



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho
Marítimo Laboral Ecuatoriano**

AUTOR:

Rodríguez González, Alejandro Gabriel

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR**

TUTOR:

Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

Guayaquil, Ecuador

10 de septiembre del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Alejandro Gabriel Rodríguez González** como requerimiento para la obtención del **Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**

TUTOR

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Ab. Lynch Fernández, María Isabel

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

ALEJANDRO GABRIEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho Marítimo Laboral Ecuatoriano** previo a la obtención del Título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018

EL AUTOR

f. _____

Rodríguez González, Alejandro Gabriel



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

AUTORIZACIÓN

Yo, **ALEJANDRO GABRIEL RODRÍGUEZ GONZÁLEZ**, autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho Marítimo Laboral Ecuatoriano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018

EL AUTOR

f. _____
Rodríguez González, Alejandro Gabriel

Reporte URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, a sidebar lists document details: **Documento** (TESIS ALEJANDRO RODRIGUEZ - .doc (D41000619)), **Presentado** (2018-08-27 13:48 (-05:00)), **Presentado por** (maritzareynosodewright@gmail.com), **Recibido** (maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com), and **Mensaje** (Tesis Alejandro Rodriguez [Mostrar el mensaje completo](#)). A green progress bar indicates 0% of 13 pages are composed of text from 0 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (Source List) panel is visible, with a 'Bloques' (Blocks) tab selected. The list has columns for 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. Below the list are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'. At the bottom, a toolbar contains icons for navigation and actions: 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

f. _____
Rodríguez González, Alejandro Gabriel



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

Ab. María Isabel Lynch Fernández

DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

Ab. Maritza Ginette Reynoso Gaute

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Juan Pablo Álava Loor

OPONENTE

DOCENTE DE LA CARRERA



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Facultad: Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas

Carrera: Derecho

Periodo: UTE A-2018

Fecha: 10 de septiembre del 2018

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado **Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho Marítimo Laboral Ecuatoriano** elaborado por el estudiante **Alejandro Gabriel Rodríguez González**, certifica que durante el proceso de acompañamiento dicho estudiante ha obtenido la calificación **DIEZ (10)**, lo cual lo califica como ***APTO PARA LA SUSTENTACION***.

f. _____
Ab. Monar Viña, Eduardo Xavier

Tutor

ÍNDICE

DESARROLLO.....	2
1. Capítulo 1.....	2
1.1. Generalidades del Derecho Marítimo.....	2
1.2. De la Gente de Mar.....	3
1.3. Antecedentes Históricos.....	4
1.4. Especificidad del Derecho Laboral Marítimo.....	5
2. Capítulo 2.....	9
2.1. Regulación Internacional.....	9
2.2. Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006.....	10
2.2. Alcance de las normas del Derecho Laboral Marítimo ecuatoriano.....	14
2.2.1. Acuerdo Ministerial 82.....	15
2.2.2. Resolución No. SPTMF041/13.....	17
CONCLUSIONES.....	18
RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20

RESUMEN

El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un estudio y análisis sobre las relaciones laborales dentro del mar, las cuales, durante años han sido desatendidas por nuestra normativa ecuatoriana, resignándolas a la aplicación de las mismas normas que las que regulan el trabajo continental. Para ello, comenzaremos analizando las características y peculiaridades del derecho laboral marítimo, identificando las circunstancias diferenciadoras de dicha relación con la relación laboral ordinaria.

Posteriormente, estudiaremos las regulaciones internacionales sobre el trabajo marítimo más importantes, encontrándonos con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006) emitido por la Organización Internacional de Trabajo. Finalmente, analizaremos la poca normativa laboral marítima que nuestro ordenamiento jurídico desarrolla, estudiando, entre otros, el Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo, el cual regula las relaciones dentro de cruceros navegables en Galápagos; y la Resolución del Ministerio de Transporte y Obras Públicas No. SPTMF 041/13, que regula los requisitos que deben tener los trabajadores para laborar dentro de buques y naves afines.

Palabras clave: derecho marítimo, relación laboral, gente de mar, jornada de trabajo, desembarque, vacaciones.

ABSTRACT

The object of the present titration work is to carry out a study and analysis on labor relations within the sea, which for so many years have been abandoned by our Ecuadorian regulations, resigning them to the application of the same norms as those that regulate continental work. To do this, we will begin by analyzing the characteristics and peculiarities of maritime labor law, identifying the differentiating circumstances of this relationship with the ordinary labor relationship.

Later we will study the most important international regulations on maritime work, finding the Convention on Maritime Labor (2006) issued by the International Labor Organization. Finally, we will analyze the little maritime labor regulations that our legal system grants us, studying Ministerial Agreement 82 of the Ministry of Labor, which regulates relations within navigable cruises in Galapagos; and the Resolution of the Ministry of Transport and Public Works, No. SPTMF 041/13, which regulates the requirements that workers must have to work within ships.

Key words: maritime law, employment relationship, seafarers, work day, disembarkation, vacations.

DESARROLLO

1. Capítulo 1

1.1 Generalidades del Derecho Marítimo

Desde la época de los fenicios, las civilizaciones han buscado formas de conocer y dominar el arte de la navegación marítima. Para ello, han desarrollado diferentes construcciones, desde simples aparatos flotantes, máquinas de artillería y hasta buques de alto tonelaje, que le han permitido al hombre cruzar a discreción el vasto camino que albergan los mares.

Fue desde ese entonces, cuando las sociedades se aventuraron a combinar sus actividades con el mar, que dentro del mundo jurídico surgió la necesidad de nuevas normativas que regulen dichas relaciones tan especiales. Es así, como nació lo que hoy en día conocemos como Derecho Marítimo.

Así pues, luego del paso del tiempo y el avance de la ciencia jurídica, se puede definir al Derecho Marítimo como *“el conjunto de normas que rigen tanto los hechos y cosas que tienen por ambiente propio las aguas navegables, como las relaciones que surgen con motivo de la navegación”* (Malvagni, 2002, pág. 1)

Por otro lado, el tratadista Santiago Adán Brizuela, dentro de su obra titulada “Derecho Marítimo” define a dicha área del derecho como *“el conjunto de principios y normas jurídicas del Derecho Público y del Derecho Privado, de orden nacional e internacional, referidos a la navegación por agua, y a las instituciones y actividades relacionadas con la misma”* (Servin, 2017, pág. 1)

Evidentemente, observamos que dichos hechos y relaciones tienen que darse dentro de un medio especialísimo, que gira en torno al mar, y por ende, requiere un tratamiento especial, separado de cualquier normativa pre-existente.

1.2 De la Gente de Mar

Tal como mencionamos anteriormente, un elemento sustancial del Derecho Marítimo son las relaciones interpersonales que surgen dentro de la navegación. Evidentemente, luego de que el hombre desarrolló instrumentos de navegación más complejos, necesitó de un mayor número de personas para que intervengan dentro del proceso de pilotaje.

Es así, como el término trabajador marítimo se encuentra estrictamente relacionado con la gente de mar, y engloba a todos aquellos individuos que prestan un servicio en el interior de un buque o brindan su apoyo para la navegación desde tierra.

El tratadista Claudio Barroilhet, dentro de su libro titulado *“Derecho Marítimo”*, define a la gente de mar como *“la que, mediando un contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos”* (Servin, 2017, pág. 289).

Con el propósito de encontrar la definición más precisa de Gente de Mar, debemos revisar lo planteado por nuestro Ordenamiento Jurídico, en el Artículo 1, de la Resolución Número SPTM 041/13, del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, el cual prescribe:

“Art. 1.- Para la correcta y uniforme aplicación de las presentes normas se usarán las siguientes definiciones de carácter general: (...)

Gente de Mar: comprende los oficiales, marineros y servicios auxiliares que laboran a bordo. (...)”

En consecuencia, existe una relación directa entre la persona que presta el servicio dentro de la navegación y la persona que lo recibe, la cual merece ser regulada a través de normas conocidas como Derecho Laboral Marítimo. Evidentemente, el ambiente en el cual se prestan dichos servicios, es especialísimo,

generando una relación entre el trabajador y empleador particular, con obligaciones y derechos propios de la navegación. Todo esto, genera la necesidad de independizar, al igual que ocurre con las normas Marítimas, las regulaciones Laborales Marítimas de las generales.

1.3. De Antecedentes Históricos del Derecho Laboral Marítimo

Para analizar el surgimiento histórico de las normas que regulan la relación laboral marítima, debemos remontarnos al año 2242 antes de Cristo y la publicación del Código de Hammurabi, el cual contenía una norma respecto al trabajo del tripulante, la cual prescribía “*Art. 239. Si alguien ajusta a un navegante, deberá darle seis gur de cereales por año*”

Posteriormente, encontramos rastros de esta rama del derecho, dentro de las regulaciones marítimas de los rodios, alrededor del cuarto siglo antes de Cristo, en donde se regulaba de forma vaga las remuneraciones de la gente de mar. Asimismo, dichos cuerpos normativos exigían sumisión plena hacia el contratante del servicio y sanciones ortodoxas a los que abandonaran los buques.

Luego de los avances de las sociedades y en consecuencia de la ciencia jurídica, el Digesto Romano, prescribió normas que establecían que los trabajadores de mar poseían una acción especial contra sus patronos para el cobro de honorarios. Evidentemente, empezamos a ver desde los tiempos del Imperio Romano, como las leyes referentes al Derecho Laboral Marítimo se fueron independizando de las generales.

Hasta entonces, las sociedades contenían normas aisladas sobre el Derecho Laboral Marítimo, pero los primeros títulos enteros que regularon la relación laboral dentro de un buque, aparecieron en la Edad Media. El primero de ellos, lo observamos dentro del denominado *Jugements d'Oleron*, el cual normaba el comercio marítimo entre Inglaterra y Francia. Del mismo modo, encontramos los *Jugements de Damne*, que se aplicaba dentro de las relaciones marítimas de los

Países Bajos; y el *Consulado de Barcelona*, el cual contenía de forma amplificada regulaciones laborales marítimas aplicables dentro del Mediterráneo.

Finalmente, en el año 1681, Francia emitió la Ordenanza Marítima de Colbert, la cual contiene una gran cantidad de disposiciones que limitan las obligaciones de los tripulantes y patronos. Dichas normas inspiraron el Código de Comercio Francés, el cual a su vez sirvió como base para los códigos de comercios de varios países, incluidos el ecuatoriano.

Actualmente en Ecuador, no contamos con una extensa codificación que regule el Derecho Laboral Marítimo, sino que solo encontramos dos cuerpos normativos, y para lo no regulado se aplican las normas generales del Código de Trabajo Vigente. En primer lugar, observamos la Resolución Numero SPTM 041/13 del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, en donde se resuelve “*Establecer Normas y Requisitos para la Titulación, Registro, y Renovación de Documentos para la Gente de Mar que Labora a Bordo de Buques de Bandera Ecuatoriana*”; y en segundo lugar, tenemos el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0082, emitido por el Ministerio de Trabajo, dentro del cual se “*Expide la Norma que Regula las Relaciones de Trabajo Especial en el Sector Turístico en Galápagos, que Opera en la Modalidad de Crucero Navegable*”. El alcance de dichas normas será analizado con posterioridad dentro del presente trabajo investigativo.

1.4. Especificidad del Derecho Laboral Marítimo

Tal como expresa el jurista Atilio Malvagni, dentro de su obra titulada “*Derecho Laboral de la Navegación*”, al hablar de las características del Derecho Laboral de la Navegación, expone:

“En ninguna industria existe una influencia tan grande del tecnicismo y del medio sobre las normas que disciplinan el trabajo, como en la que tiene por instrumento esencial de explotación el buque, y como ambiente el mar”
(Malvagni, 2002, pag. 9)

Criterio que consideramos acertado, ya que la relación laboral se desenvuelve dentro de un ambiente especial, lleno de condiciones particulares. Es por ello que el conjunto de reglas y normas que regulan el Derecho Laboral dentro de los buques, poseen características singulares que generan una diferenciación con las normas del derecho laboral continental o terrestre.

El primer motivo de ello, se debe a que el lugar de trabajo de la gente de mar es un buque, que puede navegar por largos periodos de tiempo, en consecuencia, la jornada por la cual los trabajadores se embarcan puede durar incluso meses.

Dentro de un régimen laboral regular, en tierra, un trabajador comienza y culmina su jornada de trabajo en horarios determinados y al finalizarla sale del lugar de trabajo y regresa a su hogar. Consecuentemente existe un horario y lugar de trabajo claramente identificado, elementos de extrema importancia dentro del derecho laboral, como por ejemplo, para el cálculo de jornadas suplementarias y extraordinarias o accidentes de trabajo.

Por el contrario, dentro del régimen laboral marítimo, el trabajador se encuentra permanentemente dentro de su lugar de trabajo, lo que significa que aun tras la culminación de su jornada diaria efectiva, él sigue expuesto a los peligros de la industria y obligado a prestar sus servicios en caso de que fuera necesario. Con esto nos referimos a las circunstancias extraordinarias que el mar puede representar, como por ejemplo, tormentas o averías mecánicas. Es por ello que para la gente de mar debe existir un dramático cambio, dentro de lo que las normas jurídicas definen como hora y lugar de trabajo.

Otro elemento característico de las relaciones laborales marítimas, es la obligación de los empleadores a brindar alojamientos que cumplan con exigencias mínimas para que los trabajadores puedan vivir y descansar. Tal como se ha expuesto, la gente de mar vive y convive en los buques durante su periodo de embarque, es por eso, que resulta necesario contar con un ambiente digno para poder desenvolverse, y que no se vean vulnerados sus derechos esenciales como el descanso y ocio.

Estrictamente ligado con el elemento anterior, en virtud del reducido espacio que poseen los lugares de trabajo -recordando que el espacio depende de la amplitud del buque- el Derecho Laboral Marítimo debe regular la tripulación mínima y máxima que se puede llevar a bordo. Así pues, se consigue que las jornadas de trabajo no sean tan intensas y que los trabajadores puedan desempeñarse dentro de un ambiente digno, sin vulnerarse sus derechos laborales.

Otra característica importante que tienen las relaciones laborales en el mar, y que en tierra no la observamos, es que durante toda la jornada que los tripulantes estén embarcados –Desde que se levanta el ancla hasta el retorno del puerto de partida- el empleado se encuentra al servicio del capitán o quien haga sus veces. Es por ello que a pesar que el viaje conste con ciertas paradas en puertos intermedios, el empleado sin autorización no podrá abandonar el buque y en los casos en los que sí cuente con dicho permiso, aún existe la responsabilidad del patrón de velar por la seguridad e integridad del trabajador. En consecuencia, cualquier riesgo laboral al que se vea expuesto el empleado durante el viaje, sin importar la causa, debe ser reconocido y auxiliado por el empleador.

Asimismo, observamos que los empleados terrestres, laboran en su propio país o en el lugar donde hayan voluntariamente decidido residir, mientras que la gente de mar, en la mayoría de los casos, se encuentra viajando a lo largo de diferentes naciones. Es por ello, que se ven expuestos a que, en caso de algún accidente, como naufragios, enfermedades u otros –que ocurren con más frecuencia en el mar-; se queden en tierras lejanas, separados de sus amigos y familias. Por consiguiente, las protecciones y normas que regulan y previenen los riesgos laborales en el mar, deben ser distintas y adaptadas a las necesidades de las circunstancias.

Desde el punto de vista económico, también observamos un impacto altísimo dentro de las regulaciones marítimas laborales. Esto se debe a que los buques, al tener bandera de un país, aplican el principio de extraterritorial de la ley y pueden entonces navegar a través de una nación, pero usar las regulaciones laborales del Estado de su bandera.

En consecuencia, cualquier cambio, restricción o exceso de beneficio que un país le otorgue a su gente de mar, en relación a salarios, personal mínimo, horarios de trabajo, entre otras, generará un impacto directo dentro de las ganancias de los empleadores. Es por ello que las grandes navieras simplemente emigrarían a los países que les otorguen las regulaciones más favorables y para ello solo tendrían que cambiar su bandera. Con el objetivo de evitar la huida del derecho marítimo, las organizaciones internacionales han buscado unificar las regulaciones laborales marítimas.

Finalmente, podríamos obtener las siguientes conclusiones sobre la especificidad del derecho laboral marítimo:

1-En primer lugar, no pueden aplicarse las mismas normas al trabajo marítimo y el terrestre, en virtud de las diferencias fácticas que ambas relaciones conllevan.

2-Las normas que regulan el derecho laboral marítimo deben estar inspiradas en principios reconocidos dentro de tratados internacionales de trabajo marítimo.

3-Las especificaciones que contenga la normativa de cada país, respecto del régimen laboral marítimo, debe estar adaptada a las condiciones particulares de los mares y marinas de cada nación.

2. Capítulo 2

2.1. Regulación Internacional

Tal como analizamos en el capítulo anterior, las Naciones durante los últimos años han intentado que las regulaciones respecto de las relaciones laborales marítimas, se encuentren prescritas dentro de normas de carácter internacional. Es por ello que a continuación analizaremos los principales tratados que de forma general regulan el Derecho Marítimo Laboral.

Así pues, la normativa internacional referente al Derecho Laboral Marítimo, creció ampliamente, generando que existan múltiples tratados que regulan, cada uno de forma individual, diferentes aspectos de la relación entre el patrono y trabajador. Por mencionar algunos de los más importantes, tenemos:

- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946.
- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.
- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970.
- Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976.
- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976.
- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987.
- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987.
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1987.
- Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996.
- Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996.
- Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996.

2.2. Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006

Evidentemente, el amplio número de cuerpos normativos, normas contradictorias, problemas de interpretación, con el tiempo generaron una confusión generalizada dentro de los trabajadores y empleadores de mar; uno por la dificultad de conocimiento y entendimiento de sus derechos, y los otros al ser incierta la normativa a aplicar a la gente bajo su dependencia.

Atendiendo a la problemática existente dentro del mundo jurídico marítimo laboral, la Organización Internacional de Trabajo se reunió el 7 de febrero del 2006, en una Conferencia Internacional del Trabajo, con el objetivo de crear un solo cuerpo normativo que unifique lo prescrito por los múltiples convenios, tratados y protocolos del pasado.

Así pues, luego de casi un mes de debate, el 23 de febrero del 2006 se dictó el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo, documento de casi 120 páginas, con amplio desarrollo sobre las regulaciones aplicables al derecho Marítimo Laboral.

2.2.1. Jornada de trabajo

El citado Convenio, dentro de su Regla 2.3, regula las horas de Trabajo y Descanso dentro de las relaciones laborales marítimas, disponiendo en la norma A2-3, numeral 3, lo siguiente:

“3. Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales.”

Evidentemente, dicha jornada de ocho horas con un día de descanso semanal se trata únicamente de un marco general. En virtud de que, dentro de las relaciones marítimas, existe una necesidad de jornadas diferentes a la general, el convenio permite a los países miembros modificar dicha jornada de trabajo siempre y cuando se encuentre dentro de límites estipulados dentro del numeral 5, de la norma A2-3:

“5. Los límites para las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a) el número máximo de horas de trabajo no excederá de:

i) 14 horas por cada período de 24 horas, ni de

ii) 72 horas por cada período de siete días,

b) el número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

i) 10 horas por cada período de 24 horas, ni a

ii) 77 horas por cada período de siete días.”

De igual manera, se regula de forma efectiva la forma en cómo se deben de otorgar los períodos de descanso, generando que los trabajadores cuenten con el suficiente tiempo continuo para recuperarse y estar sin fatiga durante sus labores. En consecuencia, el numeral 6 de la Regla 2.3 del mencionado Convenio, plantea lo siguiente:

“6. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.”

Es así que el Convenio permite a los empleadores jugar con dichos límites y

reglas para cumplir a cabalidad con sus necesidades dentro del mar. Nos encontramos con normas que permiten el correcto funcionamiento de las relaciones laborales dentro del mar, sin violentar o disminuir los derechos de dichos trabajadores.

2.2.2. Horas Extraordinarias y Suplementarias

Luego de analizar la forma en la que el Convenio regula la Jornada de Trabajo, debemos tomar en cuenta las horas extras laboradas dentro de las relaciones laborales marítimas. Es así, como el convenio establece dentro de su Pauta B2. 2.2, numeral b, un tope de 48 horas extraordinarias por semana:

“b) a efectos del cálculo de las horas extraordinarias, el número de horas normales de trabajo por semana correspondiente a la paga o salario básico debería determinarse en la legislación nacional, a menos que se fije por convenio colectivo, y no debería exceder de 48 horas por semana”

De lo expuesto, se colige que dichas horas laboradas fuera de la jornada normal de trabajo, deberán pagarse con un recargo de por lo menos un 25 por ciento superior al precio pagado por hora normal, tal como se observa en la Pauta B2. 2.2, numeral c:

“la tasa o las tasas de remuneración de las horas extraordinarias, que deberían ser por lo menos un 25 por ciento superiores a la paga o salario básico por hora, deberían fijarse en la legislación nacional o en los convenios colectivos”

Del mismo modo, establece que el Capitán será quien lleve un registro, debidamente rubricado por los trabajadores, del número de horas diarias laboradas por cada tripulante. Sin embargo, en la práctica es poco oficiosa esta norma, ya que el capitán debe encargarse de las labores de navegación y como los barcos hoy en día cuentan con un gran número de tripulantes, son muy pocos los buques que logran tener un solo registro firmado por los trabajadores de su jornada diaria.

2.2.3. De las Vacaciones

Dentro del convenio en cuestión, se regula la forma en la cual cada país determinará el cálculo de las vacaciones para los trabajadores de mar, es por eso que dentro de la Regla 2.4 numeral 1, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo estipula:

“1. Todo Miembro deberá exigir que la gente de mar empleada en buques que enarbolan su pabellón disfrute de vacaciones anuales pagadas en condiciones apropiadas, de conformidad con las disposiciones del Código.”

Posteriormente, dicho cuerpo normativo establece el mínimo de días que deben otorgarse, por concepto de vacaciones, en aquellas naciones suscriptoras que no tengan una normativa específica que determine dicho monto. Es así como el numeral 2 de la Norma A2 plantea que:

“2. 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 lugar en donde se gozan las vacaciones, es un punto importante que se debe considerar dentro de las relaciones laborales marítimas. Esto se debe a que, al encontrarse los trabajadores en un barco, lejos de sus hogares, no se puede considerar como verdadero periodo de vacación aquel que se otorga en el mar.

En consecuencia, el Convenio plantea que la gente de mar debe gozar de sus vacaciones fuera de sus períodos de embarque, tal como prescribe la pauta B2, 4.2 numeral dos:

“2. La gente de mar debería tener, en principio, el derecho a tomar sus vacaciones anuales en el lugar con el que tenga una relación sustancial, que normalmente sería el lugar al que tiene derecho de ser repatriada.”

2.3. Alcance de las normas del Derecho Laboral Marítimo ecuatoriano

Luego de haber analizado la principal normativa internacional que regula el Derecho Laboral Marítimo, debemos observar el régimen jurídico aplicable dentro de nuestro país. En primer lugar, nos damos cuenta que el Ecuador no ha ratificado el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006; lo cual evidentemente deja las relaciones laborales marítimas sin un marco normativo genérico sobre el cual regularse.

Normalmente, dentro de nuestro país, en virtud de la ausencia de normas específicas que regulen las relaciones laborales marítimas, se han aplicado las normas generales del Código de Trabajo, lo cual ha generado gran cantidad de inconvenientes tanto normativos como fácticos. Sin embargo, sí existen, en poco número, cuerpos normativos que regulan las relaciones de trabajo en el mar ecuatoriano, los cuales pasaremos a explicar a continuación.

2.3.1. Acuerdo Ministerial MDT-2018-0082

El 17 de mayo del 2018 fue publicado en el Registro Oficial, por parte del Ministerio de Trabajo, el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0082. Dicho acuerdo, regula únicamente las relaciones laborales marítimas que se llevan a cabo dentro de los cruceros navegables en Galápagos.

Dentro de dicho cuerpo normativo, encontramos normas que regulan los períodos de embarques, característica esencial de las relaciones laborales marítimas, planteando un máximo de 70 días de jornada continua, tal como observamos en el artículo 2 segundo inciso:

“(...) El contrato de trabajo turístico en Galápagos aplicable a las modalidades de cruceros navegables, se celebrará por escrito y podrá contener una cláusula en la cual se estipule las jornadas continuas de trabajo, considerando un máximo de hasta setenta (70) días o jornadas continuas de trabajo, establecidas para los períodos de embarque (...)”

En cuanto a las jornadas de descanso, el Acuerdo Ministerial 82 establece que serán acumulables y gozadas en los períodos de desembarque, calculadas en base a 2 días de descanso por cada 5 días laborados, evidenciado en el tercer inciso del artículo 2. De tal manera, este reglamento sí se adecua a las necesidades fácticas de las relaciones laborales marítimas, al entender que las jornadas de embarque deben ser superiores a las 2 o 3 semanas y luego permitir la acumulación de los días de descanso.

Posteriormente, el artículo 3 de dicho Acuerdo Ministerial regula los períodos de vacaciones, al decir que se aplicaran los mismos días que a los trabajadores continentales, pero con la peculiaridad de que, si se conceden más días de descanso o

desembarco, contarán como días de vacaciones. Todo esto, le otorga mayor flexibilidad a la relación laboral sin violentar el derecho del trabajador de gozar sus vacaciones en periodos de desembarque. Así pues, observamos:

“(...) los días de descanso concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso establecido en el último inciso del artículo anterior, serán imputables al período de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el artículo 69 del Código del Trabajador (...)”

Al regular la jornada de trabajo ordinaria, se plantea que serán de máximo 10 días, sin recargo alguno; lo cual consideramos un cambio significativo atendiendo a las necesidades de la relación en el mar. De la misma forma, la jornada extraordinaria no podrá ser superior de 12 horas y las partes podrán convenir el trabajo de dichas horas al otorgarse más días de descanso durante el desembarque. Todo esto lo observamos en el artículo 4 del Acuerdo:

“(...) en jornadas diarias hasta un máximo de diez (10) horas al día, las cuales serán distribuidas en función de las necesidades de la actividad turística, la naturaleza del servicio contratado o de la operación marítima, sin recargo alguno por ser esa la jornada ordinaria de trabajo aplicable a esta modalidad. Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso en sus períodos de desembarque; no obstante, en ningún caso la jornada excederá de doce (12) horas al día (...)”

Del mismo modo, el artículo 6 de dicho Acuerdo desarrolla la obligación de los empleadores de proporcionar alimentación, traslados y vivienda a los trabajadores mientras se encuentren dentro del crucero navegable. Asimismo, el artículo 7 establece que los trabajadores que ordenen, administren o dirijan a nombre del

empleador, serán considerados como empleados con funciones de confianza, con todas las condiciones del artículo 58 del Código de Trabajo, el cual plantea:

“Para los efectos de la remuneración, no se considerará como trabajo suplementario el realizado en horas que excedan de la jornada ordinaria, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección”

2.2.2. Resolución No. SPTMF 041/13

El 31 de agosto del 2016 fue publicado en el Registro Oficial, por parte del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, la Resolución No. SPTMF 041/13, en donde se establecen las *“Normas y Requisitos para la Titulación, Registro y Renovación de Documentos para la Gente de Mar que labora a Bordo de Buques de Bandera Ecuatoriana”*.

Evidentemente, nos encontramos frente a un cuerpo normativo que no regula de forma directa las características esenciales de la relación laboral, sin embargo, posee en primer lugar un glosario de términos que incluye, tal como citamos en el capítulo anterior, la definición de gente de mar.

También, dicha Resolución reconoce que los trabajadores de mar deben tener una experticia especial para poder trabajar en los buques, en consecuencia, el artículo 3 establece la obligación de obtener una matrícula especial, al plantear que:

“Art. 3.-Toda persona, para laborar a bordo de un buque de bandera ecuatoriana o en buques de otras banderas que se encuentren bajo Contrato de Asociación, Contrato de Fletamento o en trámite de nacionalización, deberá tener su matrícula (Carnet marítimo) correspondiente otorgado por la Administración Marítima Nacional a través de sus Unidades Desconcentradas cumpliendo con los requisitos establecidos en los anexos de la presente resolución.”

De lo indicado, con dicha resolución el Estado ecuatoriano busca desarrollar la seguridad laboral dentro de las relaciones marítimas, ya que al contar los trabajadores con un certificado que avale su conocimiento y experticia en el mar, resultan menos propensos a sufrir accidentes y se disminuirían, en consecuencia, los riesgos laborales.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que hemos llegado, después del análisis minucioso de la relación laboral marítima, son las siguientes:

- 1) Las relaciones laborales marítimas poseen características normativas y fácticas muy diferentes a las relaciones continentales, en consecuencia, no pueden aplicarse las mismas normas al trabajo marítimo y el terrestre, en virtud de las diferencias fácticas que ambas relaciones conllevan.
- 2) El Ecuador no ha ratificado el Convenio de Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo y, en consecuencia, se ve impedido de participar de un marco normativo que resulta amplio y necesario para la regulación de las relaciones laborales marítimas.
- 3) Se ha intentado dentro de nuestro Ordenamiento Jurídico, adecuar normas que reconozcan, de forma especial, la relación laboral marítima, de tal suerte consideramos un avance las regulaciones estipuladas dentro del Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo. Todo esto, debido a que las normas estipuladas dentro de dicho cuerpo normativo sí se adaptan a las necesidades existentes dentro de la gente de mar, protegiendo de forma efectiva los derechos de los trabajadores, pero sin perjudicar los intereses del transporte marítimo.

RECOMENDACIONES

- 1) Recomiendo que el Ecuador no ha ratificado el Convenio de Trabajo Marítimo, 2006 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 2) Existe un vacío en la normativa ecuatoriana, al no tener reglas que regulen las relaciones laborales marítimas fuera del territorio de los cruceros navegables de Galápagos. En consecuencia, recomiendo que el poder legislativo emita las leyes necesarias para que las relaciones laborales marítimas dejen de ser reguladas por las mismas normas ordinarias laborales aplicadas a los trabajadores continentales.
- 3) Nuestro país tiene como una de sus principales fuentes de ingresos en el mar, bien sea por transporte, turismo o pesca, es por eso, que recomiendo que se le otorgue una mayor importancia a la creación de normas que regulen las relaciones que surgen dentro de dicho medio. Solo así las interacciones podrán ser más efectivas, se evitarán abusos, problemas normativos y podremos crecer aún más dentro del desarrollo económico que el mar representa.

REFERENCIAS

- Acevedo, C. B. (2014). *Derecho Marítimo*. Santiago de Chile: Librotecnia.
- Código del Trabajo. (16 de diciembre de 2005). Quito, Ecuador.
- Código Sustantivo del Trabajo. (5 de agosto de 1950). Bogotá, Colombia.
- Constitución de la República de Ecuador. (20 de octubre de 2008). Montecristi, Ecuador.
- Ley Orgánica para la defensa de los derechos laborales, Quito. Octubre, 2012.
- García Cuello, M. (2004). *Análisis del Contrato de los Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y Legislación Comparada*. (Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile). Santiago, Chile.
- Mayol Martínez, C. (2009). *Los Pabellones de Conveniencia en el Siglo XXI. Análisis y conclusiones*. (Tesis para la obtención del título de diplomado en Náutica y Transporte marítimo, Universitat Politècnica de Catalunya Facultat de Nàutica de Barcelona. España). Recuperado de <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/7369/Pabellones.pdf?sequence=1>
- Malvagni, A. (2002). *Derecho Laboral de la Navegación*. Buenos Aires: Depalma.
- Servin, S. B. (2017). *Derecho Marítimo*. Asunción: El Foro.
- Méndez Silva, R. (2017, mayo-agosto). *Pabellones de Conveniencia*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Ciudad de México, por medio del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Núm. 149, Recuperado de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/issue/view/26>
- Resolución No. SPTMF 041/13. “*Normas y requisitos para la titulación, registro y renovación de documentos para la gente de mar que labora a bordo de buques de bandera ecuatoriana*”. Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

RODIÈRE, R y JAMBU-MERLIN, R. (1978) *Traité Général de Droit Maritime*. Paris, Dalloz.

RODRIGO DE LARRUCEA. J.(2004). *Apuntes de clase de la asignatura Licenciatura en Náutica y Transporte Marítimo*. Facultad de Náutica de Barcelona, España.

Servin, S. B. (2017). *Derecho Marítimo* . Asunción: El Foro.

SOLAS: Convenio Internacional para la seguridad de la vida humana en el mar. (1974) Recuperado de:
http://www.inocar.mil.ec/web/images/lotaip/2016/literal_a/base_legal/A._Convenio_internacional_solas_1974.pdf

Convenio Sobre el Trabajo Marítimo. (2006) Recuperado de:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_090302.pdf



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Alejandro Gabriel Rodríguez González, con número de pasaporte venezolano 065022920, autor del trabajo de titulación: **Beneficios Sociales de la Gente de Mar: Una Visión al Derecho Marítimo Laboral Ecuatoriano**, previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 10 de septiembre del 2018

f. _____

Rodríguez González, Alejandro Gabriel

Pas. Num. 065022920



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Beneficios sociales de la gente de mar: Una visión al derecho marítimo laboral ecuatoriano.		
AUTOR(ES)	Alejandro Gabriel, Rodríguez González		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Eduardo Xavier, Monar Viña		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2018	No. DE PÁGINAS:	21
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho marítimo, relación laboral, gente de mar, jornada de trabajo, desembarque, vacaciones.		

RESUMEN/ABSTRACT:

El objeto del presente trabajo de titulación es realizar un estudio y análisis sobre las relaciones laborales dentro del mar, las cuales, durante años han sido desatendidas por nuestra normativa ecuatoriana, resignándolas a la aplicación de las mismas normas que las que regulan el trabajo continental. Para ello, comenzaremos analizando las características y peculiaridades del derecho laboral marítimo, identificando las circunstancias diferenciadoras de dicha relación con la relación laboral ordinaria.

Posteriormente, estudiaremos las regulaciones internacionales sobre el trabajo marítimo más importantes, encontrándonos con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006) emitido por la Organización Internacional de Trabajo. Finalmente, analizaremos la poca normativa laboral marítima que nuestro ordenamiento jurídico desarrolla, estudiando, entre otros, el Acuerdo Ministerial 82 del Ministerio de Trabajo, el cual regula las relaciones dentro de cruceros navegables en Galápagos; y la Resolución del Ministerio de Transporte y Obras Públicas No. SPTMF 041/13, que regula los requisitos que deben tener los trabajadores para laborar dentro de buques y naves afines.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593983300163	E-mail: arodriguez@apolo.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette	
	Teléfono: +593-9-94602774	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	