo.

Como caso práctico posterior a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, quisiera destacar el caso de un ciudadano panameño de paso por Costa Rica, quien al llegar al país a realizar un desembarque de atún en el puerto de Caldera, en una embarcación de bandera venezolana, el día 31 de enero de 2018 lo despiden con responsabilidad patronal, sin preaviso, nada más el ingeniero de puerto le comunica que su relación laboral había terminado con ellos y que tenía un boleto de avión para el día siguiente (01 de febrero de 2018), para que se regresara a Panamá. No obstante, no le cancelaron ningún extremo laboral, y no existía certeza de que le cancelaran lo que le adeudaban, ya que, al ser una embarcación venezolana y considerando que zarparía el viernes 02 de febrero, estaría quedando en total desprotección⁶.

Así las cosas, se presentó por parte de la Defensa Laboral de Puntarenas la acción con la

⁶A mayor abundamiento ver expediente 18-000154-0643-LA, tramitado en el Juzgado de Trabajo de Puntarenas.



solicitud de arraigo contra el capitán de la embarcación y una solicitud de medida cautelar atípica anticipada para que se girara orden a las autoridades respectivas, para que no se autorizara el zarpe de la embarcación hasta tanto no se determinara una representación legal debidamente acreditada para actuar en el país, a efectos de que se satisficieran o dilucidaran las pretensiones de la acción, lo anterior de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código de Trabajo, siendo que se encontraba dentro de los límites de razonabilidad y proporcionalidad y en aplicación de las Reglas de Brasilia, ya que de lo contrario el accionante estaría propenso a un agravación de su condición, pues como extranjero y en condición de paso por el país estaría quedando desprotegido y sin ninguna posibilidad de recurrir a reclamar sus derechos, con claros daños en su patrimonio y aumentando su situación de vulnerabilidad. Se solicitó, además, que se decretara embargo sobre el pago que algunas empresas le debían realizar a la demandada en cumplimiento de contratos comerciales que mantuvieron con éstas.

Debo señalar que el caso fue tramitado muy diligentemente por el Juzgado de Trabajo y se decretaron las medidas solicitadas, situación que generó que de manera expedita se buscara un arreglo conciliatorio, el cual de inmediato se presentó ante el Juzgado para su homologación, aplicando aquí no solo lo dispuesto en el Código de Trabajo, sino que en apego a lo dispuesto por la normativa internacional se dio protección a los derechos del trabajador del mar, sin distingo de su nacionalidad.

6. CONCLUSIONES

Se ha pretendido repasar por medio del presente trabajo la normativa laboral, a nivel nacional e internacional, que rige la temática del trabajo del mar, donde se plasmó la conceptualización básica que a nivel de normativa interna se ha considerado sobre el tema, hasta el concepto más amplio determinado por Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, considerando las diversas aristas que desde nuestra visión se percibieron, para finalmente llegar a ver la posible aplicabilidad de los conceptos o normas que pudiesen considerarse en la materia, posterior a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, con el fin de darle un contexto de vigencia.

Para ello, se expusieron los diversos esfuerzos que, desde nuestra normativa vigente en la materia, se han realizado para ajustar la conceptualización del trabajo del mar, evidenciando algunos aspectos por mejorar, por ejemplo, en cuanto a las funciones que se asignaron a entidades y que a la fecha pareciera no se cumplan.

Debe tenerse presente que, por la amplitud de la conceptualización, no precisamente lo que se determina a nivel internacional contiene los mismos parámetros o alcances que nuestra normativa designa.

Se destaca que, desde la perspectiva del panorama general del Derecho Internacional, se cuenta con una herramienta importantísima para el abordaje de la temática del trabajo del mar, específicamente hablamos del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de la OIT, el cual contiene una amplia serie de normas de alcan-

ce mundial, basadas en convenios y recomendaciones que ya están contenidas en otros instrumentos sobre el trabajo marítimo y que han sido adoptados por la OIT, pero, que utiliza un nuevo formato e introduce actualizaciones que se consideraron necesarias para reflejar las condiciones y un vocabulario actual.

De cara a lo anterior, toma relevancia la percepción en cuanto a la categorización de los Convenios de la OIT que ha realizado nuestra Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su jurisprudencia y se deja patente la necesidad de que a los juzgadores que les corresponda aplicar la normativa relativa a trabajo del mar, puedan ampliar su visión en cuanto al control de convencionalidad.

Corolario de lo anterior, resulta de fundamental importancia, para el operador jurídico que le corresponda conocer y resolver temas relativos al trabajo del mar, tener un conocimiento básico de las principales reglas que se determinan en el Capítulo XI del Código de Trabajo, ello en contraste con lo dispuesto por la normativa internacional. Siendo que, del caso práctico que se expuso, se logra resaltar que al menos posterior a la Reforma Procesal Laboral se ha facilitado la aplicación de aspectos normativos que, de manera colateral, posibilitan la implementación de figuras que permiten resolver situaciones relativas a los trabajadores del mar y poder hacer efectivos los derechos de los trabajadores.

Todo lo anterior refleja que si bien nuestra normativa interna ha evolucionado en el tema del trabajo del mar, aún penden temas por evaluar para dar un abordaje que se aproxime al alcance que se ha determinado por los instrumentos internacionales.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Código de Trabajo de Costa Rica. Incluye Reforma Procesal Laboral del año 2016. Eugenio Vargas Chavarría/ Diana Vargas Rodríguez. Editorial Juritexto. Pp.481.
- Oficina Internacional del Trabajo. Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global, Malta, Organización Internacional del Trabajo, 2002, pp. 583-698, citada en la Resolución 2005-00217, de las 9:30 horas, del 30 de marzo de 2005, de la Sala Segunda.
- Organización Mundial del Trabajo. (12 de noviembre de 2017). El Convenio de la OIT sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) entra en vigor. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_597278/lang-es/index.htm
- Organización Mundial del Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Convenio sobre el trabajo marítimo, (2006). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_090302.pdf
- Sala Segunda. Resolución 2005-00217, de las 9:30 horas, del 30 de marzo de 2005.
- Salazar Carvajal, Pablo. (2018). *Diccionario usual del Poder Judicial*. Poder Judicial, Costa Rica. <https://www.poder-judicial.go.cr/digesto/index.php/contactenos/dicc/48729:trabajador-a-del-mar-y-de-las-v%C3%ADas-navegables>

