

Contratación de pescadores migrantes

Documento consolidado



**Co-funded by
the European Union**

Índice

Listado de tablas	5
Listado de figuras	5
Abreviaturas	6
1. PRÓLOGO	8
2. FUNDAMENTOS: RELACIONES LABORALES Y RESPONSABILIDADES EN EL SECTOR PESQUERO	10
2.1 INTRODUCCIÓN	10
2.1.1 ANTECEDENTES	10
2.1.2 EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA	12
2.1.3 RECURSOS	13
2.2 NORMAS DEL MERCADO LABORAL	13
2.2.1 DOTACIÓN DE LOS BUQUES PESQUEROS	13
2.2.2 NORMAS INTERNACIONALES	16
2.2.3 NORMAS DE LA UNIÓN EUROPEA	18
2.2.4 NORMAS VOLUNTARIAS	19
2.3 RESPONSABILIDADES	21
2.3.1 RESPONSABILIDADES DEL ESTADO DE PABELLÓN	21
2.3.2 RESPONSABILIDADES DEL PAÍS DE RESIDENCIA DE LOS PESCADORES	22
2.3.3 RESPONSABILIDADES DEL ESTADO RIBEREÑO	23
2.3.4 RESPONSABILIDADES DEL PROPIETARIO DEL BUQUE PESQUERO	24
2.3.5 RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DEL MERCADO LABORAL	24
3. DIRECTRICES PARA LOS PROPIETARIOS DE LOS BUQUES PESQUEROS	27
3.1 HERRAMIENTA 1. Lista de comprobación de autoevaluación	27
3.2 HERRAMIENTA 2. Elementos clave que se deben identificar y exigir al utilizar los servicios de agentes de contratación de tripulantes	29
3.3 HERRAMIENTA 3. Investigación básica del agente de contratación de tripulantes	31

3.4	<u>HERRAMIENTA 4. Relaciones contractuales entre el propietario del buque pesquero y el agente de contratación de tripulantes</u>	32
4.	<u>DIRECTRICES PARALOS PESCADORES. Prácticas de contratación:</u>	
	<u>Principales cuestiones que conviene identificar</u>	34
4.1	<u>Antes de partir: el proceso de contratación</u>	34
4.2	<u>Condiciones laborales</u>	36
4.3	<u>La vuelta a casa</u>	36
4.4	<u>Información que conviene recordar</u>	37
5.	<u>MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO DEL PESCADOR</u>	38
5.1	<u>HERRAMIENTA 1. DATOS MÍNIMOS</u>	38
5.2	<u>HERRAMIENTA 2. MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO DEL PESCADOR (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables; no debe haber regresión de derechos)</u>	39
5.3	<u>HERRAMIENTA 3. MODELO DE DECLACIÓN SOBRE EL PAGO DE REMUNERACIÓN (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables; no debe haber regresión de derechos)</u>	43
6.	<u>Ejemplo de un posible modelo de acuerdo de servicio privado de empleo (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables)</u>	45
7.	<u>Ejemplo de un posible modelo de acuerdo de servicio de contratación y desplazamiento (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables)</u>	56
	<u>Referencia y fuentes seleccionadas</u>	56

Listado de tablas

Tabla 1 ¿Cuándo puede el propietario de un buque pesquero utilizar servicios privados de empleo?	19
Tabla 2 Recomendaciones generales para que los gobiernos aumenten la protección a todos los pescadores. Adaptación a partir de David et al. 2019	23
Tabla 3 Ilustración de la influencia de los intermediarios laborales/responsables de contratación/agentes terceros corruptos en distintos puntos críticos a lo largo del proceso de migración. Adaptación a partir de David et al. 2019	24

Listado de figuras

Figura 1 Servicios del mercado labora: contratación y colocación	15
Figura 2 Servicios del mercado laboral: desplazamiento	15
Figura 3 Posible proceso de contratación.....	16
Figura 4 Tratamiento de los trabajadores migrantes a bordo de buques pesqueros y los distintos sistemas jurídicos de los países afectados (fuente:el Instituto Danés de Derechos Humanos 2024).....	21

Abreviaturas

C181	Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997
C188	Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007
EEE	Espacio Económico Europeo
ZEE	Zona Económica Exclusiva
ETF	Federación Europea de los Trabajadores del Transporte
UE	Unión Europea
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
OIT	Organización Internacional del trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
MLC	Convenio sobre el trabajo marítimo
CERP	Control del Estado rector del puerto
STCW-F	Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros
CONVEMAR	Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar

1. PRÓLOGO

Los interlocutores sociales europeos del sector de la pesca marítima iniciaron en 2019 un proyecto sobre la contratación de pescadores migrantes con el objetivo de establecer una base social para una vida digna y con oportunidades en el sector. La consultora Key Traceability UK los acompañó a lo largo del proceso en ese momento. De acuerdo con los valores constitutivos de la Unión Europea recogidos en los Tratados de la Unión y en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, el proyecto tiene por objetivo crear un marco informativo de documentos para evitar prácticas fraudulentas y abusivas en la contratación de pescadores migrantes:

- Guía de contratación de pescadores migrantes para empresas pesqueras
- Modelo de contrato de trabajo
- Condiciones mínimas cuando es la agencia privada la que contrata al pescador (desplazamiento)
- Condiciones mínimas cuando es la agencia privada la que busca al pescador migrante para la empresa pesquera (colocación)

A la espera de que se adopte la propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad en el momento de redactar este documento, la idea es que las directrices sean prácticas para garantizar que los agentes de contratación de tripulantes con los que trabajan los propietarios de los buques pesqueros respetan los derechos humanos y cumplen la legislación y normativa comunitarias en materia laboral.

Dada la naturaleza global del sector, el objetivo de este trabajo adicional también es facilitar la presentación de los resultados a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para inspirar futuras directrices y poner fin a las prácticas abusivas y fraudulentas en materia de contratación y colocación en el mundo.

Estelle Arnette Brentnall se ha encargado del desarrollo de los documentos. Se agradece especialmente a Ment van der Zwan su inestimable labor de supervisión a lo largo del proyecto y sus comentarios. Este proyecto no podría haberse llevado a cabo sin la dirección, el personal y los miembros de Europêche, la Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), que han aportado sus conocimientos y experiencia de forma desinteresada. Asimismo, nos gustaría expresar nuestro agradecimiento a la consultora Key Traceability UK por el apoyo técnico inicial.

Estos documentos proceden de diversas fuentes, desde normas laborales internacionales hasta buenas prácticas. Salvo que se indique en las notas a pie de página, se enumeran todas las fuentes y no pretenden ser exhaustivas.

2. FUNDAMENTOS: RELACIONES LABORALES Y RESPONSABILIDADES EN EL SECTOR PESQUERO

2.1 INTRODUCCIÓN

2.1.1 ANTECEDENTES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró una reunión tripartita¹ sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes en septiembre de 2017. Esta reunión se convocó debido a que un número considerable de pescadores migrantes estaba recibiendo un trato bastante perjudicial a nivel mundial. Los agentes privados de dotación de tripulantes a menudo desempeñan un papel cuestionable en esta situación, especialmente en los casos de contratación, colocación y desplazamiento² de carácter privado y transfronterizo. Estos pescadores se enfrentaron a algunos o a todos los indicadores de trabajo forzoso que se recogen a continuación:

- abuso de vulnerabilidad;
- engaño;
- restricción de movimiento;
- aislamiento;
- violencia física y sexual;
- intimidación y amenazas;
- retención de documentos de identidad;

¹ Reunión de los representantes expertos de las partes constituyentes de la OIT, es decir, gobiernos, propietarios de buques pesqueros y pescadores.

² En el contexto de las operaciones pesqueras y en el marco de esta guía, el término "desplazamiento" hace referencia al negocio de las agencias privadas de empleo que emplean a pescadores a su cargo para ponerlos a disposición de los propietarios de buques pesqueros que asignan a estos pescadores desplazados sus funciones y supervisan la ejecución de estas mientras siguen empleados por la agencia (véase el artículo 1, apartado 1, subapartado (b) del C181).

- retención del salario;
- servidumbre por deudas;
- condiciones de vida y de trabajo abusivas; y
- exceso de horas extra³.

En la reunión, se recomendó a las partes constituyentes de la OIT, entre otras cosas, (a) "concienciar sobre la vulnerabilidad de los pescadores migrantes ante posibles déficits de trabajo digno", (b) "adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para prevenir y erradicar los abusos de que son objeto los pescadores migrantes durante el proceso de contratación y colocación, así como para eliminar el cobro de comisiones de contratación y gastos relacionados a los pescadores migrantes, teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo correspondientes y otras directrices de la OIT, y velar por que esas medidas sean además eficientes y rápidas" y (c) "garantizar que los pescadores migrantes, independientemente de su presencia o su situación legal en un Estado, tengan acceso gratuito o asequible a mecanismos de presentación de quejas en los casos de presunta violación de sus derechos y que se les proporcionen recursos efectivos y apropiados cuando se hayan producido abusos"⁴.

En la reunión, también se adoptó una resolución sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes en la que se invitaba a la Oficina Internacional del Trabajo, entre otras cosas, a "desarrollar principios generales y directrices operativas para unos servicios justos del mercado de trabajo en el sector pesquero, que incluyan (a) orientación suficiente y adecuada para los propietarios de los buques pesqueros y servicios del mercado laboral (transfronterizo); (b) modelos de contratos para los servicios del mercado laboral (transfronterizo) en el sector pesquero; (c) orientación suficiente y adecuada para los pescadores que buscan empleo a bordo de buques pesqueros (extranjeros); (d) mecanismos de presentación de quejas; y (e) desarrollo de directrices relativas a los reconocimientos médicos de los pescadores"⁵.

Los grupos que luchan contra la trata de seres humanos han animado a las empresas de productos del mar y a las navieras a minimizar su exposición a los abusos laborales evitando o, al menos, examinando de forma cuidadosa las agencias de dotación de tripulantes que se encargan de la contratación y gestión de los miembros de la tripulación. Las empresas también pueden insistir en que se les facilite una copia de los contratos firmados por los trabajadores y prohibir el pago de comisiones de contratación por adelantado, que a menudo se utilizan para atrapar a trabajadores con deudas. Las empresas más minuciosas pueden contratar

³ Organización Internacional del Trabajo, Conclusiones sobre la promoción del trabajo digno para pescadores migrantes, Ginebra, 2017, documento TMIMF/2017/7, elementos 2 y 3.

⁴ Organización Internacional del Trabajo, Conclusiones sobre la promoción del trabajo digno para pescadores migrantes, Ginebra, 2017, documento TMIMF/2017/7, elementos 14 (a), (c), y (e).

⁵ Organización Internacional del Trabajo, Resolución sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, Ginebra, 2007, documento TMIMF/2017/8, elementos 1 y 3.

consultores que lleven a cabo controles aleatorios así como entrevistas de salida a un subconjunto de antiguos trabajadores para detectar problemas comunes como deducciones ocultas que se eliminan de las nóminas de los trabajadores, salarios prometidos que nunca recibieron los trabajadores al volver a casa, o la elaboración de listas negras de trabajadores que declaran violaciones ambientales o laborales⁶.

Algunos países europeos como Reino Unido, Alemania, Francia y Países Bajos ya han introducido o introducirán legislación sobre cadenas de suministro justas y, en febrero de 2022, la Comisión Europea publicó una propuesta para una nueva Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Numerosas publicaciones sobre el trato inaceptable de los trabajadores y pescadores migrantes concienciaron a la opinión pública. Las grandes empresas que venden alimentos a los consumidores tienen o tendrán la obligación de garantizar, en el marco de la responsabilidad social corporativa, que el trabajo se lleva a cabo de conformidad con los derechos humanos y laborales a lo largo de toda la cadena de suministro, desde la producción, pasando por el transporte, a los comercios hasta llegar finalmente a los platos de los consumidores. Las actividades pesqueras se encuentran al inicio de la cadena de suministro y las empresas afectadas por la nueva normativa (como los distribuidores, comerciantes o vendedores) querrán abastecerse de pescado que tenga un origen justo y sostenible. Teniendo en cuenta que a los pescadores migrantes a menudo se les trata con poca o ninguna consideración en materia de derechos humanos y laborales, las empresas al final de la cadena de suministro tendrán que supervisar y auditar el comportamiento social de sus proveedores y transportistas. No se debería subestimar ni olvidar el papel que desempeñan los servicios privados del mercado laboral.

Un efecto secundario grave de la falta de respeto por los derechos humanos y laborales es la competencia desleal. No solo tienen interés en materia de derechos humanos y laborales los pescadores (migrantes), sino que los propietarios de los buques pesqueros comparten ese interés.

Ha llegado el momento de pasar a la acción.

El objetivo de esta guía es concienciar y facilitar información básica a los propietarios de buques pesqueros, pescadores y demás partes interesadas con buenas intenciones sobre cómo utilizar los servicios privados del mercado laboral para cumplir las normas acordadas internacionalmente de aplicación en el sector pesquero y para evitar que se produzcan abusos laborales en el sector pesquero.

2.1.2 EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

Los representantes de los interlocutores sociales de la Unión Europea en la pesca marítima participaron activamente en la reunión tripartita de la OIT en 2017. Por

⁶ Ian Urbina, *The Outlaw Ocean, Crime and Survival in the Last Untamed Frontier*, Londres 2019, p. 411.

tanto, en la medida de sus posibilidades, tienen la obligación moral de aplicar la resolución -que redactaron conjuntamente- y las recomendaciones a las partes constituyentes de la OIT.

Según las disposiciones sobre política social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), el diálogo social entre los interlocutores sociales a nivel comunitario podría llevar a relaciones contractuales, acuerdos incluidos. Tales acuerdos podrían aplicarse o bien (a) mediante los procedimientos y prácticas específicos de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, o bien (b) mediante una decisión del Consejo sobre una propuesta de la Comisión Europea a petición de los interlocutores sociales⁷.

Los interlocutores sociales en el ámbito de la pesca marítima, ETF y Europêche, acordaron iniciar y desarrollar unas directrices para los reconocimientos médicos de los pescadores y directrices para el uso de servicios privados del mercado laboral. Las directrices sobre los reconocimientos médicos de los pescadores se publicaron en 2019⁸.

2.1.3 RECURSOS

En el sitio web de la OIT (www.ilo.org) hay gran cantidad de información disponible sobre las normas laborales. Aquí se pueden consultar y descargar los textos de los convenios y las recomendaciones, así como otros documentos útiles. Entre otros elementos, existe un apartado sobre las normas laborales y uno sobre los sectores, ambos accesibles desde los principales menús de la página de inicio. Se puede acceder a una gran variedad de información específica del sector pesquero y relacionada con cuestiones laborales al seleccionar "Sectores"--> "Transporte marítimo, puertos, pesca y transporte interior"-->"Ver más" en el apartado Pesca. Para más información, se recomienda utilizar la opción de búsqueda de la OIT disponible en cada página.

2.2 NORMAS DEL MERCADO LABORAL

2.2.1 DOTACIÓN DE LOS BUQUES PESQUEROS

Antiguamente, el propietario de un buque pesquero contrataba a la tripulación de su buque en la comunidad pesquera a la que pertenecía. No solía necesitar ayuda de proveedores de servicio especializados públicos o privados. En el pequeño

⁷ TFUE, artículo 155.

⁸ Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA), conjuntamente con ETF y Europêche y con el apoyo financiero de la Comisión Europea, Directrices sobre los reconocimientos médicos de los pescadores, Bruselas, 2019.

mundo de la pesca, prácticamente todos se conocían entre sí y siempre había pescadores buscando un buque en el que embarcarse. Sin embargo, en tiempos de escasez en el mercado laboral local, se contrataban pescadores de otras comunidades pesqueras del Estado de pabellón. Las oficinas públicas de empleo o los centros de trabajo podían entonces ayudar, siempre y cuando los pescadores que buscaban trabajo se hubieran inscrito oficialmente⁹.

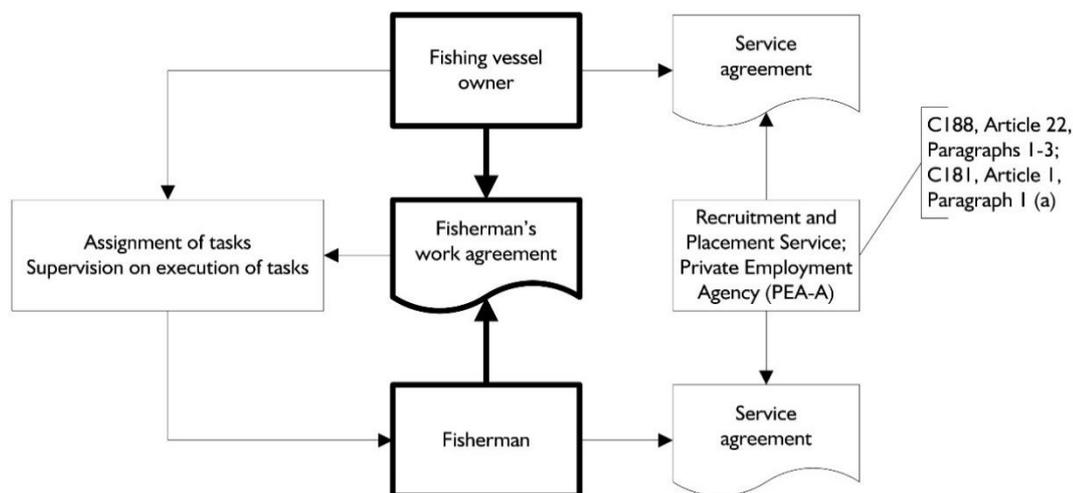
En la actualidad, el propietario de un buque pesquero tiene tres opciones a la hora de dotar su buque de tripulantes. El propietario puede:

Opción 1: Contratar y emplear o enrolar a los pescadores por su cuenta; u

Opción 2: Recurrir a una agencia de contratación de tripulantes para que contrate a los pescadores necesarios en su nombre, o los coloque con el propietario (contratación y colocación; figura 1); dicha agencia, previa petición del propietario del buque pesquero, podría también darles empleo o enrolarlos en su nombre, es decir, como su representante (autorizado); u

Opción 3: Contratar a los pescadores necesarios a través de una agencia privada de empleo que proporcione servicios de desplazamiento¹⁰ (figura 2). Este supuesto implica emplear a pescadores de forma que estén disponibles para los propietarios del buque pesquero, quienes les asignan sus funciones y supervisan la ejecución de estas, mientras que la agencia sigue siendo el empleador de estos pescadores.

Contractual relations: Recruitment and Placement Services



⁹ Inscribirse en un centro de trabajo solía ser un requisito previo para la obtención de prestaciones de desempleo.

¹⁰ Cabe destacar que en el contexto de las operaciones pesqueras y en el marco de esta guía, el término "servicios de desplazamiento" se debe entender como los servicios que implican emplear a los pescadores de forma que estén disponibles para un tercero, que podrá ser una persona física o jurídica que les asigna sus funciones y supervisa la ejecución de estas.

Figura 1 Servicios del mercado laboral: contratación y colocación

Contractual relations: Assignment/Posting/Lending-out Services

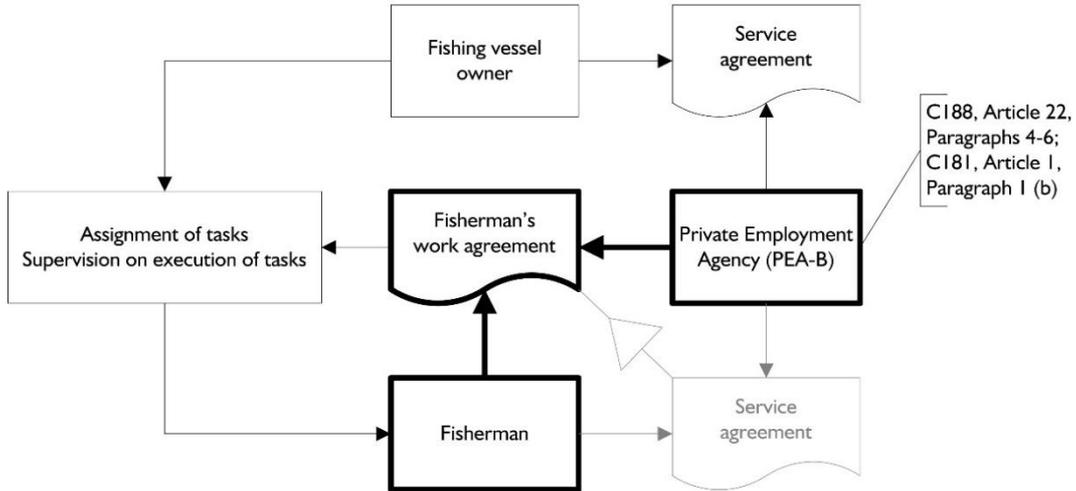


Figura 2 Servicios del mercado laboral: desplazamiento

Debido a una creciente demanda de flexibilidad y adaptabilidad para anticipar y asimilar los cambios, el uso de servicios privados del mercado laboral y, concretamente, de agencias privadas de empleo, para dotar los buques pesqueros de tripulantes ha aumentado. Una agencia de empleo puede ser una agencia independiente, externa y especializada. No obstante, en el ámbito de la pesca, las agencias de empleo y los propietarios de los buques pesqueros a menudo son filiales de una empresa matriz conjunta, con sus cometidos funcionales.

También existen formas híbridas de servicios del mercado laboral que cumplen ciertas responsabilidades, además de la contratación y la colocación, en nombre del propietario del buque pesquero, como el pago de la remuneración, la organización de la formación de los pescadores y la organización de los reconocimientos médicos de los pescadores. Sin embargo, a este tipo de sistemas híbridos a menudo les falta claridad sobre quién es responsable de qué y puede dejar a los pescadores en una posición vulnerable.

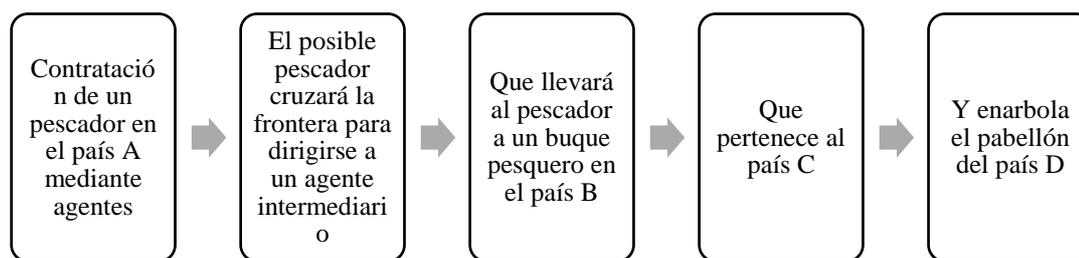


Figura 3 Posible proceso de contratación

Los pescadores pueden ser objeto de explotación laboral no solo a bordo de los buques pesqueros sino también a lo largo del proceso de contratación, especialmente si se trata de trabajadores migrantes. De los posibles escenarios, a los pescadores migrantes se les puede contratar y colocar, o desplazar a ultramar para unirse a un buque que enarbola pabellón extranjero, que pertenece a una empresa que es propiedad efectiva de otro Estado, por ejemplo, tal y como se ilustra en la figura 3 más arriba. Algunas agencias de contratación de tripulantes o servicios privados de empleo pueden aprovecharse de este complejo proceso para engañar a los pescadores. Por tanto, el proceso de contratación puede considerarse un "punto de riesgo" (OIT 2016) donde se pueden producir trabajos forzados y otras formas de explotación laboral. En este sentido, los interlocutores sociales de la UE desempeñan un papel fundamental para que se produzca un cambio transformador en algunos segmentos de la industria y a la hora de buscar respuestas por parte de los gobiernos y empresas.

2.2.2 NORMAS INTERNACIONALES

Los interlocutores sociales tanto a nivel internacional como europeo en el sector pesquero han trabajado muy duro durante años y conjuntamente con organizaciones no gubernamentales (ONG) para promover y posibilitar el trabajo digno en la pesca. El trabajo digno "es productivo y genera un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, así como igualdad de oportunidades y de trato para todos, mujeres y hombres"¹¹. Tales esfuerzos han dado lugar a acuerdos internacionales como el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (Nº 188, en adelante C188), desarrollado específicamente para el sector pesquero, y el Protocolo de 2014 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (P029) (Lozano et al. 2022). Juntos, proporcionan un marco

¹¹ OIT, Trabajo digno (2015). <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>

exhaustivo para regular el trabajo en la pesca y evitar que los pescadores se conviertan en víctimas del trabajo forzoso y puedan disfrutar de condiciones laborales dignas. Además del C188 y del Protocolo P029, hay otros instrumentos clave de la OIT, entre los que se incluyen el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Nº 87) el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Nº 98), el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (Nº 81) y el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (Nº 181, en adelante C181) que son importantes para la promoción del trabajo digno en la pesca (OIT 2016).

El objetivo del C188, complementado por la Recomendación del trabajo en la pesca, 2007 (Nº 199), es garantizar que los pescadores que trabajan en actividades de pesca continental comercial y extractiva marina lo hacen en condiciones dignas de trabajo a bordo de buques pesqueros que cumplen los requisitos mínimos en materia de trabajo a bordo; condiciones de servicio; alojamiento y alimentación; protección de la salud y seguridad en el trabajo; asistencia sanitaria y seguridad social. También incluye disposiciones específicas relacionadas con el cumplimiento y ejecución por parte de los Estados de pabellón y los Estados rectores del puerto. El Convenio aporta cierta flexibilidad, permitiendo a los países miembros excluir la pesca continental y ciertas categorías de pescadores y buques pesqueros, así como aplicar progresivamente ciertos apartados de las disposiciones. El Convenio sobre el trabajo en la pesca lleva en vigor desde 2017. A fecha de enero de 2023, 20 países, incluidos 7 Estados miembros de la UE, habían ratificado el Convenio.

Las opciones 1 y 2 anteriormente mencionadas las cubre en la actualidad el C188 en su artículo 20, donde se establece que el acuerdo de trabajo debe ir firmado tanto por el propietario del buque pesquero (o un representante autorizado de este) y por el pescador¹².

La **opción 2** se cubre más en detalle en el C188, en el artículo 22 sobre contratación y colocación.

La **opción 3** se cubre más en detalle en el C188, en el artículo 22, siempre y cuando el Estado de pabellón haya ratificado el C181. Es importante destacar que en el marco del C188, el propietario del buque pesquero es responsable en caso de

¹² La comunidad internacional unida en el marco de la OIT cuenta con normas establecidas para los servicios del mercado laboral marítimo desde 1920. El Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920, (C009) fue objeto de revisión en el Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996 (C179), el cual, a su vez, fue objeto de revisión en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (MLC). Estos instrumentos se diseñaron específicamente para proteger a los trabajadores del mar (llamados "gente de mar" en el pasado) y no a los pescadores. No obstante, en la medida en la que se considera viable y tras consultar al representante de la organización de propietarios de buques de pesca y pescadores, un Estado de pabellón que haya ratificado el C179 podría aplicarlo a los pescadores también. El MLC no ofrece esa opción dado que establece explícitamente que no se aplica a los «buques dedicados a la pesca o a actividades similares» y no da a los Estados de pabellón la opción de aplicarlo a los buques pesqueros en la medida en que lo considere factible.

que el servicio de desplazamiento incumpla sus obligaciones con los pescadores afectados.

A medida que empieza la Década de la ONU de las Ciencias Oceánicas para el Desarrollo Sostenible, la conformidad de las políticas nacionales con los compromisos internacionales y, en concreto, la adopción de normas como el C188, resultarán de gran importancia.

2.2.3 NORMAS DE LA UNIÓN EUROPEA

La Directiva (UE) 2017/159¹³ relativa a la aplicación del C188 define los servicios privados del mercado de trabajo que se refieren tanto a los servicios de contratación y de colocación en el sector privado como a los servicios de las agencias privadas de empleo tal y como se indica a continuación¹⁴:

- a) el servicio privado de empleo (o servicio de desplazamiento¹⁵), es el servicio del mercado laboral prestado por toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización privada cuya actividad consiste en emplear o contratar pescadores con el fin de ponerlos a disposición de los propietarios de buques pesqueros que les asignan funciones y supervisan la ejecución de estas; y
- b) el servicio de contratación y colocación es el servicio del mercado laboral que presta toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos directamente a su servicio.

Según la Directiva, nada impide a cualquier Estado miembro que haya ratificado el C188 ejercer el derecho que pueda tener a asignar ciertas responsabilidades en virtud del C188 a agencias privadas de empleo, dentro de las limitaciones recogidas en el Convenio.

Un Estado de pabellón que haya ratificado el C188, efectivamente, solo podrá permitir que los servicios de desplazamiento operen en sus pesquerías si ha ratificado el C181.

En el caso de los buques pesqueros que enarbolan pabellón de un Estado miembro de la Unión Europea que no haya ratificado el C188, la Directiva 2008/104/CE

¹³ Directiva (UE) 2017/-159 del Consejo, del 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche). DOUE L 25, 31.1.2017, p. 12–35.

¹⁴ Véase el artículo 20 de la Directiva (UE) 2017/159

¹⁵ Cabe destacar que en el contexto de las operaciones pesqueras y en el marco de esta guía, el término "servicios de desplazamiento" se debe entender como los servicios que implican emplear a los pescadores con el fin de ponerlos a disposición de un tercero, que podrá ser una persona física o jurídica, que les asigna sus funciones y supervisa la ejecución de estas.

relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal¹⁶, permite la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal (o los servicios de desplazamiento en el contexto de las operaciones de pesca) salvo que se hayan adoptado prohibiciones o restricciones por parte del Estado de pabellón alegando interés general en relación con la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los requisitos de salud y seguridad en el trabajo o la necesidad de garantizar que el mercado laboral funciona correctamente y se impide que se produzcan abusos (artículo 4, párrafo I de la Directiva 2008/104/CE).

La tabla 1 que aparece más abajo resume los distintos escenarios en los que el propietario de un buque pesquero puede utilizar servicios privados de empleo.

Tabla 1 ¿Cuándo puede el propietario de un buque pesquero utilizar servicios privados de empleo?

¿Ha ratificado el C188 el Estado de pabellón?	¿Ha ratificado el C181 el Estado de pabellón¹⁷?	¿Puede el propietario de un buque pesquero utilizar servicios privados de empleo?
Sí	Sí	Sí
Sí	No	No
No	No	Depende de la legislación del Estado de pabellón. Si el Estado de pabellón permite tales servicios, el propietario del buque pesquero podrá utilizarlos.
No	Sí	Si el Estado de pabellón permite tales servicios, el propietario del buque pesquero podrá utilizarlos.

2.2.4 NORMAS VOLUNTARIAS

La responsabilidad social corporativa (RSC) constituye un conjunto amplio y diverso de prácticas en evolución. Existen muchas definiciones y perspectivas en materia de RSC, no obstante, la RSC podría definirse como "el concepto por el que las empresas integran inquietudes sociales y ambientales en sus operaciones

¹⁶ Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. DOUE L 327, 5.12.2008, p. 9-14.

¹⁷ Solo 13 Estados miembros de la UE han ratificado el C181 a fecha 11/01/2024 (Bélgica, Bulgaria, Chequia, Finlandia, Francia, Hungría, Italia, Lituania, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovaquia y España).

comerciales y en su interacción con las partes interesadas de forma voluntaria" (CE 2002¹⁸). Los códigos de conducta de las empresas, el control de los lugares de trabajo, las auditorías, la certificación y las normas voluntarias, por ejemplo, constituyen uno de los principales ámbitos de actividad de la RSC. Estos suelen basarse en instrumentos nacionales, regionales e internacionales.

Las crecientes pruebas de abusos y prácticas de explotación laboral en las cadenas de suministro de los productos del mar en todo el mundo han dado lugar a una plétora de intervenciones por parte de las ONG, como certificaciones, compromisos de compra y otras iniciativas voluntarias para acompañar a las empresas en sus actividades de diligencia debida (Lout 2022).

Estas normas voluntarias en el sector de productos del mar suelen tener entre sus objetivos "adaptar", "reflejar la intención" o "incorporar" elementos de instrumentos legislativos como el C188, el Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros de la Organización Marítima Internacional (OMI), 1977, en su forma enmendada, el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para los trabajadores del mar de la OMI, 1995 (STCW-F) y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (DUDH).

No obstante, conviene aclarar que los textos acordados a nivel internacional y las leyes y normativas aplicables deben ejecutarse plenamente en cualquier pesquería que se precie en todo el planeta. La nueva redacción o reformulación de textos acordados internacionalmente y negociados meticulosamente que contaron con la participación de los interlocutores sociales puede llevar a desviaciones involuntarias de dichos textos. Esto no beneficia a las pesquerías sometidas a la legislación del Estado de pabellón por la que se aplican dichos textos y, por tanto, no lleva a la consecución de la igualdad de condiciones (LPF). Los interlocutores sociales europeos han acordado¹⁹ el principio fundamental de que las certificaciones y normas sociales voluntarias nunca pueden estar por debajo de las normas sociales internacionalmente reconocidas establecidas en el C188.

La responsabilidad de las empresas frente a los abusos de los derechos humanos y los daños medioambientales se ha convertido en una cuestión crítica y se han solicitado marcos jurídicos obligatorios. Se ha logrado un impulso mediante los actuales avances en relación con un posible tratado de la ONU sobre empresas y derechos humanos y la propuesta de una Directiva europea sobre diligencia debida

¹⁸ Comisión Europea. 2002. Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas:: Una contribución empresarial al desarrollo sostenible. COM (2002) 347 final.

¹⁹ Resolución conjunta de los interlocutores sociales de ETF y Europêche relativa a las Normas sociales de productos del mar y las Cadenas de suministro (2021). Disponible en el enlace: <https://www.etf-europe.org/minimum-conditions-for-social-certification-in-the-seafood-supply-chain/>

de las empresas en materia de sostenibilidad²⁰, que pretenden desencadenar un verdadero cambio en las prácticas empresariales. Si la promoción de condiciones dignas de trabajo y de vida en la pesca marítima en todo el mundo se vuelve una prioridad, será, por tanto, urgente ratificar el C188 para garantizar la igualdad de condiciones y competencia leal en todo el mundo, especialmente si tenemos en cuenta la gran dimensión internacional del sector pesquero.

2.3 RESPONSABILIDADES

Los derechos de los pescadores migrantes se pueden ver afectados por distintas leyes y reglamentos:

<p>País de residencia</p> <ul style="list-style-type: none"> País de contratación y tránsito 	<p>Estado de pabellón</p> <ul style="list-style-type: none"> País en el que está registrado el buque pesquero 	<p>Estado ribereño</p> <ul style="list-style-type: none"> Estado que emite las licencias y los permisos de pesca 	<p>Estado rector del puerto</p> <ul style="list-style-type: none"> Estado en el que se produce el transbordo y/o la descarga de las capturas 	<p>Estado de comercio y mercado</p> <ul style="list-style-type: none"> Estado involucrado en la transformación y distribución de los productos pesqueros
--	---	--	--	--

Figura 4 Tratamiento de los trabajadores migrantes a bordo de buques pesqueros y los distintos sistemas jurídicos de los países afectados (fuente: el Instituto Danés de Derechos Humanos 2024)

2.3.1 RESPONSABILIDADES DE LOS ESTADOS DE PABELLÓN

Los pescadores, que no suelen trabajar cerca de los empleadores o empresarios, son especialmente vulnerables a las reclamaciones irrevocables contra empresarios insolventes o fraudulentos, más que los trabajadores que trabajan en tierra firme, porque pueden estar lejos de su hogar y verse privados de información. Por ello, necesitan protección jurídica adicional por parte del Estado de pabellón.

La atribución de nacionalidad a los buques es una de las formas más importantes de mantener el orden público en el mar. Además de indicar los derechos de los que disfruta un buque y las obligaciones que tiene, la nacionalidad de un buque indica

²⁰ El 24 de mayo de 2024 el Consejo de la Unión Europea aprobó el acuerdo político por el que se completaba el proceso de adopción. Se puede consultar más información sobre el proceso en este enlace: https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/corporate-sustainability-due-diligence_en

qué Estado debe ejercer la jurisdicción del Estado de pabellón sobre este (Churchill y Lowe, 1999).

La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982 (en adelante, CONVEMAR) regula la jurisdicción estatal sobre buques y actividades en el mar. Según la Convención, el Estado de pabellón, que es el Estado que concede al buque el derecho a navegar enarbolando su pabellón, tiene el derecho exclusivo de ejercer la jurisdicción legislativa y ejecutiva sobre los buques en alta mar (artículo 92 de CONVEMAR). La jurisdicción del Estado de pabellón también conlleva responsabilidades. Concretamente, el artículo 94 de CONVEMAR (Deberes del Estado de pabellón) establece que todo Estado ejercerá de manera eficaz su jurisdicción y control en cuestiones administrativas, técnicas y sociales sobre los buques que enarboles su pabellón. En particular, todo Estado ejercerá su jurisdicción de conformidad con su derecho interno sobre todo buque que enarbole su pabellón y sobre el capitán, oficiales y tripulación, respecto de las cuestiones administrativas, técnicas y sociales relativas al buque. Todo Estado tomará, en relación con los buques que enarboles su pabellón, las medidas necesarias para garantizar la seguridad en el mar en relación con, entre otras cuestiones, la dotación de los buques, las condiciones laborales y la formación de la tripulación, teniendo en cuenta los instrumentos internacionales aplicables.

Esto significa que el Estado de pabellón es el principal responsable de regular las actividades de los buques y de hacer cumplir su legislación, incluidas las cuestiones sociales a bordo de los buques pesqueros en el mar. Asimismo, un Estado ribereño puede regular y controlar los buques pesqueros y sus actividades cuando estos se encuentren en su mar territorial o sus actividades pesqueras se desarrollen en su Zona Económica Exclusiva o ZEE (artículos 2, 56, 58 y 62 de CONVEMAR).

2.3.2 RESPONSABILIDADES DEL PAÍS DE RESIDENCIA DE LOS PESCADORES

De acuerdo con el C188, el país de residencia de los pescadores tiene la responsabilidad de garantizar la aplicación de los requisitos de la Convención en relación con la contratación y la colocación de los trabajadores del mar, así como la protección de la seguridad social de los trabajadores del mar que sean ciudadanos de ese país o residentes en él o de otro modo tengan su domicilio en su territorio. Concretamente, el país de residencia de los pescadores establecerá un sistema eficaz de inspección y seguimiento para hacer cumplir sus responsabilidades en materia de suministro de mano de obra. El Estado pondrá en marcha un sistema de inspección y seguimiento, así como acciones legales por infracción de las licencias y demás requisitos operativos de los servicios de contratación y colocación establecidos en su territorio.

2.3.3 RESPONSABILIDADES DE LOS ESTADOS RIBEREÑOS

En lo que respecta a los derechos de los pescadores, el Estado ribereño tiene plena soberanía sobre sus aguas interiores, que a menudo incluyen puertos.

Las administraciones del Estado rector del puerto deberían ejercer sus responsabilidades de manera eficaz en el marco del C188l. El Consejo de Administración de la OIT ha adoptado las Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado rector del puerto (CERP) que realizan inspecciones en virtud del C188 en su sesión n° 309 celebrada los días 13 a 19 de noviembre de 2010 ("Pautas PSC-F").

La investigación de la explotación laboral de pescadores migrantes procedentes de países de fuera del Espacio Económico Europeo (EEE) que trabajan en algunos puertos de la UE señalaron "la necesidad de contar con un estatuto de residencia de larga duración, seguro y flexible, que de algún modo contribuya a abordar las prioridades identificadas (por los pescadores): mantener a la familia, visitar su país de origen y tener condiciones de trabajo dignas" (Murphy *et al.* 2022). Por ello, resulta fundamental que los Estados rectores del puerto garanticen que cuentan con los marcos jurídicos necesarios para asegurar que las normas de inmigración consigan que la normativa laboral tenga sentido en la práctica. Todos los pescadores deberían estar protegidos por leyes en materia de empleo y de igualdad.

RECOMENDACIONES GENERALES DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES DE LA UE A LOS ESTADOS

Tabla 2 Recomendaciones generales para que los gobiernos aumenten la protección a todos los pescadores. Adaptación a partir de David et al. 2019

Aumentar el acceso de los pescadores a la información sobre migración y procesos de contratación.
Aumentar el acceso de los pescadores migrantes a las fuentes legítimas de trabajo y/o financiación a lo largo de las vías de migración y en los países de destino.
Rectificar los desequilibrios en términos de poder entre empleadores y empleados mediante la prohibición de comisiones de contratación, de restricciones a la movilidad y de retención de documentos de identidad, así como mediante la promoción de los derechos laborales, las inspecciones y protección en el trabajo.
Garantizar que todos los pescadores están protegidos por la legislación laboral, incluido el derecho a la negociación colectiva.

2.3.4 RESPONSABILIDADES DEL PROPIETARIO DEL BUQUE PESQUERO

Los pescadores necesitan protección adicional porque son especialmente vulnerables debido a las ubicaciones remotas de los caladeros, donde a menudo es difícil obtener información y donde el acceso a la jurisdicción o a otro tipo de ayuda suele ser problemático. Más aún en el caso de los pescadores desplazados, que no tienen contrato con el propietario del buque pesquero. Su particular vulnerabilidad justifica una responsabilidad impuesta por defecto al propietario del buque pesquero, incluso si sus funciones y responsabilidades las ejerce un servicio de desplazamiento.

Los propietarios de los buques pesqueros pueden decidir, por motivos propios, si quieren o tienen que utilizar servicios de desplazamiento o no. En el caso de que el empleador o empresario de los pescadores desaparezca sin pagar los salarios pendientes o parte de las capturas y sin cumplir con otras obligaciones, puede pasar bastante tiempo hasta que los pescadores se den cuenta. Pero cuando se dan cuenta, como se encuentran en el mar, su acceso a la jurisdicción y a las vías de recurso contra el empleador o empresario puede ser bastante complicado e incierto. Por lo tanto, el propietario del buque pesquero debe tener mucho cuidado a la hora de elegir un socio fiable y que actúe de buena fe. El propietario del buque pesquero será responsable en el caso de que la agencia privada de empleo o servicio de desplazamiento no cumpla sus obligaciones para con un pescador para el que, en el contexto del C181, el propietario del buque pesquero sea la "empresa usuaria" (artículo 22.5 del C188).

2.3.5 RESPONSABILIDADES DE LOS SERVICIOS PRIVADOS DEL MERCADO LABORAL.

Existe una gran variedad de modelos de negocio aplicables en todas las industrias, que incluyen modelos como la trata de seres humanos que es ilegal, pero existe. Desgraciadamente, algunos responsables de contratación/intermediarios laborales/agentes terceros pueden aprovecharse de los trabajadores vulnerables del sector pesquero mediante la coacción y la explotación comercial. Estos agentes corruptos pueden operar en distintos puntos críticos, tal y como se muestra en la tabla 3 más abajo.

Tabla 3 Ilustración de la influencia de los intermediarios laborales/responsables de contratación/agentes terceros corruptos en distintos puntos críticos a lo largo del proceso de migración. Adaptación a partir de David et al. 2019

Premigración	En tránsito	En destino	A la vuelta
---------------------	--------------------	-------------------	--------------------

<p>Tienen un conocimiento superior de la navegación por los procesos de migración legal o irregular, el acceso a puestos de trabajo, los empleadores</p> <p>Se benefician de una responsabilidad legal poco clara; saben que pueden salirse con la suya</p> <p>Controlan los recursos financieros o logísticos</p> <p>Da la sensación de que están "ayudando"</p>	<p>Se benefician de un limbo legal</p> <p>Se benefician de un público preso de la contratación</p> <p>Se benefician de una ausencia de control del cumplimiento de la ley</p>	<p>Operan al margen de la ley</p> <p>Se benefician de un bajo riesgo de recurso por parte de las fuerzas de seguridad</p> <p>Son capaces de ejercer presión sobre las relaciones familiares</p> <p>Tienen poder financiero, mediante la propiedad de puestos de trabajo, redes, alojamiento</p> <p>Se les da el control a través de las condiciones del visado</p> <p>Tienen contactos en la política (explotan un entorno corrupto)</p> <p>Pueden aprovechar el resentimiento o discriminación local contra los grupos minoritarios</p> <p>Da la sensación de que están "ayudando"</p>	<p>Se benefician de la eliminación de un posible testigo de sus delitos o de alguien que reclama salarios impagados</p> <p>Están sometidos a un riesgo nulo o bajo de recurso</p>
---	---	---	---

Por ejemplo, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte ha declarado que las agencias de contratación de tripulantes en los países nativos de los pescadores (como Ghana, Indonesia, Filipinas) cobraban indebidamente comisiones a los pescadores, desde 300 euros a más de 1.000 euros.

Tanto el C188 como la Directiva (UE) 2017/159 del Consejo establecen que los servicios privados del mercado laboral no utilizarán medios, mecanismos ni listados

destinados a impedir que se contrate a pescadores para un trabajo. No les cobrarán ninguna comisión ni ningún otro cargo que deba asumir, ni directa ni indirectamente, el propio pescador.

3. DIRECTRICES PARA LOS PROPIETARIOS DE LOS BUQUES PESQUEROS

3.1 HERRAMIENTA 1. Lista de comprobación de autoevaluación

Elementos generales que hay que tener en cuenta en la captación, selección y contratación (independientemente de que se utilicen servicios del mercado laboral o no)

¿Ha descrito la vacante? ¿A quién necesita?

- Indicar el tipo de pesquería y de buque
- Redactar la descripción del puesto de trabajo
- Enumerar las aptitudes y competencias necesarias;
- Enumerar la documentación necesaria (incluidos los títulos, diplomas de formación y certificados médicos)

¿Ha reflexionado sobre las condiciones laborales?

- Indicar la legislación y normativa obligatoria (Estado de pabellón)
- Comprobar la legislación y normativa del Estado de pabellón relativa al salario mínimo.
- Comprobar los requisitos legales relativos al mantenimiento de los registros del trabajo de los pescadores
- Disponer de un acuerdo laboral y un convenio colectivo para los pescadores
- Recopilar normativa sobre personal
- Enumerar las costumbres (prácticas)

¿Ha elegido el tipo de servicio del mercado laboral?

- ¿"Autoservicio"? (en este caso decide no utilizar los servicios del mercado laboral y se encarga usted mismo)
- ¿Qué servicios quiere que preste la agencia de contratación de tripulantes?

- Servicio de contratación (público o privado)
- Servicio privado de desplazamiento (¿permite el Estado de pabellón que los servicios privados de desplazamiento operen en su sector de pesca marítima?)
- Servicio privado híbrido

¿Ha investigado y seleccionado al agente de contratación de tripulantes?

Las agencias de contratación de tripulantes deben contar con una certificación, licencia o, de algún modo, estar reguladas. Los servicios de desplazamiento deben estar regulados.

- ¿Va a utilizar los servicios de un agente de contratación de tripulantes local, nacional, europeo o internacional?
- ¿Prueba de cumplimiento del C188? ¿Del Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC) de la OIT, 2006²¹ ?

¿Cuáles son los requisitos legales, sociales y éticos que espera que cumpla la agencia de contratación de tripulantes? Cuestiones clave que se deben incluir (véase la herramienta 1):

- Comisión de contratación
- Orientación y formación
- Salarios y prestaciones
- Préstamos, depósitos y deducciones
- Mecanismos de denuncia
- Retención de documentación
- Trato a las personas

¿Ha tenido en cuenta la seguridad social y la pensión de los pescadores?

¿Se ha solventado el régimen fiscal de las retribuciones?

¿Quedan claros y se cumplen los requisitos en materia de migración?

Permisos de trabajo

Visados

- Visados de tránsito
- Permiso de residencia
- Permiso de tierra

Preparativos de viaje

- Organización

²¹ El MLC 2006 no resulta de aplicación para los buques pesqueros, pero sus disposiciones sobre contratación y colocación podrían utilizarse como guía donde el C188 no se haya ratificado. Se necesitan esfuerzos adicionales para apoyar y promover la ratificación del C188 por parte de todos los Estados y así garantizar la protección sistemática de los pescadores.

- Coste de expatriación
- Coste de repatriación

3.2 HERRAMIENTA 2. Elementos clave que se deben identificar y exigir al utilizar los servicios de agentes de contratación de tripulantes

La contratación de pescadores constituye una operación delicada expuesta a innumerables riesgos para los derechos de los pescadores, por lo que merece especial atención y protección. A la hora de valorar la utilización del servicio de un agente de contratación de tripulantes, ¿cuáles son los puntos clave que debe identificar?

Cumplimiento de las normas legales

En primer lugar, ¿qué servicios privados del mercado laboral pretende utilizar? ¿Contratación y colocación o servicios de desplazamiento? En cualquier caso, el agente de contratación de tripulantes debe operar dentro de la legalidad y disponer de un certificado o licencia emitido por una autoridad competente. Elija a un agente de contratación de tripulantes en un país que al menos haya ratificado el C188 o el Convenio sobre el Trabajo Marítimo (MLC), 2006²², o, en su defecto, solicite un certificado emitido por una organización reconocida. Si la agencia de contratación de tripulantes se encuentra en un país que no haya ratificado los convenios arriba mencionados, sería conveniente garantizar que opera de acuerdo con la regla 1.4 del MLC 2006, donde se establecen los requisitos mínimos que deben cumplir las agencias que ofrecen servicios de contratación y colocación. En ese caso, la organización reconocida a la que puede recurrir para realizar las auditorías debe contar con el reconocimiento de la administración del pabellón del país en el que esté inscrito.

Compruebe el sistema habitual de concesión de licencias o certificación y cómo funciona en el país registrado. Compruebe que existen mecanismos formales de acreditación y seguimiento de los agentes de contratación. Compruebe que existe un mecanismo mediante el cual los pescadores pueden exigir responsabilidades a

²² El MLC 2006 no resulta de aplicación para los buques pesqueros, pero sus disposiciones sobre contratación y colocación podrían utilizarse como guía donde el C188 no se haya ratificado. Se necesitan esfuerzos adicionales para apoyar y promover la ratificación del C188 por parte de todos los Estados y así garantizar la protección sistemática de los pescadores.

aqueellos que los contratan o a sus empleadores por prácticas fraudulentas de contratación.

Compruebe que el país en el que tiene su sede el agente de contratación de tripulantes dispone de políticas o normativas que regulan la contratación y la captación de trabajadores migrantes que son coherentes con las normas establecidas en los Convenios de la OIT n° 97, 143, 181 y la Recomendación 188.

Cumplimiento de las normas relativas a las comisiones de contratación, gastos y deducciones

Exija que no se cobre ninguna comisión de contratación o colocación, ni ningún otro cargo que deba asumir, directa ni indirectamente, total o parcialmente, el pescador. El pescador no pagará ninguna comisión de contratación ni depositará ninguna fianza. Si se comprueba que se han cobrado comisiones al pescador, este tendrá derecho a que se las devuelvan. Asimismo, a los pescadores no se les exigirá que depositen fianzas o pagos de seguridad en ningún momento.

Asegúrese de que el pescador no corre con los gastos del viaje hasta unirse al buque.

Si no es responsable de la remuneración, compruebe que a los pescadores que reciben un salario (y no una parte de las capturas) se les paga mensualmente o a otros intervalos regulares. A los pescadores se les proporcionará un medio para enviar los pagos (salarios y parte de las capturas) a sus familias sin coste alguno. A los pescadores se les proporcionará alimentos y agua sin coste y esto no podrá deducirse de su salario.

Exija a la agencia de contratación de tripulantes que le faciliten lo siguiente:

- Una copia de las nóminas,
- Extractos bancarios que confirmen los pagos de la retribución neta,
- Comprobante de cobertura de seguridad social y pensiones
- Comprobante de pago de impuestos, cotizaciones a la seguridad social, primas de pensiones y otras remesas obligatorias o acordadas, y
- Registros de nóminas auditables.

Cumplimiento de las normas sobre acuerdos laborales de los pescadores y retención de documentos

Como en última instancia es su responsabilidad garantizar que los pescadores dispongan del acuerdo de trabajo necesario, asegúrese de que los pescadores tienen un acuerdo de trabajo por escrito de conformidad con el C188 y su Anexo II relativo al Acuerdo de Trabajo de los Pescadores.

Compruebe que el pescador dispone de su acuerdo de trabajo. Se facilitarán a los pescadores contratos de trabajo por escrito en una lengua que comprendan, en

los que se indiquen claramente sus derechos y responsabilidades en materia de salarios, horas de trabajo o descanso y otras condiciones de trabajo y empleo. Se facilitará a los pescadores su acuerdo de trabajo antes del despliegue. Quedan estrictamente prohibidos el uso de acuerdos complementarios y la práctica de la sustitución de contratos (la sustitución de un contrato original o de cualquiera de sus disposiciones por otras menos favorables).

Exija y asegúrese de que el consentimiento informado del pescador a los términos del acuerdo de trabajo se obtiene sin engaño ni coacción.

Exija que cualquier convenio colectivo aplicable, si existe, se incorpore al acuerdo de trabajo del pescador.

Prohíba que se confisquen o retengan los documentos de identidad de los pescadores u otros elementos valiosos, incluidos los permisos de trabajo y la documentación de viajes. La retención de pasaportes, libros de marino o libros de capitán deberían cumplir las normas nacionales.

3.3 HERRAMIENTA 3. Investigación básica del agente de contratación de tripulantes

Recabe información básica sobre el agente de contratación de tripulantes y sus operaciones en la medida en que resulte posible y accesible.

- ¿Cuál es el nombre del agente? ¿Su dirección? ¿Los nombres de sus propietarios y sus nacionalidades? ¿Y los nombres y direcciones de otras agencias de contratación de tripulantes operadas por los propietarios?
- ¿Tienen los propietarios de la agencia alguna otra empresa? ¿Cuáles son los nombres, ubicaciones y actividad de esas empresas?
- ¿Cuántos años lleva la empresa trabajando en la contratación de pescadores?
- ¿Qué tipo de trabajadores migrantes proporciona el responsable de la contratación de empleados? ¿En qué industria/s coloca trabajadores migrantes la agencia? ¿A qué países proporciona mano de obra el agente?
- ¿Está el agente legalmente registrado y autorizado para operar?
- ¿Qué aspectos de la empresa del agente de contratación de tripulantes se someten a auditoría o inspecciones por parte de las autoridades del gobierno local? ¿Con qué frecuencia se realizan estas auditorías o inspecciones?

- ¿Con qué sistema cuenta el agente para garantizar que se mantiene actualizado en materia de novedades jurídicas y reglamentarias relativas a los trabajadores migrantes en el país o países en los que coloca a trabajadores?
- ¿Han citado o procesado alguna vez las autoridades locales o extranjeras a la agencia por algún motivo relacionado con sus prácticas? ¿Existe alguna acción legal civil o penal pendiente contra el/los propietario/s del agente de contratación de tripulantes? En caso afirmativo, ¿cuáles son los detalles de dicha acción?
- ¿Dispone el agente de contratación de tripulantes de un código de conducta que prohíba explícitamente el trabajo forzoso y la trata de seres humanos y que establezca medidas para la protección de los trabajadores migrantes?
- Por último, pero no por ello menos importante, resulta fundamental que valore la posibilidad de redactar un contrato jurídicamente vinculante con el agente de contratación de tripulantes.

Fuente: Verité. (s.f.). Help Wanted | Herramientas para la contratación justa. [online] Disponible en el enlace: <https://verite.org/help-wanted/fair-hiring-toolkit/>

3.4 HERRAMIENTA 4. Relaciones contractuales entre el propietario del buque pesquero y el agente de contratación de tripulantes

Principios generales

Propietario del buque pesquero por contrato y agente de contratación de tripulantes en caso de servicios de contratación y colocación

El propietario del buque pesquero es el empleador de los pescadores.

Por medio de un contrato por escrito con el agente de contratación de tripulantes, el propietario del buque pesquero garantiza que este:

- no pone a ningún pescador en la lista negra;
- no cobra ninguna comisión al pescador;
- no concede préstamos al pescador;
- garantiza que el pescador cuenta con las titulaciones exigidas por el propietario del buque;

- mantiene un registro de los pescadores contratados y colocados;
- compensa al pescador por cualquier gasto incurrido en el proceso de obtención de un certificado médico y libro de abordaje;
- informa al pescador de sus derechos y deberes en el marco del acuerdo de trabajo del pescador;
- ofrece al pescador una oportunidad razonable de estudiar el acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento.

Propietario del buque pesquero por contrato y agente de contratación de tripulantes en caso de servicios de desplazamiento

El proveedor de servicios de desplazamiento es el empleador de los pescadores.

Solo se permite si el Estado de pabellón ha ratificado el C181.

Por medio de un contrato por escrito, el propietario del buque pesquero garantiza que el proveedor de servicios:

- no pone a ningún pescador en la lista negra;
- no cobra ninguna comisión al pescador;
- no concede préstamos al pescador;
- compensa al pescador por cualquier gasto incurrido en el proceso de obtención de un certificado médico y libro de abordaje;
- garantiza que el pescador cuenta con las titulaciones exigidas por el propietario del buque;
- informa al pescador de sus derechos y deberes en el marco del acuerdo de trabajo del pescador;
- ofrece al pescador una oportunidad razonable de estudiar el acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento;
- firma el acuerdo de trabajo por escrito con el pescador, el cual cumple el C188;
- facilita al pescador una copia firmada del acuerdo de trabajo;
- facilita al pescador cualquier otro documento disponible que recoja en detalle los derechos y deberes de este;
- cumple todos los deberes del empleador que no se hayan transferido al propietario del buque por parte del Estado de pabellón, entre los que se incluyen:
 - ✓ el pago puntual de cualquier remuneración,
 - ✓ la presentación de declaraciones escritas adecuadas sobre el pago de la remuneración,
 - ✓ el pago de las cotizaciones a la seguridad social, los impuestos correspondientes, las exacciones obligatorias, etc.
 - ✓ cuenta con procedimientos de reclamación;
 - ✓ mantiene un registro de pescadores desplazados.

4. DIRECTRICES PARA LOS PESCADORES. Prácticas de contratación: Principales cuestiones que conviene identificar

Cuando lo contrate una agencia para trabajar a bordo de un buque pesquero, le explicarán y expondrán todos los aspectos esenciales del trabajo y la vida a bordo.

No obstante, le deberían informar de algunas de las prácticas engañosas más comunes empleadas por parte de algunos agentes de contratación de tripulantes, que se hacen pasar por verdaderas agencias de contratación y colocación o empleo. La guía recogida a continuación establece algunas de las principales cuestiones que conviene identificar.

4.1 Antes de partir: el proceso de contratación

Cuestiones comunes que hay que tener en cuenta: comisiones de contratación y gastos conexos, depósitos de seguridad, retención de documentación y de pasaportes.

Comisiones de contratación y depósitos

El propietario del buque pesquero o empleador (el servicio de desplazamiento, por ejemplo) debería asumir todas las comisiones, costes y gastos de contratación y tramitación, incluidos los gastos asociados a la obtención de documentos de identidad, certificados y reconocimientos médicos, pruebas de aptitud y viaje al buque pesquero (expatriación).

Conviene recordar que el pescador no debería pagar ningún importe para asegurarse un puesto de trabajo. No se le pueden cobrar comisiones en ninguna fase del proceso de captación y contratación. Si ha pagado alguna comisión, tiene derecho a que se la devuelvan. Tampoco se le pedirá que aporte ninguna garantía (certificados de estudios, títulos de moto, casa y terreno, o dinero en efectivo) para su solicitud.

Acuerdo de trabajo del pescador

El pescador tiene derecho a trabajar libremente y los términos y condiciones laborales se acuerdan voluntariamente, sin engaño ni amenaza de sanción.

Lo normal es que se le informe de los términos y condiciones laborales y que se le entregue una copia firmada de su acuerdo de trabajo original, en un idioma que comprenda, antes del despliegue.

En el acuerdo de trabajo del pescador también se indicarán claramente sus derechos y responsabilidades en relación con la remuneración; las horas de trabajo o descanso, incluidas las horas de la jornada habitual y los requisitos de las horas extra; los días libres y las vacaciones anuales; y los procedimientos disciplinarios y de otra índole que pueden llevar al despido, así como los procedimientos de apelación de acuerdo con la legislación y normativa aplicables. El acuerdo de trabajo del pescador también puede hacer referencia a un convenio colectivo aplicable.

Los detalles de las condiciones laborales descritas en el momento de la captación coincidirán con los detalles recogidos en el acuerdo de trabajo del pescador en el momento de la contratación con las condiciones y responsabilidades reales del puesto de trabajo. Al pescador no se le engañará en relación con las condiciones de trabajo, por ejemplo, su posición a bordo del buque, el país en el que realizará su actividad, la empresa para la que trabajará o su salario, prestaciones u otras condiciones de trabajo, que ya se le adelantaron inicialmente.

Excepto cuando se produzcan cambios obligatorios en el convenio colectivo o los estatutos aplicables, cualquier modificación del acuerdo de trabajo del pescador se realizará con su conocimiento y su consentimiento informado por escrito.

En el acuerdo de trabajo del pescador se indicarán claramente los derechos y responsabilidades de cada parte en relación con el cese de la relación laboral. El pescador tendrá la libertad de cesar la relación laboral en cualquier momento sin sanción alguna, previo aviso con una antelación razonable.

Retención de documentación

No se confiscarán, destruirán o retendrán bajo ningún concepto el pasaporte, permisos de residencia o de trabajo u otros documentos personales del pescador. Es conveniente que el pescador realice copias de estos documentos, deje una en casa antes de partir y lleve otra consigo, que guardará separada de los documentos originales.

Si el propietario del buque pesquero o empleador tiene en su poder los documentos del pescador por imperativo legal o a petición de este, se los devolverá inmediatamente en cuanto así se lo solicite y sin condiciones previas. En dichas circunstancias, el empleador o subcontratista facilitará al pescador una copia exacta de la documentación personal mientras no la tenga en su posesión. Se le

proporcionará un lugar seguro y cerrado para guardar la documentación personal y los objetos de valor.

4.2 Condiciones laborales

Cuestiones comunes que hay que tener en cuenta: retención del pago del salario y deducciones, sanciones.

Salarios y prestaciones

A los pescadores que reciben un salario (y no una parte de las capturas) se les pagará mensualmente o con cierta periodicidad. Se les proporcionará un medio para enviar los pagos (salarios y parte de las capturas) a sus familias sin coste alguno.

No podrán aplazarse, retrasarse ni retenerse los pagos salariales al pescador, en caso de que no se le pague "una parte de las capturas". El cálculo y pago del salario, incluidas las deducciones salariales legales, se explicarán claramente y, preferiblemente, con el consentimiento escrito del pescador.

No se efectuarán deducciones ilegales o no autorizadas del salario del pescador.

Los anticipos salariales o préstamos, junto con los tipos de interés relacionados, se concederán de acuerdo con la legislación.

El propietario del buque pesquero proporcionará comida y agua sin coste alguno para el pescador (salvo que en el convenio colectivo se indique lo contrario) y no podrá descontarse de su salario.

Se considerarán ilegales las sanciones que impongan deducciones salariales a los pescadores como medida disciplinaria.

4.3 La vuelta a casa

Cuestiones comunes que hay que tener en cuenta: sanciones, inclusión en listas negras.

Repatriación

El pescador tendrá derecho a la repatriación a cargo del propietario del buque pesquero incluso si se encuentra en un puerto extranjero en el momento de rescisión del acuerdo. Si el propietario no procede a la repatriación, el Estado de pabellón deberá encargarse de la repatriación y podrá solicitar la devolución de los costes de repatriación al propietario del buque pesquero. El pescador no podrá quedar excluido de futuras oportunidades de empleo por su inclusión en listas negras, por ejemplo.

4.4 Información que conviene recordar

Los pescadores tienen derecho a afiliarse o crear asociaciones de su elección y a negociar colectivamente sin prejuicios.

Tienen derecho a pedir ayuda a los sindicatos u otras partes, aunque no quede reflejado en sus acuerdos de trabajo.

5. MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO DEL PESCADOR

Por acuerdo de trabajo del pescador se entiende el contrato de trabajo, el contrato de enrolamiento y cualquier otra forma similar de acuerdo o de contrato que regule las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de un buque.

5.1 HERRAMIENTA 1. DATOS MÍNIMOS

En el Anexo II del C188 se indica una lista de los datos mínimos que se deben incluir en el acuerdo de trabajo del pescador, salvo que ya esté de otro modo regulado por la legislación nacional o por un convenio colectivo aplicable:

- nombre completo, fecha de nacimiento/edad y lugar de nacimiento del pescador;
- cuándo (fecha) y dónde (lugar) se ha firmado el acuerdo;
- nombre del buque y número de registro;
- nombre del empleador, propietario del buque pesquero u otro representante autorizado que sea parte del acuerdo;
- viaje o viajes que se vayan a emprender, si se sabe en ese momento;
- posición a bordo;
- cuándo (fecha) y dónde (lugar) se requiere que el pescador se presente a bordo;
- provisiones que se deben suministrar al pescador;
- importe del salario y/o de la parte de las capturas y cómo se calculan, incluido cualquier salario mínimo acordado;
- duración del acuerdo y condiciones para su rescisión;
- cobertura sanitaria durante el servicio;
- vacaciones anuales pagadas;
- cobertura de la Seguridad Social;
- protección en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo;
- derecho de repatriación;
- periodos mínimos de descanso;

- referencia al convenio colectivo, cuando proceda;
- todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

5.2 HERRAMIENTA 2. MODELO DE ACUERDO DE TRABAJO DEL PESCADOR (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables; no debe haber regresión de derechos)

01. Nombre completo y dirección del empleador	04. Lugar de la firma	05. Fecha de la firma
	06. Tipo jurídico de acuerdo	
	07. Este acuerdo está sujeto a la legislación de	
	08. Este acuerdo está sujeto al siguiente convenio colectivo (si procede)	
02. Nombre completo (nombre, nombre compuesto y apellidos) y dirección del pescador	09. Este acuerdo comienza el	10. Número de Seguridad Social del pescador
	11. Sexo del pescador	12. Fecha de nacimiento del pescador o edad
	13. Lugar de nacimiento del pescador	
	14. Capacidad, función o rango del pescador	
03. Nombre completo y dirección del propietario del buque pesquero	15. Marca (si procede) y nombre del buque pesquero	
	16. Número de registro del buque pesquero	17. Nacionalidad del buque pesquero
	18. Lugar y fecha del primer embarque del pescador en el marco del presente acuerdo	19. La duración del contrato es de (indicar periodo y periodo de prueba)

	20. Viaje o viajes que se vayan a emprender	21. Puerto de destino del servicio final (si es posible)
	22. Plazo de aviso mutuo	
<p>23. Provisiones que se deben suministrar al pescador</p> <p>El propietario del buque pesquero proporcionará al pescador alojamiento digno y seguro. El empleador proporcionará todos los alimentos y el agua, incluida el agua potable, sin coste alguno para el pescador salvo que la legislación o normativa nacionales prevean un sistema alternativo.</p>		
<p>24. Remuneración <i>(el importe del salario o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en especie y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación y el método adoptado para el cálculo de esta si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido)</i></p> <p>Opción A: Parte de las capturas. Opción B: Salario. Se abonará mediante transferencia bancaria a intervalos semanales/mensuales el (fecha/día de cada semana/mes).</p>		
<p>25. Vacaciones pagadas <i>(el importe de las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda, de acuerdo con la legislación y normativa nacionales)</i></p>		
<p>26. Horas de descanso <i>(los periodos mínimos de descanso, de acuerdo con la legislación y normativa nacionales u otras medidas)</i></p>		
<p>27. Expatriación y Repatriación <i>(el derecho del pescador a la expatriación y la repatriación)</i></p> <p>El pescador tiene derecho a la expatriación (gastos de viaje desde su hogar hasta el buque pesquero) a cargo del empleador.</p> <p>El pescador es libre de poner fin a su empleo y regresar a casa. El pescador tiene derecho a la repatriación a cargo del empresario si se encuentra en un puerto</p>		

extranjero para él en el momento de la rescisión del presente acuerdo en las siguientes condiciones:

- En el vencimiento del acuerdo,
- Cuando el acuerdo lo rescindan el propietario del buque o el pescador por motivos justificados,
- En circunstancias en las que el pescador ya no pueda realizar sus funciones en el marco de este acuerdo o no se pueda esperar que lo haga.

El pescador conserva el derecho a solicitar la rescisión en el siguiente puerto de escala.

El derecho a la repatriación implica el transporte por (insertar medio de transporte) a (insertar nombre del lugar o país).

El periodo mínimo de servicio tras el cual el pescador tiene derecho a la repatriación sin coste alguno para este es de (insertar número de semanas).

28. Seguridad social (*cobertura de la seguridad social y prestaciones que proporcionará el empleador, propietario del buque pesquero u otra parte o partes del acuerdo de trabajo del pescador a este, de acuerdo con la legislación y normativa nacionales, según corresponda*).

29. Enfermedad, lesión o muerte (*protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo, de acuerdo con la legislación y normativa nacionales*)

Si el pescador enferma o se lesiona en una travesía, cobrará el salario base (si no cobra "una parte de las capturas") hasta que se realice la repatriación, de acuerdo con las disposiciones de repatriación arriba mencionadas (recuadro 27).

Si el pescador necesita atención médica a bordo, se le proporcionará de forma gratuita, que incluye socorro inmediato, instalaciones de descanso apropiadas y/o primeros auxilios, así como acceso a los medicamentos necesarios, equipamiento médico, instalaciones para diagnóstico y tratamiento, e información y conocimientos médicos lo antes posible.

Cuando sea factible y apropiado, se concederá al pescador un permiso retribuido para visitar a un médico o dentista cualificado en los puertos de escala con el fin de obtener el tratamiento necesario.

En caso de enfermedad o incapacidad, los costes de la atención médica del pescador que no estén cubiertos por el desembarque en el puerto correrán a cargo

del propietario del buque; se proporcionará al pescador atención médica, incluido tratamiento médico y suministro de medicamentos y dispositivos terapéuticos necesarios y, en caso necesario, alojamiento y manutención fuera de su domicilio hasta su recuperación o hasta que pueda ser repatriado, según qué condición se cumpla primero.

En caso de muerte o incapacidad de larga duración de los pescadores debido a una lesión, enfermedad o riesgo profesional, el empleador deberá indemnizar al pescador, según lo establecido en la legislación y normativa nacionales aplicables o en el convenio colectivo (recuadro 8).

En caso de que la muerte del pescador se produzca a bordo o en tierra durante un viaje, el empleador correrá con los gastos de entierro, o de incineración, o de repatriación del cuerpo si procede, y devolverá los enseres del pescador que quedaran a bordo a sus familiares más cercanos.

30. Se acuerda lo siguiente entre el empleador y el pescador:

El pescador se compromete a trabajar en la capacidad indicada en el recuadro 14 a bordo del buque pesquero indicado en el recuadro 15 o en cualquier otro buque pesquero designado por el empleador.

En caso de discrepancias entre el acuerdo de trabajo del pescador y el convenio colectivo aplicable, si las hubiera, se aplicarán las disposiciones más favorables para el pescador.

31. Declaración del pescador

Por la presente declaro que he tenido la oportunidad de revisar los términos del acuerdo y solicitar asesoramiento al respecto antes de su celebración. El presente contrato me resulta comprensible y, en fe de lo cual, lo firmo.

32. Firma del empleador o de su representante autorizado

33. Nombre del firmante

34. Firma del pescador

5.3 HERRAMIENTA 3. MODELO DE DECLARACIÓN SOBRE EL PAGO DE REMUNERACIÓN (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables; no debe haber regresión de derechos)

Nombre completo y dirección del empleador	Fecha de emisión	Número de referencia
	Fecha de inicio del periodo de pago	Fecha de finalización del periodo de pago
	Marca y nombre del buque pesquero	
	Ingresos brutos de las capturas	Ingresos netos de las capturas
Nombre completo y dirección del pescador	Fecha de nacimiento del pescador o edad	Número de Seguridad Social del pescador
	Número de cuenta bancaria del pescador (IBAN)	
	Rango o función del pescador	
	Salario mínimo legal mensual	Número de participaciones en la captura
Descripción		Importe en euros

Importe total en euros mediante transferencia bancaria	
Pago realizado el (insertar fecha)	
Firma del empleador o de su representante legal	
Firma del pescador a efectos de recepción	

6. Ejemplo de un posible modelo de acuerdo de servicio privado de empleo (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables)

El servicio privado de empleo o servicio de desplazamiento es el servicio del mercado laboral prestado por toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización del sector privado cuya actividad consiste en emplear o contratar pescadores con el fin de ponerlos a disposición de los propietarios de buques pesqueros que les asignan funciones y supervisan la ejecución de estas. Lo que caracteriza a este servicio es que el empleador formal del pescador es el proveedor del servicio y no el propietario del buque pesquero.

El presente acuerdo se celebra el *(insertar fecha)* entre, *(nombre de la agencia de desplazamiento)* en adelante denominada "proveedor", y *(nombre del propietario del buque pesquero)* en adelante denominado "empresario", con efecto a partir del *(insertar fecha)* se acuerda lo siguiente:

Artículo 1

Asunto del acuerdo

1. El empresario designa al proveedor como agencia privada de empleo para seleccionar y emplear por cuenta de este último a pescadores que tengan al menos dieciocho años de edad y que tengan su domicilio legal en *(insertar nombre del país)*, con el fin de ponerlos a disposición del empresario, que asignará a los pescadores sus funciones y supervisará la ejecución de estas.

2. El empresario determinará el número de pescadores que va a desplazar el proveedor, sus capacidades y sus competencias, en función de los requisitos del empresario.

Artículo 2

Servicios que prestará el proveedor

1. El proveedor prestará los siguientes servicios:

- empleo y puesta a disposición de pescadores competentes y cualificados, con domicilio legal en *(insertar nombre del país)*, de acuerdo con unos términos y condiciones en materia de remuneración, horas de trabajo o de descanso, trabajo en

turnos de noche, pausas, duración del periodo vacacional, trabajo en días festivos, así como medidas para luchar contra la discriminación por motivos de nacionalidad, sexo, raza, religión o filosofía de vida, discapacidad, edad, orientación sexual, que sean al menos los recogidos en el (*insertar nombre del convenio colectivo aplicable, si lo hubiera*), que se adjuntan al presente acuerdo; los pescadores interesados deben tener un dominio adecuado de la lengua inglesa en relación con su capacidad a bordo del buque pesquero del empresario;

b. atención a los asuntos relacionados con la disciplina, las relaciones laborales, la salud y seguridad en el trabajo y las instalaciones de los pescadores desplazados;

c. administración y organización en relación con los procedimientos previos al empleo de los pescadores desplazados, incluidos reconocimientos médicos, vacunas, documentación y demás permisos oficiales necesarios para que los pescadores desplazados tengan derecho a unirse al buque pesquero del empresario; los documentos que se deben entregar al empresario incluyen, entre otros:

1° Un ejemplar original y una copia del acuerdo de trabajo del pescador firmado tanto por el pescador como por el proveedor, una copia de cualquier convenio colectivo aplicable al acuerdo de trabajo del pescador distinto de los acuerdos mencionados en el apartado 1, subapartado a, de este artículo,

2° un certificado de competencia válido de conformidad con el STCW-F, en caso de que el empresario lo exija de forma explícita,

3° un certificado válido de formación básica en seguridad para el personal de buques pesqueros de conformidad con el STCW-F,

4° un certificado válido de aptitud médica para ejercer funciones a bordo de buques de pesca marítima de conformidad con el C188,

5° (*insertar cualquier otra legislación o certificado de una autoridad pública aplicable*)

6° un pasaporte válido,

7° un libro de marinero válido o un documento oficial similar,

8° justificante de que el pescador tiene su domicilio en (*insertar nombre del país*), y

9° copias de los documentos 1° a 8° inclusive; cada documento mencionado en este subapartado debe ir acompañado de una traducción al inglés en caso de que no se haya emitido en dicho idioma.

d. administración y demás cuestiones relacionadas con la inscripción de pescadores desplazados en cursos y programas de formación tal y como exija el empresario o cualquier autoridad estatutaria o reglamentaria;

e. mantenimiento de los registros eficientes y precisos del personal y registro eficiente y preciso de los pagos realizados a cualquier pescador desplazado o en relación con este, incluida la administración de cualquier impuesto, seguridad social y/o cotizaciones y registros de pensiones;

f. notificación y cumplimiento de las órdenes permanentes pertinentes emitidas en lengua inglesa por el empresario cada cierto tiempo y facilitadas al proveedor por escrito;

g. organización del viaje de ida y vuelta de los pescadores desplazados al buque pesquero del empresario y gestión del mismo, si así lo exige el empresario. El proveedor informará a los pescadores interesados sobre el equipaje permitido al tomar un vuelo y también les informará de que cualquier tasa o penalización por exceso de equipaje correrá por su cuenta; y

h. reembolso de cualesquiera pagos de retribuciones anticipados efectuados por parte del empresario al proveedor o en nombre de este, así como reembolso de los costes incurridos a cuenta por parte de los pescadores desplazados interesados en concepto de bebidas (incluida el agua mineral embotellada), tabaco y productos del tabaco, comunicaciones privadas por radio, teléfono, fax y/o correo electrónico, y cualquier otro gasto personal.

2. El proveedor propondrá su candidato o candidatos para trabajar a bordo del buque pesquero del empresario un mínimo de siete días antes de la fecha estimada de embarque. El empresario tiene derecho a rechazar a los candidatos que, en su opinión, no son adecuados para las funciones que se les va a asignar.

Artículo 3

Deberes del proveedor estipulados en la legislación de (*insertar nombre del país del empresario*)

En principio, se deberían aplicar los siguientes términos:

1. El proveedor:

a. se inscribirá en (*indicar la autoridad competente, es decir, registro mercantil de la cámara de comercio, etc.*), de acuerdo con (*insertar legislación y normativa aplicables*);

b. pagará puntualmente a los pescadores desplazados a bordo del buque pesquero del empresario su remuneración neta íntegra mediante transferencia bancaria;

c. no cobrará ninguna comisión ni cantidad de dinero directa o indirectamente, total o parcialmente, al pescador por ponerlo a disposición del empresario;

d. indemnizará íntegramente al pescador desplazado por cualquier gasto que incurra para la obtención del libro de abordo o de marinero y para la obtención de un certificado médico tal y como se establece en (*insertar ley aplicable*) que certifique la aptitud del pescador para realizar sus funciones a bordo de los buques pesqueros;

e. mantendrá, en nombre de las autoridades competentes, un registro de los pescadores que ha puesto a disposición; dicho registro contendrá al menos los datos personales del pescador que se indican en el Apéndice I de este acuerdo; y

f. cumplirá el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea sobre la base de un acuerdo adicional con el empresario.

2. El proveedor garantizará que:

a. antes o en el momento de iniciar su relación laboral, a los pescadores que van desplazados se les informará de sus derechos y deberes conforme al acuerdo de trabajo del pescador con el proveedor;

b. se han tomado todas las medidas necesarias para que los pescadores que van desplazados puedan estudiar su acuerdo de trabajo con el proveedor;

c. los pescadores que van desplazados reciben una copia firmada del acuerdo de trabajo del pescador con el proveedor; y

d. los pescadores desplazados reciben una declaración escrita de cada pago de su remuneración, cuyo modelo se incluye en el Apéndice II del presente acuerdo, con un periodo razonable después de la fecha de vencimiento de dicho pago, en la que se explicarán los componentes del pago y demás retribuciones, los importes que se han dejado de percibir y la descripción de los mismos, así como los tipos de cambio que se han utilizado, en su caso; en dicha declaración también se indica el nombre y la dirección del proveedor, el nombre, dirección y fecha de nacimiento del pescador desplazado, el periodo por el que se devenga la remuneración, el salario mínimo legal aplicable, en su caso, para el periodo de que se trate, así como el tiempo de trabajo acordado.

3. El proveedor también garantizará que:

a. cada pescador desplazado dispone de titulaciones y documentos —tal y como se indica en el artículo 2, apartado 1, subapartado c del presente acuerdo— según se establece en (*insertar legislación o normativa aplicable*) para el cargo que desempeñará;

b. el acuerdo de trabajo entre el pescador y el proveedor,

1º cumple la legislación y normativa aplicables, así como los convenios colectivos aplicables,

y

2º cumple, al menos, con lo dispuesto en el Anexo II del C188.

Artículo 4

Integridad empresarial

El proveedor no ofrecerá, pagará o aceptará, directa o indirectamente, sobornos de cualquier tipo en relación con la ejecución del presente acuerdo. Asimismo, todas sus transacciones comerciales se reflejarán con precisión y equidad en sus cuentas y serán objeto de auditoría y divulgación.

Artículo 5

Subcontratación

El proveedor tendrá derecho a subcontratar total o parcialmente el trabajo administrativo relacionado con el empleo de los pescadores a cualquier empresa o persona, siempre y cuando cuente con el consentimiento por escrito del empresario. Si el proveedor subcontrata total o parcialmente los servicios administrativos a un tercero, el proveedor continuará siendo el responsable ante el empresario del

cumplimiento de los términos del presente acuerdo y será responsable de cualquier negligencia, error, acto u omisión por parte de su/s subcontratista/s.

Artículo 6

Remuneración y reembolso

1. El proveedor recibirá la remuneración y el reembolso de los gastos del empresario por los servicios prestados en el marco del presente acuerdo tal y como se indica a continuación:

- a. el coste para el empleador de la remuneración de los pescadores desplazados;
- b. cualquier coste incurrido por el proveedor en relación con los servicios prestados en el marco del artículo 2, apartado 1, subapartados b, c, d en caso de que el empresario solicite cursos y/o programas de formación, y g de este acuerdo, incluidos los costes de subsistencia incurridos por los pescadores itinerantes; y
- c. *(insertar cualquier comisión de agencia aplicable)*

2. El proveedor reclamará cualquier remuneración o reembolso de gastos al empresario mediante una factura que deberá ir acompañada de las declaraciones relativas al pago de la remuneración de este acuerdo, indicadas en el artículo 3, apartado 2, subapartado d, comprobantes y demás documentos justificativos de pago que se hayan efectuado en el marco de este acuerdo.

3. El proveedor no cobrará, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión o importe a los pescadores por el servicio de empleo relacionado con su desplazamiento a bordo del buque pesquero del empresario, salvo que corresponda a reembolsos de conformidad con el artículo 2, apartado 1, subapartado h del presente acuerdo, o con gastos o costes relativos a la educación, formación, reconocimiento médico y/o transporte del pescador, que no suelen asumir el proveedor y/o el empresario.

Artículo 7

Pago de la remuneración y reembolso de gastos

El empresario pagará al proveedor la remuneración y el reembolso de los gastos previamente justificados y documentados tal y como se indica en el artículo 6 del presente acuerdo:

a. para la remuneración, como se indica en el artículo 6, apartado 1, subapartado a, de este acuerdo, el pago se efectuará al menos siete días hábiles bancarios antes del día en el que deban efectuarse los pagos correspondientes a los pescadores desplazados en cuestión o a las autoridades estatutarias o reglamentarias conforme a las obligaciones derivadas del presente acuerdo.

b. en el caso de cualquier otra remuneración y/o reembolso derivado del presente acuerdo, el pago se efectuará en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la factura correspondiente acompañada de los documentos justificativos aquí indicados.

c. por el presente se autoriza al empresario a deducir cualquier reembolso de gastos conforme al artículo 2, apartado 1, subapartado h del presente acuerdo de los

pagos correspondientes a los pescadores desplazados en cuestión siempre y cuando se presenten los documentos justificativos al proveedor.

d. sin perjuicio del apartado anterior, todo pago se efectuará por transferencia bancaria sin deducciones, impuestos o cargos algunos. El empresario asumirá todos los costes derivados de las transferencias bancarias.

Artículo 8

Registros financieros

El proveedor mantendrá registros financieros independientes en relación con los pescadores desplazados a bordo del buque del empresario conforme al presente acuerdo que estarán a disposición del empresario en el momento en el que desee consultarlos. Estos registros financieros incluirán todos los pagos efectuados en relación con la prestación de los servicios recogidos en el presente acuerdo.

Artículo 9

Las responsabilidades del empresario

1. Ambas partes de este acuerdo entienden que en el marco de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo del Estado de pabellón, el empresario será responsable de la salud y seguridad en el trabajo de los pescadores desplazados a bordo de su buque pesquero y durante el viaje hasta el buque y desde este.

2. Ambas partes de este acuerdo entienden que en el marco de la legislación sobre el tiempo de trabajo, el empresario y, en su nombre, el patrón de su buque pesquero, se responsabilizará de la organización del tiempo de trabajo de los pescadores desplazados a bordo de ese buque.

3. El empresario es responsable, a su costa, de los pescadores desplazados a bordo de su buque pesquero en materia de:

a. alojamiento;

b. ropa de cama;

c. instalaciones sanitarias

d. alimentos y agua potable;

e. servicio de enfermería, atención médica y alojamiento y manutención en caso de enfermedad a bordo del buque o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras el pescador correspondiente viaja hasta dicho buque o desde este, hasta que vuelva o pueda volver a su residencia en (*insertar el nombre del país del pescador*); esta responsabilidad no se aplicará a ningún permiso excepto al permiso de tierra;

f. derechos de repatriación;

g. pérdida de efectos personales por catástrofe naval; y

h. repatriación de los restos mortales en caso de que el pescador fallezca a bordo o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras viaja hasta dicho buque o desde este, todo ello de conformidad y en los términos de la legislación del Estado de pabellón que se aplicaría al personal marítimo del empresario.

4. El empresario proporcionará a los pescadores desplazados a bordo de su buque la ropa de trabajo habitual. La ropa seguirá siendo propiedad del empresario; el proveedor deducirá de la remuneración del pescador desplazado cualquier daño que sufra la ropa, aparte del desgaste habitual, o la desaparición de esta, previa notificación por escrito del empresario. Las cantidades de dinero reclamadas de este modo se pagarán al empresario sin dilación.

Artículo 10

Otras disposiciones

1. Si el empresario exige que un pescador vaya desplazado a bordo de su buque pesquero por el proveedor, deberá informar al proveedor de las titulaciones necesarias de las que debe disponer el pescador, la duración del desplazamiento de este y la fecha y el lugar previstos para su embarque, dejando al proveedor tiempo suficiente para seleccionar e informar al pescador, preparar toda la documentación y organizar el viaje. En caso de sustitución de toda la tripulación, el tiempo mínimo de preparación será de una semana.

2. Si un pescador desplazado desembarca por vacaciones, otro tipo de permiso u otro motivo, el empresario informará al proveedor con suficiente antelación del motivo, la fecha y el lugar del desembarque para que el proveedor pueda preparar toda la documentación necesaria y organizar el viaje. En caso de que el empresario ya no requiera del trabajo del pescador desplazado, dicho aviso deberá notificarse con un mínimo de 24 horas de antelación.

3. En coordinación con el empresario, el proveedor podrá enviar, a su costa y con la aprobación del empresario, a su representante al buque pesquero de este para una inspección conjunta con un representante del empresario a los pescadores desplazados.

Artículo 11

Seguro

1. El empresario confirma que su buque pesquero está asegurado frente a las responsabilidades derivadas de los siniestros de la tripulación, incluidos aquellos de los pescadores desplazados. Previa petición por escrito, el empresario facilitará al proveedor el nombre de la aseguradora y/o asociación de protección e indemnización junto con los comprobantes de pago de las primas o el certificado de inscripción en relación con la asociación de protección e indemnización. El empresario se encargará de que el proveedor figure en la póliza de seguro o en el certificado de inscripción, según proceda, como coasegurado en lo que respecta a las reclamaciones por responsabilidad civil al empleador de los pescadores desplazados.

2. Ambas partes del presente acuerdo se facilitarán mutuamente la documentación u otro tipo de asistencia que se requiera en relación con cualquier reclamación frente a las pólizas de seguro mencionadas en este artículo.

Artículo 12

Indemnización

1. Por el presente el empresario indemniza y exime de responsabilidad al proveedor frente a todas las acciones, procedimientos, reclamaciones, demandas o responsabilidades que puedan interponerse contra el proveedor o en las que este pueda incurrir en relación con cualquier servicio prestado conforme a los términos del presente acuerdo. Se acuerda explícitamente que esta indemnización no se aplicará en relación con cualquier acción, procedimiento, reclamación, demanda o responsabilidad interpuesta contra el proveedor o en la que este pueda incurrir como resultado de su negligencia o incumplimiento de sus obligaciones legales, tales como, entre otras, los deberes recogidos en el artículo 3 del presente acuerdo, el pago de las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos sobre la remuneración de los pescadores y/o detraídos de la misma, o derivados del incumplimiento de los términos de este acuerdo por parte del proveedor.

2. Por el presente el proveedor indemniza y exime de responsabilidad al empresario frente a todas las acciones, procedimientos, reclamaciones, multas, demandas o responsabilidades que puedan interponerse contra el empresario o en las que este pueda incurrir en caso de que el proveedor no cumpla con sus obligaciones para con los pescadores desplazados a bordo del buque pesquero del empresario o con su obligación mencionada en el artículo 3, apartado 1, subapartado a, del presente acuerdo.

Artículo 13

Comienzo y rescisión

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes, el nombramiento del proveedor en virtud del presente contrato comenzará y surtirá efecto a partir de (*insertar fecha*). En lo sucesivo, dicho nombramiento continuará de año en año, a menos que cualquiera de las partes lo rescinda, notificando por escrito a la otra su intención de rescindirlo con tres meses de antelación e indicando la fecha de rescisión.

2. Cualquiera de las partes podrá rescindir inmediatamente el presente acuerdo en caso de que la otra parte:

a. incumpla cualquiera de los términos de este acuerdo o permita tal incumplimiento y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento por la otra parte;

b. entre en liquidación o disolución (salvo para reorganización o fusión);

c. tenga un auto de administración judicial dictado en su contra; o

d. tenga a un administrador judicial designado o realice cualquier compensación o convenio con sus acreedores.

3. En caso de que el empresario incumpla los términos de pago recogidos en el artículo 7 del presente acuerdo y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento, el proveedor se reserva el derecho de rescindir inmediatamente el presente acuerdo.

4. En caso de que el empresario desee rescindir el presente acuerdo sin previo aviso por cualquier motivo, el empresario abonará la remuneración devengada por el proveedor tal y como se recoge en el artículo 6 del presente acuerdo,

Artículo 14

Confidencialidad

Salvo que la ley disponga lo contrario y en la medida en que esto suceda, el empresario y el proveedor mantendrán y tratarán de forma confidencial y no revelarán a terceros, sin la aprobación previa por escrito de la otra parte, cualquier información relacionada con la actividad de cualquiera de las partes, el presente acuerdo y cualquier documento asociado.

Artículo 15

Consulta

A lo largo de la prestación de los servicios recogidos en el presente acuerdo, el proveedor garantizará que antes de tomar o ejecutar cualquier decisión que pueda llevar a una reclamación contra el proveedor y/o el empresario por parte de cualquiera de los pescadores desplazados, el primero consultará al segundo antes de tomar o ejecutar dicha decisión.

Artículo 16

Legislación y foro aplicables

1. Este acuerdo se regirá por la legislación de (*insertar nombre del país*) salvo que se acuerde o se entienda lo contrario en el presente documento.

2. Cualquier conflicto derivado del presente acuerdo que las partes no puedan resolver amistosamente se someterá a la decisión del tribunal competente en (*insertar nombre*).

Artículo 17

Notificaciones

Cualquier notificación que deba realizarse en virtud del presente acuerdo deberá enviarse o entregarse en las direcciones indicadas en el encabezamiento del presente acuerdo o en cualquier otra dirección que pueda notificar cualquiera de las partes.

En fe de lo cual, se firma el presente acuerdo:

En nombre de (*insertar nombre del empresario y firma*)

En nombre de (*insertar nombre del proveedor y firma*)

Apéndice I

Registro de pescadores desplazados

Los registros completos que deben mantenerse, teniendo debidamente en cuenta el derecho a la privacidad y la necesidad de proteger la confidencialidad, incluirán lo siguiente para cada pescador desplazado:

- a. apellido, nombre y nombre compuesto;
- b. lugar y fecha de nacimiento;
- c. nacionalidad;
- d. sexo;
- e. titulaciones;
- f. profesión u oficio; e
- g. historial de empleo o contratación, que incluye
 - 1° nombre del buque pesquero,
 - 2° nombre completo y dirección del propietario del buque pesquero,
 - 3° rango o función a bordo,
 - 4° validez del certificado médico y de cualquier dato médico relevante para el empleo o contratación a bordo, y
 - 5° periodo/s para el/los que está desplazado a bordo del buque pesquero.

Apéndice II

Modelo de especificación de la remuneración

Nombre completo y dirección del empleador	Fecha de emisión	Número de referencia
	Fecha de inicio del periodo de pago	Fecha de finalización del periodo de pago
	Marca y nombre del buque pesquero	
	Ingresos brutos de las capturas	Ingresos netos de las capturas
Nombre completo y dirección del pescador	Fecha de nacimiento del pescador o edad	Número de Seguridad Social del pescador
	Número de cuenta bancaria del pescador (IBAN)	

	Rango o función del pescador	
	Salario mínimo legal mensual	Número de participaciones en la captura
Descripción		Importe en euros
Importe total en euros mediante transferencia bancaria		
Pago realizado el (insertar fecha)		
Firma del empleador o de su representante legal		
Firma del pescador a efectos de recepción		

7. Ejemplo de un posible modelo de acuerdo de servicio de contratación y desplazamiento (debe adaptarse a las leyes, reglamentos y prácticas nacionales aplicables)

El servicio de contratación y colocación es el servicio del mercado laboral que presta toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización, en el sector público o privado, cuya actividad consiste en contratar pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos a su servicio.

El presente acuerdo se celebra el *(insertar fecha)* entre, *(nombre de la agencia de contratación y desplazamiento)* en adelante denominada "servicio R&P", y *(nombre del propietario del buque pesquero)* en adelante denominado "empresario", con efecto a partir del *(insertar fecha)* se acuerda lo siguiente:

Artículo 1

Asunto del acuerdo

1. El empresario designa al servicio R&P como agencia privada de contratación y colocación para seleccionar y colocar por cuenta del empresario pescadores que tengan al menos dieciocho años de edad y que tengan su domicilio legal en *(insertar nombre del país)*, con el fin de ponerlos a disposición del empresario.

2. El empresario determinará el número de pescadores que va a desplazar el servicio R&P, sus capacidades y sus competencias, en función de los requisitos del empresario.

Artículo 2

Servicios que prestará el servicio R&P

1. El servicio R&P prestará los siguientes servicios:

a. puesta a disposición de pescadores competentes y cualificados con domicilio en *(insertar nombre del país)*. Los pescadores interesados deben tener un dominio adecuado de la lengua inglesa en relación con su capacidad a bordo del buque pesquero del empresario;

b. administración y organización en relación con los procedimientos previos al empleo de los pescadores, incluidos reconocimientos médicos, vacunas,

documentación y demás permisos oficiales necesarios para que los pescadores desplazados tengan derecho a unirse al buque pesquero del empresario; los documentos que se deben entregar al empresario incluyen, entre otros:

1° un certificado de competencia válido de conformidad con el STCW-F, en caso de que el empresario lo exija de forma explícita,

2° un certificado válido de formación básica en seguridad para el personal de buques pesqueros de conformidad con el STCW-F,

3° un certificado válido de aptitud médica para ejercer funciones a bordo de buques de pesca marítima de conformidad con el C188,

4° (*insertar cualquier otra legislación o certificado de una autoridad pública aplicable*)

5° un pasaporte válido,

6° un libro de marinero válido o un documento oficial similar,

7° justificante de que el pescador tiene su domicilio en (*insertar nombre del país*), y

8° copias de los documentos 1° a 7° inclusive; cada documento mencionado en este subapartado debe ir acompañado de una traducción al inglés en caso de que no se haya emitido en dicho idioma.

e. mantenimiento de los registros eficientes y precisos del personal.

g. organización del viaje de ida y vuelta de los pescadores al buque pesquero del empresario y gestión del mismo, si así lo exige el empresario. El servicio R&P informará a los pescadores interesados sobre el equipaje permitido al tomar un vuelo y también les informará de que cualquier tasa o penalización por exceso de equipaje correrá por su cuenta; y

h. reembolso de cualesquiera pagos de retribuciones anticipados efectuados por parte del empresario al proveedor o en nombre de este, así como reembolso de los costes incurridos a cuenta por parte de los pescadores interesados en concepto de bebidas (incluida el agua mineral embotellada), tabaco y productos del tabaco, comunicaciones privadas por radio, teléfono, fax y/o correo electrónico, y cualquier otro gasto personal.

2. El servicio R&P propondrá su candidato o candidatos para trabajar a bordo del buque pesquero del empresario un mínimo de siete días antes de la fecha estimada de embarque. El empresario tiene derecho a rechazar a los candidatos que, en su opinión, no son adecuados para las funciones que se les va a asignar.

Artículo 3

Deberes del servicio R&P estipulados en la legislación de (*insertar nombre del país del empresario*)

En principio, se deberían aplicar los siguientes términos:

1. El servicio R&P:

a. se inscribirá en (*indicar la autoridad competente, es decir, registro mercantil de la cámara de comercio, etc.*), de acuerdo con (*insertar legislación y normativa aplicables*);

b. no cobrará ninguna comisión ni cantidad de dinero directa o indirectamente, total o parcialmente, al pescador por ponerlo a disposición del empresario;

c. indemnizará íntegramente al pescador por cualquier gasto que incurra para la obtención del libro de abordaje o de marinero y para la obtención de un certificado médico tal y como se establece en (*insertar ley aplicable*) que certifique la aptitud del pescador para realizar sus funciones a bordo de los buques pesqueros;

d. informará al pescador de sus derechos y deberes en el marco del acuerdo de trabajo del pescador y ofrecerá a este una oportunidad razonable de estudiar el acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento;

e. mantendrá, en nombre de las autoridades competentes, un registro de los pescadores que ha puesto a disposición;

f. cumplirá el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) de la Unión Europea sobre la base de un acuerdo adicional con el empresario.

Artículo 4

Integridad empresarial

El servicio R&P no ofrecerá, pagará o aceptará, directa o indirectamente, sobornos de cualquier tipo en relación con la ejecución del presente acuerdo. Asimismo, todas sus transacciones comerciales se reflejarán con precisión y equidad en sus cuentas y serán objeto de auditoría y divulgación.

Artículo 5

Remuneración y reembolso

1. El servicio R&P recibirá la remuneración y el reembolso de los gastos del empresario por los servicios prestados en el marco del presente acuerdo.

2. El servicio R&P reclamará cualquier remuneración o reembolso de gastos al empresario mediante una factura

3. El servicio R&P no cobrará, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión o importe a los pescadores por el servicio de contratación y colocación a bordo del buque pesquero del empresario.

Artículo 6

Las responsabilidades del empresario

1. El empresario es el empleador de los pescadores y es responsable de la remuneración de estos.

2. Ambas partes de este acuerdo entienden que en el marco de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo del Estado de pabellón, el empresario será responsable de la salud y seguridad en el trabajo de los pescadores colocados a bordo de su buque pesquero y durante el viaje hasta el buque y desde este.

3. Ambas partes de este acuerdo entienden que en el marco de la legislación sobre el tiempo de trabajo, el empresario y, en su nombre, el patrón de su buque pesquero, se responsabilizará de la organización del tiempo de trabajo de los pescadores desplazados a bordo de ese buque.
4. El empresario es responsable, a su costa, de los pescadores a bordo de su buque pesquero en materia de:
 - a. alojamiento;
 - b. ropa de cama;
 - c. instalaciones sanitarias
 - d. alimentos y agua potable;
 - e. servicio de enfermería, atención médica y alojamiento y manutención en caso de enfermedad a bordo del buque o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras el pescador correspondiente viaja hasta dicho buque o desde este, hasta que vuelva o pueda volver a su residencia en (*insertar el nombre del país del pescador*); esta responsabilidad no se aplicará a ningún permiso excepto al permiso de tierra;
 - f. derechos de repatriación;
 - g. pérdida de efectos personales por catástrofe naval; y
 - h. repatriación de los restos mortales en caso de que el pescador fallezca a bordo o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras viaja hasta dicho buque o desde este, todo ello de conformidad y en los términos de la legislación del Estado de pabellón que se aplicaría al personal marítimo del empresario.
5. El empresario proporcionará a los pescadores a bordo de su buque la ropa de trabajo habitual. La ropa seguirá siendo propiedad del empresario.

Artículo 7

Comienzo y rescisión

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes, el nombramiento del servicio R&P en virtud del presente contrato comenzará y surtirá efecto a partir de (*insertar fecha*). En lo sucesivo, dicho nombramiento continuará de año en año, a menos que cualquiera de las partes lo rescinda, notificando por escrito a la otra su intención de rescindirlo con tres meses de antelación e indicando la fecha de rescisión.
2. Cualquiera de las partes podrá rescindir inmediatamente el presente acuerdo en caso de que la otra parte:
 - a. incumpla cualquiera de los términos de este acuerdo o permita tal incumplimiento y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento por la otra parte;
 - b. entre en liquidación o disolución (salvo para reorganización o fusión);
 - c. tenga un auto de administración judicial dictado en su contra; o

d. tenga a un administrador judicial designado o realice cualquier compensación o convenio con sus acreedores.

3. En caso de que el empresario incumpla los términos de pago recogidos en el artículo 5 del presente acuerdo y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento, el servicio R&P se reserva el derecho de rescindir inmediatamente el presente acuerdo.

4. En caso de que el empresario desee rescindir el presente acuerdo sin previo aviso por cualquier motivo, el empresario abonará la remuneración devengada por el servicio R&P tal y como se recoge en el artículo 6 del presente acuerdo.

Artículo 8

Confidencialidad

Salvo que la ley disponga lo contrario y en la medida en que esto suceda, el empresario y el servicio R&P mantendrán y tratarán de forma confidencial y no revelarán a terceros, sin la aprobación previa por escrito de la otra parte, cualquier información relacionada con la actividad de cualquiera de las partes, el presente acuerdo y cualquier documento asociado.

Artículo 9

Legislación y foro aplicables

1. Este acuerdo se registrará por la legislación de (*insertar nombre del país*) salvo que se acuerde o se entienda lo contrario en el presente documento.

2. Cualquier conflicto derivado del presente acuerdo que las partes no puedan resolver amistosamente se someterá a la decisión del tribunal competente en (*insertar nombre*).

Artículo 10

Notificaciones

Cualquier notificación que deba realizarse en virtud del presente acuerdo deberá enviarse o entregarse en las direcciones indicadas en el encabezamiento del presente acuerdo o en cualquier otra dirección que pueda notificar cualquiera de las partes.

En fe de lo cual, se firma el presente acuerdo:

En nombre de (*insertar nombre del empresario y firma*)

En nombre de (*insertar nombre del servicio R&P y firma*)

Referencias y fuentes seleccionadas

- Chantavanich, S., Laodumrongchai, S. y Stringer, C. (2016). Under the shadow: Forced labour among sea fishers in Thailand. *Marine Policy*, 68, pp.1–7.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2015.12.015>.
- Chapsos, I. y Hamilton, S. (2018). Illegal Fishing and Fisheries Crime as a Transnational Organized Crime in Indonesia. *Trends in Organized Crime*, 22.
doi:<https://doi.org/10.1007/s12117-018-9329-8>.
- David, F., Bryant, K., y Larsen, J. (2019). Autores de la publicación: Migrants and their Vulnerability to Human Trafficking, Modern Slavery and Forced Labour. [online] Disponible en el enlace:
https://publications.iom.int/system/files/pdf/migrants_and_their_vulnerability.pdf
- Churchill, R.R. y Lowe, A.V. (1999). *The Law of the Sea*, 3ª edición, Juris Publishing, Manchester University Press ISBN 0 7190 4382 4.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2015). Directrices voluntarias para lograr la sostenibilidad de la pesca en pequeña escala en el contexto de la seguridad alimentaria y la erradicación de la pobreza. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2016). Scoping study on decent work and employment in fisheries and aquaculture: issues and actions for discussion and programming. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2021). Tackling child labour in fisheries and aquaculture. Documento de antecedentes. Roma: Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- García Lozano, A.J., Decker Sparks, J.L., Durgana, D.P., Farthing, C.M., Fitzpatrick, J., Krough-Poulsen, B., McDonald, G., McDonald, S., Ota, Y., Sarto, N., Cisneros-Montemayor, A.M., Lout, G., Finkbeiner, E. y Kittinger, J.N. (2022). Decent work in fisheries: Current trends and key considerations for future research and policy. *Marine Policy*, 136, p.104922.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2021.104922>.
- Instituto de Derechos Humanos y Empresas (2017). Migration with Dignity: Implementing the Dhaka Principles. [online] Disponible en el enlace:
<https://dhakaprinciples.org/>.
- Oficina Internacional del Trabajo (2005). Una alianza global contra el trabajo forzoso: Informe globalcon arreglo al seguimiento de la Declaración de la OITrelativa a

- los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2005. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo (2013). Informe de la OIT Atrapados en el mar. La lucha contra el trabajo forzoso en la industria pesquera. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). Los pescadores, primero: buenas prácticas para acabar con la explotación laboral en el mar. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo (2019). Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos de la OIT. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Lout, G.E. (2022). Human Rights in a Sea of market-based approaches: Evaluation of market-based Tools Integrating Social Responsibility in the Sustainable Seafood Movement. *Sustainable Production and Consumption*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.spc.2022.10.020>.
- Marschke, M. y Vandergeest, P. (2016). Slavery scandals: Unpacking labour challenges and policy responses within the off-shore fisheries sector. *Marine Policy*, 68, pp.39–46. doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2016.02.009>.
- Murphy, C., Doyle, D.M. y Thompson, S. (2022). Workers' Perspectives on State-Constructed Vulnerability to Labour Exploitation: Experiences of Migrant Fishers in Ireland. *Social & Legal Studies*, p.096466392211224. doi:<https://doi.org/10.1177/09646639221122466>.
- Ratner, B.D., Åsgård, B. y Allison, E.H. (2014). Pescando la justicia: Derechos humanos, desarrollo y reforma del sector pesquero. *Global Environmental Change*, [online] 27, pp.120–130. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2014.05.006>.
- Responsabilidad subcontratada: Auditorías sociales, certificación del lugar de trabajo y veinte años de fallos en la protección de los derechos del trabajador de AFL-CIO. (2013). Disponible en el enlace: <https://aflcio.org/sites/default/files/2017-03/CSReport.pdf> [Consultado el 20 de enero de 2024].
- Strengthening Protections against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains. (2015). Disponible en el enlace: https://verite.org/wp-content/uploads/2023/10/JTIP-Verite-ExecutiveOrder_13627.pdf [Consultado el 20 de enero de 2024].
- Stringer, C., Kartikasari, A. y Michailova, S. (2021). 'They make a business out of desperate people': The role of recruitment agents in cross-border labour chains. *Australian Journal of Management*, 46(4), pp.672–689. doi:<https://doi.org/10.1177/0312896220986895>.
- Instituto Danés de Derechos Humanos (2024). A Human Rights Due Diligence Guide for Companies in the Fisheries Value Chain. [online] Copenhagen, Dinamarca: Instituto Danés de Derechos Humanos. Disponible en el enlace: <https://www.humanrights.dk/publications/human-rights-due-diligence-guide-companies-fisheries-value-chain> [Consultado el 12 de febrero de 2024].

- Convenio sobre el trabajo en la pesca de la OIT 2007 Una guía para los sindicatos. (s.f.). Disponible en el enlace: https://www.itfglobal.org/sites/default/files/resources-files/fishing_convention_2007_english.pdf [Consultado el 20 de enero de 2024].
- Tindall, C., Oloruntuyi, O., Lees, S., Longo, C.S., Schley, D. y Currey, R.J.C. (2022). Illuminating the mechanisms to mitigate forced and child labour risks within Marine Stewardship Council-certified fisheries. *Marine Policy*, 143, p.105140. doi:<https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105140>.
- Delincuencia organizada transnacional en la industria pesquera: Enfoque en la trata de personas, tráfico ilícito de migrantes y tráfico de drogas. (s.f.). Disponible en el enlace: https://www.unodc.org/documents/human-trafficking/Issue_Paper_-_TOC_in_the_Fishing_Industry.pdf [Consultado el 20 de enero de 2024].
- Van Buren, H.J., Schrempf-Stirling, J. y Westermann-Behaylo, M. (2019). Business and Human Trafficking: A Social Connection and Political Responsibility Model. *Business & Society*, 60(2), p.000765031987250. doi:<https://doi.org/10.1177/0007650319872509>.
- Yea, S., Stringer, C. y Palmer, W. (2022). Funnel of Unfreedom: Time-Spaces of Recruitment and (Im)Mobility in the Trajectories of Trafficked Migrant Fishers. *Annals of the American Association of Geographers*, pp.1–16. doi:<https://doi.org/10.1080/24694452.2022.2084016>.