

ALGUNAS DE LAS ESPECIFICIDADES MÁS PROBLEMÁTICAS DEL TRABAJO EN EL MAR REALIZADO A BORDO DE EMBARCACIONES PESQUERAS ¹

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ
Departamento de Derecho Público Especial
Facultad de Derecho
Universidad de A Coruña

Recibido: 1 de julio de 2005

Aceptado: 21 de abril de 2006

Resumen: El trabajo en el mar comprende numerosas actividades. Una de estas actividades es la realizada a bordo de los barcos de pesca, que registra muchas peculiaridades derivadas fundamentalmente de la consideración del buque como un centro de trabajo singular y que dificultan la aplicación a este trabajo específico de las normas laborales y de Seguridad Social de carácter general. Estas peculiaridades presentan problemas muy concretos que, junto con los problemas estructurales del sector, impiden que pueda hablarse con rigor de la actividad pesquera como un trabajo digno y humano.

Palabras clave: Trabajo en el mar / Barcos de pesca / Singularidades.

SOME OF THE MOST PROBLEMATIC SPECIALITIES OF THE SEAWORK ON BOARD FISHING VESSELS

Abstract: The seawork includes numerous activities. One of these activities is the work on board fishing vessels, that registers many peculiarities, derived fundamentally from the consideration of the ship like a singular workplace, that cause problems for the application of the labor and Social Security Laws of general character to this work. These peculiarities present very concrete problems that –along with the structural problems of the sector– prevent to talk in strict sense of the fishing activity like a worthy and human work.

Keywords: Seawork / Fishing vessels / Singularities.

1. EL TRABAJO MARÍTIMO-PESQUERO

Quizás convenga comenzar indicando que la expresión legal “trabajo en el mar” no debe identificarse únicamente con la actividad laboral realizada a bordo de los

¹ Abreviaturas utilizadas: Ar: Repertorio de jurisprudencia Aranzadi; DOG: Diario Oficial de Galicia; ET de 1995: 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; FD: Fundamento de derecho; ISM: Instituto Social de la Marina; Jur: Fondo jurisprudencial de la base de datos Aranzadi; OM: Orden ministerial; REM: Régimen especial del mar; RGSSTM de 1970: Decreto 1867/1970, de 9 de julio, por el que se aprueba el reglamento general del régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar; SsTS: Sentencias del Tribunal Supremo; SsTSJ: Sentencias del Tribunal Superior de Justicia; STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia; TRTM de 1974: Decreto 2864/1974, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por el que se regula el régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores del mar; TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

buques², dado que con esta expresión –tampoco identificable, a tenor de lo establecido en el Derecho internacional del trabajo, sobre todo en los convenios y en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, con la del trabajo de la “gente del mar”³– se alude en realidad a aquellas personas que “*realicen un trabajo... catalogado como marítimo*” (Serrano Giménez y Fernández Marcos, 1972, p. 179) y que, por lo mismo, “*de un modo directo o indirecto tiene como escenario el mar*” (Serrano Giménez y Fernández Marcos, 1972, p. 180), y no sólo la embarcación que navega en sus aguas.

Así se desprende del TRTM de 1974 y del RGSSTM de 1970, reguladores del Régimen especial de Seguridad Social de los trabajadores del mar, que constituyen en la actualidad –a falta de otras disposiciones normativas que regulen globalmente el tema del trabajo en el mar⁴– las primeras y principales fuentes de conocimiento españolas que es preciso tener presentes sobre este concreto asunto. En efecto, se trata de normas que, a la hora de trazar “*en sus líneas esenciales la realidad laboral a la que ha[n] de extender su acción protectora*”⁵, inciden directamente en la idea de que son “*variados... [los] sectores del trabajo en el mar*”⁶, aunque todos ellos constituidos “*por quien del mar, directa o indirectamente, obtiene el medio fundamental de su subsistencia y, además, por dos grupos bien definidos de trabajadores: los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia o autónomos*”⁷.

Precisamente este “*criterio realista de considerar como trabajador del mar... al que liga su vida a las tareas marítimo-pesqueras dentro de los más variados gru-*

² En este sentido la emplea, como es sabido, el artículo 1.5, párrafo 2º, del ET de 1995 cuando declara que en la “*actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto base*” y, después de las modificaciones operadas por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo (BOE de 5 de abril), la subsección 5ª (“*Trabajo en el mar*”) de la sección 4ª (“*Transportes y trabajo en el mar*”) del capítulo II (“*Ampliaciones de jornada*”) del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (BOE de 26 de septiembre), por el que se regulan las jornadas especiales de trabajo, cuyos artículos 15 y 16 tratan, respectivamente, del “*Ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en el mar*” y del “*Tiempo de trabajo en el mar*”, limitando su alcance “*a los trabajadores que presten servicios a bordo de los buques y embarcaciones*”.

³ Término este último con el que *grosso modo* usualmente se alude tan sólo a los marinos mercantes, puesto que los convenios y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo generalmente suelen identificar bajo este término a las personas que, conforme a la legislación de cada Estado, están ocupadas laboralmente a bordo de buques dedicados a la navegación marítima, es decir, al transporte de mercancías o de pasajeros con fines comerciales, con la exclusión de otras clases específicas de trabajadores del mar, tales como los pescadores y los trabajadores portuarios. Sobre el tema, véase Correa Carrasco (2000, pp. 25-26).

⁴ Téngase en cuenta la caducidad formal de las reglamentaciones y de las ordenanzas de trabajo marítimo-pesqueras, debido a lo establecido en la disposición transitoria sexta del ET de 1995 (sobre el tema, véase Carril Vázquez, 1999, pp. 143 y ss.), y también el escaso desarrollo de la negociación colectiva –especialmente en el sector de la pesca– provocado por la “*excesiva atomización del sector, que origina problemas de legitimación en la negociación colectiva y en el desarrollo normal de las relaciones laborales*” (véase Consejo Económico y Social, 1997, p. 116).

⁵ Véase la exposición de motivos del TRTM de 1974, punto 4, párrafo 2º.

⁶ *Ibidem*, punto 1, párrafo 2º.

⁷ *Ibidem*, punto 3, párrafo 3º.

pos y sectores que... [este] régimen especial abarca”⁸ permite afirmar que el trabajo en el mar comprende numerosas actividades, las cuales son en esencia las que aparecen casuísticamente relacionadas en la propia normativa reguladora de la protección de Seguridad Social de estos trabajadores del mar⁹. Estas actividades marítimo-pesqueras –siempre según lo dispuesto por la normativa en cuestión– resultan clasificables en dos grandes grupos, relativos a las actividades realizadas “en el mar”¹⁰ y a las actividades realizadas “para el mar”¹¹.

El primero está constituido, a su vez, por cuatro actividades perfectamente diferenciadas, esto es: 1) la de la “marina mercante”¹²; 2) la de la “pesca marítima en cualquiera de sus modalidades”¹³ –esto es, la pesca de arrastre, la pesca de cerco y otras artes, la pesca marítima en buques congeladores y la pesca del bacalao¹⁴–, pudiendo incluirse aquí también la actividad de las personas dedicadas a la “extracción de otros productos del mar”¹⁵ como mariscos, algas, corales y demás productos marino-orgánicos distintos de los peces, al estar directísimamente vinculada a la pesca marítima propiamente dicha; 3) la de los trabajadores que prestan servicios realizando labores en “tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo”¹⁶; y 4) la de los trabajadores que prestan sus servicios en empresas explotadoras de plataformas petrolíferas situadas en mar abierto¹⁷.

Por su parte, el segundo de los grupos citados –que comprende, recuérdese, las actividades realizadas en tierra firme pero que sirven de complemento a las que se desarrollan precisamente en el mar– incluye las siguientes: 1) la actividad consistente en “trabajos de carácter administrativo, técnico y subalterno de las empresas dedicadas a las actividades anteriores”¹⁸ –que son las de la marina mercante, pes-

⁸ Véase la exposición de motivos del TRTM de 1974, punto 3, párrafo 1º.

⁹ Quizás convenga apuntar que esta relación de actividades marítimo-pesqueras no resulta exhaustiva, dado que se ha elaborado con la única finalidad de determinar qué clase concreta de trabajadores resulta protegida por este régimen especial de Seguridad Social, siendo posible por esto mismo hablar de actividades no incluidas en este régimen especial a pesar de su naturaleza marítimo-pesquera, tales como las desarrolladas por los capitanes, por los jefes y por los oficiales de la marina mercante autónomos, que –desde la promulgación de una OM de 6 de abril de 1989 (BOE de 17 de abril)– quedaron “comprendidos con carácter obligatorio en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos” (véase su artículo único).

¹⁰ Véase la exposición de motivos del TRTM de 1974, punto 3, párrafo 2º.

¹¹ *Ibidem*.

¹² Véase el artículo 2.a) 1ª del TRTM de 1974.

¹³ Véase el artículo 2.a) 2ª del TRTM de 1974.

¹⁴ Sobre las distintas artes de pesca utilizadas, determinantes de la tipología de los buques de pesca, véase Bardarson (1999, pp. 66.6 y ss.).

¹⁵ Mencionada por separado en el artículo 2.a) 3ª del TRTM de 1974.

¹⁶ Véase el artículo 2.a) 4ª del TRTM de 1974.

¹⁷ Incluidos en el Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar por una resolución de la Dirección General de Ordenación Jurídica y Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social, del Ministerio de Trabajo, de 1 de junio de 1993 (Instituto Nacional de la Seguridad Social, 1996, pp. 289 y ss.).

¹⁸ Véase el artículo 2.a) 5ª del TRTM de 1974.

ca marítima, extracción de otros productos del mar, tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo—, y en la que también encajarían las tareas del “*personal al servicio de las cofradías... de pescadores, y sus federaciones, y las cooperativas del mar*”¹⁹; 2) la actividad del “*trabajo de estibadores portuarios*”²⁰, prestada por trabajadores dedicados a las labores de carga y descarga, estiba y desestiba y transbordo de mercancías objeto de tráfico marítimo en los buques y dentro de la zona portuaria²¹; y 3) la actividad de los “*rederos*”²².

2. A BORDO DE LAS EMBARCACIONES DE PESCA Y SUS SINGULARIDADES

Pero de este conjunto de trabajos marítimo-pesqueros interesa detenerse tan sólo en aquél que se lleva a cabo a bordo de las embarcaciones de pesca²³, precisamente por tratarse de una actividad económica muy específica cuyas singularidades —relativas básicamente al peligro y a lo penoso de este tipo de trabajo, a la presencia de los buques como auténticos centros de trabajo, a su dispersión y, en fin, a la existencia de ciertas condiciones de trabajo tales como el salario denominado “a la parte”, ausentes en otros sectores productivos²⁴— han dificultado desde siempre la aplicación a este trabajo específico de las normas laborales²⁵ y de Seguridad Social comunes²⁶.

En efecto, una de las principales singularidades del trabajo en el concreto sector productivo de la pesca es la relativa a la presencia del buque como centro de trabajo, por definición móvil, ideado para desplazarse por el territorio (esto es, por las aguas jurisdiccionales) de diversos Estados y, por esto mismo, punto de convergencia de muy diversas leyes nacionales e internacionales, incluidas obviamente las laborales y las de Seguridad Social. Y es que la regulación del trabajo a bordo de

¹⁹ Véase el artículo 2.a) 8ª del TRTM de 1974.

²⁰ Véase el artículo 2.a) 6ª del TRTM de 1974.

²¹ Sobre estas labores, véase el Real Decreto-Ley 2/1986, de 23 de mayo, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques (BOE de 27 de mayo).

²² Véase el artículo 2.b) 3ª del TRTM de 1974.

²³ Según el artículo 1.1 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 114, relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores, ratificado por España en el año 1961 (BOE de 24 de abril de 1962), la expresión “barco de pesca” comprende “*todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada*”.

²⁴ Sobre estas singularidades, que han justificado la afirmación relativa a que “*es muy distinta la situación del marinero de una lancha a la del obrero de una fábrica*” (Casariego, 1947, p. 170), véanse Gala Vallejo (1989, pp. 14 y ss.) y Sánchez Trigueros (2000, p. 62).

²⁵ Es el caso del ET de 1995 que, a diferencia de la Ley 16/1976, de 18 de abril (BOE de 21 de abril), de relaciones laborales —cuyo artículo 3.d) concebía como especial el “trabajo en el mar”—, ya “*no considera contrato especial el de embarque, sobre el que guarda absoluto silencio*” (Montoya Melgar, 2003, p. 527).

²⁶ Sobre el tema, véase Carril Vázquez (1999, pp. 47-48).

los buques de pesca –al igual que el de los de la marina mercante– suele implicar generalmente “*la confluencia de fuentes de diferente naturaleza y procedencia*” (Correa Carrasco, 2000, p. 43) en la medida en que junto con la regulación interna de los Estados destaca también, quizás por el carácter marcadamente internacionalista del sector²⁷, “*la producción normativa en el plano supranacional*” (Correa Carrasco, 2000, p. 43). Pero esta “*riqueza de fuentes reguladoras*” (Sánchez Trigueros, 2000, p. 64) –que aparentemente podría provocar incluso “*una especie de hiperregulación de este ámbito laboral y, consecuentemente, problemas de aplicación derivados de los supuestos (más que previsibles) de competencia normativa*” (Correa Carrasco, 2000, p. 43)²⁸– no parece totalmente suficiente para regular la actividad laboral de esta clase de trabajadores embarcados, dado que su aplicación no siempre resulta pacífica, precisamente porque una gran parte de ésta ha sido promulgada sin tener presente el dato de que el trabajo en el mar constituye una actividad económica muy específica. Más en concreto, “*la consideración del buque como centro de trabajo va a afectar... tanto a los aspectos constitutivos... [de la] relación [de trabajo marítimo-pesquero] como, en general, a las condiciones en las que se desarrolla*” (Correa Carrasco, 2000, p. 33) y, sobre todo, en las siguientes tres materias.

En primer lugar, en materia de contratación. Además de los requisitos específicos relativos a la capacidad de las partes (Torres Salazar, Bress García, Fernández Mata y Carril Vázquez, 2002, pp. 57 y ss.), esta relación laboral registra singularidades en su formalización y también en las concretas modalidades a que pueden acogerse el empresario y el trabajador del mar.

Aunque es cierto que el ET establece –salvo ciertas excepciones²⁹– que “*el contrato de trabajo se podrá realizar por escrito o de palabra*”³⁰, tal vez no convenga pasar por alto lo dispuesto en este sentido tanto por el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 114, relativo al contrato de enrolamiento de los pescadores, como por la escasa negociación colectiva en el sector, en la medida en que esta libertad de forma parece contar con unas ciertas limitaciones en el caso concreto del contrato de embarque. En efecto, el citado Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 114 –al igual que lo dispuesto en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 22 sobre el contrato de enrolamiento de la gente del mar, ratificado por el Estado español en el año

²⁷ Lo que en principio no puede sorprender, “*ya que en el medio donde se desarrolla la navegación y la actividad que le es propia, es decir, el acercamiento y el intercambio entre los pueblos, determinan que los ordenamientos jurídicos nacionales no puedan por sí mismos resolver los variados y complejos conflictos que dicha actividad suscita*” (Padilla González, 2000, p. 796).

²⁸ Sobre esta competencia normativa condicionada por la nacionalidad del buque, véase Carril Vázquez (2001, pp. 909 e ss.).

²⁹ Todas ellas –esencialmente sobre la necesidad de que se formalice por escrito el contrato de trabajo– aparecen recogidas en su artículo 8.2.

³⁰ Véase su artículo 8.1.

1931³¹— establece “un contrato muy formalizado” (Montoya Melgar, 2003, p. 527), dando a entender que éste se tiene que realizar por escrito, tal y como parece desprenderse del hecho de que: 1) tenga que ser “firmado por el armador del barco de pesca o por su representante autorizado y por el pescador”³²; 2) deba “indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes”³³; y 3) contenga necesariamente ciertos datos personales y profesionales del pescador³⁴, salvo que su “inclusión... sea innecesaria en virtud de que tal cuestión esté ya regulada de otra manera por la legislación nacional”³⁵. De forma muy semejante también se expresa la negociación colectiva en el sector concreto de la pesca gallega, en la que —al igual que las formalmente derogadas reglamentaciones y ordenanzas laborales pesqueras— resulta frecuente incluir apartados relativos: 1) a la “exigencia” del contrato de embarque, debiendo figurar en éstos las condiciones de trabajo del tripulante enrolado, con indicación de sus derechos y obligaciones³⁶; 2) a la necesaria inclusión de ciertas “cláusulas” personales y profesionales en los contratos de embarque³⁷; y 3) a la formalización por quintuplicado de estos contratos,

³¹ *Gaceta*, de 11 de marzo de 1931.

³² Cfr. su artículo 3.1.

³³ Cfr. su artículo 6.2.

³⁴ Según su artículo 6.3, tales “datos” son: 1) “los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento” [letra a)]; 2) “el lugar de la realización del contrato” [letra b)]; 3) “el nombre del barco o de los barcos de pesca a bordo del cual o de los cuales se comprometa a servir el interesado” [letra c)]; 4) “el viaje o los viajes que deba emprender, si eso se puede determinar al realizarse el contrato” [letra d)]; 5) “el servicio que va a desempeñar el interesado” [letra e)]; 6) “si es posible, el lugar y la fecha en la que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio” [letra f)]; 7) “los víveres que se suministrarán al pescador, salvo en el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente” [letra g)]; 8) “el importe del salario del pescador o, si fuese remunerado a la parte, el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de ésta; o el importe de su salario y de su participación y el método adoptado para el cálculo de la participación si fuese remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que se pudiera adoptar” [letra h)]; 9) teniendo en cuenta sus distintas modalidades, “la terminación del contrato... por duración definida... [,] por un viaje... [,] por duración indefinida” [letra i)]; y 10) “todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir” [letra j)].

³⁵ Véase su artículo 6.3.

³⁶ Con el título de “Contrato de embarque. Exigencia de éste”, véanse los artículos 17 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora de marisco, de 14 de junio de 1996 (BOE de 8 de julio); 18 del Convenio colectivo para la pesca marítima de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra, de 11 de agosto de 1997 (Información laboral 1997/4245); 20 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora pesquera del banco canario-sahariano, de 8 de mayo de 1997 (BOE de 27 de agosto); 15 del Convenio colectivo de la empresa Vidiña Pesca, SL (DOG de 4 de octubre de 2000); 15 del Convenio colectivo de la empresa Lustres Pego, Ventura y otros, CB (DOG de 6 de octubre de 2000); 15 del Convenio colectivo de la empresa Marina Nalda, SL (buques de arrastre al fresco, caladero nacional Cantábrico-Noroeste) (DOG de 15 de noviembre de 2000); 15 del Convenio colectivo de la empresa Pescarosa, SA (buques de arrastre al fresco, caladero nacional Cantábrico-Noroeste) (DOG de 17 de noviembre de 2000); 15 del Convenio colectivo de la empresa Armadora Parleros, SL (buques de arrastre al fresco, caladero nacional Cantábrico-Noroeste) (DOG de 17 de noviembre de 2000); y 15 del Convenio colectivo de la empresa Juan Pérez Pérez (buques de arrastre al fresco, caladero nacional Cantábrico-Noroeste) (DOG de 28 de noviembre de 2000).

³⁷ Con el título “Contrato de embarque. Cláusulas”, véanse los artículos 18 del Convenio colectivo interprofesional para la flota congeladora de marisco, de 14 de junio de 1996; 21 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano, de 8 de mayo de 1997; 15 del Convenio colectivo de la empresa Vidiña Pesca, SL; 15 del Convenio colectivo de la empresa Lustres Pego, Ventura y otros, CB; 15 del Convenio colectivo de la empresa Marina Nalda, SL; 15 del Convenio colectivo de la empresa Pescarosa, SA; 15 del Convenio colectivo de la empresa Armadora Parleros, SL; y 15 del Convenio colectivo de la empresa Juan Pérez Pérez.

firmando el tripulante y el armador del buque de pesca o su representante legal³⁸.

Y en lo relativo a las concretas modalidades contractuales a las que pueden acogerse el armador y el trabajador del mar para formalizar su relación laboral, hay que indicar que “*en la actualidad no existe en el ordenamiento jurídico español ninguna modalidad específica de contrato de trabajo destinado a la actividad pesquera*” (Consejo Económico y Social, 1997, p. 78), razón por la que es posible utilizar todas las existentes. En efecto, a pesar de que el artículo 6.1 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo número 114 recoge –además del “*indefinido*”– la posibilidad de realizar el contrato de enrolamiento por “*un viaje*”³⁹, esta ausencia permite que ambas partes puedan acordar su contrato de trabajo “*por tiempo indefinido o por una duración determinada*”⁴⁰, dado que aquí también resulta de aplicación “*lo dispuesto con carácter general en la normativa laboral vigente*” (Correa Carrasco, 2000, p. 78). Precisamente esta circunstancia determina que sea el contrato de obra o de servicio determinados –al que alude el artículo 15.1.a) del ET⁴¹– la modalidad contractual más frecuentemente utilizada para encarrilar las consecuencias que se derivan de la “*incidencia de parámetros temporales como la marea o la campaña en la organización de la actividad pesquera*” (Correa Carrasco, 2000, p. 78), aunque no deje de registrar cierta problemática provocada esencialmente por el hecho de que sea utilizada “*indebidamente para establecer una relación laboral que... [comienza] y... [finaliza] a la salida y entrada de las embarcaciones en puerto, con el consiguiente perjuicio para los trabajadores*” (Consejo Económico y Social, 1997, pp. 118-119)⁴², cuando realmente “*el buque continúa en la misma actividad, reiniciando ésta al iniciarse otra campaña, o marea, o bien después de una parada biológica*” (Consejo Económico y Social, 1997, p. 118). Todo esto explica que se haya recurrido –como registra la jurisprudencia laboral– a la inclusión de ciertos acuerdos en los propios contratos de trabajo, siempre con el fin de neutralizar en lo posible las consecuencias de esta problemática. Así, es habitual: 1) en el caso de trabajadores de otras nacionalidades contratados al amparo de acuerdos internacionales de pesca realizados con sus respecti-

³⁸ Con la rúbrica “*Contrato de embarque. Requisitos formales*”, véanse los artículos 22 del Convenio colectivo interprofesional para la flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano, de 6 de agosto de 1997; 15 del Convenio colectivo de la empresa Vidiña Pesca, SL; 15 del Convenio colectivo de la empresa Lustres Pego, Ventura y otros, CB; 15 del Convenio colectivo de la empresa Marina Nalda, SL; 15 del Convenio colectivo de la empresa Pescarosa, SA; 15 del Convenio colectivo de la empresa Armadora Parleros, SL; y 15 del Convenio colectivo de la empresa Juan Pérez Pérez.

³⁹ Al declarar expresamente que el “*contrato de enrolamiento se podrá realizar por duración definida, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indefinida*”.

⁴⁰ De conformidad con el artículo 15.1, párrafo 1 del ET.

⁴¹ Y regulado detalladamente en el R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre (BOE de 8 de enero), por el que se desarrolla el artículo 15 del ET, en materia de contratos de duración determinada.

⁴² Sobre el concepto de “*marea*”, véase una STS de 14 de julio de 1988 (Ar. 5825) y una STSJ del País Vasco de 5 de noviembre de 2002 (Ar. 3366).

vos países de origen, incluir –por aplicación del artículo 49.1.b) del ET⁴³– cláusulas por las que las partes acuerdan extinguir el contrato de trabajo por la pérdida de la licencia de pesca que posea el buque al amparo del acuerdo de pesca, y que son totalmente válidas para formalizar dicha extinción, puesto que sería “*un contrasentido que, una vez expirado el acuerdo, la flota española tuviese que seguir cargando con estos marineros, que fueron impuestos de forma obligatoria por dicho acuerdo*”⁴⁴; 2) entender finalizada la obra o servicio objeto del contrato con el término de la licencia de pesca, que también es admisible dado que, sobre la base de “*que las empresas pesqueras sujetas al régimen de licencia de pesca... se encuentran en condiciones sustancialmente análogas a las de las empresas titulares de concesiones o de contratas, respecto de las cuales la jurisprudencia –así la STS de 15 de enero de 1997...– admite la modalidad contractual «ex» art. 15.1. a) ET..., la... licencia... constituye título habilitante para la realización de la actividad y, a la vez, atribución de la facultad de explotación de los recursos pesqueros del país extranjero, sin la cual la actividad no puede ser «naturalmente» realizada, por no existir otros caladeros*”⁴⁵; y 3) incorporar –precisamente para reafirmar la temporalidad del embarque por una campaña pesquera– cláusulas por las que se establece la prórroga “*hasta que el buque llegue a puerto*”⁴⁶ de aquellos contratos cuya extinción se produzca en mar abierto⁴⁷.

En segundo lugar, en materia salarial también se evidencian ciertas peculiaridades. Aunque la actividad pesquera realizada por cuenta de un empresario del mar se puede remunerar a través de “*dos formas básicas*” (Consejo Económico y Social, 1997, p. 121), relativas a los salarios por “*unidad de tiempo*”⁴⁸ y a los salarios “*a la*

⁴³ Según el cual el contrato de trabajo se extingue “*por las causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo salvo que éstas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario*”.

⁴⁴ Véase FD 1, párrafo 4º, de una STSJ de Canarias (Las Palmas) de 9 de julio de 1996 (Ar. 3159). También, con cita literal de ésta y de una STSJ de Canarias (Las Palmas) de 4 de junio de 1996, véase FD 2º de una STSJ de Canarias (Las Palmas) de 17 de diciembre de 1996 (Ar. 4105).

⁴⁵ Véase FD único, párrafo 2º, de una STSJ de Andalucía (Sevilla), de 28 de mayo de 1999 (Ar. 2694), cuya doctrina reitera una STSJ de Canarias (Las Palmas) de 5 de septiembre de 2003 (Ar. 4017). Obviamente, esto resulta posible cuando “*a obra ou servizo viñera supeditada á duración de la licenza outorgada ao buque*” (véase FD único de una STSJ de Galicia de 19 de enero de 2001 [Ar. 282]).

⁴⁶ Véase FD único, párrafo 5º, de una STSJ de Galicia de 19 de noviembre de 1998 (Ar. 6731), dictada en un caso en el que se debatía sobre la duración (temporal o indefinida) del contrato de trabajo a efectos de la determinación de la situación legal de desempleo del trabajador para el cobro de la prestación contributiva por desempleo.

⁴⁷ En este caso, en el que “*non se indica[ba] data ou límite de finalización do contrato*” (véase su Antecedente de Hecho II, punto 2º), el tribunal afirma además que con esta cláusula “*implicitamente se está aludindo a unha duración temporal, a expresión empregada [en esta] carecería de sentido se o que as partes estivesen concertando fose un contrato por tempo indefinido, pois este non tería nunca data de terminación establecida, por iso a presunción que se deduce do contido da devandita cláusula é a xa sinalada de temporalidade do contrato, máis en concreto o de embarque por unha campaña pesqueira*” (véase FD único, párrafo 5º, de esta STSJ de Galicia de 19 de noviembre de 1998).

⁴⁸ También denominado “*a sueldo*”, es el salario abonado atendiendo –según el artículo 114.1 de la Reglamentación nacional de trabajo para la pesca de arrastre de 16 de enero de 1961 (BOE de 28 de enero)– “*principalmente para su determinación a la duración de la jornada, sin perjuicio del mínimo rendimiento exigible en ella*”. En el mismo sentido, véase el artículo 126.1 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria de la pesca de cerco y otras artes de 26 de julio de 1963 (BOE de 7 de agosto).

*parte*⁴⁹, el sistema tradicional de remuneración hasta el día de hoy sigue siendo normalmente esta última, es decir, la del reparto de la captura. Pero, en la actualidad, según se desprende de la incipiente pero escasa negociación colectiva, parece ir tomando relativa fuerza el juego de “*sistemas salariales... mixtos[,] en la medida en que combinan parte del salario calculado por unidad de tiempo con otro calculado en función de los resultados obtenidos (pesca capturada)*” (Correa Carrasco, 2000, p. 131), a los que se unen complementos concretos salariales y otras percepciones económicas que no siempre pueden calificarse en sentido estricto de salario.

De este modo, comienza a resultar habitual en numerosos convenios colectivos la sustitución de los sistemas tradicionales de retribución “*a la parte*”⁵⁰ –variable u oscilante— por otros en los que prima “*la partida salarial fija o básica*” (Correa Carrasco, 2000, p. 134) y en los que la participación de las capturas aparece configurada como un específico complemento de productividad. Concretamente, suele establecerse que el sistema retributivo estará formado por un salario base –cuya determinación puede realizarse aplicando un porcentaje al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento⁵¹ o estableciendo directamente una cantidad a precio acordado⁵²– y también un complemento de productividad o de participación sobre el importe bruto de la pesca en las cuantías y en los porcentajes que los convenios o que los contratos de trabajo determinan⁵³, pero garantizando siempre un salario mensual o anual en el caso de que la suma total de estas cantidades no al-

⁴⁹ De conformidad con el artículo 114.2 de la Reglamentación nacional de trabajo para la industria de la pesca de arrastre, el salario “*a la parte*” es aquella forma concreta de remuneración en la que se le “*asigna al trabajador una fracción determinada sobre el importe de la pesca capturada*”. En idéntico sentido, véase el artículo 126.2 de la Reglamentación nacional de trabajo en la industria de la pesca de cerco y de otras artes.

⁵⁰ De conformidad con las distintas reglamentaciones y ordenanzas laborales del mar, los sistemas de retribución en cuestión son: 1) el sistema clásico o tradicional, en el que se deducen de la cuantía mayor (importe bruto de la pesca capturada) determinados gastos o costes de producción, participando el armador y la tripulación en la cuantía menor (la diferencia restante); 2) el sistema de participación sobre el importe líquido de la pesca, en el que se abonan con cargo a la cuantía mayor todos los gastos y costes de producción, participando en el excedente la dotación en porcentaje determinado y sufragándose el resto de los gastos también con este fondo común; y 3) el sistema de participación sobre el importe bruto de la pesca, por lo que la cuantía menor constituye un tanto por ciento sobre el importe bruto de la pesca, corriendo a cargo del armador la totalidad de los gastos, incluso los que generalmente suelen corresponder a la cuantía menor.

⁵¹ El artículo 41 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora de marisco, de 14 de junio de 1996, establece que el “*personal tiene derecho a un salario base mensual, para todas las categorías profesionales, equivalente al 70 por ciento del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento*”.

⁵² Véanse el anexo (“*Táboa salarial*”) del Convenio colectivo para la pesca de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra, y el artículo 34, párrafo último, del Convenio colectivo de la empresa Pesquerías León Marco, SL.

⁵³ Véase el artículo 40 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora de marisco, de 14 de junio de 1996; el artículo 25 del Convenio colectivo para la pesca marítima de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra; el artículo 34 del Convenio colectivo de la empresa Pesquerías León Marco, SA; el artículo 33 del Convenio colectivo de la empresa Vidiña Pesca, SL; el artículo 33 del Convenio colectivo de la empresa Lustres Pego, Ventura y otros, CB; el artículo 33 del Convenio colectivo de la empresa Pescarosa, SA; el artículo 33 del Convenio colectivo de la empresa armadora Parleros, SL; y el artículo 33 del Convenio colectivo de la empresa Juan Pérez Pérez.

cance la del salario mínimo interprofesional⁵⁴. Además del relativo al de productividad, existen otros complementos salariales, tales como: 1) el de “antigüedad”⁵⁵, con el que se quiere premiar la “vinculación [del trabajador] a la empresa”⁵⁶; 2) el de “trabajos primados”, por el que se compensa económicamente al pescador por la realización de trabajos extraordinarios y distintos de los que le corresponden por contrato⁵⁷; y 3) el de “partes muertas”⁵⁸, que paga el esfuerzo por el trabajo adicional que debe realizar la dotación del barco por la baja o por la ausencia de algunos de sus miembros⁵⁹.

En fin, el análisis de la negociación colectiva de este sector concreto pone igualmente de relieve la existencia de otras percepciones económicas que no constituyen salario, a pesar de abonarse por razón del trabajo, y que son las que menciona el artículo 26.2 del ET, cuando afirma que no “tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o de suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos”⁶⁰.

⁵⁴ Véase el artículo 48 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora de marisco, de 14 de julio de 1996; el artículo 50 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora pesquera del banco canario-sahariano del marisco, de 8 de mayo de 1997; el artículo 30 del Convenio colectivo para la pesca marítima de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra; el artículo 33.4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Vidiña Pesca, SL; los artículos 4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Lustres Pego, Ventura y otros, CB; el artículo 34 del Convenio colectivo de la empresa Pesquerías León Marco, SA; el artículo 33.4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Marina Nalda, SL; el artículo 33.4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Pescarosa, SA; el artículo 33.4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Armadora Parleros, SL; y el artículo 33.4 y 5 del citado Convenio colectivo de la empresa Juan Pérez Pérez.

⁵⁵ Entre otros, véase el artículo 19 del Convenio colectivo para la flota de arrastre al fresco en el Gran Sol de A Coruña de 10 de junio de 1998 (DOG de 16 de julio de 1998).

⁵⁶ Véase el artículo 26 del Convenio colectivo de las empresas pesqueras de buques de arrastre al fresco en el Gran Sol de Pontevedra.

⁵⁷ El artículo 60 (“Trabajos primados”) del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano, de 8 de mayo de 1997, establece que cuando “algún tripulante efectúe fuera de sus horas de trabajo reglamentadas alguna faena o servicio de los considerados ajenos a su obligación laboral y categoría profesional..., el armador retribuirá el trabajo realizado de acuerdo con lo habitual en su puerto”. En el mismo sentido, véanse los artículos 35 (“Pintado e rascado no interior del buque”) del Convenio colectivo para la pesca marítima de arrastre al fresco del Gran Sol de Pontevedra, y 18 (“Trabajos sucios, penosos e perigosos”) del Convenio colectivo de la empresa Aluflet, SA y su personal de flota del buque *Xove*, de 9 de noviembre de 1998 (DOG de 9 de diciembre de 1998).

⁵⁸ Véanse los artículos 40 del Convenio interprovincial para la flota congeladora de marisco, de 14 de junio de 1996, y 59 del Convenio colectivo interprovincial para la flota congeladora del banco pesquero canario-sahariano, de 6 de agosto de 1997.

⁵⁹ Por todos, véase el artículo 12 del Convenio colectivo para las empresas pesqueras de buques de arrastre al fresco en el Gran Sol de A Coruña.

⁶⁰ Sobre las cantidades no salariales abonadas en concepto de indemnizaciones o de suplidos de gastos (entre otras, “ayudas de coste”, “rancho”, “manutención”, “dieta alimenticia”, “alimentación a bordo”, “ropa de trabajo”, “de cama”, “pérdida de equipaje”, “participación en el seguro de pesca”) y las cantidades percibidas como indemnizaciones a precio acordado en que pueden consistir las mejoras colectivas voluntarias de Seguridad Social (fruto de la contratación por el empresario de pólizas de seguros con las que hacer frente al pago de las prestaciones por accidentes de trabajo o de otros riesgos), véase Torres Salazar, Bress García, Fernández Mata y Carril Vázquez (2002, pp. 71-73).

Y por último, el buque también incide en un tema tan importante en la relación laboral como es el tiempo de trabajo en el mar. La ordenación del tiempo durante el que tienen que prestar servicios los trabajadores del mar embarcados se contiene en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que es –junto con lo establecido sobre el tema por las normas sectoriales– “una de las pocas normas existentes que regula [...] específicamente el trabajo en el mar” (Consejo Económico y Social, 1997, p. 120). Se trata de una norma que, calificando precisamente de especial el tiempo empleado para la realización de la actividad pesquera, ofrece especialidades en la jornada de trabajo de los pescadores⁶¹, relativas esencialmente a la posibilidad de su ampliación, con la consiguiente reducción del descanso a que tienen derecho.

En la determinación del cómputo de la jornada de trabajo, esta disposición normativa distingue entre “tiempo de trabajo efectivo” –que es “aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad”⁶²– y “tiempo de presencia” –entendiendo por tal “aquél en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, de expectativas, de servicios de guardia, de viajes sin servicio, de averías, de comidas en ruta o de otras similares”⁶³–, que los convenios colectivos pueden concretar⁶⁴ y que no computan “a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias”⁶⁵, pero con la importante matización de que estos tiempos de presencia “no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de media en un período de referencia de un mes... [distribuyéndose] conforme a los criterios que se pacten colectivamente y respetando los períodos de descanso entre jornadas y el semanal propio de cada actividad”⁶⁶.

Teniendo presente esto, la jornada total diaria que las personas embarcadas realizarán no podrá ser, por regla, “superior a doce horas, incluidas las horas extraordinarias, tanto si el buque se encuentra en el puerto como en el mar”⁶⁷. Excepcionalmente, es posible superar legalmente este límite “en los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o de la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que

⁶¹ El artículo 15 del citado Real Decreto 1561/1995 sobre ámbito de aplicación personal de las disposiciones sobre tiempo de trabajo y descanso en el trabajo en el mar declara que “no quedará sometido a las normas sobre jornadas previstas en este Real Decreto el capitán o persona que ejerza el mando de la nave, siempre que no esté obligado a montar guardia, que se regirá a estos efectos por las cláusulas de su contrato de trabajo en cuanto no configuren prestaciones que excedan notoriamente de las que sean usuales en el trabajo en el mar”.

⁶² Véase su artículo 8.1, párrafo 2º.

⁶³ Véase su artículo 8.1, párrafo 3º.

⁶⁴ Véase su artículo 8.1, párrafo 4º.

⁶⁵ Véase su artículo 8.3, párrafo 2º.

⁶⁶ Véase su artículo 8.3, párrafo 1º.

⁶⁷ Véase su artículo 16.1.

corran peligro en mar abierto”⁶⁸, pero también “cuando se trate de proveer el buque de víveres, de combustible o de material lubricante en casos de urgente necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y de salida a puerto, de atraque, de desatraque y de fondeo”⁶⁹. En estos supuestos excepcionales⁷⁰, “podrá acordarse entre empresas y tripulantes el establecimiento de un concierto o forma supletoria para la liquidación de las horas extraordinarias, a salvo siempre de lo pactado en convenio colectivo”⁷¹.

Por lo demás, el tiempo de descanso –que es aquél en el que “el trabajador está libre de todo servicio”⁷²– entre el término de una jornada y el comienzo de la siguiente en el mar es –a diferencia de las “ocho horas” inicialmente previstas en la marina mercante⁷³– “en las embarcaciones dedicadas a la pesca... [de] seis horas”⁷⁴. Las diferencias entre los descansos entre esta jornada de seis horas y las doce horas establecidas con carácter general se compensarán “en períodos de hasta cuatro semanas”⁷⁵. Y el descanso semanal será de “día y medio”⁷⁶, aunque, teniendo en cuenta que estando en mar abierto no se podrá disfrutar de él, resulta posible su compensación por “períodos de hasta cuatro semanas”⁷⁷, pero siempre teniendo presente tres reglas: 1) “el descanso será obligatorio para la totalidad del personal, incluido el capitán o quien ejerza el mando de la nave no sometido al régimen de jornada”⁷⁸; 2) se acumularán los días de descanso no aprovechados al terminar el embarque para ser aprovechados “cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación o por otras causas, o para su beneficio unido al período de vacaciones, de acuerdo con lo que se pacte en convenio colectivo”⁷⁹; y 3) a pesar de esto, los interesados –si así se acordara por convenio colectivo– “podrán optar por la compensación en metálico, como horas extraordinarias, de hasta un máximo de la mitad de los restantes días de descanso no disfrutados”⁸⁰.

⁶⁸ Véase su artículo 16.1.a).

⁶⁹ Véase su artículo 16.1.b).

⁷⁰ En los que, por cierto –salvo los casos de fuerza mayor, “en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario”–, “la jornada total resultante no podrá exceder en ningún caso de catorce horas por cada período de veinticuatro horas, ni de setenta y dos horas por cada período de siete días” (véase su artículo 16.1, *in fine*).

⁷¹ Véase su artículo 16.2, párrafo 2º.

⁷² Véase su artículo 17.1.

⁷³ Véase su artículo 17.2.a).

⁷⁴ Véase su artículo 17.3.a).

⁷⁵ Por remisión del artículo 17.4, véase su artículo 9.

⁷⁶ Véase su artículo 18, párrafo 1º.

⁷⁷ Por remisión del artículo 18, párrafo 1º, véase su artículo 9.

⁷⁸ Véase su artículo 18.a).

⁷⁹ Véase su artículo 18.b).

⁸⁰ Véase su artículo 18.c).

3. UNA ACTIVIDAD DEFICITARIA DE PROTECCIÓN LEGAL EN UN MEDIO HOSTIL

A grandes rasgos, éstas son tres de las singularidades más destacables del trabajo a bordo de las embarcaciones pesqueras. Es cierto que existen muchas más, pero de todas ellas pareció conveniente centrarse sólo en las indicadas, precisamente porque las carencias legales actualmente existentes siguen formulando problemas aún sin resolver –y ya advertidos en su momento (Torres Salazar, Bress García, Fernández Mata y Carril Vázquez, 2002, pp. 255-256)– y cuya solución contribuiría a hacer algo más digno y más humano el trabajo en este sector concreto de la economía realmente “hostil”⁸¹.

Se trata de problemas que aluden a los efectos negativos de la inexistencia material de un contrato específico –incluso, en las mínimas e insuficientes condiciones del contrato de enrolamiento a que alude el citado Convenio número 114 de la Organización Internacional del Trabajo– que permita salvaguardar adecuadamente los derechos de los marineros que trabajan a bordo de barcos de pesca, puesto que suele ser frecuente, entre otras cosas, el empleo masivo y a veces fraudulento del contrato temporal por obra o servicio determinados como mecanismo de formalización de las relaciones laborales⁸². Estos problemas, además, están relacionados con la ausencia prácticamente generalizada de normas jurídicas –legales o convencionales– que establezcan que el salario mínimo interprofesional es un salario garantizado para los trabajadores, precisamente cuando el volumen de pesca capturada no permita el pago de una mínima remuneración, con independencia de que la pactada sea fijada por un sistema mixto o “a la parte”, provocándose con esto una más que posible discriminación respecto de los trabajadores por cuenta ajena, no sólo de la industria o de los servicios, sino también de la marina mercante. En fin, constituyen problemas igualmente provocados por la existencia de una regulación específica en materia de jornadas especiales para el trabajo en el mar que parece mostrarse ineficaz –incluso discriminatoria si se compara con la prevista para los trabajadores de la marina mercante– a causa de los efectos negativos que presenta el peculiar régimen de capturas y que aluden a la presencia de jornadas de trabajo excesivamente prolongadas y de distribución irregular –puesto que cuanto mayor sea la captura, más elevados serán también los ingresos económicos de los trabajadores⁸³– que, al

⁸¹ Informe para el debate de la reunión tripartita sobre seguridad y la salud en las industrias pesqueras (Ginebra, 1999) de la Organización Internacional del Trabajo. (En la página <http://www.oit.org>).

⁸² Se ha declarado, en este mismo sentido, que “*este contrato, ao ser por marea, some ao traballador nunha situación de desamparo e de clandestinidade, xa que ao volver do mar (dá igual que sexa por descanso obrigatorio, por vacacións ou... [por incapacidad temporal])... se lle daría de baixa por fin de obra, pasando, en moitos casos [...] ao desemprego e defraudando deste xeito aos cotizantes e á finalidade social desta prestación... [obligándolo] a procurar unha vida laboral máis estable e «legal» en terra*” (Albor, 2000, p. 2).

⁸³ Teniendo en cuenta, como ya se ha indicado, que el sistema tradicional de remuneración está construido sobre el reparto de la captura, resulta comprensible que el incentivo de la ganancia sea un factor que condicione “*a la tripulación a elevar su productividad*” y, por lo tanto, a “*trabajar demasiadas horas*” (véase el Informe para el debate de la reunión tripartita sobre seguridad y la salud en las industrias pesqueras, cit.).

provocar cansancio y la consiguiente disminución de reflejos, propician las condiciones –ya idóneas, teniendo en cuenta que la prevención de riesgos laborales sigue siendo una materia pendiente en la flota pesquera– para que el marinero sufra un accidente en la realización de su trabajo⁸⁴.

BIBLIOGRAFÍA

- ALBOR, E. (2000): “O emprego no sector pesqueiro”, *Actas da xornada sobre o emprego no sector pesqueiro*. Cádiz: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, Secretaría General de Pesca Marítima.
- BARDARSON, H.R. (1999): “Principales sectores y procesos”, en *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, vol. III. Madrid: Organización Internacional del Trabajo / Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M. (1999): *La Seguridad Social de los trabajadores del mar*. Madrid: Cívitas.
- CARRIL VÁZQUEZ, X.M. (2001): “Aspectos laborales y de Seguridad Social de los pabellones de conveniencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 108.
- CASARIEGO, J.E. (1947): *Historia del Derecho y de las instituciones marítimas del mundo hispánico*. Madrid: Biblioteca Moderna de Ciencias Históricas.
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1997): *Análisis socioeconómico del sector pesquero*. (Informe 7/1996, de 27 de noviembre de 1996). Madrid: Consejo Económico y Social.
- CORREA CARRASCO, M. (2000): *La ordenación de las relaciones laborales en el sector marítimo-pesquero*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- GALA VALLEJO, C. (1989): *Régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar. Ordenamiento jurídico vigente*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (1996): *Catálogo de resoluciones administrativas. Acción protectora*. 3ª ed. Madrid: Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- MONTOYA MELGAR, A. (2003): *Derecho del Trabajo*. 24ª ed. Madrid: Tecnos.
- PADILLA GONZÁLEZ, R. (2000): “El derecho de la navegación: introducción. Estatuto jurídico del buque y de la aeronave”, en G. Jiménez Sánchez [coord.]: *Derecho Mercantil*. 6ª ed. Barcelona: Ariel.
- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C. (2000): “Contrato de trabajo y tiempo de la prestación”, en *Protección social y trabajo de la gente del mar*. Murcia: Universidad de Murcia, E.U. de Relaciones Laborales de Murcia / Instituto Social de la Marina / Mutual Cyclops.
- SERRANO GIMÉNEZ, I.; FERNÁNDEZ MARCOS, L. (1972): “Régimen especial del mar. Ámbito de cobertura, contingencias, prestaciones”, en: *Diecisiete lecciones sobre regímenes*

⁸⁴ En efecto, parece que una de las causas fundamentales de los accidentes es la duración demasiado prolongada de la jornada de trabajo, que se ha generalizado en el sector pesquero hasta el punto de que el personal trabaja entre quince y veinte horas sin interrupciones, de tal modo que la llamada acertadamente “jornada indefinida” es una realidad en todo este sector (con cita de M.T. García Durán, véase *Informe para el debate de la reunión tripartita sobre seguridad y la salud en las industrias pesqueras*, cit.). Y es que los trabajadores, que “desean volver a sus hogares lo más pronto posible y ganar el máximo de dinero en cada travesía, se esforzarán al máximo... [cuando] la pesca es buena, trabajando en exceso los turnos reglamentarios de seis horas y utilizando hasta el límite de su capacidad el equipo con el fin de obtener las mayores capturas posibles”, pero teniendo como contrapartida la “fatiga [que] provocará tasas de accidentes más elevadas” (con cita de M. Binkley, véase *Informe para el debate de la reunión tripartita sobre seguridad y la salud en las industrias pesqueras*, cit.).

Carril, X.M.

Algunas de las especificidades más problemáticas...

especiales de la Seguridad Social. Madrid: Universidad de Madrid, Facultad de Derecho.

TORRES SALAZAR, M.; BRESS GARCÍA, J.R.; FERNÁNDEZ MATA, E.; CARRIL VÁZQUEZ, X.M. (2002): *Os retos do sector pesqueiro galego cara ó vindeiro século*. Santiago de Compostela: Consello Galego de Relacións Laborais.