



Universidad de Valladolid

Campus de Palencia

Facultad de Comercio y Relaciones Laborales

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

*“Seguridad y salud de los trabajadores de la flota de
Salvamento Marítimo”*

Autora: Laura Camarero Martín

Tutora académica: Piedad López-Romero González

Palencia, junio 2025.

RESUMEN

Los empleados de la flota marítima de la E.P.E. Salvamento y Seguridad Marítima, asumen importantes riesgos, por el medio en el que desempeñan su trabajo y por el desarrollo de su propia actividad. La seguridad y salud del personal es primordial para garantizar la prestación de un servicio público esencial de emergencias.

Es importante, conocer todos los elementos que pueden afectar de manera negativa a los trabajadores, y así poder establecer los medios necesarios con el objetivo de la prevención de riesgos y protección ante accidentes.

La finalidad de este trabajo es el estudio de la organización del sistema implantado en la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima y la comprobación de su eficacia.

PALABRAS CLAVE

Accidente, barco, marino, protección, riesgo, seguridad, trabajador.

ABSTRACT

The employees of the maritime fleet of E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima assume significant risks due to the environment in which they carry out their work and the development of their own activity. The safety and health of staff is paramount to ensuring the provision of an essential public emergency service.

It is important to know all the elements that can negatively affect workers, in order to establish the necessary means for risk prevention and protection against accidents.

The purpose of this work is to study the organization of the system implemented in the E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima and to verify its effectiveness.

KEYWORDS

Accident, ship, marine, protection, risk, security, worker.

ABREVIATURAS

ART / ARTS	Artículo / Artículos
BOP	Boletín preventivo
C.C.	Convenio Colectivo
CISS	Comité Intercentros de Seguridad y Salud
CRME	Centro Radiomédico Español
DPA	<i>Designated Person Ashore</i>
EPI	Equipos de protección individual
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
HTW	<i>Human Element, Training and Watchkeeping</i>
ISM	Instituto Social de la Marina
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MARPOL	<i>Marine Pollution</i>
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
OMS	Organización Mundial de la Salud
RD	Real Decreto
SASEMAR	E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima
SGI	Sistema de Gestión Integral
STCW	<i>Standards of Training, Certification, and Watchkeeping</i>
MIT	Manual informativo del tripulante
TFG	Trabajo fin de Grado

ÍNDICE

	Página
1.- JUSTIFICACIÓN DEL TFG.....	5
2.- INTRODUCCIÓN.....	6
3.- NORMATIVA DE APLICACIÓN.....	8
4.- BUQUE COMO CENTRO DE TRABAJO.....	10
5.- JORNADAS LABORALES ESPECIALES.....	13
5.1.- Casos de fuerza mayor en Salvamento Marítimo.....	16
5.2.- Control del tiempo de trabajo y descanso.....	18
6.- TRIPULACIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD.....	20
7.- ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UNA NAVIERA.....	26
8.- RIESGOS LABORALES DE LA FLOTA DE SALVAMENTO MARÍTIMO.....	31
9.- MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN FRENTE ACCIDENTES.....	33
10.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.....	35
11.- VIGILANCIA DE LA SALUD.....	37
11.1.- Buques con amianto.....	40
12.- FORMACIÓN.....	41
13.- CONCLUSIONES.....	42
14.- NORMATIVA.....	43
15.- BIBLIOGRAFÍA.....	46

1. JUSTIFICACIÓN DEL TFG

En este Trabajo de Fin de Grado (TFG), trataremos la prevención de riesgos laborales, en un sector tan precario como es el marítimo, así como las particularidades que se deben asumir, al tratarse de un servicio de emergencias. Se analizará el caso específico, de la flota de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.

La motivación personal, que me ha llevado a desarrollar este tema en el TFG, es que, tras trabajar para esta Sociedad durante más de 15 años, primero en el Departamento de Recursos Humanos y posteriormente, y hasta la actualidad, en el Departamento de Asesoría jurídica, me he dado cuenta, de que para poder desarrollar adecuadamente mis funciones, he necesitado y necesito, colaborar con el Departamento de Prevención de Riesgos Laborales, y ello, en primer lugar, por el aumento del control que recibimos a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, donde se requiere diversa información, aunque se centra especialmente en lo relacionado con las jornadas de trabajo, y en segundo lugar, por el incremento de demandas en materia de determinación de contingencia.

El principal objetivo que busco al desarrollar este documento es el aprendizaje, no solo a nivel académico, sino también profesional, profundizando en la materia de prevención de riesgos laborales en el sector marítimo y específicamente en las medidas implantadas en la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, tema complejo por su amplia regulación.

Otro objetivo que me gustaría alcanzar es la divulgación del trabajo desarrollado por los compañeros de la flota marítima. Todos conocemos, aunque sea a grandes rasgos, que existen otros servicios de emergencias, como pueden ser los cuerpos de seguridad del Estado, bomberos, sanitarios, etc. Sin embargo, la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, es una gran desconocida, la gente, que vive lejos de la costa, solo lo identifica, simplificando, como *“los barcos naranjas que recogen pateras”* y recuerdan las imágenes de los informativos. Me parece injusto, que la labor que desempeñan

desde las unidades marítimas se reduzca a la mínima expresión, porque, por ejemplo, nadie piensa que la policía solo está para *“atrapar ladrones”*.

Se estudiará, la normativa legalmente establecida y las medidas adoptadas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, de sus unidades marítimas. Como dice la célebre frase *“No se trata de encontrar un mar más tranquilo. Se trata de construir un barco más fuerte”*. Para la fortaleza de un barco de Salvamento, es esencial la tripulación que lo compone, por eso es tan importante que los trabajadores cuenten con la capacitación, formación, información y medios necesarios para proteger su seguridad y salud.

En este Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG) que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2. INTRODUCCIÓN

La Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, fue creada por los artículos 89 y siguientes de la Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (L.P.E.M.M.)¹. Se trata de una Entidad Pública Empresarial (E.P.E.), de ámbito estatal, y su Régimen Jurídico está regulado entre los artículos 103 y 108 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público². Según el artículo

¹ BOE núm. 283, de 25 de noviembre de 1992.

² BOE núm. 236, de 2 de octubre de 2015.

267 del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre³, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante (TRLPEMM) *“La Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, es una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Fomento, dotada de personalidad jurídica, patrimonio propio y plena capacidad de obrar, que desarrolla su actividad conforme al ordenamiento jurídico privado excepto en la formación de la voluntad de sus órganos, en el ejercicio de las potestades administrativas que tenga atribuidas y en los aspectos específicamente regulados en la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado⁴, en este capítulo y en sus estatutos, así como en la legislación general presupuestaria”*, el art. 268.1 del mismo texto legal, define el objeto de la Sociedad como *“la prestación de los servicios públicos de salvamento de la vida humana en la mar, y de la prevención y lucha contra la contaminación del medio marino, la prestación de los servicios de seguimiento y ayuda al tráfico marítimo, de seguridad marítima y de la navegación, de remolque y asistencia a buques, así como la de aquellos complementarios de los anteriores. Todo ello en el ámbito de las competencias de la Administración Marítima, sin perjuicio de la prestación de los servicios de ordenación y coordinación de tráfico portuario”*.

En cuanto a su personal, el art.273 del TRLPEMM, establece que *“se regirá por las normas de Derecho laboral o privado que le sean de aplicación. La selección de este personal se hará de acuerdo con sistemas basados en los principios de mérito y capacidad, y, con excepción del personal directivo, mediante convocatoria pública”*.

La E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad marítima (a partir de ahora SASEMAR), cuenta con 20 Centros de Coordinación, 14 unidades aéreas, 75 unidades marítimas (más 42 embarcaciones gestionadas por Cruz Roja Española), 6 bases

³ BOE núm. 253, de 20 de octubre de 2011.

⁴ BOE núm. 90, de 15 de abril de 1997.

estratégicas, el Centro de Formación Jovellanos y la oficina de Servicios Centrales, todo ello compuesto por más de 1.500 trabajadores.

Una vez que hemos conocido qué es y a qué se dedica SASEMAR, a partir de ahora, nos centraremos en las unidades marítimas, en el trabajo que desarrollan los tripulantes que prestan sus servicios en la flota y, por su puesto, en la prevención de riesgos laborales.

Existen tres tipos de embarcaciones, de menor a mayor porte, son: Salvamares, Guardamares y Buques. Estas unidades, están compuestas por cerca de mil empleados, y su misión es el salvamento de la vida humana en la mar y la lucha contra la contaminación del mundo marino.

La relación laboral entre trabajadores y empresa tiene como marco para su desarrollo el I Convenio Colectivo de flota de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad marítima. Respecto de la prevención de riesgos laborales, SASEMAR tiene como principal objetivo, garantizar la seguridad y protección de los trabajadores, evitando lesiones y pérdidas humanas, tanto en las embarcaciones, como en las instalaciones portuarias donde se encuentran. A continuación, y durante el resto de TFG, analizaremos la normativa de aplicación y las medidas adoptadas, para garantizar la seguridad y salud de las tripulaciones.

3. NORMATIVA DE APLICACIÓN

La Constitución Española de 1978, en su artículo 40.2, dispone, que *“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario”*. Así mismo, el artículo 43, reconoce el derecho a la salud, otorgando a los poderes públicos la competencia para *“organizar y tutelar la salud*

pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”.

En materia de prevención de riesgos laborales, contamos con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como la base de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores. A parte de este texto legal, existen multitud de normas, que regulan diferentes aspectos e introducen medidas preventivas, que deben ser adoptadas.

A nivel internacional, debemos tener en cuenta dos grandes organizaciones: la Unión Europea, mediante sus Directivas, Reglamentos y Disposiciones, y la Organización Mundial de las Naciones Unidas, a través de sus órganos especializados: Organización Marítima Internacional (OMI) y Organización Internacional del Trabajo (OIT), tendrán una especial incidencia el Código Internacional de Gestión de la Seguridad (Código IGS) y el Convenio de Trabajo Marítimo de 2006 (CTM, 2006).

También, se tendrán presentes las normas ISO (Organización Internacional de Normalización), concretamente la ISO 45001 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Por último, la fuente jurídica que nos dará a conocer las condiciones laborales de los trabajadores de las unidades marítimas de Salvamento Marítimo será el I Convenio colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima⁵. De igual modo, se considerarán los protocolos de actuación aprobados por su dirección.

⁵ BOE núm. 18, de 21 de enero de 2021.

4. BUQUE COMO CENTRO DE TRABAJO

El artículo 1.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶, establece que “*A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base*”.

El diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), define buque como “*Barco de gran tonelaje con cubierta o cubiertas*”, esta descripción no aporta gran información, aun así, a nosotros realmente nos interesa la definición jurídica. En lo que respecta al Derecho Marítimo Internacional, cada Convenio del sector marítimo, determina lo que entiende por buque, dependiendo de los aspectos que se regulen en cada uno de ellos. Aquí nos interesa acudir al Convenio Internacional sobre Salvamento Marítimo (Londres, 1989), donde se indica que un buque es “*toda nave o embarcación, o toda estructura apta para la navegación*” (art. 1.B), según esto, todas las unidades de SASEMAR son buques. En cuanto al Derecho interno, es necesario reconocer el tipo de buque, con el objetivo de identificar el estatuto jurídico que aplica. El Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, en su artículo 9 dispone que, “*se entiende por buque mercante todo buque civil utilizado para la navegación con un propósito mercantil, excluidos los dedicados a la pesca*”, el artículo 3.2 Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima⁷ añade otra tipología: los buques de Estado, son “*los afectos a la defensa nacional u otros de titularidad o uso público, siempre que presten con carácter exclusivo servicios públicos de carácter no comercial*”.

⁶ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁷ BOE núm. 180, de 25 de julio de 2014.

El Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, faculta a SASEMAR, para establecer “las tarifas que se puedan facturar por la prestación de servicios relacionados con el objeto de la Sociedad” (art. 270.2 h) y así lo hace, como se puede comprobar en la Orden FOM/1634/2013, de 30 de agosto, por la que se aprueban las tarifas por los servicios prestados por la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima⁸. Teniendo en cuenta la información anterior, podemos indicar que las unidades marítimas de SASEMAR, están sujetas a la legislación aplicable a los buques mercantes.

En la introducción de este TFG, habíamos señalado que SASEMAR cuenta con tres tipos de unidades marítimas (Salvamares, Guardamares y Buques), por lo que ahora, debemos introducir dos nuevas definiciones que serán importantes a lo largo de este trabajo porque, como veremos más adelante, tienen regímenes de trabajo distinto. Se trata de diferenciar entre buque y embarcación. Los artículos 56 y 57 de la Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima disponen que *“Se entiende por buque todo vehículo con estructura y capacidad para navegar por el mar y para transportar personas o cosas, que cuente con cubierta corrida y de eslora igual o superior a veinticuatro metros”* y *“Se entiende por embarcación el vehículo que carezca de cubierta corrida y el de eslora inferior a veinticuatro metros, siempre que, en uno y otro caso, no sea calificado reglamentariamente como unidad menor en atención a sus características de propulsión o de utilización”*.

Las Salvamares, son embarcaciones, porque miden entre 15 y 21 metros de eslora, siendo las más antiguas las de menor tamaño, sin embargo, según la Ley de Navegación Marítima, las Guardamares y Buques de salvamento son buques, por tratarse de naves que miden entre 32 y 82 metros de eslora con gran potencia de propulsión (entre 5.000 y 20.000 C.V.).

⁸ BOE núm. 219, de 12 de septiembre de 2013.

En el art.1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se idéntica el buque como centro de trabajo, aunque introduce una matización importante, cuando expone que se entenderá situado en la provincia donde radica su puerto base. Esto es, porque se trata de centros de trabajo móviles o itinerantes, donde la particularidad radica en que los trabajadores prestan sus servicios, desplazándose en distintas localizaciones, y siempre en el mismo centro de trabajo, pues se desplazan con él.

La Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ya en su sentencia de 4 de diciembre de 1995, consideró que *“como ya lo habían apreciado la doctrina científica y la doctrina jurisdiccional del Tribunal Central de Trabajo, que han considerado que el centro de trabajo es móvil o itinerante cuando concurre o bien 'indeterminación espacial' del puesto de trabajo o bien 'emplazamiento múltiple' de la actividad o servicio desarrollado”,* doctrina que no ha sido modificada a lo largo del tiempo que ha transcurrido. A pesar de esto, existe una corriente en el sector de la marina mercante, que considera que tal designación debería ser una decisión del armador, en base al poder de organización de la naviera⁹.

En el caso de SASEMAR, sus trabajadores no solo desarrollan su actividad en el ámbito nacional, es decir, en puerto y aguas españolas, sino que también actúan en aguas internacionales, en las zonas SAR (*Search and Rescue*)¹⁰, asignadas a España¹¹. Tenemos claro, que, en terreno español, la normativa que se debe aplicar es la de nuestro país, sin embargo, en aguas internacionales, existe un vacío legal, por eso los acuerdos y convenios internacionales tratan de establecer unas reglas de mínimos. En el caso particular que aquí nos ocupa, en Salvamento Marítimo, no se discrimina según la situación en la que se encuentre el barco, ya sea en puerto o en navegación,

⁹ Sobrino Heredia, J.M y Oanta, G.A (Coordinadores) (2020). *La constitución jurídica de un espacio marítimo común europeo*. BOSCH EDITOR.

¹⁰ Zonas SAR: espacios del mar asignados por la Organización Marítima Internacional (OMI) a los países para las misiones de rescate o ayuda.

¹¹ La Organización Marítima Internacional (OMI) ha asignado a España cuatro zonas SAR: zona Atlántico, zona Mediterráneo, zona Estrecho y zona Canarias, con una extensión total de 1.500.000 km² (tres veces el territorio nacional).

independientemente de las aguas en las que se encuentre, tiene establecido que sus tripulaciones deben cumplir, en materia de prevención de riesgos laborales, la misma reglamentación.

5. JORNADAS LABORALES ESPECIALES

En el ámbito laboral, los artículos 34 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores regulan el tiempo de trabajo, sin embargo, para los trabajadores del mar hay que tener en cuenta una serie de reglas específicas recogidas en el Real Decreto 1561/1995¹², de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y Real Decreto 285/2002¹³, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar. Estas normas, son de aplicación, tanto para los trabajadores de buques, como de embarcaciones, son normas de mínimos, es decir, son susceptibles de ser mejoradas por negociación colectiva.

El I Convenio Colectivo de flota de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad marítima, regula en su Capítulo VI, lo relativo a la jornada laboral y régimen de trabajo de los tripulantes de SASEMAR, teniendo como objetivo la mejora de las condiciones reglamentariamente establecidas.

Todos los trabajadores de la flota deberán realizar 182,5 días de embarque y 182,5 días de descanso/vacaciones, es decir la mitad del año serán días de trabajo y la otra mitad no, el denominado coeficiente 1:1. Cada una de las unidades, cuentan con dos tripulaciones, mientras una trabaja, la otra se encuentra en descanso y viceversa. En los Buques y Guardamares, se realizarán embarques de 30 días naturales cada uno de

¹² BOE núm. 230, de 26 de septiembre de 1995.

¹³ BOE núm. 82, de 5 de abril de 2002.

ellos, sin embargo, en las Salvamares los períodos de embarque serán de 7 días naturales.

En los tres tipos de naves, la jornada ordinaria no podrá sobrepasar las 37,5 horas semanales de lunes a viernes (art. 24 Convenio Colectivo de aplicación), pero recordemos, una vez más, que se SASEMAR ofrece un servicio de emergencias, por lo que sus trabajadores se encuentran el resto de horas, hasta completar las 24 del día, en situación de disponibilidad. Los barcos deben estar siempre en las condiciones de operatividad y seguridad suficientes para poder salir a atender una llamada de socorro.

En los Buques y Guardamares, los trabajadores viven a bordo, por lo que las horas de trabajo serán distribuidas en turnos de guardias, en atención a las atribuciones requeridas en el Convenio STCW¹⁴. En las Salvamares, la jornada ordinaria se realizará en el horario habitual (es distinto en verano que en invierno), considerándose el resto del día como tiempo a disposición de servicios en la mar (art. 25 C.C.).

A modo ilustrativo, contamos con la Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Madrid¹⁵, en la que resuelve la demanda interpuesta por un trabajador de la flota de SASEMAR, con grupo profesional Jefe de Máquinas de Buque, en reclamación de cantidad, por considerar horas extraordinarias los períodos de tiempo que se encuentra a disponibilidad o presencia durante el mes de embarque. Declara el Tribunal *“ha de ser considerado tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos legales, pronunciamiento que ya tiene en cuenta:*

-Tanto la regulación convencional recogida en el I Convenio Colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, [...] considera tiempo de trabajo en puerto, el que resulte de la aplicación del horario de

¹⁴ Convenio STCW: Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar. Fecha de aprobación: 7 de julio de 1978; entrada en vigor: 28 de abril de 1984; Revisiones sustanciales en 1995 y 2010. España se adhirió a este Convenio el 11 de octubre de 1980 (BOE núm. 267, de 7 de noviembre de 1984).

¹⁵ STSJ de Madrid núm. 373/2023. Procedimiento: Recurso de Suplicación 714/2022 C.

trabajo habitual y de los turnos de guardia que en cada buque se establezcan, durante las cuales no realizarán otros trabajos que los de escucha y los necesarios para la realización de maniobras y seguridad del buque y de la guardamar.

-Como la legislación a la que se remite el art. 23 del convenio consistente en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, cuya regulación se encuentra en la Subsección quinta del citado Real Decreto que afecta a los trabajadores que prestan servicios a bordo de buques y embarcaciones (art. 15.1º), y que en su art. 17 al regular el descanso entre jornadas, únicamente considera como tiempo de descanso en la mar “aquel en que el trabajador esté libre de todo servicio”, por lo que sí está realizando un servicio de guardia, no se puede considerar tiempo de descanso y sí de trabajo”.

Para llegar a esta conclusión, el Tribunal utiliza la doctrina marcada por el Tribunal Supremo, que considera que la calificación de “tiempo de trabajo” debe ser analizado en cada caso particular y cuya “*valoración ha de hacerse teniendo en cuenta las consecuencias que se derivan de las limitaciones adicionales impuestas, si es que concurren. Verificando si tales restricciones adicionales inciden y restringen su capacidad para administrar libremente el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y pueda dedicarse a sus propios intereses*”¹⁶.

Finalmente, la sentencia desestima la pretensión del trabajador, al quedar probado que la empresa compensa al trabajador económicamente, mediante el plus de actividad y disponibilidad y en descanso, al disfrutar de un mes de descanso tras el mes de embarque.

¹⁶ STS núm. 1.177/2022 Sala de lo Contencioso-Administrativo. Sección cuarta. Procedimiento: Recurso de Casación Contencioso-Administrativo (L.O. 7/2015)

5.1 Casos de fuerza mayor en Salvamento Marítimo

Un asunto controvertido, en la prestación de un servicio de emergencias, como el que presta Salvamento Marítimo, son los casos de fuerza mayor. El Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en su artículo 16 “Tiempo de trabajo en la mar”, fija la jornada máxima diaria, ya sea en puerto o en la mar, de 12 horas, con la salvedad de *“los casos de fuerza mayor, en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar”*.

El art. 1105 del Código Civil¹⁷, define los casos de fuerza mayor como *“aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”*. Existe la creencia de que, en un servicio de emergencias, no existe la fuerza mayor, sin embargo, la fuerza mayor en una empresa también se da en el ejercicio de su actividad, como, por ejemplo: la Covid-19 en el servicio sanitario. En nuestro caso particular, su existencia, no solo ha sido reconocida por la dirección de SASEMAR, sino también por la parte social. Ambas partes, llegaron a un acuerdo mediante la negociación colectiva, para establecer el Protocolo para la gestión de emergencias, en embarcaciones precarias y sobrecargadas.

Exponemos a continuación un caso real. En Canarias, en septiembre de 2024, se produjo una de las asistencias más duras, vividas por Salvamento Marítimo, a lo largo de su historia, entre las que se atienden por inmigración en Canarias. Aunque se rescataron a 27 personas con vida, se recuperaron 9 fallecidos y 48 personas quedaron desaparecidas. Se recibió el aviso de madrugada y se movilizaron una Guardamar y una Salvamar. Durante las operaciones de salvamento, el cayuco volcó al concentrarse sus ocupantes en una de sus bandas. Todo ello, además, con la dificultad de un rescate que se produjo de noche y en condiciones climatológicas adversas (rachas de viento de

¹⁷ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889.

20 nudos). De inmediato, se pusieron en marcha las operaciones de búsqueda, que continuaron durante varios días. ¿Se trata de tu propia actividad o es una situación de fuerza mayor? Si no se considera fuerza mayor ¿Cómo se debe actuar? ¿Se abandona la búsqueda para no sobrepasar las jornadas máximas de trabajo? No hay una respuesta fácil, por eso es necesario atender a la casuística particular de cada momento.

Durante estos últimos años, especialmente tras la oleada migratoria del año 2018, que afectó en gran magnitud a la zona del Estrecho de Gibraltar y Mar de Alborán, SASEMAR ha ido implementando una serie de medidas, destinadas principalmente a la correcta prestación del servicio y al respeto de las condiciones laborales y de descanso de sus trabajadores. Las medidas adoptadas son las siguientes:

- Incremento de personal. Tripulaciones superiores a las tripulaciones mínimas de seguridad, establecidas por la Dirección General de Marina Mercante.
- Incremento de unidades, en las zonas de mayor actividad.
- Reemplazo de embarcaciones antiguas por otras nuevas, más modernas y mejor equipadas.
- Reducción de las horas de presencia en la embarcación en puerto.
- Jornada continua en puerto.
- Protocolos de gestión de los tiempos de descanso, acordados con los representantes legales de los trabajadores, con mediación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Procedimientos de gestión, que permiten al responsable de la unidad (sin necesidad de la autorización de la dirección), dejar inoperativa una unidad marítima, para garantizar el descanso de su tripulación tras una emergencia.
- Servicio de atención psicológica a los tripulantes. Este servicio, está contratado con una empresa externa.

5.2 Control del tiempo de trabajo y descanso

No solo es importante limitar el máximo de horas de trabajo, sino que también es necesario, que los períodos de inactividad sean lo suficientemente largos, como para garantizar el descanso de los trabajadores.

La reglamentación establece una serie de mínimos, que son susceptibles de mejora a través de la negociación colectiva, a excepción de los casos de fuerza mayor, como ya hemos visto, y *“cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo”* (art. 16 R.D. Jornadas especiales¹⁸).

El I Convenio Colectivo del Personal de Flota de la Entidad Pública Empresarial Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima, en lo relativo al descanso se remite al Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo, únicamente hace referencia al descanso, al establecer que las tripulaciones trabajarán 182,5 jornadas y descansarán los mismos días dentro del año natural.

Las normas de descanso, son de aplicación para todos los trabajadores, a diferencia de las reglas sobre las jornadas, también se incluyen a los capitanes o a aquellos que ejerzan el mando de las unidades marítimas (art. 16 R.D. Jornadas especiales). En SASEMAR, quienes ejercen el mando de las Salvamares, son los Patrones y en los Buques y Guardamares son los Capitanes, en el caso de los capitanes, no solo el mayor rango jerárquico dentro de la unidad, sino que también son puestos de confianza. A pesar de esto, la empresa aplica su convenio y las normas de prevención laboral a todo el personal de la flota.

¹⁸ BOE núm. 230, de 26 de septiembre de 1995.

En el R.D. de Jornadas especiales, se establecen dos tipos de descansos: uno entre jornadas y otro semanal. En la mar, las guardias tendrán una duración máxima de cuatro horas, debiendo descansar a continuación ocho horas; en puerto, el descanso será de 12 horas entre jornadas. Si en convenio colectivo se dispusiese otra cosa, el descanso se podría dividir a lo sumo en dos períodos, debiendo ser uno como mínimo de seis horas. El descanso semanal, será de día y medio, pudiendo ser acumulado para disfrutarlo, acumulándolo a las vacaciones o cuando el buque permanezca en puerto.

Teniendo en cuenta lo anterior, y ante la necesidad de controlar las horas de trabajo y descanso en el sector, el Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, añadía el artículo 18 bis al R.D. de Jornadas especiales, que obliga a los buques de la marina mercante a rellenar dos formularios normalizados, denominados: “Anexo I Modelo de cuadro en el que se indica la organización de trabajo a bordo” (*“Model format for table of shipboard working arrangements”*) y “Anexo II Modelo de registro de las horas de trabajo o descanso de los trabajadores a bordo de buques dedicados a la marina mercante” (*“Model format for record of hours of work or hours of rest of seafarers working on board ships engaged in commercial maritime operations”*). Éstos deben ser redactados en el idioma que se utilice a bordo para el trabajo¹⁹ y en inglés, y se conservarán a bordo de la unidad.

En el Anexo I, se indica los puestos de los trabajadores a bordo y el turno de guardia que realizará durante los embarques, y solo será necesario modificar este documento, si varía la tripulación o el horario de guardias. El documento, estará firmado por el Capitán o Patrón de cada buque o embarcación. El Anexo II, es un documento personalizado, donde se indica el nombre y puesto de cada trabajador y se cumplimenta por meses naturales. Cada tripulante, debe marcar las horas del día en las que ha trabajado y dejar en blanco las horas de descanso. Se trata de una forma fácil y visual de comprobar si se está respetando las jornadas máximas y los descansos. El mando

¹⁹ En los barcos de SASEMAR el idioma utilizado en el trabajo es el castellano.

de la unidad, debe visar semanalmente los apuntes realizados, y es posible delegar esta función en otra persona, pero en SASEMAR, es un cometido asignado a Capitanes y Patrones, según el tipo de barco.

6. TRIPULACIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD

El establecimiento de las tripulaciones mínimas de seguridad surge como respuesta a la querencia de las empresas armadoras, de dotar sus naves con escasas tripulaciones y de justa capacitación, lo que les permitía abaratar costes, sin embargo, había una alta siniestralidad y un elevadísimo número de accidentes laborales.

La tripulación mínima de seguridad se puede definir como el número de tripulantes y atribuciones necesarias de cada uno de ellos, que requiere un buque o embarcación teniendo en cuenta sus características técnicas, operativas y de habitabilidad, con el objetivo de garantizar la navegación bajo las debidas condiciones de seguridad tanto personal como naval.

Cada buque y embarcación, debe poseer el Certificado de tripulación mínima de Seguridad. La competencia en la marina mercante, para la expedición de esta resolución administrativa, es del Director General de la Marina Mercante, pudiendo también otorgarlos los Capitanes Marítimos únicamente en el caso de embarcaciones²⁰.

Desde que se publicara la Orden de 14 de julio de 1964, por la que se fija el cuadro indicador de tripulaciones mínimas, para buques mercantes y de pesca, dónde únicamente se tenía en cuenta dos características técnicas: el Registro Bajo Cubierta (R.B.C.) y la Potencia Efectiva (C.V.E.), la normativa de aplicación ha ido evolucionando a lo largo de los años, teniendo en cuenta, cada vez más, el factor humano, incidiendo en su capacitación y condiciones laborales (habitabilidad del barco, jornadas máximas

²⁰ Es competente el Capitán Marítimo de la Capitanía Marítima de la provincia en la que se sitúe la embarcación o se inicie el expediente.

de trabajo, etc.). “Se busca una regulación mucho más adecuada y actualizada a los tiempos que se desarrollan en la navegación marítima y en su seguridad respecto a los tripulantes, barco y medio”²¹. A pesar de esto, varias organizaciones de representación de los trabajadores consideran insuficientes los aspectos que se tienen en cuenta, estimando que se deberían analizar más elementos.

La normativa de aplicación, que a día de hoy tenemos que tener en cuenta, es amplia, se trata de la siguiente a nivel interno:

- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante²².
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre²³, modificado por el Real Decreto 285/2002²⁴, de 22 de marzo, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Orden Ministerial de 14 de julio de 1964²⁵ por la que se fija el cuadro indicador de tripulaciones mínimas para buques mercantes y de pesca.

A nivel internacional también debemos estar a lo dispuesto en:

- Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar 2010 ²⁶(STCW).
- Resolución A.1047 (27) de la Organización Marítima Internacional, de 30 de noviembre de 2011, sobre principios relativos a la dotación de seguridad.
- Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo, 2006 y ratificado por España (con entrada en vigor el 20 de agosto de 2013).

²¹ Bartolomé Lamarca, I (2011). *Tripulaciones mínimas de seguridad. Análisis de la regulación actual en la Marina Mercante Española* (Trabajo final de carrera para la obtención de la Diplomatura en Navegación Marítima). Barcelona.

²² BOE núm. 253, de 20 de octubre de 2011.

²³ BOE núm. 230, de 26 de septiembre de 1995.

²⁴ BOE núm. 82, de 5 de abril de 2002.

²⁵ BOE núm. 170, de 16 de julio de 1964.

²⁶ BOE núm. 133, de 4 de junio de 2012.

- Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en la mar, 1974 (SOLAS).

Cada una de las unidades marítimas de SASEMAR, como no puede ser de otra manera, cuentan con su Certificados de tripulación mínima. Para las embarcaciones tipo Salvamar, la autoridad competente ha ido expidiendo los Certificados, estableciendo el mismo cuadro, dónde se exige al menos un Capitán o un Patrón, un Jefe de Máquinas o un Mecánico y un Marinero de Puesto. Pues bien, las 56 Salvamares, cuentan con al menos un Patrón L/S, un Mecánico L/S y un Marinero L/S²⁷ por turno. Estas embarcaciones, son las unidades más rápidas y, por tanto, las más utilizadas para las labores de recogida de naufragos. En épocas de llegadas masivas de embarcaciones precarias, estas tripulaciones sufrían un gran desgaste físico, por lo que se han intentado reforzar con el denominado “cuarto tripulante”. Se trata de un Marinero, que se contrataba en las épocas de mayor número de emergencias, especialmente en las unidades que cubren las zonas de las Islas Canarias, Estrecho de Gibraltar y Mar de Alborán. Estas contrataciones, eran complicadas, primero por la limitación de contratación que tiene una empresa pública, y segundo, debido al endurecimiento de las causas de la contratación temporal, que introdujo la última reforma laboral²⁸. Aun así, SASEMAR, ha realizado un esfuerzo en su gestión, logrando la aprobación para la contratación de estos puestos de Marinero, pasando de las 13 unidades reforzadas en 2018, mediante contratación temporal, a la actualidad, donde 27 unidades cuentan con este Marinero más, por turno, en su dotación estructural y 6 de forma temporal.

En cuanto a los Certificados emitidos para las cinco Guardamares, también son idénticos para todas ellas. En el documento, existen dos cuadros de tripulaciones mínimas de seguridad, uno para navegaciones de duración inferior a 16 horas y otra

²⁷ Nombres otorgados a los grupos profesionales en el I Convenio Colectivo de flota de la E.P.E. Sociedad de Salvamento y Seguridad marítima.

²⁸ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

para navegaciones superiores a 16 horas. SASEMAR, ha dotado a este tipo de barcos con personal suficiente que permita realizar navegaciones de 24 horas. Por lo que se tiene en cuenta el segundo cuadro, que exige al menos un Capitán, un Primer Oficial, un Oficial de Puente, un Jefe de Máquinas, dos Marineros, un Marinero / Cocinero y un Engrasador. En equiparación, los grupos profesionales establecidos en el Convenio Colectivo de aplicación, con los que se dotan a estas unidades son: Capitán G/S, Primer Oficial de Puente G/S, Segundo Oficial de Puente G/S, Cocinero G/S y tres Marineros G/S. En el supuesto del cargo de Marinero, a los tres se les exige tanto la titulación profesional de Marinero de Puente, como la de Marinero de Máquinas, para que cualquiera de los tres pueda ejercer de Engrasador, como exige el certificado.

Por último, en los Certificados de los Buques de Salvamento, si encontramos diferencias. En este sentido, la Instrucción de Servicio N° 4/2019, sobre la asignación mínima de seguridad en Remolcadores, emitida por la Dirección General de la Marina Mercante, establece unos criterios mínimos, para el establecimiento de las tripulaciones mínimas, donde no solo requieren el cumplimiento de jornadas máximas, sino que también, establece la diferencia de las horas de navegación, y dentro de ésta, si el barco cuenta con el sistema *Unattended Machinery Spaces (UMS)*²⁹ o no. Los dos únicos Buques de Salvamento, que no cuentan con este sistema operativo, son el B/S Alonso de Chaves y el B/S Punta Mayor. Se trata de los dos barcos más antiguos de la flota.

Las diferentes tripulaciones mínimas de seguridad, asignadas a los distintos Buques de Salvamento se identifican en la tabla siguiente:

²⁹ *Unattended Machinery Spaces (UMS)*: espacio de máquinas desatendido. Este sistema permite que máquina del barco se encuentre sin dotación permanente, es decir, implica que no sea necesaria la presencia continua en la sala de máquinas del buque, como así sucede en los barcos con “Maquina atendida” que implica la presencia permanente dentro de la máquina. En caso de que surja una alarma en la cámara de máquinas, salta en uno de los repetidores que hay en el barco.

	B/S HEROÍNAS DE SÁLVORA B/S DON INDA B/S CLARA CAMPOAMOR	B/S LUZ DE MAR B/S MIGUEL DE CERVANTES	B/S ALONSO DE CHAVES B/S PUNTA MAYOR	B/S MARÍA DE MAEZTU B/S MARÍA PITA B/S MARÍA PITA B/S MARTA MATA B/S SAR MASTELERO B/S SAR MESANA B/S SAR GAVIA
CAPITÁN	1	1	1	1
1º OFICIAL DE PUENTE	1	1	1	1
OFICIAL DE PUENTE	1	1	1	-
JEFE DE MÁQUINAS	1	1	1	1
1º OFICIAL DE MÁQUINAS	1	1	1	1
OFICIAL DE MÁQUINAS	1	-	-	-
CONTRAMAESTRE	1	1	1	1
ELECTRICISTA	2	1	1	1
ENGRASADOR	2	1	1	1
COCINERO	1	1	1	1
MARINERO	4	3	3	2

Como podemos observar en la tabla, las tripulaciones mínimas establecidas varían entre 10 y 16 trabajadores. Sin embargo, las plantillas más cortas se encuentran reforzadas, ya sea en el departamento de Puente o de Máquinas, según la necesidad, estando la menor tripulación compuesta por 12 marinos.

Existen circunstancias en las que se permiten solicitar a Marina Mercante o a las Capitanías Marítimas la modificación del Certificado. Una de estas situaciones, se produjo en SASEMAR, cuando el Buque de Salvamento Punta Salinas, con puerto base en Tenerife, iba a ser dado de baja, al ser sustituido por el nuevo Buque Heroínas de Sálvora. A partir del mes de diciembre de 2023, el B/S Punta Salinas, dejaba de tener los certificados necesarios para navegar, por lo que se solicitó un cambio en el Certificado de tripulación mínima de seguridad. Se pidió que se redujera, basando su justificación en que una vez el barco no pudiera navegar, no era necesaria una tripulación compuesta por un Capitán, un Primer Oficial de Puente, un Oficial de Puente, un Jefe de Máquinas, un Primer Oficial de Máquinas, un Contramaestre, un Electricista, un Engrasador, un Cocinero y tres Marineros; aunque debería contar con tripulación que garantizara la seguridad del buque y sus trabajadores, mientras se encontraba atracado en puerto.

Finalmente, el Certificado emitido por la Dirección General de la Marina Mercante, obligaba a mantener a bordo al menos a: un Capitán, un Primer Oficial de Puente, un Jefe de Máquinas, un Contramaestre, Electricista, un Engrasador y un Marinero. Pasaba de una tripulación mínima de 12 marinos a siete. Aun así, SASEMAR decidió completar este equipo de trabajo con un Cocinero, manteniéndose así hasta el mes de junio de 2024, en el que se produjo la venta del barco.

7. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DE UNA NAVIERA

La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, es del empresario, por lo que le corresponde la organización de la prevención de riesgos laborales, así lo establecen los artículos 30 y 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales³⁰ y el art. 10 del Real Decreto 39/1997³¹, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Existen varias modalidades de organización de la prevención:

- La asunción de la prevención, por parte del empresario: únicamente es posible en empresas de diez o menos trabajadores o hasta 25, si solo cuenta con un único centro de trabajo, desarrolle su actividad de forma asidua, y por supuesto esté capacitado para ello, aunque puede contratar las actividades preventivas que no pueda asumir. Además, deberá someterse a una auditoría externa. En nuestro sector de estudio, el marítimo, esta figura puede ser más viable en barcos de pesca o de recreo, que en la marina mercante.
- Uno o varios trabajadores, podrán para llevar a cabo la actividad preventiva, tanto la propia como la del resto de empleados. Su asignación solo será posible, si se encuentran capacitados para estas funciones, las que no puedan desarrollar, como el supuesto de la vigilancia de la salud, deberá ser realizado por un servicio especializado.
- El servicio de prevención propio, se debe establecer en empresas de más de 500 personas trabajadoras o para aquellas cuya actividad está recogida en el anexo I del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se determinan las actividades de mayor peligrosidad. El personal cualificado, que componga este servicio debe

³⁰ BOE núm. 269 de 10 de noviembre de 1995.

³¹ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

dedicarse íntegramente, a la materia preventiva, las funciones que no puedan desempeñar serán asumidas por un servicio de prevención ajeno. Todas las grandes navieras, como Boluda, Transmediterránea, Balearia, etc. cuentan con un servicio de prevención propio.

- El servicio de prevención ajeno, se podrá establecer, cuando la norma no obligue al empresario a contar con un servicio de prevención propio o para cubrir las situaciones en las que las tres opciones anteriores no sean suficientes, es decir, este servicio puede asumir la actividad preventiva total o parcial. Los requisitos y garantías, que deben cumplir, quienes asuman esta labor, están recogidos en los arts. 16 y siguientes de Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, parcialmente modificados por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción³² y Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción³³.

- Los servicios de prevención mancomunados, son posibles *“entre empresas que desarrollen su actividad simultáneamente en un mismo centro de trabajo, edificio, centro comercial o entre aquéllas pertenecientes a un mismo*

³² BOE núm. 127, de 29 de mayo de 2006.

³³ BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2010.

*sector productivo en un área limitada*³⁴. Esta modalidad debe someterse a auditoría externa. En el sector naval, este tipo de sistema parece tener poca cabida, sin embargo, es posible, por ejemplo, a través de las cofradías de pescadores, varias empresas pesqueras pueden unirse para establecer e implantar las medidas de prevención de riesgos laborales.

Ya hemos visto, que es obligación del empresario, adoptar el sistema que desarrollará las actividades preventivas en su organización, teniendo en cuenta su tamaño y características, así como de dotarlo con los medios necesarios. A pesar de su responsabilidad, no es el único sujeto que entra en juego en esta materia. Necesariamente debemos tener en cuenta a los trabajadores, no solo cuando son designados recurso preventivo. Todos los empleados, tienen derecho a participar en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, siendo informados y escuchados por el empresario.

En cumplimiento con el Código Internacional de Gestión de la Seguridad Operacional del buque y la prevención de la contaminación (Código Internacional de Gestión de la Seguridad (IGS))³⁵, recogida en Reglamento (CE) nº 336/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de febrero de 2006³⁶, que establecen que *“A fin de garantizar la seguridad operacional del buque y proporcionar el enlace entre la compañía y el personal de a bordo, cada compañía designará, en la forma que estime oportuna, a una o varias personas en tierra directamente ligadas a la dirección, cuya responsabilidad y autoridad les permita supervisar los aspectos operacionales del buque que afecten a la seguridad y la prevención de la contaminación, así como garantizar que se habilitan recursos suficientes y el debido apoyo en tierra”*.

³⁴ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Madrid, mayo 1998). Informe y propuestas sobre la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales al sector marítimo.

³⁵ Resolución a.741(18) de la OMI, adoptada el 4 de noviembre de 1993, por la Conferencia de los gobiernos contratantes del Convenio Internacional para la Seguridad de la vida humana en el mar 1974.

³⁶ Diario Oficial de la Unión Europea, DO L 64 de 4.3.2006

La participación de los trabajadores se llevará a cabo a través de los representantes de los trabajadores³⁷, en las empresas con seis o más personas trabajadoras. El art. 35 de la LPRL, define a los delegados de prevención, como “*los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo*”. Este mismo artículo, en su punto 2, establece una escala, en la que con arreglo al número de trabajadores se designará un determinado número de delegados de prevención.

En SASEMAR, el plan de prevención de riesgos laborales establece como modalidad preventiva, el servicio de prevención propio en las siguientes especialidades: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada. Este servicio, conforme a la normativa, se constituye como una unidad organizativa específica, siendo conformada por Jefe de servicio y cinco técnicos especializados. Para la especialidad de medicina en el trabajo, la vigilancia de la salud será llevada a cabo por el Instituto Social de la Marina (ISM),³⁸ acorde al Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo³⁹. También, establece que se podrá contratar un servicio de prevención ajeno acreditado u otras entidades profesionales, de forma puntual, para que lleven a cabo actividades formativas, mediciones, etc, siempre como una actividad complementaria a la del servicio de prevención propio.

El plan de prevención también establece una estructura de apoyo, compuesta por trabajadores designados y recursos preventivos. El objetivo que se busca con esta configuración, es la efectividad en la implantación de las políticas de prevención de la Sociedad en las distintas unidades. Los recursos preventivos, varían dependiendo de los distintos tipos de barco. De esta forma, en las Salvamares, este cometido es del

³⁷ Delegados de personal, comités de empresa y delegados sindicales.

³⁸ El Instituto Social de la Marina es una Entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, de ámbito nacional que actúa bajo la dirección y tutela del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, adscrita a la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones.

³⁹ BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2007.

Patrón, en las Guardamares es del Capitán y en los Buques son competentes el Capitán, Primer oficial, Jefe de Máquinas y Primer oficial de máquinas. La figura del trabajador designado se utiliza durante las varadas⁴⁰, designando a los Inspectores de zona,⁴¹ para complementar el trabajo de los recursos preventivos.

SASEMAR, tiene como persona designada en tierra (DPA),⁴² a dos componentes del servicio de prevención, la directora de Operaciones de la sociedad y un Jefe de área con amplios conocimientos en PRL. Tienen como función principal, la comunicación entre la flota y empresa en materia de seguridad y prevención de la contaminación.

En cuanto a la participación de los empleados en materia de prevención de riesgos, su contribución se canaliza a través de sus representantes. A efectos de representación legal de los trabajadores, en base al art. 15 “*Unidad de flota en la marina mercante*” del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa⁴³, la totalidad de la flota se establece como un único centro de trabajo, por lo que la parte social está compuesta por un Comité de empresa 23 miembros. Entre los componentes de este órgano, en cumplimiento con la escala establecida el art. 35 de la LPRL, cinco de ellos son nombrados delegados de prevención, esta designación la fijan utilizando el criterio de proporción de la relación a la representatividad en el Comité de empresa.

Junto con estos delegados de prevención, en número igual de representantes de parte de la empresa, se crea el Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS), conforme a lo establecido en la LPRL. Esta comisión es paritaria y colegiada, y tiene

⁴⁰ Según el diccionario de la RAE, varar significa: “Sacar a la playa una embarcación para ponerla en seco, para protegerla de las corrientes marinas o para repararla”. Las varadas se producen cuando los barcos entran en un varadero o astillero con el fin de ser reparados o realizar labores de mantenimiento que no son posibles llevar a cabo en puerto.

⁴¹ Los inspectores de zona son personal de tierra de SASEMAR, son el responsable de la dirección y supervisión de los trabajos necesarios para la puesta a punto de la unidad marítima. Las unidades adscritas a cada uno de los inspectores dependen de la zona geográfica en las que tengan establecidos los puertos base.

⁴² *Designated Person Ashore* (DPA): Persona designada en tierra

⁴³ BOE núm. 219, de 13 de septiembre de 1994.

como principal función la consulta regular sobre las intervenciones y procedimientos de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Las partes, se reunirán de forma ordinaria con carácter trimestral, pudiendo solicitar una extraordinaria en supuestos de gravedad o urgencia. Los delegados sindicales y técnicos de prevención podrán participar con voz, pero sin voto. Al finalizar cada reunión, se elabora un acta, indicando los asuntos tratados y acuerdos alcanzados, en la que se podrá anexar la documentación necesaria.

8. RIESGOS LABORALES DE LA FLOTA DE SALVAMENTO MARÍTIMO

Como ya hemos ido descubriendo a lo largo de este TFG, la flota de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima cuenta con distintos tipos de unidades, y cada una de ellas está compuesta de diferentes puestos de trabajo. Por tanto, existen riesgos inherentes al centro de trabajo y otras al desarrollo de las funciones de cada tripulante. También, se debe tener en cuenta, el lugar en el que se desarrolla la actividad, es decir, en puerto o en la mar.

El servicio propio de prevención de SASEMAR, ha elaborado el denominado Manual Informativo del Tripulante (MIT), en el que se especifican los riesgos que se han detectado en las evaluaciones de riesgos, para cada puesto de trabajo. Este documento, forma parte del Sistema de Gestión Integral (SGI), implantado por la empresa. Cada tripulante recibe el manual específico de su categoría, teniendo la obligación de mantenerlo siempre en un lugar de fácil acceso, para poder consultarlo en cualquier momento.

En este documento, se indican los riesgos inherentes al centro de trabajo, que son aquellos que puede sufrir el marino, derivados de las instalaciones y equipos de la unidad, con independencia del trabajo que desarrolle en la misma; y los riesgos

inherentes al puesto, se trata de aquellos que pueden sufrir derivado del desempeño del puesto que desarrolle.

Los riesgos que se pueden producir, por el mero hecho de encontrarse a bordo de las unidades de Salvamento, son los mismos, con independencia del tipo de unidad, Salvamares, Guardamares o Buques. De hecho, no distan mucho de los peligros que se pueden encontrar en cualquier barco mercante. Con relación a los accidentes derivados de la ocupación de las personas que trabajan a bordo, existen algunas diferencias entre los grupos profesionales de cubierta y los adscritos al departamento de máquinas, el único puesto cuyas causas de accidentes se diferencian más del resto de tripulantes es el de cocinero.

Los riesgos más comunes que sufren los trabajadores son:

- Caídas: especialmente al mismo nivel, no tanto a distinto nivel, y de forma residual a la mar. Se producen como consecuencia de resbalones o tropiezos.
- Posturas forzadas: la lesión que más se produce por este riesgo son las lumbalgias, especialmente se producen al pasar tiempo en espacios confinados o al subir a la embarcación a personas rescatadas.
- Fatiga: puede ser física y/o mental. Tal y como lo define la OMI *“La fatiga es un peligro porque puede afectar a la capacidad de la gente de mar de desarrollar su labor de manera eficaz y segura. Es importante destacar que la fatiga afecta a todas las personas, independientemente de sus aptitudes, conocimientos y formación”*. La fatiga mental, puede derivar en enfermedades psicológicas, tales como la ansiedad o la depresión. Recordemos, que Salvamento Marítimo está presente en situaciones de mucho estrés, especialmente en las zonas de mayor afluencia de embarcaciones precarias y sobrecargadas.
- Golpes: generalmente de objetos, que estén siendo manipulados por el trabajador o trabajadores. También, pueden producirse por objetos que se desprendan del equipamiento de la unidad.

- Riesgos ambientales: especialmente debido las altas temperaturas que se alcanzan en la costa durante los meses de verano, pueden provocar golpes de calor o insolaciones.

No podemos olvidarnos, de los riesgos que se producen en los desplazamientos, también se tienen en cuenta los accidentes *in itinere*⁴⁴ y los accidentes en misión⁴⁵. La empresa, ha establecido el criterio de uso del transporte público, especialmente para largas distancias, como se producen en los embarques y desembarques. Según el artículo 32 del Convenio colectivo de aplicación, la empresa asume los gastos de viaje de embarque y desembarque de las tripulaciones de Buques y Guardamares, gestionando desde las unidades estos desplazamientos.

9. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y PROTECCIÓN FRENTE ACCIDENTES

El servicio de prevención propio de SASEMAR, al igual que elabora el MIT, con el objetivo de informar a los trabajadores de los riesgos que pueden sufrir, también elabora una serie de planes, para las operaciones de a bordo (BOP). Aunque son gestionados por los recursos preventivos de cada barco, se encuentran a disposición de todos los trabajadores. Se elabora un documento para cada uno de los trabajos que se realizan en las unidades, especificando para cada riesgo, las técnicas de protección que se deben llevar a cabo.

Los boletines preventivos, son clasificados en tres grupos, en base a las técnicas preventivas: seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. Las de seguridad en el trabajo, son las que están relacionados con la estructura e instalaciones de la unidad, así como las herramientas y maquinaria de la

⁴⁴ Accidente *in itinere*: aquel que se produce durante el desplazamiento al ir o al volver del trabajo, entre el domicilio y el centro de trabajo o viceversa.

⁴⁵ Accidente en misión: aquel que se produce durante un desplazamiento que realiza el trabajador con motivo del desempeño de su actividad.

misma. Las técnicas de higiene industrial, son las que tratan de hacer frente a las posibles enfermedades profesionales. Y, por último, las de ergonomía y psicología aplicada, tratan de evitar los riesgos psicosociales y adaptar los puestos a los trabajadores. Las medidas preventivas, que se llevan a cabo son: la información, los protocolos de actuación, la señalización y los equipos de protección individual. A pesar de todo esto, también existen otras actuaciones que favorecen la reducción de accidentes, como pueden ser la constante renovación y modernización de equipos, la construcción de nuevas naves que necesiten menos mantenimiento, etc.

La información tiene lugar, a través de la entrega del MIT y la puesta a disposición de los BOP, así como de las denominadas “Charlas de motivación”, donde los recursos preventivos, recuerdan o inciden, en determinados riesgos a los equipos de trabajo y las medidas que deben tomar.

Los protocolos de actuación, sirven para sistematizar ciertos comportamientos seguros para los trabajadores, ante circunstancias concretas, no dejando a la libre decisión de las tripulaciones, la manera de actuar, especialmente en momentos de gran exposición frente a riesgos o estrés, donde un fallo podría provocar un accidente laboral grave o muy grave, es decir, se pretende aminorar la influencia del factor humano. La propia Organización Marítima Internacional, ha creado un Subcomité de Factor Humano, Formación y Guardia (HTW)⁴⁶ que *“reconoce que el factor humano es un elemento clave para la seguridad de la vida a bordo de los buques y un factor que contribuye a la mayoría de los siniestros en el sector del transporte marítimo”*⁴⁷.

La señalización de los riesgos, se lleva a cabo mediante los carteles indicadores de los riesgos, cada peligro tiene asociado un dibujo de fácil entendimiento, a pesar de ello,

⁴⁶ HTW: *Human Element, Training and Watchkeeping*. Según la OMI este Comité *“se ocupa del lado humano del transporte marítimo, incluida la formación y certificación; el examen, actualización y revisión de los cursos modelo de la OMI; así como de abordar cuestiones tales como la fatiga”*.

⁴⁷ Subcomité de Factor Humano, Formación y Guardia de la OMI. HTW 7/4 Influencia del factor humano. Labor en curso sobre el factor humano, situación actual y perspectivas futuras (febrero 2020).

todos están especificados en la información prestada a los empleados. Los equipos de protección individual (EPI), son merecedores de una explicación diferenciada y más exhaustiva, por lo que se verán de manera más concreta en el siguiente capítulo de este TFG.

Como medida complementaria, en cuestión de riesgos psicosociales, SASEMAR, tiene contratado un servicio especializado, con el objetivo de asegurar la salud emocional de sus empleados. Todos los trabajadores, tienen acceso a una plataforma on-line, en la que disponen de información, talleres e incluso el contacto de un servicio de psicólogos durante las 24 horas del día los 365 días del año. Por supuesto, esta asistencia, asegura la confidencialidad.

10. EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

El art. 51 del convenio colectivo de aplicación, recoge la obligación de la empresa, de proporcionar la ropa de trabajo y los equipos de protección individual, a cada trabajador, expone, además, que *“deberán cumplir las normas de seguridad y homologación dispuestas por la Ley”*. La uniformidad o ropa de trabajo, que son las prendas de vestir que, de forma voluntaria o por acuerdo colectivo, la empresa entrega a los trabajadores, para que puedan llevar puestas durante el desarrollo de su actividad. Mientras tanto, el art. 17.2 de la LPRL, obliga al empresario a entregar a sus trabajadores los EPI necesarios, así como asegurarse de que los empleados los utilicen cuando no se pueda evitar el riesgo. Ya el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual⁴⁸, en su artículo 2 define los EPI, como *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja*

⁴⁸ BOE núm. 140, de 12/06/1997.

de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”.

A continuación, se indica el listado de EPI, con los que cuentan los marinos de la flota de SASEMAR y el objetivo de su utilización:

- Casco: protege la cabeza ante caída de objetos o caía del trabajador.
- Gafas: evita que partículas o aerosoles entren en contacto con los ojos.
- Pantallas faciales: protege de sustancias que puedan dañar la cara.
- Protectores auditivos: tapones y cascos: evita la exposición ante fuertes ruidos.
- Máscaras / mascarillas: proteger las vías respiratorias.
- Equipo de respiración autónoma: disminuye la respiración de gases o partículas perjudiciales para la salud y/ o el oxígeno es deficiente.
- Equipos respiratorios de escape: sirven para salir de zonas en las que se producen escapes de gases o partículas perjudiciales para la salud y/ o el oxígeno es deficiente.
- Guantes: protege las manos y los brazos de cortes y contacto con sustancias dañinas para la piel.
- Botas de seguridad: protege los pies y tobillos de posibles golpes o aplastamientos por caída de objetos. Sus suelas antideslizantes proporcionan mayor adherencia evitando caídas a nivel, el material del que están compuestas evita accidentes derivados de riesgos eléctricos.
- Buzo: protege casi todo el cuerpo de posibles salpicaduras de productos corrosivos, al tener partes reflectantes permite ver la posición de los marinos durante la noche o lugares oscuros, e incluso mantienen el calor corporal.
- Buzo blanco desechable categoría III 3B/4B: utilizados cuando durante el rescate de personas para evitar posibles enfermedades infecciosas.
- Arnés y línea de vida: evita caídas a distinto nivel.
- Chaleco: ayuda a la flotabilidad de la persona en caso de caía al agua.

- Radiobaliza: ayuda en la búsqueda y localización del tripulante en caso de caída al agua.

11. VIGILANCIA DE LA SALUD

Como ya se adelantó, cuando se trató el tema de la organización de la prevención de riesgos, las funciones de vigilancia de la salud son llevadas a cabo por el ISM, concretamente a través de su programa de sanidad marítima⁴⁹. A través de este programa, el ISM desarrolla una serie de acciones, cuyos objetivos son evitar la aparición de enfermedades y rebajar los riesgos de los marinos. A continuación, trataremos las principales actuaciones que afectan a la flota de SASEMAR, como son los reconocimientos médicos de embarque marítimo, botiquines, la guía sanitaria a bordo y las campañas de vacunación.

El reconocimiento médico de embarque marítimo es un documento obligatorio para todos los trabajadores que desarrollen su actividad en una nave. Su regulación la encontramos en el Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo⁵⁰. La realización de este reconocimiento médico implica el cumplimiento de la obligación del empresario de vigilancia periódica, que debe garantizar a sus empleados, según establece el art. 22 de la LPRL. Estos exámenes médicos, serán realizados por los facultativos del Servicio de Sanidad Marítima del ISM, quienes deben evaluar el estado físico de los marinos, mediante una exploración física, un examen de visión y otro otológico, un electrocardiograma, una espirometría y una analítica de sangre y orina; complementariamente el médico del ISM puede solicitar otras pruebas si lo considerase necesario.

⁴⁹ El Programa de Sanidad Marítima recoge todas aquellas competencias y funciones, propias y específicas del Instituto Social de la Marina, en relación con la atención sanitaria de la gente del mar a bordo o en el extranjero.

⁵⁰ BOE núm. 313, de 31 de diciembre de 2007.

Tras la valoración médica, el facultativo expedirá un certificado, cuya validez máxima será de dos años, excepto para menores de 21 años y mayores de 50, que será máximo de un año, en función del estado de salud determinado. Existen tres calificaciones del grado de aptitud del solicitante:

- Apto: el estado físico es totalmente compatible con el desarrollo de su actividad.
- Apto con restricciones: el estado físico permite el desarrollo de su actividad con ciertas limitaciones, que se indicarán en la resolución.
- No apto: el estado físico no es compatible con el desarrollo de su actividad.

En el supuesto en el que el marino se encuentre en un proceso de incapacidad temporal y se caduque su certificado médico de embarque, no podrá solicitar volver a pasarlo, hasta que no obtenga el alta médica. Debido a esto, en SASEMAR se ha dado el caso en alguna ocasión, en el que, tras una incapacidad temporal, el trabajador ha agotado el plazo máximo y ha sido citado por el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)⁵¹. Tras esto, se ha recibido resolución del ISM, en el que indican que el trabajador no se encuentra en disposición de desarrollar su actividad, pero no se le puede conceder una incapacidad permanente, al haber alcanzado la edad de jubilación. Esto significa, que, a todos los efectos, el trabajador es dado de alta. La jubilación en España es voluntaria, por lo que debe ser el trabajador quien la solicite. Aquí, es donde se genera el conflicto, porque el trabajador inicialmente no estaba dispuesto a jubilarse, por lo que solicitó pasar el reconocimiento médico de embarque y en su resolución, el facultativo de Sanidad Marítima del ISM, indicaba que no era apto. En ese momento, contamos con un trabajador que, según la normativa de Seguridad Social, no puede ser incapacitado permanentemente, pero tampoco puede embarcar, lo que supone una incongruencia pues ambas resoluciones son emitidas por el ISM. Cuando se han dado estas circunstancias, finalmente, la empresa no ha tenido que tomar parte puesto que

⁵¹ Entidad dependiente de la Seguridad Social encargada de valorar las situaciones de incapacidad y elaborar informe de propuesta de alta o incapacidad permanente.

el problema se ha solucionado, porque los empleados han decidido jubilarse. De no haber sido así, la normativa obliga a la empresa a adaptar el puesto del trabajador, pero en el caso de SASEMAR, no existe esa posibilidad.

Los botiquines, es otra de las obligaciones que debe cumplir la empresa. Encontramos su regulación, en el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar⁵², modificado por el Real Decreto 1120/2021, de 21 de diciembre⁵³. En estas normas, encontramos la descripción de los tipos de botiquines que se deben llevar a bordo y armarios donde deben estar situados, que dependerán del tipo de nave; los procedimientos de revisión, y el control de los medicamentos. En SASEMAR, los responsables de los botiquines son los mandos de las unidades.

Junto con los botiquines, completan la asistencia médica a bordo, la Guía Sanitaria a Bordo elaborada por el ISM. El objetivo de este documento es ayudar en la asistencia sanitaria, en el caso de que el personal embarcado tenga la necesidad de asistencia médica y no sea posible comunicarse con el Centro Radiomédico Español (CRME)⁵⁴. La guía, permite al personal embarcado, conocer la forma en la que deben proceder según la enfermedad a la que se enfrenten. De esta forma, se pretende lograr que los tripulantes de un buque puedan recibir la misma asistencia que recibirían si se encontrasen en tierra.

Otra de las medidas importantes, que incide en la salud de los trabajadores de la flota marítima de SASEMAR, son las vacunas, especialmente por el contacto con personas, provenientes de otros lugares del mundo, donde hay enfermedades muy contagiosas no controladas. Constantemente, desde los centros de Sanidad Marítima del ISM, se lanzan campañas de vacunación, como medida de protección de la salud

⁵² BOE núm. 47, de 24 de febrero de 1999.

⁵³ BOE núm. 305, de 22 de diciembre de 2021.

⁵⁴ El CRME es un servicio dependiente del ISM. Está compuesto por personal sanitario, atiende las 24 horas del día, todos los días del año, cualquier consulta médica que pueda surgir a personal embarcado, independientemente del lugar en el que se encuentren.

de los marinos. Algunas de las vacunas, que se proporcionan continuamente, son la del tétanos, gripe y hepatitis B. A pesar de esto, SASEMAR recomienda a sus empleados la vacunación de hepatitis A, meningitis y fiebre tifoidea.

Independientemente de las actuaciones llevadas a cabo por el ISM, SASEMAR en la publicación de las bases de convocatorias públicas, para la cobertura de plazas como personal fijo, establece un cuadro de exclusiones médicas, por lo que aquellas personas que aprueban la oposición deben pasar un examen médico previo a que se le otorgue la plaza. Este reconocimiento médico, será gestionado por la empresa y en todo caso será gratuito para los opositores.

11.1 Buques con amianto

Hace unos se detectó en uno de los buques más antiguos de la flota la presencia de amianto⁵⁵. SASEMAR, procedió a la contratación de una empresa especializada para la retirada de este material. De forma paralela, realizó un estudio de los materiales utilizados para la construcción de los barcos, que se elaboraron en los años en los que el amianto era utilizado por los astilleros. Se encontró amianto en los otros dos buques, sin embargo, en estos no se llevaron a cabo labores de desamiantado pues se determinó que debido a la cantidad de amianto y su localización era más perjudicial para la salud, la manipulación de estos minerales, que no tocarlos, pues el peligro deriva de su fragmentación ya que sus fibras se difunden por vía aérea (polvo de amianto), lo que puede provocar graves enfermedades.

Desde ese momento, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de

⁵⁵ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “El término “amianto” (o “asbesto”), designa un grupo de minerales fibrosos de origen natural, que han tenido y siguen teniendo un uso comercial, pero que pueden causar enfermedades graves y la muerte tanto a los trabajadores como a otras personas expuestas”.

exposición al amianto⁵⁶, se localizó a todo el personal que prestaba o había prestado servicio en alguno de esos tres buques, estuviesen en activo o ya jubilados, para ofrecerles un reconocimiento médico específico. Vigilancia de la salud, que anualmente SASEMAR gestiona, para que todas estas personas, de forma voluntaria y gratuita, acudan a un centro sanitario especializado y realicen un seguimiento médico.

12. FORMACIÓN

Independientemente de la formación académica, que debe adquirir cada marino, en función del puesto que va a desempeñar, existe una serie de estudios complementarios: los Certificados de Formación. Esta formación caduca cada cinco años, es decir, cada trabajador debe revalidar periódicamente los títulos, para poder desempeñar su labor. Aunque algunos de estos certificados son específicos para cada tipo de barco (gaseros, petroleros, etc.), en las unidades de Salvamento se requieren los establecidos en el Capítulo VI del Convenio STCW "*Funciones de emergencia, seguridad en el trabajo, atención médica y supervivencia*":

- Formación básica en seguridad – Todo el personal
- Embarcaciones de supervivencia y botes de rescate (no rápidos) – Todo el personal
- Botes de rescate rápidos: solo para – Solo personal embarcado en los Buques
- Avanzado en lucha contra incendios – Todo el personal
- Oficial de protección del buque – Personal Oficial de Buques y Guardamares
- Formación básica en protección marítima – Personal no Oficial (subalternos) de Buques y Guardamares

⁵⁶ BOE núm. 86, de 11 de abril de 2006.

Toda esta formación, está enfocada a la prevención de riesgos y actuación en caso de accidentes o situaciones de peligro. Bajo el mismo precepto, de forma adicional, SASEMAR requiere a sus empleados la siguiente formación:

- Curso en prevención de riesgos laborales (mínimo 60 horas) - Todo el personal
- Trabajos en espacios confinados - Todo el personal
- Trabajos en altura - Todo el personal
- MARPOL – Todo el personal
- Formación sanitaria específica
 - Inicial – Personal Oficial
 - Avanzada – Personal no Oficial (subalternos)
- Trabajos en caliente – Personal del departamento de máquinas y cocinero
- Manipulación de alimentos - Cocinero
- Curso de soldadura – Personal del departamento de máquinas y contraamaestre

En SASEMAR, existe una gran conciencia sobre la importancia de la formación para prevención de riesgos y la protección frente a accidentes. La formación es la mejor inversión en seguridad y salud de los trabajadores.

13. CONCLUSIONES

El mundo marítimo es medio hostil, que entraña graves peligros, es conocida la alta siniestralidad en el sector, pero no solo es importante el número de accidentes sino la gravedad de estos. A lo largo de la historia, muchas personas han perdido la vida trabajando en la mar, como causa de su trabajo en buques y embarcaciones.

La amplísima legislación nacional e internacional, así como los numerosos convenios y acuerdos internacionales, han ido introduciendo, a lo largo del tiempo, obligaciones y recomendaciones enfocados en la búsqueda de la seguridad y mejora de las condiciones de los marinos.

Como se ha ido analizando a lo largo de este TFG, existen múltiples factores que pueden incidir de forma negativa en la salud de los trabajadores de la flota marítima de SASEMAR. Tanto por mandato normativo, como por política interna de la empresa, se han instaurado una serie de intervenciones en materia de prevención y protección, cuya finalidad es garantizar un buen estado físico y psíquico de los empleados. Estas medidas van desde los turnos de trabajo y tiempos de descanso, número de efectivos en cada unidad hasta las herramientas y materiales puestos a disposición de los trabajadores, sin olvidar la formación e información.

La implementación de todas actuaciones es posible gracias a la estructura organizativa y al sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. Se ha comprobado, que en SASEMAR, existe una compleja configuración del método de implantación de medidas, especialmente por la diferencia que existe entre los tres tipos de unidades (Salvamares, Guardamares y Buques) y por los distintos grupos profesionales, cuyas funciones están muy diferenciadas de unas categorías a otras.

Se puede concluir que, a pesar de las dificultades, parece que todas las acciones preventivas llevadas a cabo en SASEMAR, surten un efecto positivo, pues el número de accidentes sufridos en la flota es relativamente bajo, y lo que es casi más importante, la gravedad de la gran mayoría de accidentes es considerada como leve.

En mi opinión, el trabajo deben continuar, mientras ocurran accidentes y el trabajo afecte de forma negativa a los trabajadores se debe insistir en la mejora de su seguridad, no está en juego algo material que se pueda reparar o sustituir sino la salud de personas.

14. NORMATIVA

Para la realización de este TFG se ha tenido en cuenta multitud de legislación de régimen interno y comunitario, así como convenios internacionales. Por supuesto, tampoco se podía pasar por alto el I Convenio Colectivo de flota de la E.P.E. Sociedad

de Salvamento y Seguridad marítima, que al tratarse de un acuerdo estatutario tiene eficacia sobre todos los empleados de la flota marítima de SASEMAR.

A continuación, se indica la normativa consultada:

- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Real Decreto 1120/2021, de 21 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 14/2014, de 24 de julio, de Navegación Marítima.
- Orden FOM/1634/2013, de 30 de agosto, por la que se aprueban las tarifas por los servicios prestados por la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.
- Resolución A.1047 (27). Principios relativos a la dotación mínima de seguridad.
- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- Real Decreto 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

- Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.
- Reglamento (CE) nº 336/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de febrero de 2006, sobre la aplicación en la Comunidad del Código internacional de gestión de la seguridad y por el que se deroga el Reglamento (CE) nº 3051/95 del Consejo.
- Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006.
- Real Decreto 285/2002, de 22 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar.
- Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.
- Código IGS en su forma obligatoria fue adoptado en 1993 por la resolución A.741(18).
- Ley 27/1992, de 24 de noviembre, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- Convenio internacional sobre Salvamento Marítimo (Londres, 1989).
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio STCW).
- Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974 (Convenio SOLAS)
- Orden de 14 de julio de 1964 por la que se fija el cuadro indicador de tripulaciones mínimas para buques mercantes y de pesca.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Bartolomé Lamarca, I (2011). *Tripulaciones mínimas de seguridad. Análisis de la regulación actual en la Marina Mercante Española* (Trabajo final de carrera para la obtención de la Diplomatura en Navegación Marítima). Barcelona.
- Borràs Salla, Marc (2012). *Organización del tiempo laboral y personal a bordo de los buques mercantes* (Proyecto Final de Carrera de la Facultad de Náutica de Barcelona).
- Curbelo Pérez, Carlos (Mayo 2014). *Prevención de Riesgos Laborales a bordo* (Trabajo Fin de Grado en Náutica y Transporte Marítimo). Tenerife.

- Fotinopoulou Basurko, Olga (Coordinadora) (2014). *La seguridad marítima y los derechos laborales de la gente del mar*. GOMYLEX.
- INSST. *Informe y propuestas sobre la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales al sector marítimo*. Madrid, mayo de 1998.
- ISM. *Guía Sanitaria a Bordo*. Madrid, 1 de octubre de 2013.
- Louro Rodríguez, Julio (2005). *Trabajo a bordo y siniestralidad laboral: condiciones de seguridad y salud en los buques mercantes* (Tesis doctoral). Universidad de La Coruña.
- RAE. www.rae.es
- REVISTAMAR. revistamar.seg-social.es
- SALVAMENTO MARITIMO. www.salvamentomaritimo.es
- Sobrino Heredia, J.M y Oanta, G.A (Coordinadores) (2020). *La constitución jurídica de un espacio marítimo común europeo*. BOSCH EDITOR.
- Subcomité de factor humano, formación y guardia de la OMI. *Influencia del factor humano* (5 de febrero de 2020). HTW 7/4.