
DAJ-AE-004-11
3 enero de 2011

Licenciados
Josué Díaz Ramírez
Luis Diego Serrano Rodríguez
Fiscales
Fiscalía Adjunta contra el Crimen Organizado
Presente

Estimados señores:

Nos referimos a su oficio 1054-FACCO-2010, en el que solicita certificación de información sobre el monto del salario mínimo establecido para los años 2008, 2009 y 2010, para los trabajadores del sector privado; sobre el monto del salario mínimo establecido para los años 2008, 2009 y 2010, para personas que trabajen en el sector privado en actividades pesqueras; sobre las condiciones mínimas laborales, garantías, derechos laborales y de seguridad que deben gozar las personas que laboran en actividades pesqueras, de acuerdo con la legislación nacional e internacional.

En cuanto a los dos primeros puntos, se envió copia de su oficio al Departamento de Salarios de este Ministerio, que es la instancia técnica competente para certificar todo lo relativo a los salarios en el sector privado. En ese sentido, esta Asesoría se ocupará de brindarles la información requerida sobre los otros dos puntos.

En primer lugar, le brindo las disculpas del caso por el pequeño atraso en la atención de su consulta, el cual se debe a la gran cantidad de trabajo que debe atender esta Dirección.

1) Regulación nacional

La regulación específica para los trabajadores del mar, se encuentra en el Capítulo XI del Código de Trabajo, denominado “Del trabajo en el mar y en las vías navegables”, que comprende los artículos 118 al 132¹.

¹ Como base, se utilizó la Resolución 2005-217, de las 9:30 horas, del 30 de marzo de 2005, de la Sala Segunda.

En el artículo 118 se establece que trabajadores del mar y de las vías navegables son aquellos que prestan servicios propios de la navegación -sea los necesarios para la dirección, maniobra y servicios del barco-, a bordo de una nave, subordinados al capitán y por una alimentación de buena calidad y del salario que se haya convenido.

De acuerdo con el artículo 119, el capitán de la nave será considerado como el representante del empleador cuando él no lo fuere y gozará de autoridad, según los casos y las facultades que las leyes comunes le atribuyan.

Según se desprende del numeral 120, el contrato de embarco puede pactarse por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje, requiriéndose un certificado médico en el que se establezca la aptitud física para el trabajo marítimo, que será válido por uno o dos años, según se trate de menores de 21 años o de personas mayores de esa edad, respectivamente. En los contratos por tiempo determinado y por tiempo indefinido, las partes deberán indicar el lugar donde será restituido el trabajador y si no se indicare, se tendrá por señalado el lugar donde embarcó. En los contratos por viaje, el término se contará desde el momento del embarque y hasta que se haya concluido la descarga de la embarcación, en el puerto que expresamente se haya indicado o, en su caso, en el puerto donde tenga su domicilio el empleador. En cuanto a los requisitos del contrato, se establece que éste ha de redactarse por triplicado, uno para cada parte y la tercera el empleador debe hacerla llegar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Su contenido deberá indicar el nombre y los apellidos, la edad y el lugar de nacimiento, se entiende que del trabajador; el lugar y la fecha de la celebración del contrato, el nombre del o de los barcos en los cuales se vaya a trabajar. Si fuere posible, el número de viajes que debe emprender y el cargo que va a desempeñar; el lugar y la fecha en que debe presentarse el trabajador, la modalidad del contrato y el lugar o la fecha de terminación, si es procedente. Debe dejarse constancia de la presentación del certificado médico; y, por último, ha de establecerse el importe del salario que se le vaya a cancelar.

En el artículo 121 se establece la obligación del empleador de restituir al trabajador al lugar o puerto que se haya establecido, según la modalidad del contrato, antes de darlo por concluido. El empleador puede dejar de cumplir esa obligación únicamente en el supuesto de que el trabajador esté en prisión, por un delito cometido en el extranjero, u otras situaciones análogas que hagan imposible el cumplimiento.

Se prevén los supuestos de que una nave costarricense cambie de nacionalidad o perezca por naufragio (artículo 122). En tales casos, los contratos de trabajo se tendrán por concluidos una vez que se cumpla la obligación de trasladar al trabajador al lugar o puerto establecido. En el primer supuesto -cambio de nacionalidad-, los trabajadores tendrán derecho al importe de tres meses de salario, salvo que las indemnizaciones legales sean mayores; y, en el segundo, a un auxilio de cesantía de dos meses, salvo que el artículo 29 les posibilite reclamar uno mayor.

Por otra parte, el artículo 123 señala que el contrato no puede darse por concluido por ninguna de las partes, aún por justa causa, mientras la nave esté de viaje, entendiéndose que está de viaje siempre que no haya llegado al puerto o lugar donde el empleador deba restituir al trabajador. No obstante, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desee dejar sus labores, podrá tener por concluido el contrato, siempre que se ajuste a las prescripciones legales. Se establecen como causas justas, que permiten a los trabajadores dar por concluidos sus contratos, el cambio de capitán, por otra persona que no garantice la seguridad y que no muestre aptitud y acertada dirección; y el cambio de destino de la embarcación (artículo 124).

En el artículo 125 se dispone que las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras cuestiones similares; debiéndose tener en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe; la menor o mayor urgencia de dichas laborales en caso determinado, si la nave está o no en el puerto y otros factores análogos.

Respecto de los trabajadores contratados por viaje, en el artículo 126 se señala que tendrán derecho a un aumento proporcional en la remuneración, cuando el viaje se prolongue, salvo que medie caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo se indica que no resulta procedente la disminución del salario si el viaje se acorta, cualquiera que sea la causa.

El numeral 127 señala que la embarcación con todos sus accesorios -aparejos-pertrechos, fletes, responderá por el pago de los salarios y otras indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 128, el abandono voluntario de la nave, mientras que ésta esté de viaje, implica para el trabajador la pérdida de los salarios no percibidos a los que tuviere derecho, así como cualesquiera otras responsabilidades, salvo el supuesto ya indicado, de que el capitán encontrare sustituto. Dichos salarios serán repartidos por partes iguales entre los restantes trabajadores, cuando no mediare recargo de labores; y, de lo contrario, en forma proporcional entre quienes asuman las labores del cesante.

Según lo dispone el artículo 129, en caso de enfermedad durante el viaje, se establece que el empleador está en la obligación de brindar atención médica, tanto a bordo como en tierra, y deberá reconocerle al trabajador la mitad del salario, al tiempo que está obligado a restituirlo una vez que haya sanado, si el trabajador lo solicitare.

En caso de muerte del trabajador durante el viaje, en el artículo 130 se establecen varias reglas respecto de la liquidación de los salarios que le correspondieren. Luego, se indica que si la muerte ocurrió en defensa de la nave o si el trabajador fue apresado por tal

motivo, debe considerarse que estuvo presente hasta la conclusión del viaje, a los efectos de establecer los salarios a que tendría derecho.

Por último, en cuanto al ejercicio de derechos colectivos, se establece que se considerará ilícita la huelga, cuando la embarcación estuviere navegando o fondeada fuera del puerto (artículo 132).

2) Regulación internacional²

Por encima de la normativa nacional están los Convenios de la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), que atienden las condiciones laborales de la gente de mar, tomando en cuenta la necesidad de este grupo especial de trabajadores de una protección que considere las circunstancias en que se desarrolla su trabajo.

Según la Sala Segunda en la Resolución 2005-217, los convenios y las recomendaciones sobre la materia pueden clasificarse en diferentes grupos. En el primero, se incluyen los que contienen disposiciones generales respecto del trabajo marítimo: el Convenio 108 (sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación); 145 (sobre la continuidad del empleo -gente de mar-); el Convenio 147 (sobre la marina mercante -normas mínimas-) y el Protocolo de 1996 al Convenio 147 (relativo al convenio sobre la marina mercante -normas mínimas-), así como las Recomendaciones números 9 (sobre los estatutos nacionales de la gente de mar); 107 (sobre el enrolamiento de la gente de mar -buques extranjeros-); 108 (sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar); 154 (sobre la continuidad del empleo -gente de mar-) y 155 (sobre la marina mercante -mejoramiento de las normas-).

Otros convenios se refieren al “*acceso al empleo*,” regulándose lo tocante a la edad mínima (Convenio 58), las condiciones físicas (Convenios 16 y 73), calificaciones profesionales (Convenios 53, 69 y 74), las condiciones para obtener las calificaciones requeridas para acceder al trabajo marítimo (Recomendación 137), y el procedimiento para acceder a dicho trabajo (Convenio 179 y Recomendación 186).

Los convenios sobre las “*condiciones del trabajo*”, se incluyen: el Convenio 22 sobre el contrato de enrolamiento; los Convenios 146 y 180, y las Recomendaciones 187 y 153, sobre horas de trabajo, descanso y vacaciones; sobre la repatriación, el Convenio 166 y la Recomendación 174.

² OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global, Malta, Organización Internacional del Trabajo, 2002, pp. 583-698, citada en la Resolución 2005-217, de las 9:30 horas, del 30 de marzo de 2005, de la Sala Segunda.

Otro grupo de convenios y recomendaciones tratan sobre “*seguridad, salud y bienestar.*” En cuanto a la seguridad pueden citarse los Convenios 34 y 68, así como las Recomendaciones 78 y 142. El Convenio 164 regula lo concerniente a la salud, y el bienestar está regido por el Convenio 163 y la Recomendación 173.

En cuanto al *alojamiento* pueden citarse los Convenios 92 y 133, así como las Recomendaciones 140 y 141. También pueden incluirse dentro de este grupo el Convenio 178 y la Recomendación 185, relacionadas con la inspección del trabajo y de las condiciones de vida de la gente de mar.

Finalmente, en cuanto a la “*seguridad social*” pueden citarse los Convenios 8, 55, 71 y 165, así como las Recomendaciones 10, 75 y 76.

3) Convenios ratificados por el Gobierno de Costa Rica

Costa Rica ha ratificado algunos convenios relacionados con el trabajo de mar, específicamente con respecto a las labores pesqueras: el **Convenio 8** sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio) de 1920, aprobado por Ley N° 6729, del 31 de octubre de 1982; el **Convenio 16**, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo) de 1921, aprobado por Ley N° 6728, del 31 de marzo de 1982; el **Convenio 112**, sobre la edad mínima de admisión al trabajo de pescadores de 1959, **Convenio 113**, sobre el examen médico de los pescadores de 1959, aprobado y **Convenio 114**, sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores de 1959, aprobados por Ley N° 3344, del 5 de agosto de 1964; y el **Convenio 134**, sobre la prevención de los accidentes de trabajo de la gente de mar de 1970, aprobado por Ley N° 5851, el 9 de diciembre de 1975. Existen otros convenios relacionados con trabajo marítimo, pero que no son de aplicación a los buques de pesca, por lo que se omite cualquier referencia a éstos en el presente pronunciamiento.

El **Convenio 8** establece la obligación de indemnizar a las personas empleadas en un buque, que les permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque por naufragio. Esta indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de desempleo, con arreglo a la tasa del salario pagadero en virtud del contrato, pero el importe total de la indemnización pagadera a cada persona en virtud del presente Convenio podrá limitarse a dos meses de salario. Para el cobro de estas indemnizaciones, los trabajadores podrán recurrir a los mismos procedimientos que para el cobro de los atrasos de salarios devengados durante el servicio.

Por su parte, el **Convenio 16** prohíbe la contratación para ser empleadas a bordo, de personas menores de dieciocho años, salvo que se trate de los miembros de una misma familia, sin previa presentación de un certificado médico que pruebe su aptitud para dicho trabajo. La continuación del trabajo de los menores dependerá de la renovación del examen médico, a intervalos que no excedan de un año, y la presentación, después de cada nuevo

examen, de un certificado médico que pruebe la aptitud para el trabajo marítimo. Si el término del certificado caducase en el curso de un viaje, se prorrogará hasta el fin del mismo. Excepcionalmente, por la urgencia del caso, la autoridad competente podrá admitir que una persona menor de dieciocho años se embarque sin haberse sometido a los exámenes, a condición de que dicho examen se realice en el primer puerto donde toque el buque.

El **Convenio 112** establece la imposibilidad de emplear personas menores de quince años, salvo en aquellos casos que sea ocasional la actividad a bordo del barco, siempre que ello ocurra durante las vacaciones escolares y a condición de que tales actividades no sean nocivas para su salud a su desarrollo normal; no sean de naturaleza tal que puedan perjudicar su asistencia a la escuela y no tengan como objeto ningún beneficio comercial. De manera excepcional, se podrá autorizar la presencia de niños de catorce años como mínimo, siempre que una autoridad competente cerciore que el empleo es conveniente para el niño, considerando debidamente su salud y estado físico, así como las ventajas futuras e inmediatas que el empleo pueda proporcionarle. Finalmente, se imposibilita emplear personas menores de dieciocho años en calidad de paleros, fogoneros o pañoleros de máquinas en barco de pesca que utilicen carbón.

De acuerdo al **Convenio 113**, toda persona que vaya a ser empleada en un buque de pesca debe presentar un certificado que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo, firmado por médico autorizado por la autoridad competente. Se establece la consulta previa a organizaciones interesadas, de parte de la autoridad competente encargada de determinar la naturaleza del examen médico que deba efectuarse y las indicaciones que deban anotarse en el certificado médico. Se tendrán en cuenta la edad de la persona que vaya a ser examinada y la clase de trabajo que deba efectuar. En dicho certificado deberá hacerse constar que la persona no sufre enfermedad alguna que pueda agravarse en el servicio en el mar, que la incapacite para realizar dicho servicio o que pueda constituir un peligro para la salud de las demás personas a bordo. Tratándose de personas menores de veintiún años de edad, el certificado médico será válido durante un período que no exceda de un año a partir de la fecha en que fue expedido. Tratándose de personas que hayan alcanzado la edad de veintiún años, el certificado médico será válido durante un período que será fijado por la autoridad competente. Si el período de validez del certificado expira durante una travesía, el certificado seguirá siendo válido hasta el fin de la misma.

El **Convenio 114** regula el contrato de enrolamiento que se aplica a las personas empleadas o contratadas a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figuren en el rol de la tripulación, con excepción de los prácticos, los alumnos de buques-escuela, los aprendices sujetos a un contrato especial de aprendizaje los tripulantes de la flota de guerra y demás personas al servicio permanente del Estado. El contrato de enrolamiento será firmado por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador. Deberán darse facilidades al pescador y a su consejero para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado. Las disposiciones relativas a la

firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador del barco de pesca o su representante autorizado y por el pescador. La legislación nacional deberá prever disposiciones para garantizar que el pescador comprenda el sentido de las cláusulas del contrato. El contrato no deberá contener ninguna cláusula contraria a la legislación nacional. La legislación nacional deberá prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato que se consideren necesarias para proteger los intereses del armador del barco de pesca y del pescador.

Según este convenio, deberán adoptarse medidas adecuadas, de acuerdo con la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por las partes convengan de antemano en apartarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.

Deberá conservarse, por la autoridad competente o según disposiciones establecidas por ésta, un documento que contenga una relación de los servicios de cada pescador. Al término de cada viaje o expedición, la relación de servicios que corresponda a dicho viaje o expedición será puesta a disposición de cada pescador o transcrita en su libreta profesional. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse pro duración definida, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indefinida. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.

El contrato de enrolamiento deberá contener los siguientes datos, salvo que la inclusión de uno o varios de ellos sea innecesaria en virtud de que tal cuestión esté ya reglamentada de otra manera por la legislación nacional: a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento; b) el lugar y la fecha de celebración del contrato; c) el nombre del barco o de los barcos de pesca a bordo del cual o de los cuales se comprometa a servir el interesado; d) el viaje o los viajes que deba emprender, si ello puede determinarse el celebrarse el contrato; e) el servicio que va a desempeñar el interesado; f) si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio; g) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente; h) el importe del salario del pescador o, si fuere remunerado a la parte, el importe de su participación y el método adoptado para el cálculo de la misma; o el importe de su salario y de su participación y el método adoptado para el cálculo de la participación si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse estipulado; i) La terminación del contrato, es decir: i) si el contrato se ha celebrado por duración definida, la fecha fijada para la expiración del contrato; ii) si el contrato se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado; iii) si el contrato se ha celebrado por duración indefinida las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el armador del

barco de pesca que para el pescador; j) Todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

A fin de permitir que los pescadores conozcan la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, la autoridad competente deberá prever las medidas necesarias para que los pescadores se puedan informar a bordo, de manera precisa, sobre las condiciones de su empleo.

El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración definida por duración indefinida, quedará legalmente terminado en los casos siguientes:

a) mutuo consentimiento de las partes; b) fallecimiento del pescador; c) pérdida o incapacidad absoluta del barco de pesca para la navegación; d) cualquier otra causa que pueda establecer la legislación nacional.

El *Convenio 134* establece la obligación de las autoridades competentes de cada país marítimo de llevar un control estadístico (el número, naturaleza, causas y efectos de los accidentes del trabajo, indicándose claramente en qué parte del buque y en qué lugar ocurre el accidente) de los accidentes del trabajo que se notifiquen, que no deben limitarse a los accidentes mortales o a los accidentes que afectan al propio buque. Con miras a disponer de una base sólida para la prevención de accidentes del trabajo imputables a riesgos propios del empleo marítimo, deberán emprenderse investigaciones sobre las tendencias generales y los riesgos que revelen las estadísticas. Deberán establecerse disposiciones relativas a la prevención de accidentes mediante legislación, repertorios de recomendaciones prácticas u otros medios apropiados. Estas disposiciones habrán de comprender, en particular, los siguientes aspectos: a) disposiciones generales y disposiciones básicas; b) características estructurales del buque; c) máquinas; d) medidas especiales de seguridad sobre el puente y bajo el puente; e) equipos de carga y descarga; f) prevención y extinción de incendios; g) anclas, cadenas y cables; h) cargas y lastres; i) equipo de protección personal para la gente de mar. Cualquier obligación que incumba al armador de suministrar equipo de protección o dispositivos de otra naturaleza para la prevención de los accidentes deberá ir acompañada de normas para la utilización de dicho equipo o de dichos dispositivos de protección por parte de la gente de mar y de la obligación para ésta de sujetarse a las mismas. Por último, deberá preverse el nombramiento de una o varias personas apropiadas o el establecimiento de un comité apropiado, escogidos entre los miembros de la tripulación del buque, que serán responsables de la prevención de accidentes bajo la autoridad del capitán del buque.

4) Otras particularidades de la relación laboral en actividad pesquera

Consideramos importante hacer unas breves referencias sobre puntos específicos que hayan dilucidado nuestras autoridades judiciales, en el campo de la actividad pesquera:

- **Sobre la forma de pago de salario:** la Sala Segunda en la Resolución 2003-642, de las 9:40 horas, del 05 de noviembre de 2003, se refirió a la forma tradicional de pagar el salario en la actividad pesquera, concluyendo que en otros pronunciamientos se ha verificado que los trabajadores del mar siempre perciben como salario parte de las ganancias de la pesca, en el tanto el mismo supere el mínimo legal. Esto no impide que el salario se pague de acuerdo a una modalidad por tiempo, como puede ser la mensual.

- **Reconocimiento de jornada extraordinaria a capitán de barco:** en la Resolución 2003-273, de las 9:10 horas, del 18 de junio de 2003, se reconoció como tiempo extraordinario las labores desempeñadas por un capitán de barco, por encima de las 12 horas de trabajo a las que estaba sometido según el artículo 143 del Código de Trabajo.

- **Jornadas laborales:** en la Resolución 2003-273, así como en otras resoluciones, también se expone de manera amplia el tema de las jornadas laborales, con base en la dinámica particular que tienen las relaciones laborales en la actividad pesquera. De esta manera, es frecuente encontrar jornadas de trabajo de 24 o 48 horas continuas de trabajo, seguidas de dos jornadas de descanso. La Sala Segunda ha sido concluyente que los límites normativos de las jornadas deben ser respetados, a pesar de la flexibilidad con que pueda desarrollarse la actividad. En este sentido, debemos recordar que de acuerdo al Código de Trabajo existen tipos de jornada ordinaria: la diurna (8 horas diarias y 48 semanales), la nocturna (6 horas diarias y 36 semanales) y la mixta (7 horas semanales y 42 semanales); también jornadas de excepción como la del 143 del Código de Trabajo (12 horas diarias y 72 semanales); o las jornadas para personas menores de 18 años pero mayores de 15 años (6 horas diarias y 36 semanales).

- **Indemnización en caso de terminación del contrato de trabajo:** de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, el pago del auxilio de cesantía reviste particularidades respecto del sistema consagrado en el artículo 29, como se detalló en el punto primero del presente. No obstante, se aplicará el artículo 29, en el tanto sea más favorable para el trabajador la aplicación de la disposición éste numeral.

- **Subsidio por enfermedad:** se presenta una peculiaridad en el régimen de incapacidad por enfermedad durante un viaje, pues corresponde al patrono afrontar el pago de la mitad del sueldo de trabajador (artículo 129 del Código). Es entendido que todo patrono debe honrar sus obligaciones sociales con la Caja Costarricense de Seguro Social.

- **Sobre los demás derechos laborales:** los trabajadores dedicados a la pesca tienen derechos a vacaciones anuales o proporcionales, aguinaldo y, en general, a cualquier otro derecho y garantía establecidos en la legislación laboral y social del país.

Cabe concluir, finalmente, que atendiendo la regulación específica que tiene el trabajo en el mar y en las vías navegables dentro de la legislación laboral costarricense, se trata de una actividad particular y, por tanto, con regulaciones legales e internacionales de

tipo contractual especiales. En esa circunstancia, véase por ejemplo la forma en que se regula la figura del contrato de enrolamiento en el artículo 120; además se brinda un margen de libertad a las partes para definir lo relativo a jornadas, descansos, turnos vacaciones y otras de índole semejante, siempre que se respeten los límites legales (artículo 125); y la forma de indemnización (artículo 122) en caso de terminación por naufragio o cambio de nacionalidad de la nave es “sui géneris” al sistema vigente de acuerdo al artículo 29 del Código de Trabajo, entre otros detalles que se han destacado en las páginas anteriores.

De ustedes con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefa a.i.

KCM/lsr
Ampo 6D