

Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia

Maritime Labor Risks. Situation applied to Seafarers and
Maritime Experts in Colombia

Luis Eduardo Chávez Perdomo
Armada Nacional
lechp8@gmail.com

Cómo referenciar este artículo: Chávez Perdomo, L. E. (2017). Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia. *Verbum*, 12(12), 51-72.

Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la situación laboral del hombre del mar, y los encuestadores; su riesgo, condiciones, instrumentos y cómo es el problema en Colombia, el alcance del Convenio Internacional del Trabajo Marítimo (2006) de la OIT en Colombia, basado en el estudio de los componentes del Derecho Marítimo Internacional, el desarrollo normativo de los derechos y la situación que enfrenta la gente de mar, para finalmente recomendar la necesidad imperiosa de ratificar este instrumento internacional. Se desarrolló de acuerdo con los parámetros de una investigación básica legal de tipo descriptivo y con un foco exploratorio.

Palabras clave: derechos de los trabajadores, hombres de mar, riesgos laborales.

Abstract

The main objective of the present investigation was to determine the labor situation of the man of the sea, and the surveyors their risk, conditions, instruments and how is the problem in Colombia, the scope of the International Labor Agreement of the ILO (2006) of the ILO in Colombia, based on the study of the components of International Maritime Law, the normative development of the rights of seafarers, and the situation faced by seafarers, to finally recommend the urgent need to ratify this international instrument. It was developed under the parameters of a basic legal investigation, of descriptive type with exploratory scope.

Key words: workers' rights, seafarers, labor risk.

Recibido: Julio 15 de 2017

Aceptado: Octubre 20 de 2017

Introducción

El desarrollo normativo que refiere para la gente de mar tiene una serie de complejidades debido precisamente a que para desarrollar actividades en el mar, hay que tener en cuenta el mar, y este tiene su propia dinámica, movimientos de oleaje, cambios climáticos, y su reacción en movimientos a bordo, el manejo de equipos cada vez más especializados, la zona geográfica, los avances tecnológicos de a bordo y, dependiendo de la carga, procedimientos especiales para minimizar riesgos, hace que el trabajo a bordo se desarrolle con especiales protocolos para la embarcación o buque, y por lo tanto es una actividad compleja. La norma debe ser especial, aunque para el ejemplo de Colombia se aplica la misma norma que para las actividades terrestres. Por esta razón al revisar la normativa internacional y compararla con la nacional, nos muestra una realidad, y teniendo en cuenta la especialidad como fundamento del Derecho Marítimo, esta debe ser aplicada para trabajar y vivir a bordo.

Esta problemática en Colombia hace que los riesgos laborales de los trabajadores marítimos y portuarios (o gente de mar) no sean identificados de manera correcta, lo cual afecta la protección eficaz de sus derechos; pues existen una serie de normas que no se aplican, y por no ser una actividad de relevancia para el país existen conflictos normativos que no se tienen en cuenta al momento de evaluar situaciones ante las Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP).

La vivencia de esta situación, efectivamente es compleja, pues aunque existe la Autoridad

Marítima en Colombia y en ella se fungen las funciones de Estado Rector de Puerto, al ser de carácter laboral y no existir convenio con el Ministerio de trabajo, no se realizan las inspecciones necesarias donde se verifique correctamente la habitabilidad y mucho menos norma especial para trabajos a bordo, ya que los inspectores de este ministerio no lo tienen reglamentado.

Por esta razón, el desarrollo de este trabajo se hace bajo los parámetros de una investigación legal básica, de tipo descriptivo y con alcance exploratorio, que muestre lo que, hasta ahora, en materia de derecho laboral marítimo existe, para poder recomendar a la comunidad marítima la necesidad de su reglamentación.

La reglamentación Internacional

La OIT¹ en su manual de Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos (ILO, 1996), establece, dentro de las Obligaciones generales de la autoridad competente de los Estados de abanderamiento, que “La legislación nacional o la autoridad competente deberían establecer disposiciones que permitan instituir una colaboración sistemática entre los armadores y la gente de mar, a efectos de fomentar la seguridad y la salud a bordo de los buques y que tales medidas podrían consistir, sin limitarse a ellas, en las disposiciones siguientes: a) el establecimiento en cada buque de un comité de seguridad y salud, con facultades y obligaciones bien definidas; b) el

1 International Laubor organization – Organización Internacional del trabajo.

nombramiento por elección de uno o varios representantes de seguridad de la gente de mar, con facultades y obligaciones bien definidas, y c) el nombramiento, por parte del armador o del capitán, de un oficial que cuente con las debidas calificaciones y experiencia para fomentar la seguridad y la salud” (ILO, 1996, p.4). Pero además sugiere que “cuando ya se hayan establecido reglamentos o leyes nacionales, la autoridad competente debería asegurarse de que la organización y ejecución de esas disposiciones no sean menos eficaces” (ILO, 1996, p.5), buscando así una seguridad jurídica para el trabajador marítimo-portuario, “y si se encuentran deficiencias por parte de otros Estados” (ILO, 1996, p.5) como ejercicio de control del Estado rector del Puerto, “la autoridad competente debería proceder sin demora a efectuar investigaciones en los buques matriculados en su territorio y, si fuera necesario, debería tomar medidas correctivas” (ILO, 1996, p.5), y “si existe algún peligro la seguridad del buque o la seguridad y salud de la tripulación, la autoridad competente debería adoptar medidas idóneas, de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, para asegurarse de que se prohíba la zarpa del buque mientras no se hayan corregido tales deficiencias y no se acaten las leyes y reglamentos pertinentes” (ILO, 1996, p.6). En últimas “la autoridad competente debería establecer los requisitos, mediante leyes y reglamentos, a que han de estar sujetos los servicios, las instalaciones y los procedimientos médicos, así como la capacitación médica de personal a bordo de los buques, según corresponda” (ILO, 1996, p.6).

A su vez, como ya se expresó, la OIT, en el repertorio de recomendaciones de Seguridad y

salud en los puertos, nos muestra que “el sector portuario internacional se remonta a los albores de la civilización. Desde entonces no ha dejado de progresar, si bien los métodos de manipulación de la carga, que eran a la vez arduos y peligrosos, apenas cambiaron hasta el decenio de 1960, con la introducción de los contenedores y de los sistemas de transbordo rodado” (ILO, 2005, p.1). Ese momento histórico que conlleva la revolución del contenedor hizo unos avances técnicos que se han venido sucediendo desde entonces, por ejemplo, con la adopción de maquinaria de manipulación cada vez más moderna, de mucha mayor capacidad y alcance.

Muchas de las mejoras están inmersas en “los métodos de manipulación de la carga que han aumentado considerablemente la seguridad de los trabajadores portuarios, otros cambios han acarreado nuevos peligros, por lo cual todavía se considera que el trabajo portuario entraña un riesgo muy grande de accidentes” (ILO, 2005, p.2). Por otra parte, la privatización del sector ha modificado de manera importante la organización de los puertos y el empleo en los mismos, recurriéndose, por ejemplo, de manera creciente a trabajadores no permanentes.

En el desarrollo de esta temática se buscará analizar el concepto de Seguridad y Salud Laboral desde la perspectiva de la protección de las personas, del trabajo a bordo de los buques y en las condiciones en que este se desarrolla, para alcanzar el objetivo de crear un clima de bienestar laboral y social aceptable, que proteja a los trabajadores de posibles accidentes laborales.

La comunidad internacional, a través de la OIT, concretó “El Convenio sobre el trabajo ma-

rítimo, de 2006”, el cual contempla exhaustivamente los derechos y el sistema de protección en el lugar de trabajo de la gente de mar en el mundo, buscando asegurar condiciones de trabajo dignas y, al mismo tiempo, establecer condiciones de competencia leales entre armadores. Este instrumento legal consolida y actualiza 68 normas internacionales del trabajo, relacionadas con el sector marítimo, adoptadas en los últimos 80 años.

Todos los buques están bajo la aplicación, con respecto a la Seguridad Marítima en sentido amplio, de una normativa internacional (OMI, OIT, etc.) y las normas nacionales del país de bandera. Dependiendo del grado de desarrollo administrativo del país de abanderamiento, observamos el grado de cumplimiento de estas normas referentes a la Seguridad Marítima, e igualmente sucede con la aplicación y el cumplimiento de normas dirigidas a proteger el derecho de los trabajadores en su actividad diaria a bordo de los buques.

Es destacable la intensa labor legislativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la protección de la salud de los trabajadores del mar, concretada en Resoluciones y Convenios que tratan de la edad mínima para trabajar a bordo de buques mercantes, sobre la alimentación y fonda, sobre los alojamientos de la tripulación, la prevención de accidente de trabajo, el bienestar de la gente de mar, tanto en buque como en los puertos (ILO, 2005, p.3).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es el órgano facultado para elaborar los

convenios que tratan los aspectos laborales de las diferentes ocupaciones del sector. Estos convenios suponen la base sobre la que se apoya la legislación nacional de los países firmantes de los mismos, lo que podría ampliar la visión sobre la reglamentación del contrato de trabajo de la tripulación, pues además de aplicar el régimen sustantivo de trabajo, está regulado por convenios, acuerdos, tratados y recomendaciones dados por la OIT.

La regulación de la Marina Mercante internacional ha intentado mantener un estado de derechos mínimos laborales del trabajador y la trabajadora, solventando de esta forma numerosos problemas de explotación y precariedad desde la década de los años 20 del pasado siglo (Europeo, 2002, p.34).

La situación laboral, entendida como el conjunto de condiciones de trabajo que caracterizan una ocupación profesional, es decir, la duración de la jornada, tiempos de descanso y sistema de vacaciones, es un factor primordial en este sector debido a la especificidad de las actividades y entorno en el que se desarrollan. Han sido numerosos los esfuerzos realizados a escala internacional para poder regularlas, estableciendo unos mínimos que permiten a los trabajadores y trabajadoras conocer sus derechos y sus obligaciones como medio para evitar la explotación de los mismos, exceso de jornadas, alimentación, etc., con repercusiones tanto en la salud de estos como la seguridad del buque y de sus ocupantes. La regulación de las condiciones laborales debe contener aspectos referentes a la duración de la jornada laboral, régimen de vacaciones, beneficios, dietas, condiciones

de trabajo, derechos sindicales, etc. (Europeo, 2002, p.65)

El trabajo que se desarrolla en el Campo del Buque de Marina Mercante está ajustado por un conjunto de características que el medio marino le impone de manera extraordinaria. El barco, como elemento de transporte marítimo, de fábrica o pesca, donde se desarrolla la actividad diaria de los profesionales, es considerado como “Lugar de Trabajo”; pero a su vez también tiene implícita la condición de “Domicilio temporal” de los tripulantes. Esta doble condición hace que los trabajadores estén sometidos a unas condiciones laborales y de vida diferentes a las de otros sectores del mundo laboral, situación completamente especial que diferencia el estatus laboral de lo que normalmente se desarrolla en tierra.

Las características de este centro de trabajo determinan la organización del trabajo y el bienestar social. Las podemos resumir en los siguientes puntos:

- Es un Centro de Trabajo que carece de una base firme, flota sobre el agua y está sometido constantemente a movimientos producidos por agentes externos (viento, olas, etc.). Por tanto, supone un medio bastante inestable y en continuo movimiento.
- Es un Centro de Trabajo móvil, se desplaza de un puerto a otro.
- En este Centro de Trabajo, con un alto grado de convivencia entre los tripulantes del buque, agravándose con la limitación física de los espacios, pero, a su vez, también se sufre un aislamiento social y familiar, además de restricciones.
- Las condiciones de trabajo en el buque difieren de centros de trabajo, con prolongaciones excesivas de jornadas laborales, descansos diarios muy reducidos, falta de descansos semanales, ausencia de días festivos, de acuerdo a las funciones de cada tripulante, pero además existen funciones como equipo, etc.
- Las condiciones de seguridad en los buques son determinadas por el número de tripulantes a bordo, que generalmente están en función de la operatividad del buque y no de la seguridad del mismo.
- La introducción de nuevas tecnologías a bordo de los buques supone una reducción de tripulación y, posteriormente, la aparición de nuevas tareas hacia esa tripulación, disminuida con incidencias negativas en la salud (estrés, hipertensión, depresiones, insomnio, ...).
- El barco como centro de trabajo está sometido permanentemente a ruidos y vibraciones durante las 24 horas, pero, además, una serie de equipos y elementos necesarios para el desarrollo de la labor en la plataforma, como grúas, cuerdas, amarres, entre otros, donde no existe un tiempo de recuperación básico a la exposición durante el tiempo de descanso o de ocio, como ocurre en otros sectores industriales.
- La comunicación a bordo se ve afectada por la diversidad de idiomas que condiciona la actividad laboral, la seguridad y la salud de los tripulantes (Europeo, 2002, p.67).

En general, los instrumentos internacionales de trabajo para la gente de mar los podemos concretar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Instrumentos internacionales del trabajo relacionados con la gente de mar

No.	Convenio
7	Sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920.
8	Sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920.
9	Sobre la colocación de la gente de mar, 1920.
22	Sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926.
54	Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936.
55	Sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936.
56	Sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936.
57	Sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1936.
70	Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946.
71	Sobre las pensiones de la gente de mar, 1946.
72	Sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946.
76	Sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946.
114	Sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959.
145	Sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976.
147	Sobre la marina mercante (normas mínimas), 1987.
163	Sobre el bienestar de la gente de mar, 1987.
164	Sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987.
165	Sobre la seguridad social de la gente de mar, 1987.

Fuente: Adaptado de (OIT, 1990). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (número 147) sobre la marina mercante (normas mínimas) y a la Recomendación (número 155) sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976 (Cadena Carreño, 2017, p.15).

Por lo anterior, y en razón del volumen, variedad y complejidad de los citados instrumentos, por la especificidad del trabajo, por ejemplo, en los buques-tanque petroleros, y con el fin de tener una uniformidad y justa competencia en el trabajo para las actividades en el mar, se adoptó en 2006 el Convenio sobre Trabajo Marítimo por la sesión número 94 de la Conferencia Internacional del Trabajo, logrando compilar en un mismo texto la mayor parte de la normativa vigente en

el área, con las previsiones de los principios considerados fundamentales.

Haciendo una sinopsis de lo ocurrido a nivel regional, la actividad naviera y, por tanto, las relaciones laborales en el mar, han tenido desarrollos importantes. Sin embargo, las regulaciones en torno a las mismas y la ratificación de los instrumentos que conforman el derecho del mar, en materia de trabajo marítimo, no han sido adoptadas unánimemente.

Al estudiar el caso de Argentina, país que hace parte de la OMI (Organización Marítima Internacional) desde 1953, se puede establecer el siguiente derrotero. A partir de 1976 promulga la Ley del Contrato de Trabajo (número 20.744), donde se da el reconocimiento de la especialidad de la actividad, regula a la gente de mar; sin embargo, todavía son aplicables algunas normas del Código de Comercio; posteriormente, se expide la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo (19.587)-1972-; seguida de la Ley de Riesgos del Trabajo (25.212)-1999-; y la Ley de Ordenamiento Laboral (25.877)-2004-; las cuales contemplan los derechos y principios esenciales para el trabajo marítimo. Para el 2014, ratificó el CTM 2006, en temas como la atención médica, prestaciones de enfermedad, prestaciones de vejez, prestaciones por lesiones profesionales, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad y prestaciones de invalidez (OIT, 2016).

Chile, por su parte, forma parte de la OMI desde 1972. En el Código de Trabajo prevé la contratación de la gente de mar, salario, horas de trabajo, entre otros; a la fecha no ha ratificado el CTM, teniendo debilidades al respecto,

al no poseer un sistema de control para la contratación y la colocación; existe la posibilidad de pactar horas extra sin límites, y consagra ocho horas al día calendario como descanso mínimo; en cuanto al derecho a vacaciones, se destaca que el cálculo de las mismas en la legislación nacional se hace con base en 1.25 días por mes de trabajo, mientras que el Convenio exige como mínimo 2.5 días civiles por mes de empleo (Sagaray, 2010).

Por otro lado, Ecuador forma parte de la OMI desde 1956. Aunque no tiene ratificados convenios OIT sobre gente de mar, en su normativa nacional sobrepasa el Código de Policía Marítima, que sujeta la navegación al registro público de los tripulantes, sean nacionales o extranjeros; contempla la obligación de obedecer al capitán, y regula las condiciones de trabajo, salud y alimentación suficiente, pero, además, reglamenta la asistencia en caso de muerte o por lesiones, y la repatriación.

Perú, a su vez, desde 1968 hace parte de la OMI, y desde el 2009 ratificó el Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006 (CTM) integralmente; también ha ratificado el Convenio 147 (Normas mínimas); y el 178 (Inspección del trabajo). Desde el 2001 ha expedido disposiciones tales como el Reglamento de la Ley de Control y Vigilancia de las Actividades Marítimas, Fluviales y Lacustre; el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo; la Ley 28583 de Reactivación y Promoción de la Marina Mercante Nacional, (Sagaray, 2010) teniendo una aplicación a todos los espacios acuáticos.

Por último, Colombia forma parte de la OMI

desde 1974, y ha ratificado los convenios 8, 9, 16, 22 y 23; también el Convenio 81 sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio. A la fecha no ha implementado el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 (Sagaray, 2010).

Como se observa, la mayoría de países en la región no han ratificado el CTM 2006, a pesar de su participación activa en el sector marítimo, y la existencia de un volumen significativo de relaciones laborales en el mar con sus nacionales, amenazando la protección a los derechos de los trabajadores marítimos.

CTM (Convenio de Trabajo Marítimo) 2006

Este convenio es fruto de un trabajo aunado entre la OIT y los armadores, que tiene como fundamento la resolución adoptada por la OIT, en 2001, de parte de las organizaciones internacionales de armadores y gente de mar en la OIT, debido a que “el sector del transporte marítimo es la primera industria de alcance mundial que requiere una respuesta global, medidas reglamentarias internacionales adecuadas aplicables a toda la industria” (Chaumette, 2008, p.65).

Observa los derechos y el sistema de protección en el lugar de trabajo para más de 1,2 millones de marinos en el mundo. El Convenio busca asegurar condiciones de trabajo decentes para la gente de mar y, al mismo tiempo, establece ambientes de competencia leales entre armadores, y considera que los marinos son esenciales al comercio internacional y al sistema económico global (Chaumette, 2008, p.71).

Su organización consta de tres partes di-

ferenciadas, que están inter-relacionadas: los artículos, el reglamento y el código. Los dos primeros establecen los derechos, principios y obligaciones básicas para los Miembros; por su parte, en el Código lo que se detalla es la aplicación del Reglamento. Este, a su vez, comprende por una parte A, de normas obligatorias y una parte B, de pautas que no son obligatorias, el Reglamento y el Código se encuentran organizados en 5 temas definidos:

Título 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques.

Título 2: Condiciones de empleo.

Título 3: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda.

Título 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social.

Título 5: Cumplimiento y control de la aplicación.

Se entiende entonces que el Convenio se encarga de establecer flexibilidad para aplicar esos principios y asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación se haga de manera apropiada (Chaumette, 2008).

Una de sus principales fortalezas es el Título 5, relativo al cumplimiento y la aplicación de las disposiciones y el procedimiento simplificado de enmienda, ya que comprende la regla sobre las responsabilidades del Estado del pabellón; la regla sobre las del Estado rector del puerto; y la regla relativa a las responsabilidades del proveedor de la mano de obra. Cada uno de ellos se encarga de las responsabilidades que le incumben, en virtud del presente convenio, en lo concerniente al reclutamiento y la ubicación de los marinos, así como su protección social, en

particular cuando tienen su nacionalidad o son residentes (Chaumette, 2008).

Presenta además tres objetivos principales: establecer (en sus artículos y Reglamento) un conjunto sólido de principios y derechos; permitir (a través del Código) que los Miembros tengan un grado considerable de flexibilidad en la manera de aplicar esos principios y derechos; y asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación de los principios y derechos se haga de manera apropiada (a través del Título 5) (Chaumette, 2008).

Según Doumbia-Henry, su relevancia se debe a que reúne en un solo instrumento los estándares internacionales mínimos para garantizar un trabajo decente, en donde cada marinero tiene derecho a “un lugar de trabajo seguro y protegido que cumpla con los estándares de seguridad; condiciones de empleo justas; condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo; protección de la salud, atención médica, bienestar social y otras formas de protección social” (Doumbia-Henry, 2013).

Así mismo, ayuda a facilitar condiciones equitativas para los armadores que operen bajo el pabellón de los países que lo han ratificado el CTM, 2006, de forma que las condiciones de trabajo decente vayan de la mano de una competencia justa (Doumbia-Henry, 2013).

Por su parte, el Convenio prevé un certificado de trabajo marítimo, el cual puede ser otorgado a las embarcaciones una vez que el Estado de abanderamiento verificó que las condiciones de trabajo a bordo de un buque cumplen con la

legislación nacional de aplicación del convenio. (OIT, 2006).

En conclusión, el nuevo Convenio consolida y actualiza 68 Convenios y Recomendaciones para el sector marítimo, adoptadas por la OIT desde 1920; y da un paso adelante para garantizar reglas de trabajo equitativas para los Estados, ya sea de abanderamiento, de estado rector de puerto y armadores, que hasta ahora han pagado un alto precio a la competencia desleal por parte de quienes operan con barcos que no reúnen los estándares mínimos. El Convenio es absoluto y establece, en un solo instrumento, los derechos de los marineros a laborar en condiciones de trabajo decentes.

La profesión del Oficial mercante

Ahora bien, es conveniente analizar la condición de profesional del Oficial Mercante, conforme a las disposiciones legales vigentes en la República de Colombia. Al respecto, es importante recordar lo expresado en la Ley 35 de 1981, por medio de la cual se aprueba el “Convenio Internacional sobre las Normas de Formación, Titulación y Guardia de la Gente del Mar”, firmado en Londres el 7 de julio de 1978, el cual expresa, en su artículo 2, expresa en el literal c): Por “título”, el documento válido, sea cual fuere el nombre con que se le conozca, expedido por la Administración o con autoridad conferida por la Administración, o bien reconocido por ella, en virtud del cual se faculta al titular de dicho documento a desempeñar el cargo allí indicado o según le autoricen las reglamentaciones del país de que se trate; y en el literal d): Por “titulado”, debidamente provisto de un título; siendo este

un régimen universal que incluso permite la movilidad entre los estados firmantes, donde se exigen unas competencias para poder ostentar dicho título.

Así las cosas, es claro que los Estados firmantes exigen requisitos de preparación y aptitud para los diferentes cargos a bordo, basados en una norma general. El artículo 4 sobre los títulos clarifica esto de la siguiente forma: el numeral 1 establece que se expedirán títulos de capitán, oficial o marinero a los aspirantes que, de acuerdo con criterios que la Administración juzgue satisfactorios, reúnan los requisitos necesarios en cuanto a períodos de embargo, edad, aptitud física, formación, competencia y exámenes, de conformidad con lo dispuesto en el anexo del Convenio; y el numeral 2 expresa que los títulos de capitán y de oficial expedidos, de conformidad con el presente artículo, serán refrendados por la Administración que los expida, ajustándose al modelo dado en la Regla I/2 del anexo y a lo prescrito en esta. Si el idioma utilizado no es el inglés, el referendo incluirá una traducción a ese idioma.

Por otro lado, el Decreto 1597 del 5 de Agosto de 1988, “Por el cual se reglamenta la Ley 35 de 1981 y parcialmente el Decreto Ley 2324 de 1984”, en su artículo 1, tiene como objeto establecer las normas y los requisitos para la formación, titulación y ejercicio profesional de la gente de mar que compone las tripulaciones de los buques de la Marina Mercante Colombiana, dedicados al transporte marítimo, la pesca, las actividades de recreo y otras.

Esto se plasma de mejor forma cuando la

norma define al Pilotín (D1597, 1988, p.6) como un “Alumno de último año de Escuela Náutica de Oficiales de Cubierta o Máquinas, reconocida por la Autoridad Marítima, embarcado para prácticas y entrenamiento profesional,” y, posteriormente, habla del título, y que la ley, en forma análoga, da a la licencia de navegación (D1597, 1988, p.18), teniendo un alcance mayor al título obtenido en la preparación con las debidas competencias para ejercer la navegación y todos los trabajos que se realizan a bordo.

En la misma, el Director General Marítimo y Portuario, en consulta y coordinación con el Ministerio de Salud y teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 35/81, sobre los requisitos de aptitud física para la Carrera del Mar, y la práctica internacional corriente, prepara para aprobación del Gobierno Nacional el “Reglamento de Requisitos Mínimos de Aptitud Psico-física e Inhabilidades para la Carrera del Mar” (D1597, 1988, p.23). Sin embargo, hasta que este reglamento no sea expedido por el Gobierno Nacional, la Autoridad Marítima podrá fijar unos requisitos mínimos de aptitud física que deberá cumplir la gente de mar para su ingreso y ejercicio profesional, teniendo en cuenta, además de la buena salud para vivir en comunidad, unos mínimos de capacidad visual, color de la visión, capacidad auditiva y facultad de hablar y comunicarse.

En este sentido, se dan los parámetros para obtener licencia de navegación para el transporte marítimo por primera vez (D1597, 1988, p.23) y estas exigencias son requisitos sin los cuales no podrá el peticionario entendido este como el solicitante de la licencia pedir el documento

que lo acredita con la idoneidad para realizar los trabajos en ejercicio de la navegación.

Por otro lado, la idoneidad (D1597, 1988, p.24), se acreditará, ante la Autoridad Marítima para Oficiales de Puente y Maquinistas de Altura, con el requisito de ser egresados de las Escuelas de Oficiales Mercantes de Altura (Escuela Naval Almirante Padilla), lo cual limita a otras escuelas de formación en este tema.

La acreditación de estas competencias se efectúa con dos documentos administrativos, como la licencia y la libreta de embarque.

La Licencia de Navegación es el documento que acredita la idoneidad del tripulante, para su desempeño a bordo, siendo obligatoria para todos y cada uno de ellos. Este documento tiene carácter obligatorio para todos los tripulantes de naves dedicadas al transporte marítimo, a partir del 28 de abril de 1989 (D1597, 1988, p.15).

Por otro lado, la Libreta de Embarco, por su parte, acredita, además de los períodos de embarco del tripulante y los cargos desempeñados a bordo, la aptitud física del titular en los términos señalados por la Ley 35/81, y / o el presente Decreto, en particular en lo referente a la vista y el oído, y, en algunos casos, el habla, siendo, a su vez, obligatoria para toda la gente de mar de transporte marítimo, a quienes se refiere la presente Parte, con excepción de quienes efectúen embarco de entrenamiento, bajo cualquier condición, como supernumerario a bordo y de los auxiliares de marinería, a quienes se refiere el Artículo 6, numeral 31 (D1597, 1988, p.16).

En este conglomerado normativo no podía faltar el decreto-ley 2324 de 1984, como referente a la condición de las gentes de Mar y su ejercicio profesional, el cual, en su artículo 5, tiene como funciones y atribuciones de la Dirección General Marítima las siguientes:

.....

11. Autorizar, inscribir y controlar el ejercicio profesional de las personas naturales y jurídicas dedicadas a las actividades marítimas, en especial las de practica, remolque, agenciamiento marítimo, corretaje de naves y de carga, portuarias, estiba, dragado, clasificación, reconocimiento, bucería, salvamento y comunicaciones marítimas, y expedir las licencias que correspondan.

12. Asesorar al Gobierno en la regulación y control de los centros de formación, capacitación y entrenamiento de la gente de mar, sus planes y programas, e inscribir y expedir las licencias profesionales a sus egresados; expedir las licencias a los peritos en las distintas actividades profesionales marítimas e inscribirlos como tales.

Por otro lado, la norma habla del agrupamiento del personal, y establece que “el personal de las naves y artefactos navales y el que ejerce profesiones, oficios u ocupaciones conexas con las actividades marítimas, fluviales, lacustres y portuarias que se desempeñan en tierra, se agrupan en: a. Personal de mar, b. Personal de tierra de la marina mercante,...” (DL, 1984, p.133), haciendo una clasificación por el lugar donde desarrollan actividades.

Esta aclaración es pertinente pues existen actividades de marina mercante que se desarrollan en tierra y que requieren de personal calificado para que toda la cadena de movimiento, cargue y descargue en instalaciones portuarias sea calificado. Para estos casos la norma expresa lo siguiente. “Forma parte del personal de tierra de la marina mercante el dedicado a ejercer profesión, oficio u ocupación relacionada con las actividades marítimas, fluviales o portuarias” (DL, 1984, p.139). Este es un tema de revisión importante por parte de la autoridad, pues no es simplemente calificarse como profesional, sino que requiere conocimientos técnicos para que los trabajos en tierra sean tripulados por personas idóneas; un ejemplo de esto es lo relacionado con el PBIP, para el cual no necesariamente es requisito ser gente de mar, y esto puede ser complementado por las condiciones generales exigibles, que establecen que “para ser habilitado por la autoridad marítima el personal de tierra de la navegación debe acreditar condiciones morales y cuando sean necesarias, condiciones físicas compatibles con la actividad a desarrollar” (DL, 1984, p.133).

Hasta ahora, la revisión normativa no genera duda alguna de la responsabilidad, que en cabeza de la Dirección General Marítima, recae para autorizar, inscribir y controlar el ejercicio profesional de las personas naturales y jurídicas dedicadas a las actividades marítimas de expedir las licencias que correspondan.

Por último, el DECRETO 1790 del 14 de Septiembre de 2000, “por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas

Militares”, establece que la validez profesional de grados militares, al respecto, los grados que el Gobierno Nacional otorgue a los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, se considerarán títulos profesionales, tecnólogos o técnicos profesionales, según el caso, y por tanto, habilitarán a quienes los posean para el desempeño de funciones públicas en cargos que de acuerdo con las correspondientes disposiciones orgánicas o estatutarias, exijan acreditar el título (D1790, 2000, p.7).

Para el caso de los oficiales mercantes egresados de la Escuela Naval de Cadetes “Almirante Padilla” que hayan aprobado el curso correspondiente para ascenso, podrán optar los siguientes grados en la reserva, así:

- a. Oficial de puente de altura u oficial maquinista de altura como teniente de corbeta de la reserva.
- b. Oficial de puente de primera u oficial maquinista de primera como teniente de navío de la reserva.
- c. Capitán de altura o ingeniero jefe como capitán de corbeta de la reserva (D1790, 2000, p.133).

Así las cosas, el Oficial Mercante ejerce una profesión establecida por ley, que, para el caso, se trata de la Ley 35 de 1981. A pesar de que la licencia y demás documentos no establecen la tarjeta profesional, sin embargo, pueden asimilarse a los parámetros establecidos por Ley 385 de 1997, que define el ejercicio de las profesiones de Ingeniería Naval y Afines. A pesar de toda esta argumentación normativa, muchas autoridades no dan este carácter a los títulos obtenidos, y, recientemente, la Escuela Naval Almirante

Padilla permite a sus graduandos salir con el título de profesional en ciencias náuticas.

La gente de Mar y los riesgos laborales

En Colombia, el Decreto 1072 de 2015 (Trabajo, 2015), en su sección 3 habla de las normas laborales relacionadas con determinados trabajadores, empleados a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, con excepción de las que no trabajan en dichos buques más que durante su permanencia en puerto, y no se aplica a buques de guerra, buques de Estado que no se dediquen al comercio, buques de cabotaje nacional, yates de recreo, embarcaciones clasificadas como *Indian Country Craft*, de pesca y embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 Toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques denominados *home trade*, cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el Convenio 22 de la OIT, que se enfoca en lo reglado en el Decreto 1597 de 1988 (Senado, D1597, 1988), el cual reza, en el Artículo 2º “Entiéndase por Gente de Mar toda persona que forme parte de la tripulación regular de una nave, y cuyo desempeño a bordo esté acreditado por una Licencia de Navegación, expedida por la Autoridad Marítima”, y, seguidamente, se amplía en los términos del Artículo 4º “El personal marítimo de tierra comprende aquellas personas que desempeñan en tierra actividades estrechamente relacionadas con las construcción, reparación, reconocimiento e inspección, administración, aprovisionamiento, actividades periciales, seguros, corretajes y flotamiento de naves, y otras actividades similares”. Lo impor-

tante de esta norma, casi inaplicable por sus destinatarios en Colombia, por no poseer flota y buques abanderados, es que, por primera vez, se habla del contrato de enrolamiento, además de los requisitos, como la licencia de navegación y las modalidades contractuales; pero, en el sentir de las personas pude, invocarse también a todas las personas que realizan tareas marítimo-portuarias cuando se habla de actividades relacionadas, acá entran *loading Master*, *surveyors* o inspectores marítimos y de carga, ajustadores de seguros, entre otros.

Para comprender la temática, comenzaré definiendo ¿Qué es riesgo laboral? Se entiende como riesgo laboral a los peligros existentes en una profesión y tarea profesional concreta, así como en el entorno o lugar de trabajo, susceptibles de originar accidentes o cualquier tipo de siniestros que puedan provocar algún daño o problema de salud, tanto físico como psicológico (ISOTOOLS, 2015). Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud.

Como se ha podido establecer, las características del medio marino, de la nave y de las cargas, el lugar de trabajo y el conjunto de actividades que se desarrollan, supone concluir que el lugar donde desarrolla el trabajo la gente de mar es un medio hostil para el hombre, complicando cualquier actividad que este pretenda desarrollar en él. Esto hace que la profesión de Marino sea difícil y, en cierto modo, peligrosa, por presentar determinados riesgos exclusivos de la misma.

La siniestralidad laboral en este sector carece de datos coincidentes y fiables que nos con-

duzcan a una investigación más profunda, y a conclusiones que nos aproximen a actuaciones positivas para el sector. Sin embargo, se podrían distinguir tres diferencias clásicas en la siniestralidad:

- Accidentes “*In Itinere*”, como consecuencia de los largos desplazamientos a realizar para trasladarse desde el domicilio al barco Centro de Trabajo.
- Accidentes Marítimos, son aquellos producidos durante la navegación y pueden ser de varios tipos: vías de agua, abordaje, incendio o explosión, varada, temporales, averías en la maquinaria, colisión, guerra, pérdida de estabilidad (escoras, zozobras).
- Accidentes propios del Centro de Trabajo, considerando los diferentes departamentos en los que podemos dividir el buque.
 - o Departamento de cubierta.
 - o Departamento de máquinas.
 - o Departamento de fonda (Europeo, 2002).

Ahora bien, existen otros factores que influyen en la siniestralidad de accidentes marítimos, como son la edad del buque, el tamaño de los mismos, la capacitación y entrenamiento del personal, los medios de salvamentos disponibles y su estado de conservación y mantenimiento, etc.

La importancia de erradicar los accidentes marítimos es que estos no solo afectan a la integridad del buque, sino también a la tripulación del mismo y al pasaje, pero en últimas al Estado pues del ejercicio de la navegación y los controles que se tengan podrán tener o no consecuencias.

Afortunadamente, también se han desarro-

llado sistemas para la determinación y gestión de los riesgos, y se reconoce cada vez más la necesidad de invertir en la formación y la capacitación de los trabajadores portuarios. Es por esto que, en lo posible, cada puerto tiene que desarrollar prácticas de trabajo que salvaguarden la seguridad y la salud de los trabajadores, con arreglo a las circunstancias específicas del mismo, prácticas que pueden basarse en orientaciones como las que figuran en el presente repertorio, así como en los principios generales reconocidos que se enuncian en los correspondientes convenios, recomendaciones, otros repertorios de recomendaciones prácticas y directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aplicando las complejidades y los riesgos implícitos en la actividad y saliéndose del modelo común que muestran las ARL nacionales.

De todo esto podemos inferir que el concepto de Seguridad y Salud Laboral, aplicado al medio marítimo, son todas aquellas medidas tendientes a controlar la actividad humana dentro de condiciones laborales permisibles, donde se tiene una plena identificación de los riesgos laborales que asisten al medio específico para evitar accidentes o siniestros laborales a bordo de la embarcación o en trabajos que apoyen la labor de la nave.

Centrándose en la temática de riesgos, se quiere ver como el Perito Marítimo, calificado como gente de mar y definido como “Persona que por su idoneidad y experiencia cuenta con la capacidad suficiente para prestar asesoría y practicar inspecciones en asuntos marítimos de su especialidad” (R No.0004, 1994)²; estos pue-

den ser Peritos Marítimos: los oficiales navales y mercantes, y los profesionales que acrediten la idoneidad técnica y académica, pues son actores importantes dentro del ejercicio marítimo y portuario, está o no cobijado por las normas nacionales, pues su actividad es importante, ya sea desde el punto de vista de la Autoridad como verificadores en funciones de Estado rector del puerto, Estado de Abanderamiento, o Estado Ribereño, o desde el punto de vista comercial para los diferentes armadores que requieren de su servicio, debido precisamente a la especialidad y rigor de la labor que se desarrolla. Llámese la atención para el caso que pueden ser Oficiales navales entendidas acá todas las especialidades de la marina de guerra de Colombia y mercantes.

Recordemos que para el ejercicio de la actividad, para la gente de mar, donde también se incluye al perito naval, es imperante conocer y saber el medio donde se desarrolla la actividad, que además existen regulaciones Internacionales como mínimos de seguridad para la empresa y la autoridad, y que por ser de diferentes Estados puede contar con muchas legislaciones aplicables en un mismo momento; que la Preparación como marino y trabajador en un mismo lugar implica, además de conocimiento, un bagaje especial en otros temas, como todo lo referente a navegación, cubicajes y estabilidad, además de salvamento; que el buque, además de ser el lugar de trabajo, pasa a ser la casa-domicilio; que además existen banderas que no permiten o dificultan las homologaciones de títulos (STCW, 1978); que las jornadas se manejen de forma diferente a lo ordenado por la ley laboral vigente, por efectos de distancia y espe-

² artículos 4 y 8.

cialidad del trabajo, lo cual hace que jornadas de trabajo y descanso se manejen a bordo con un régimen internacional que se acostumbra por guardias en tres turnos, donde el descanso muchas veces también tiene algunas responsabilidades específicas de su trabajo, además de la navegación, o en este caso inspección; además, frecuentemente el marino debe manejar equipo especial y, por ende, tener competencias especiales para el manejo de dichos equipos, que generalmente se enfocan en el manejo seguro de la nave y sus cargas; y por la complejidad de los mismos, y el trabajo en sí, existe una seguridad industrial a bordo, que deben tener conocimiento y aplicación de Convenios Internacionales, como Seguridad Solas/ Marpol/ Tonnege/Col Reg, entre otros; y que, ya algunas Capitanías han manifestado la obligatoriedad de que los peritos y en general toda la gente de mar esté afiliada a una ARL, en cumplimiento de un mandato legal.

Además es importante aclarar que, para el ejercicio de las tareas como perito naval, es un trabajador independiente; generalmente, no existe un contrato escrito, es verbal; una vez se acepten los lugares y disponibilidad del mismo por parte del solicitante del servicio, pues existe una nominación por parte de la capitanía del puerto. Entonces deducimos que no hay un contrato de término ni definido ni indefinido, y que lo que existe es una prestación de un servicio, el cual es temporal en el tiempo y específico para lo que se requiere. Sin embargo, como lo expresa la OIT, “El Trabajo marino portuario entiende todo o parte del trabajo de embarque y desembarque de cualquier buque, así como las actividades concernientes con dicho trabajo” (ILO, 1996, p.8).

Se puede observar cómo esta problemática jurídica obliga al cumplimiento y exigencia legal de esta, cubiertos por una ARL en esta importante temática, y en razón a los riesgos, de por sí complejos, para la actividad, que durante el desarrollo de labores propias de las ciencias náuticas, tiene el ejercicio, aunado a un mayor peligro, pues supone además de la actividad en sí los riesgos por fenómenos meteo-marinos, o los de las cargas, y los diferentes elementos que existen en el ambiente, ya sean cabos de amarre, grúas, espacios confinados, presiones de cargas, aguas deslizantes, mareas y muchos más, calificando el riesgo laboral en lo más alto de la tabla.

Por estas razones, y la complejidad del tema, se realiza la presente investigación, solicitando información a las diferentes autoridades competentes para el tema marítimo, y se solicita la intervención de la marítima en la siguiente forma:

Por medio del presente me dirijo al Señor Contralmirante, Director General Marítimo, como perito de prevención en contaminación, con licencia vigente, para solicitar muy comedidamente a esa autoridad, su intervención para que por su conducto se regule la exigencia de ARP en las Sociedades Portuarias o agencias.

Lo anterior, teniendo en cuenta que gran parte de los peritos somos oficiales retirados de la Armada Nacional, cuando se es activo no existe problema pues esta actividad la asume y es legal el uso del sistema de salud de las Fuerzas Militares, sin embargo cuando se pasa al retiro no es igual ya que muchas sociedades

están exigiendo la ARP, y algunas personas facilitan la ARP a los peritos en cooperativas o asociaciones pagando un valor mensual, con la irregularidad que si pasa un accidente no se le cancela el valor como perito sino como marino raso y es ahí donde existe la irregularidad pues individualmente el perito no puede pagar la ARP por tener el sistema de salud de las Fuerzas Armadas.

Por lo tanto solicito su valioso apoyo para el buen ejercicio de esta actividad pues se está requiriendo por parte de las empresas que solicitan el servicio la afiliación a una ARP, lo cual no es malo, aunque supone más gastos al servicio y por nuestra condición de oficiales en uso de buen retiro, no es factible hacerlo por pertenecer ya a un sistema de salud como le explique anteriormente, y el sistema rechaza la inscripción por lo que no es factible hacerlo, o se hace con medios poco efectivos que pueden rayar en la ilegalidad como anteriormente explique.

Al respecto, sugiere la autoridad marítima que “Debe tenerse en cuenta que los peritos inscritos en las capitanías de puerto con fundamento en el artículo 8 numeral 7 del reglamento 004 de 1994, son:

“Persona que por su idoneidad y experiencia cuenta con la capacidad suficiente para **prestar asesoría y practicar inspecciones en asuntos marítimos de su especialidad**” (Negrilla fuera del texto).

Así mismo, se hace necesario aclarar que los peritos marítimos inscritos en las capitanías de

puerto, de conformidad con lo dispuesto en el reglamento DIMAR número 0004 de 1994 **son asesores de estos Despachos** (Negrilla fuera del texto) sin que exista ningún tipo de vínculo laboral entre estas y los peritos marítimos.

Se recuerda que la Ley 1562 de 2012, “Por medio de la cual se modifica el sistema general de riesgos laborales”, en el artículo 2, que modifica el artículo 13 del decreto 1295 de 1994, establece como afiliados:

En forma obligatoria: (...)

Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.(...)

En forma voluntaria:

Los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a) del presente artículo, podrán cotizar al sistema de riesgos laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de salud protección social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.

Es importante entonces tener en cuenta que el perito es un asesor, en este caso para el ejercicio marítimo; que como asesor tiene unas

obligaciones por ser trabajador independiente. En tal sentido, y siguiendo la investigación, la posición del Ministerio del Trabajo, en relación con la afiliación al sistema general de riesgos laborales, y en su calidad de pensionado que se reincorpora a la fuerza laboral, explica que:

El artículo 2 de la Ley 1562 del 2012, “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”, en el Literal A), establece: los Afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, dentro de los cuales, según lo señalado en el numeral 3°, se encuentran los jubilados o los pensionados que se reincorporan a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

Por su parte, el artículo 85 del decreto-ley 1295 de 1994, “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales” (Senado, D-L1295, 1994), consagra la obligación para las ARL de aceptar a todos los afiliados que lo soliciten, al establecer que “las entidades Administradoras de Riesgos Laborales no podrán rechazar a las empresas ni a los trabajadores de estas”.

De las normas enunciadas, se colige una obligación en dos sentidos: de una parte, para los pensionados que se reincorporan nuevamente a la fuerza laboral como trabajadores dependientes de afiliarse de forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales; y, de otra, para la ARL de aceptar a todos los afiliados que la soliciten.

En otras palabras, sí hay obligación de afiliación al sistema, y no existe ninguna limitación para la ARL, para el caso del perito marítimo, el cual generalmente ya tiene sueldo de retiro, debe realizar tal afiliación.

Pero el Ministerio de trabajo se remite al artículo 279 de la ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones” (TRABAJO M., 1993), y la Ley 647 de 2001, “Por la cual se modifica el inciso 3º del artículo 57 de la Ley 30 de 1992”. (TRABAJO M., 1992), disponen que el Sistema General de Seguridad Social en salud, contenido en dichas normas no se aplica entre otros a los miembros de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, a los afiliados al fondo de Prestaciones Sociales de Magisterio, ni al personal regido por el decreto-ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincula a partir de la vigencia de la ley 100 de 1993, ni a los miembros no remunerados de las corporaciones públicas, ni a los servidores públicos o pensionados de Ecopetrol, ni a los afiliados al sistema de salud adoptado por las universidades.

De esto se infiere que el Estado colombiano ha establecido un régimen de excepciones para el sistema de seguridad social constituidas por un amplio régimen legal.

Es importante señalar que el artículo 14 del decreto 1703 de 2002, “Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social, en Salud” (MINTRABAJO, 2002), determina que, para efectos de evitar el pago

doble de cobertura y desviación de recursos, las personas que se encuentren excepcionadas por ley para pertenecer al Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo establecido en el artículo 279 de la ley 100 de 1993 y la ley 647 de 2001, razón por la cual, no podrán utilizar simultáneamente los servicios de régimen de excepción y de Sistema General de Seguridad Social en Salud como cotizantes y beneficiarios.

Esta aclaración ya muestra que el sistema de excepción para el caso de las Fuerzas militares prevalece sobre otros sistemas establecidos en Colombia.

De este modo, en la norma en cuestión se indica que cuando una persona afiliada como cotizante a un régimen de excepción tenga una relación laboral o ingresos adicionales sobre los cuales este obligado a cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud (como pensionado, contratista o trabajador dependiente del sector público o privado), su empleador o administrador de pensiones deberá efectuar la respectiva cotización al Fosyga, en los formularios que, para tal efecto, defina el Ministerio de Salud, hoy Ministerio de Salud y Protección Social. Los servicios asistenciales serán prestados exclusivamente a través del régimen de excepción; las prestaciones económicas a cargo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, serán cubiertas por el Fosyga, en proporción al ingreso base de cotización sobre el cual se realizaron los respectivos aportes. Para tal efecto, el empleador o administrador de pensiones hará los respectivos trámites.

De esta forma, por expresa disposición del artículo 279 de la ley 100 de 1993, y, en especial, del artículo 14 del Decreto 1703 de 2002, las personas que se encuentren afiliadas al Sistema de Salud de un régimen, de excepción como el de la Fuerzas Militares, como lo serían los pensionados pertenecientes a dicho régimen, estos no pueden recibir simultáneamente los servicios de salud del SGSS a través de una EPS; por tal razón, y en el evento de que se vinculen nuevamente a la fuerza laboral, ya sea como contratista o trabajadores dependientes, en dichos casos deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 14 del Decreto 1703 de 2002, en el sentido de que la entidad empleadora, el contratista o trabajador independiente, respectivamente, deberá remitir los aportes en salud correspondientes directamente al fondo de solidaridad y garantía- Fosyga, a través de los formatos adoptados por la Resolución 1408 de 2002. En este caso debe aclararse que los pensionados incluidos en los regímenes de excepción que se vinculen nuevamente a la fuerza laboral, son considerados como afiliados obligatorios del régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud, que al estar afiliados al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares (régimen de excepción), **no deben estar afiliados a una EPS, pero sí deben cumplir con su deber de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud** (Negrilla fuera del texto) sobre los ingresos que reciban en virtud de la vinculación laboral, o contrato de prestación de servicios, que posean, lo cual se efectuará conforme lo previsto en el párrafo anterior.

Con fundamento en las normas precitadas, en el caso objeto de responder la consulta,

para las personas que tengan la condición de pensionado y que provienen de un régimen de excepción, como es el de las Fuerzas Militares, no debe estar afiliado a una EPS, pero sí debe cumplir **con el deber de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud sobre los ingresos que perciba en virtud de la vinculación laboral correspondiente al 12,5 % del salario** (Negrilla fuera del texto), aportes que deberá remitir directamente al Fondo de Solidaridad y Garantía-Fosyga, a través de los formatos adoptados por la resolución 1403 de 2002, expedida por esta entidad. Aclarando que, en este caso, el aporte del 1,5, con destino a la subcuenta de solidaridad del Fosyga, se entiende incluido en el monto de la respectiva cotización.

Expuesto lo anterior, es claro que, legalmente, como pensionado de un régimen de excepción, no puede estar afiliado en salud a una entidad promotora de salud, por tal razón, no es admisible que la ARL le exija como condición de afiliación a la misma el que se encuentre afiliado a una EPS, cuando ha quedado claro que las normas legales, anteriormente transcritas, le garantizan la prestación de su servicio de salud a través del régimen de excepción al cual se encuentra afiliado.

Por lo tanto, y teniendo en cuenta que conforme a lo dispuesto en el numeral 2° de la ley 1562 de 2002, en su condición de pensionado que se reincorpora a la fuerza laboral como trabajador dependiente vinculado mediante contrato de trabajo, debe afiliarse en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, por lo cual ARL no podrán negar o rechazar su afiliación, tal como lo provee el artículo 85 del

decreto-ley 1295 de 1994, las cuales, en el evento de incurrir en dicha conducta, podrían ser objeto de sanciones en los términos del literal c) del artículo 91 del decreto 1295 de 1994.

Entonces, efectivamente existe un deber de cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud sobre los ingresos que perciba en virtud de la vinculación laboral correspondiente al 12,5 % del salario, sin embargo, y teniendo en cuenta que, de acuerdo a la DIMAR, el perito naval solo es un asesor sin que exista ningún tipo de vínculo laboral entre la Autoridad marítima y los peritos marítimos, pues presta asesoría y practicar inspecciones en asuntos marítimos de su especialidad, podría existir una inconsistencia al no existir contrato laboral o de prestación de servicios alguno.

Por tal razón y en el entendido que el perito naval no es un trabajador dependiente de ninguna empresa, ni media entre él y la empresa contratante del servicio un contrato, pues lo que existe es un nombramiento oficial por parte de la Capitanía de Puerto, quien es el que designa el ejercicio de la función, servicio regulado por reglamentación de la Autoridad Marítima en materia de tarifas, es necesario aclarar quién debe realizar el pago y basado en que norma pues en realidad la no existencia de contrato implica que el pago a efectuar la prestación del servicio para el caso no queda clara por la especialidad de las funciones que se realizan, como bien lo expresa el Ministerio de Trabajo.

(...) claro que las personas que tengan un contrato a término indefinido para el caso de los pensionados, de acuerdo al Artículo 2 de la

Ley 1562, deben efectuar el pago al Fosiga y contribuir al ARL, pero en su respuesta no se analiza el objeto de la petición, pues la consulta precisamente se da porque no existe para el caso de los peritos navales un contrato a término indefinido, ni definido, de esta forma solicito a usted que amablemente me informe de cuáles son los requisitos, la ley aplicable, para un profesional que tiene el mayor riesgo por el trabajo que desarrollar como se debe realizar su afiliación (Mintrabajo, 2011).

sido ratificado en Colombia, tiene importantes desarrollos normativos que dan un ejercicio de trabajo a bordo en forma digna, pero sobre todo protege a la gente de mar y sus derechos.

En este ejercicio de investigación, dando respuesta posterior en comunicación, expresa la misma oficina del Ministerio del Trabajo: “La meta es que ni un solo trabajador en Colombia esté por fuera del sistema de protección social” (Mintrabajo, 2011).

Conclusiones

La Gente de mar tiene un elemento importante para su ejercicio laboral, el Convenio STCW, ratificado por Colombia para las competencias y licencias, entre otras.

El buque tiene, además de los riesgos propios de la navegación, los riesgos propios de la manipulación de la labor que desarrolle el mismo debido a su especialidad, ya sea pesca, investigación o transporte, y muchos otros, pero además los quehaceres diarios, como cocina o baño, por ser el lugar de vivienda y, en muchos casos, de residencia.

El oficial mercante, en el desarrollo de su trabajo, tiene cualificaciones especiales que se asimilan al Profesional.

El perito naval efectúa actividades marítimas de alto riesgo laboral, que requieren de una evaluación que se acople a su realidad, afectando la seguridad laboral no solo de estos actores, sino en general, de la gente de mar.

El Convenio de trabajo de 2006, que no ha

Recomendaciones

En busca del cumplimiento de la norma y el espíritu mencionado por el Ministro de Trabajo, pues, aunque se conoció la información, no es aplicable en todo el sentido de la palabra para la realización de trabajos de peritaje naval, al no existir un contrato, ni siquiera por un mes, de estas actividades especiales, en este sentido, “las empresas que requieran sus servicios tendrían que hacer los pagos correspondientes”, pero la norma no se ajusta a esto.

Por otro lado, es claro que se deben hacer los aportes tanto a la ARL, como al FOSIGA, el cómo realizarlo sería la gran respuesta? Tal vez es tiempo de que se fortalezca el esquema de asociaciones o cooperativas del ramo, donde realmente se valore la labor del perito naval. Otra forma es a través de una empresa unipersonal que contrate al mismo perito naval para realizar tales funciones y que cubra otras actividades de su quehacer, pues puede realizar otra clase de evaluaciones de carácter privado en esta materia, donde no media la Autoridad Marítima, ya sea en periodos renovables anuales o semestrales. Los Oficiales Mercantes no tienen

esta condición por no ser parte del sistema de salud de las FFMM.

La reglamentación del Ministerio de Trabajo no abarca la cantidad de situaciones y riesgos laborales que implican la actividad marítima, y restringe su campo de aplicación, tanto que en realidad la norma es inaplicable, aunque de modo extenso puede aplicarse a las personas que realizan trabajos de apoyo a barcos, como los servicios portuarios, entre otros.

La DIMAR debe realizar también inspecciones, como Estado Rector del Puerto y Estado de Abanderamiento, a las embarcaciones que surquen sus aguas, verificando el cumplimiento de la convención de trabajo de Manila, ojalá gestionando un convenio con el Ministerio de Trabajo, pues sí conocen el área técnica.

Es importante tener en cuenta que el Ministerio de trabajo debe entender las problemáticas acá expuestas y considerar la adhesión al convenio del trabajo para marinos de 2006.

Por último, es de recalcar que el perito marítimo, como gente de mar, entienda que su trabajo es de riesgo y que no puede subvalorar esta obligación legal, pues las consecuencias las recibirá si ocurre un accidente en forma que afecta su calidad de profesional, por efecto de la subvaloración de la actividad.

Referencias bibliográficas

- Cadena Carreño, J. A. (2017). *Coercitividad del CTM de 2006 (OIT), en el ordenamiento jurídico Colombiano*. Universidad Pontificia Bolivariana: Bucaramanga.
- Chaumette, P. (21 de 11 de 2008). http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/65.pdf. Obtenido de El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. (82), <http://www.empleo.gob.es/es/public>
- D-1790 (2000). Senado: Bogotá.
- D-1597 (1988). *Artículo 24*. Senado: Bogotá:
- DL-2324 (1984). Senado: Bogotá.
- Doumbia-Henry, C. (2013). *Convenio sobre el trabajo marítimo: tras las celebraciones, la aplicación*. Obtenido de <http://www.equaltimes.org/convenio-sobre-el-trabajo-maritimo?lang=es>: <http://www.equaltimes.org>
- Europeo, F. T. (2002). <http://es.scribd.com/doc/185514932/Pub4835-Marina-Mercante-Situacion-Actual-y-Perspectivas-de-Futuro-Estudio-de-Necesidades#scribd>: MARINA MERCANTE: Situación actual y perspectivas de futuro. Estudio de necesidades. Nº EXP: C20020462 – Fondo social Europe. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/185514932/Pub4835-Marina-Mercante-Situacion-Actual-y-Perspectivas-de-Futuro-Estudio-de-Necesidades#scribd>: MARINA MERCANTE: Situación actual y perspectivas de futuro. Estudio de necesidades. Nº EXP: C20020462 – Fondo social : <https://es.scribd.com>
- ILO (1996). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/do

- cuments/normativeinstrument/wcms_112632.pdf. Obtenido de <http://www.ilo.org>
- ILO (2005). <http://www.ilo.org>. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112516.pdf http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112516.pdf
- ISOTOOLS (2015). Obtenido de <https://www.iso-tools.org/2015/09/10/riesgo-laboral-definicion-y-conceptos-basicos/>
- Mintrabajo (2002). *D 1703*.
- Mintrabajo (2011). http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html#abece_uno Rafael Pardo Rueda- Ministerio de Trabajo. Obtenido de http://www.mintrabajo.gov.co/riesgos-laborales.html#abece_uno. Rafael Pardo Rueda- Ministerio de Trabajo.
- OIT (2006). OIT 2016, Guía básica del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC), 2006. Obte-
- nido de http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/what-it-does/WCMS_219764/lang--es/index.htm: <http://www.ilo.org>
- R-No.0004 (1994). DIMAR.
- Sagaray, D. (2010). <https://revistas.juridicas.unam.mx/i>. Obtenido de El convenio sobre trabajo marítimo 2006: Una perspectiva para las Américas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (11). México D.F. [En línea] recuperado el 21 de noviembre de 2016 de: <https://revistas.juridicas.unam.mx/i>
- Senado (1988). D-1597.
- Senado (1994). *DL-1295*.
- STCW (1978). OMI.
- Trabajo, M. (1992). *L-30*.
- Trabajo, M. (1993). *L-100*.
- Trabajo, M. (2015). D-1072.