

Nora M^a Martínez Yáñez
Emma Rodríguez Rodríguez
DIRECTORAS

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN LA PESCA



Las mujeres siempre han estado presentes en la industria pesquera. Ellas se han ocupado de forma silenciosa y no reconocida de mantener los aparejos, realizar las capturas más delicadas, transportar y vender la mercancía y aportar su trabajo a la industria conservera. Otras labores, sin embargo, a bordo de las embarcaciones pesqueras, les han sido vedadas por su condición femenina. Esta obra aborda, desde una perspectiva jurídica, la problemática integración de la mujer en un sector todavía profundamente masculinizado. Las autoras, a lo largo de estas páginas, analizan con detalle el tratamiento jurídico peyorativo que reciben en diversos aspectos los oficios feminizados, así como las barreras casi inexpugnables que todavía hoy impiden la igualdad en el acceso al empleo a bordo de buques de pesca. Trabajar en la mar es duro, presenta dificultades de jornada, horarios y está a merced de las eventualidades de los océanos, pero muchas de estas mujeres son felices con sus trabajos, tal y como atestiguan en la parte final de esta obra, se sienten orgullosas de sus oficios y reclaman seguir dedicándose a ellos con la dignidad y los derechos que le corresponden a toda persona trabajadora.



ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO
DE LA MUJER EN LA PESCA

Nora M^a Martínez Yáñez
Emma Rodríguez Rodríguez
DIRECTORAS

ANÁLISIS JURÍDICO DEL TRABAJO DE LA MUJER EN LA PESCA

M^a Teresa Alameda Castillo
Inmaculada Ballester Pastor
Annina Cristina Bürquin
María Caldeiro López
Laura Carballo Piñeiro
Xosé Manuel Carril Vázquez
Olga Fotinopoulou Basurko
Nora M^a Martínez Yáñez
Margarita Miñarro Yanini
M^a Isabel Ribes Moreno
Emma Rodríguez Rodríguez
Beatriz Rodríguez Sanz de Galdeano

Barcelona
2020


BOSCH EDITOR

© JULIO 2020

NORA M[®] MARTÍNEZ YÁÑEZ
EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
(Dirs.)

© JULIO 2020

 **BOSCH**
EDITOR

Librería Bosch, S.L.

<http://www.jmboscheditor.com>

<http://www.libreriabosch.com>

E-mail: editorial@jmboscheditor.com

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 45).

ISBN papel: 978-84-122106-3-7

ISBN digital: 978-84-122106-4-4

D.L.: B 13164-2020

Diseño portada y maquetación: CRISTINA PAYÁ  +34 672 661 611

Printed in Spain – Impreso en España

Índice General

Prólogo. ROSA QUINTANA CARBALLO	15
Presentación. NORA Mª MARTÍNEZ YÁÑEZ EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ	17

I. Perspectiva general

CAPÍTULO 1

Obstáculos y desafíos para el empoderamiento de las mujeres en la comunidad marítima: el caso de la marina mercante.....	23
--	----

LAURA CARBALLO PIÑEIRO

I. Introducción	23
II. El género en la marina mercante en números	29
III. Reclutamiento	31
1. Acceso a educación y formación.....	31
2. Acceso al empleo y condiciones de trabajo a bordo.....	35
IV. Retención.....	39
1. Políticas de salud y seguridad laboral.....	39
2. Políticas de conciliación familiar.....	44
V. Conclusiones.....	49

CAPÍTULO 2

Las mujeres en la pesca a la luz de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Convenios Internacionales de Derechos Humanos	51
--	----

ANNINA CRISTINA BÜRGIN

I. Introducción	51
-----------------------	----

II.	Igualdad entre mujeres y hombres en la pesca desde la perspectiva de convenios internacionales de los derechos humanos.....	54
1.	Retos a los que se enfrentan las mujeres	54
2.	El marco de los Derechos Humanos y la situación de las mujeres en la pesca.....	57
A.	Concepto de la igualdad sustantiva.....	57
B.	Convenios internacionales de derechos humanos....	58
C.	Las responsabilidades de los Estados de cumplir con las obligaciones de los convenios internacionales de los derechos humanos	62
III.	Los objetivos de desarrollo sostenible y la igualdad de género.....	64
IV.	La igualdad de género en el marco de la Unión Europea.....	67
1.	Contextualización	67
2.	La igualdad de género como derecho humano en el marco jurídico comunitario.....	68
V.	Consideraciones Finales.....	73

CAPÍTULO 3

	La vulnerabilidad del trabajo femenino en el sector primario: el trabajo agrícola	75
--	---	----

MARGARITA MIÑARRO YANINI

I.	Una breve aproximación al trabajo en el campo: en particular, la recolección de la fresa.....	75
II.	Las claves del problema: la vulnerabilidad de las trabajadoras recolectoras de frutos rojos.....	77
III.	Cauces de solución: en especial, las previsiones contra la violencia laboral del convenio colectivo del campo de Huelva.....	79
1.	Las reacciones ante la denuncia de abusos.....	79
2.	Previsiones convencionales para la prevención de los factores de riesgo: políticas y planes de igualdad	81
3.	El protocolo para la prevención e intervención correctora de la violencia por razón de género	85
A.	Notas generales sobre el protocolo contra la violencia en el trabajo	85

B.	Aspectos destacados	89
IV.	La protección de las trabajadoras migrantes en el nuevo Convenio n° 190 OIT	92
V.	Conclusiones.....	96

CAPÍTULO 4

	Políticas públicas de fomento de la igualdad de la mujer en la pesca	99
--	--	----

INMACULADA BALLESTER PASTOR

I.	La igualdad de género en Europa y en España, hoy.....	99
II.	La doble invisibilidad del empleo femenino en el sector pesquero: una discriminación agravada.....	102
III.	La promoción de la igualdad en la pesca en la UE.....	104
IV.	Las políticas públicas implementadas desde la UE para la promoción de la igualdad en la pesca.....	107
V.	Análisis de las medidas implementadas en España.....	120
1.	El plan de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola: ejes y objetivos prioritarios	120
2.	El cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad.....	124
3.	Planes de igualdad elaborados por Comunidades autónomas y por empresas.....	127
VI.	Medidas adoptadas en la profesionalización y la formación de mujeres: datos por subsectores.....	130
VII.	Balance de la situación	134
VIII.	Futuras actuaciones. La integración de la perspectiva de género en todas las fases del diseño de políticas comunitarias.....	136

II. Perspectiva específica

CAPÍTULO 5

Acceso al empleo y condiciones de trabajo de las mujeres en la pesca 141

MARÍA ISABEL RIBES MORENO

- I. Introducción: la necesidad de contextualizar el papel de la mujer en el sector marítimo-pesquero 141
- II. La formación profesional marítimo-pesquera y las prácticas a bordo de buques de pesca: retos pendientes 145
- III. El acceso y las condiciones de empleo 154
 - 1. El trabajo por cuenta propia y sus singularidades 161
 - 2. La discriminación en el acceso al empleo de las mujeres en la pesca y la acuicultura ¿problema sistémico?..... 167
 - 3. Trabajo por cuenta ajena en el sector marítimo-pesquero: análisis de las condiciones de trabajo en la negociación colectiva en perspectiva de género 171
 - 4. Los planes de igualdad: un necesario desafío 182
- IV. Recapitulación final..... 185

CAPÍTULO 6

Los riesgos laborales de las trabajadoras de la pesca..... 187

BEATRIZ RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO

- I. La perspectiva de género en el análisis de los riesgos laborales en la pesca 187
- II. Algunos condicionantes de fondo para la adopción de un enfoque de género en la prevención de riesgos laborales en la pesca... 190
 - 1. El empleo de la mujer en la pesca: la segregación horizontal como factor determinante..... 190
 - A. Pesca extractiva..... 190
 - B. Acuicultura y marisqueo 192
 - C. La participación de la mujer en la industria de la transformación y comercialización de productos pesqueros 193
 - 2. El encuadramiento mayoritario como trabajadoras autónomas 194

3.	La conciliación laboral y familiar y los problemas derivados de la doble jornada.....	195
4.	Particularidades del trabajo en alta mar: falta de instalaciones y riesgos psicosociales.....	196
III.	La mujer se desgasta, el hombre se accidenta. Los riesgos de la mujer en las profesiones feminizadas y el insuficiente marco protector	197
1.	Riesgos laborales en el marisqueo a pie	198
2.	Riesgos laborales en la actividad de las rederas.....	199
3.	Riesgos laborales de neskatillas y empacadoras	201
4.	La insuficiencia de la normativa protectora en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos y sus efectos en la protección de mariscadoras, rederas y neskatillas	202
IV.	Las condiciones de seguridad y salud en la pesca extractiva como condicionante de la escasa presencia femenina	205
1.	Riesgos asociados al trabajo a bordo de buques de pesca ...	205
2.	Normativa preventiva a bordo de los buques de pesca.....	206
V.	Los riesgos laborales en el sector de la transformación y comercialización de productos de la pesca: la reproducción de los problemas generales de la mujer asalariada en materia de prevención	208
VI.	Protección social de las mujeres que se dedican al trabajo en el mar: Consideración como enfermedad profesional	210
VII.	La aplicación de coeficientes reductores en las profesiones del mar y la falta de consideración del colectivo de rederas	212
VIII.	Conclusiones y algunas propuestas.....	213

CAPÍTULO 7

	La protección española por maternidad de las trabajadoras de la pesca desde la perspectiva del Derecho de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea.....	215
--	--	-----

XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ | OLGA FOTINOPOULOU BASURKO

I.	El mar también tiene mujeres.....	216
1.	La pluralidad de actividades del trabajo marítimo-pesquero	216

2.	El trabajo de la mujer en el mar y para el mar	218
3.	Un régimen especial de protección de seguridad social que es mixto, en el que hay trabajadoras del mar por cuenta ajena y por cuenta propia.....	225
II.	La protección de Seguridad Social por maternidad en el caso de las mujeres afiliadas al régimen especial del mar, con mención especial a las que trabajan en buques pesqueros	226
1.	Aplicación, por remisión, de las normas de general aplicación en el sistema de la seguridad social.....	226
2.	El peligro de las remisiones que buscan la homogeneidad con la normativa general (y terrestre) de la seguridad social	228
3.	Singularidades que impactan en la protección por maternidad de quienes tienen la condición legal de pescadoras (o trabajadoras de pesca marítima en cualquiera de sus modalidades).....	229
III.	La regulación española en el contexto del Derecho de la Organización Internacional del Trabajo y de la Unión Europea específico sobre trabajo marítimo-pesquero a bordo de buques de pesca	235
1.	Un punto de inflexión de limitado alcance en materia de protección por maternidad.....	235
2.	Lo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo en la pesca en 2007.....	237
3.	Lo aprobado en la Unión Europea sobre trabajo en la pesca en 2016	242
IV.	¿Doblemente discriminadas?	245

CAPÍTULO 8

La protección social de las trabajadoras de la pesca. Una mirada desde los oficios feminizados	249
--	-----

M^a TERESA ALAMEDA CASTILLO

I.	Punto de partida. Mujeres, pesca y protección social.....	249
II.	Encuadramiento y cotización. Adscripción profesional mayoritaria de las mujeres de la pesca en el Grupo tercero: baja cotización y bajas prestaciones.....	257
III.	Acción protectora.....	263

1.	Las dificultades para el reconocimiento de las contingencias profesionales de las mujeres de la pesca y su frecuente reconducción a la protección propia de las contingencias comunes. Un avance	264
2.	La prestación por cese de actividad en las trabajadoras autónomas del REM.....	273
3.	Pensión de jubilación: coeficientes reductores y brecha de género en la cuantía	281

CAPÍTULO 9

El asociacionismo como motor para la igualdad del trabajo de la mujer en la pesca	285
---	-----

NORA M^a MARTÍNEZ YÁÑEZ

I.	Estrategias políticas en favor del empoderamiento de la mujer en el sector pesquero.....	285
II.	Particularidades del movimiento asociativo y representativo en la pesca	292
III.	Los vínculos entre profesionalización, sostenibilidad y asociacionismo femenino	294
IV.	Panorama del asociacionismo de las mujeres en la pesca.....	298
1.	El asociacionismo a nivel local y autonómico.....	298
A.	Las asociaciones específicas de oficios feminizados: mariscadoras y rederas.....	298
B.	El acceso de las mujeres a las cofradías de pescadores	303
C.	El papel de los grupos de acción local (GALP) en el empoderamiento femenino en la pesca.....	307
2.	El asociacionismo a nivel supraestatal y estatal	312
V.	Conclusiones.....	315

CAPÍTULO 10

La situación profesional de la mujer en el sector de la transformación y manufactura de productos pesqueros y acuícolas	317
---	-----

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I.	Contextualización: la feminización de la manufactura y la transformación de los productos pesqueros.....	317
II.	Régimen jurídico aplicable: no son gente de mar y están excluidas del REM.....	322
III.	Las condiciones laborales del sector desde la perspectiva de género.....	334
IV.	La importancia de la negociación colectiva y el asociacionismo empresarial: ANFACO y Alfageme.....	343

CAPÍTULO 11

	Estrategias y buenas prácticas empresariales para derribar barreras de género en la pesca.....	349
--	--	-----

MARÍA CALDEIRO LÓPEZ

I.	Marco normativo.....	349
	1. Planes de igualdad: registro, ayudas y distintivos.....	352
II.	Sector pesquero.....	358
	1. Pesca extractiva.....	358
	2. Igualdad de oportunidades en el sector pesquero.....	360
	3. Buenas prácticas para derribar barreras de género.....	364
	A. Empresas.....	365
	B. Otras organizaciones.....	370

III. Testimonios de las protagonistas

	Rita Míguez de la Iglesia , Presidenta de ANMUPESCA.....	379
--	---	-----

	Pilar Nogueira González , Presidenta da Asociación Profesional de Redeiras de Cangas.....	383
--	--	-----

	Arantxa Toriza Pérez , Patrona de altura.....	387
--	--	-----

Prólogo

ROSA QUINTANA CARBALLO

Conselleira do Mar
Xunta de Galicia

Hablar en Galicia del mar es hablar, indefectiblemente, de la mujer. Las mujeres han sido el elemento que ha dado fuerza a todos los eslabones de la cadena mar-industria donde han desarrollado su trabajo, sumando todo su esfuerzo para que nuestro sector, el marítimo-pesquero, sea hoy puntero a nivel internacional.

Si todos los eslabones de esa cadena son importantes, las mujeres son fundamentales. Comercializar las capturas, salar el pescado, arreglar las redes, mariscar... Nada se podría entender en nuestro mundo del mar sin las mujeres y su papel es clave. Y todo ello a pesar de dos cuestiones que han marcado su presencia en este ámbito: la dureza del trabajo y la falta de reconocimiento a su labor.

La dureza del trabajo en el mar es indisoluble con las propias profesiones del mar, especialmente en tiempos pasados. Realizar las tareas de salado del pescado descalzas, entrar en el mar en pleno invierno para recoger «patelas» de pescado o reunir y extraer argazo eran experiencias comunes en la costa gallega no hace muchas décadas, hoy, los avances técnicos y de protección laboral han hecho desaparecer muchas de estas imágenes, pero el mar sigue siendo el mar a pesar de todo.

En cuanto a la falta de reconocimiento de su labor el avance prosigue, pero en caminos de diferente alcance según el sector del que se trate. Hoy en día la profesionalización y visualización de las mariscadoras es un hecho y se muestra como un ejemplo. Hoy en día las redeiras siguen un camino en el que los avances son palpables. Hoy en día se siguen produciendo pasos adelante en ámbitos como la conserva o el congelado, haciendo valer el papel de las mujeres «*conserveiras do noso*». Quedan, eso sí, muchos avances para seguir ganando el lugar que les corresponde.

En ese avance necesario hemos de estar las administraciones públicas, pero también el papel fundamental de las propias mujeres a la hora de empoderarse y hacer ventaja de su propia valía. Con todo, seguir incrementando su autoestima es la línea que debe marcar el rumbo.

En esa tarea tiene un papel preponderante su capacidad para generar presencia femenina en el ámbito representativo pesquero. Avanzar en el número de mujeres en cabildos y juntas generales de cofradías es fundamental, y el aumento del 56% alcanzado en las últimas elecciones celebradas en los pósitos gallegos es un paso importante.

En todo caso, cuando se trata de trazar el rumbo para que la mujer tenga su lugar y el público reconocimiento en este ámbito laboral y económico, es necesario obtener diagnósticos y composiciones de lugar seguras y ciertas. Trazar un rumbo sin un punto de referencia es sumamente difícil, pero con publicaciones como esta esa tarea se vuelve más sencilla. Con ella, las múltiples experiencias y acciones adoptadas en numerosos marcos y ámbitos de nuestro sector nos aportan puntos para asegurar un tránsito certero.

Desde aquí quiero enviar mi agradecimiento, como máxima responsable del ámbito administrativo autonómico en este campo, a todas las mujeres que han puesto su grano de arena en esta publicación, y que constituyen el 90% de las personas que firman las 11 contribuciones que, en forma de capítulos, se recogen en ella. Con esta visión femenina seguro que el ajuste del rumbo se vuelve más fino, y con él acertaremos de pleno en el destino de unas condiciones laborales y un marco normativo más justo, igualitario y equitativo.

No quisiera acabar estas líneas sin agradecer los testimonios aportados por Rita, Pilar y Arantxa, porque no hay nadie mejor que ellas para poner voz a las más de 20.000 mujeres que desempeñan labores en el ámbito marítimo-pesquero gallego. En algún caso son ejemplo, incluso, de como se abre el camino la presencia de la mujer en segmentos de actividad tales como las pesquerías internacionales.

Por todo, a ellas y a las personas que han puesto negro sobre blanco este compendio que reúne la visión y el análisis jurídico del trabajo de la mujer en el sector marítimo-pesquero y de la cadena mar-industria, GRACIAS.

Presentación

NORA M^a MARTÍNEZ YÁÑEZ
EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

Directoras

“There is no limit to what we, as women, can accomplish”. Esta célebre frase, pronunciada por Michelle Obama en el contexto de su iniciativa ‘Let Girls Learn’, difícilmente podría aplicarse hoy al trabajo en la pesca. Mientras la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se abre camino de manera decidida, con mayor o menor fortuna, en todos los sectores de actividad, la pesca extractiva es aún un ámbito vedado a las mujeres, por el solo hecho de serlo.

Esta patente y deplorable discriminación, que hunde sus raíces en estereotipos todavía comúnmente aceptados, muchas veces de manera inconsciente, nos impulsó a organizar en octubre de 2019 una Jornada centrada en el trabajo de la mujer en la pesca, contando con la ayuda proporcionada por el Área de Igualdad de la Universidad de Vigo. En dicha Jornada tomaron parte algunas de las autoras de esta monografía, así como las extraordinarias mujeres que aportan su testimonio en las últimas páginas, y que supieron mostrarnos qué sucede cuando el principio de igualdad de oportunidades abandona los textos jurídicos y se convierte en el impulso vital de tantas mujeres que no se conforman con el lugar marginal que se les asigna en un entorno fuertemente masculinizado. Tuvimos la suerte de contar en dicha Jornada con la presencia de Susana Rodríguez Carballo, Directora Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro de la Xunta de Galicia, que ha sido cómplice en numerosas ocasiones de las reivindicaciones de mariscadoras y rederas, y que nos animó en nuestro deseo de publicar un libro que recogiese las ponencias.

En realidad, una vez iniciado el proyecto, sentimos la necesidad de hacer un estudio omnicompreensivo sobre el trabajo de la mujer en la pesca, desde la perspectiva del Derecho Social, para lo cual recabamos la colaboración de otras prestigiosas investigadoras que aceptaron el reto con generosidad y entusiasmo.

Al igual que la Jornada de la que parte, esta obra se estructura en tres bloques que pretenden facilitar una aproximación progresiva al objeto de estudio. El primer bloque muestra desde una perspectiva general las dificultades de la mujer en el sector primario y, en concreto, en el ámbito marítimo-pesquero. El incipiente empoderamiento de la mujer en la marina mercante aporta enfoques y propuestas que bien se pueden trasladar al trabajo a bordo de buques de pesca, máxime en un contexto internacional en el que los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como los Convenios de Derechos Humanos no son indiferentes respecto del trabajo de la mujer en la comunidad marítima internacional. Y si el foco se centra en el ámbito interno, resultan sorprendentes los paralelismos que existen entre el trabajo vulnerable de las mujeres tanto en el campo como en el mar, en los que las condiciones de aislamiento y precariedad no solo son un caldo de cultivo para la explotación, en muchos casos de personas inmigrantes en situación de ilegalidad, sino también para los acosos, sexual y por razón de sexo. Por eso son tan relevantes las políticas públicas que las diversas Administraciones han puesto en marcha en los últimos años para fomentar la igualdad de género en la pesca, derribar estereotipos y empoderar a las mujeres que trabajan en este sector de actividad.

El segundo bloque se centra de forma específica en los problemas concretos que afectan de manera destacada a estas trabajadoras. Desde la formación, el acceso al empleo y sus condiciones laborales, hasta la protección de la maternidad y de otras contingencias por el sistema de Seguridad Social, pasando, por supuesto, por la prevención de los riesgos laborales, tantas veces minusvalorada. Todo ello, con el telón de fondo del Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola (2015-2020) y su impacto sobre los colectivos feminizados, pero también sobre otros empleos en los que poco a poco, las mujeres de la pesca se han abierto camino. En este contexto, es preciso destacar el asociacionismo como fuente de la que emana su fuerza como colectivo, al igual que la influencia sindical en las fábricas en las que son trabajadoras por cuenta ajena, como la manufactura y la conserva. Esa lucha ha dado lugar a buenas prácticas para la igualdad en empresas, asociaciones y organizaciones, que, si bien muestran que queda mucho por hacer, también ponen de manifiesto que la conciencia sobre la necesidad de una mayor igualdad en la pesca está empezando a calar entre los agentes del sector.

En el tercer bloque se cede la voz a las mujeres que trabajan y luchan por sus derechos en la pesca, pues su historia, sus reclamaciones y sus desvelos son el verdadero hilo argumental de este libro.

A través de todo este recorrido, la monografía pretende ofrecer una visión completa de la actual situación jurídico-laboral de la mujer en la pesca, señalando las áreas en las que permanecen los obstáculos que les impiden desarrollar su actividad en condiciones de igualdad. Con todo, pese al carácter exhaustivo de los análisis, somos conscientes de que los temas y argumentos que se presentan en cada capítulo son susceptibles de ulteriores desarrollos, por lo que deseamos que esta obra no solo sirva para dar a conocer los problemas jurídicos del trabajo de las mujeres de este sector, sino también para estimular la elaboración de nuevos estudios que permitan avanzar de forma efectiva hacia una igualdad real en la pesca.

Por último, solo nos queda mostrar nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que han hecho posible la realización de este proyecto. En primer lugar, a Águeda Gómez Suárez, Directora del Área de Igualdad de la Universidad de Vigo, quien nos acompañó en el desarrollo de la Jornada.

Nuestra gratitud no es menor para todas y cada una de las autoras que han dedicado su esfuerzo, su saber y su experiencia a esta obra, a pesar de los inconvenientes profesionales y personales que causó la irrupción de la pandemia y el confinamiento: Laura, Annina, Marga, Inma, Mabel, Bea, Xose, Olga, Mayte, María, Rita, Pilar y Arantxa. No podemos dejar de sentir que compartimos una deuda impagable por sus magníficas aportaciones.

Y, finalmente, hemos de agradecer el apoyo inestimable de la Consellería de Pesca de la Xunta de Galicia, en especial de Susana Rodríguez Carballo, Directora Xeral de Desenvolvemento Pesqueiro, y de la Conselleira, Rosa Quintana Carballo. Sin su ayuda, simplemente, este libro no hubiera sido posible. Esperamos que disfruten de su lectura, tanto como nosotros de su elaboración.

En Santiago de Compostela y Pontevedra, a 9 de julio de 2020

I. Perspectiva General

CAPÍTULO 1

Obstáculos y desafíos para el empoderamiento de las mujeres en la comunidad marítima: el caso de la marina mercante

LAURA CARBALLO PIÑEIRO

Professor, Nippon Foundation Chair of Maritime Labour Law and Policy
World Maritime University, Malmö (Suecia)

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** El género en la marina mercante en números. **III.** Reclutamiento. **1.** Acceso a educación y formación. **2.** Acceso al empleo y condiciones de trabajo a bordo. **IV.** Retención. **1.** Políticas de salud y seguridad laboral. **2.** Políticas de conciliación familiar. **V.** Conclusiones.

I. INTRODUCCIÓN

Con el advenimiento de nuevas tecnologías que hacen menos físico el trabajo en el mar, la escasez de personal cualificado en las industrias marítimas, y el acceso de la mujer a empleos tradicionalmente considerados masculinos, quedan pocas excusas para que las profesiones marítimas sigan siendo abrumadoramente masculinas¹. Sin embargo, los estereotipos aquí siguen y la mujer en la comunidad marítima es, o numéricamente residual como ocurre en la marina

1 Entre otros, CALDERÓN, M., ILLING, D, SHIPPEREN, I., ANTAO, P., «Improving the Current Regime for Ship Safety Inspections: Opportunities for Technology Research and Women Employment», pp. 267-286; STEVENSON, C. J., «Sustainable Development Issues in Shipping: Women, the Under-Represented Human Resource», pp. 255-265, p. 256, ambos trabajos publicados en *Maritime Women: Global Leadership*, Kitada, M., Williams, E., Froholdt, L. L. (eds.), WMU Studies in Maritime Affairs, 3, Springer, Heidelberg, 2015.

mercante, o invisible laboralmente como sucede en la pesca². Distintos obstáculos explican una situación que viene de lejos, pero que, a pesar del trascurso del tiempo, tiene un largo camino que recorrer antes de alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, de Naciones Unidas, sobre igualdad de género y empoderamiento de la mujer.

Ha de advertirse desde ya que la contundencia de estas afirmaciones se aplica al trabajo en el mar en tanto que la presencia femenina en los empleos que las industrias marítimas ofrecen en tierra no corre la misma suerte, sin que se pueda decir por ello que la situación sea ideal, por ejemplo en términos de igualdad retributiva³. Las contribuciones de esta obra son testimonio de los muchos problemas en materia de diversidad que los sectores marítimos enfrentan y el retraso que acarrearán con respecto a otros. También lo son las Conclusiones que pusieron punto final a un congreso celebrado en abril 2019 en la Universidad Marítima Mundial sobre empoderamiento de la mujer en las comunidades marítima y oceánica, y donde se listan 17 acciones para trabajar en revertir una situación que no sólo afecta a marina mercante y pesca comercial, sino a otros sectores marítimos y oceánicos (en adelante, EWMC 2019)⁴. Ahora bien, a la cabeza siguen los trabajos desempeñados a bordo de buques por las razones que, a continuación, se exponen.

A la hora de incorporar la diversidad de género al trabajo en la mar, la comunidad marítima se encuentra con el problema de su deslocalización en un

- 2 RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «Las condiciones laborales y sociales de las mujeres trabajadoras del mar», en *Estrategias Blue Growth y derecho del mar*, Cabeza Pereiro, J., Fernández Docampo, B. (coords.), Bomarzo, Albacete, 2018, pp. 107-127.
- 3 KELLY, H., «Maritime gender pay reports reveal scale of gap», *Lloyd's List*, 4 abril 2018, accesible en: <https://lloydslist.maritimeintelligence.informa.com/LL1122076/Maritime-gender-pay-reports-reveal-scale-of-gap>. Haciendo un excelente repaso a la situación de la mujer en la cadena de valor de la pesca en España, véase MARTÍNEZ YÁÑEZ, N. M., «Segregación ocupacional por razón de género en el sector de la pesca: El paradigma de las rederas», *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. extraordinario: *La Mujer en el Futuro del Trabajo*, 2019, pp. 287-321.
- 4 Véase World Maritime University (WMU), *Conclusions of the Third WMU International Women's Conference on «Empowering Women in the Maritime Community» (EWMC 2019)*, Malmö, 5 abril 2019. Más información sobre el congreso se puede encontrar en el informe que se publicó *a posteriori*: WMU, *Conference Report Third WMU International Women's Conference on Empowering Women in the Maritime Community*, Malmö, 2019. Todos los materiales están disponible en la web de la WMU: <<https://wmu.se/>>.

mundo Westphaliano, pero en el que la soberanía estatal se diluye ante la facilidad con que se cambia de pabellón, sede de la empresa o lugar de procedencia de sus trabajadores⁵. Una de las consecuencias es que el entorno de trabajo a bordo es, por definición, multicultural con los problemas que ello acarrea a efectos de promover políticas como la de género, ya que nos enfrentamos a distintas concepciones y percepciones de las relaciones con los otros géneros, en función de la composición de la tripulación a bordo y, como no, del origen geo-político del armador. La cuestión es, entonces, cómo convencer a los actores privados para que adopten políticas de género que, de una parte, incentiven el acceso al empleo marítimo en cualquiera de sus sectores, y, de otra parte, consigan retener al talento femenino ya incorporado, cuando el Estado que debiera adoptarlas cambia con relativa facilidad y, además, se enfrenta a límites jurisdiccionales que le impiden asegurarse la efectividad de dichas políticas, de haberlas adoptado.

Como es bien sabido, el buque no se considera territorio de un Estado, aunque se aplica una ficción para atribuirle una nacionalidad, la del pabellón que ondea⁶. De acuerdo con el artículo 94.1 del Convenio de Naciones Unidas de Derecho del Mar (CONVEMAR), «todo Estado ejercerá de manera efectiva su jurisdicción y control en cuestiones administrativas, técnicas y sociales sobre los buques que enarboles su pabellón». Sin embargo, este precepto, que cumple una función esencial en las relaciones de carácter público del buque, sea mercante o de pesca, no es determinante en las relaciones de carácter privado que dependen de reglas de Derecho internacional privado que no siempre lo aplican. Por ejemplo, en caso de presentar demanda frente a un armador por infringir su deber de cuidado al no evitar hostigamiento o acoso sexual a bordo, el instrumento aplicable en un país miembro de la Unión Europea es el Reglamento (CE) núm. 864/2007 del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de julio de 2007 relativo a la ley aplicable a las obligaciones extracontractuales (Roma II)⁷, que permite a las partes elegir la ley aplicable a la disputa dentro de ciertas limitaciones; en su defecto, se aplicaría la ley de la residencia habitual común a ambas partes y, si no la hubiera, la ley del lugar de manifestación del daño con independencia

5 CARBALLO PIÑEIRO, L., *International Maritime Labour Law*, Springer, Heidelberg, 2015, pp. 11-41.

6 Así se expresó explícitamente en Francia el *Conseil Constitutionnel*, 2005-514 DC, 28.4.2005, DMF, 2005, pp. 514-528. Véase la discusión histórica en Carballo Piñeiro, *op.cit.*, pp. 11-23.

7 DOUE núm. L119, 30 noviembre 2007

del lugar donde se produjera la conducta que lo ha causado. Aunque siempre es posible excepcionar la aplicación de estas dos últimas conexiones si hubiera un vínculo manifiestamente más estrecho con otro Estado, por ejemplo porque existiera una relación pre-existente entre las partes, como puede ser en este caso el contrato laboral⁸.

Dado que hecho generador y lugar de manifestación de daño pueden haber ocurrido a bordo, la ley del pabellón podría jugar un papel a efectos de cubrir la laguna derivada del hecho de que el buque no es un territorio y, por tanto, no tenemos jurisdicción. Sin embargo, vía la autonomía de la voluntad, la residencia habitual o la cláusula de escape, siempre es posible que otra ley acabe siendo aplicable al caso. Ante las dificultades que esta situación crea para anticiparse y prever una jurisdicción responsable, el artículo 17 de Roma II indica que el comportamiento de la persona cuya responsabilidad se alega se valorará, «como una cuestión de hecho y en la medida en que sea procedente, las normas de seguridad y comportamiento vigentes en el lugar y el momento del hecho que da lugar a la responsabilidad». Ello daría de nuevo un rol preeminente al Estado del pabellón, pero las cláusulas que acompañan a este precepto dejan un margen de discreción importante al juez.

La referencia a estas reglas de Derecho internacional privado sirve para contextualizar las dificultades a las que se enfrentan los Estados para imponer una política de género a bordo. También sirve para poner en valor los instrumentos internacionales que abordan esta temática y, en particular, aquellos que lo hacen de una forma sectorial. Dejando a un lado declaraciones de derechos humanos universales, ha de citarse el Convenio de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979⁹, cuyo artículo 17 establece un comité específico que se encarga de su interpretación y evolución. Desde el punto de vista laboral es, sin embargo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la agencia de Naciones Unidas que más puede aportar en la armonización de criterios para abordar la problemática reseñada. El mandato de promover la igualdad de género está incluido en su Constitución¹⁰, más tarde reforzado en la Declaración de Filadelfia donde se

8 Artículos 14 y 4 de Roma II.

9 Adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas 34/180, de 18 de diciembre de 1979.

10 15 UNTS 35.

apoya expresamente la lucha contra la discriminación por razón de sexo¹¹. La Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998¹², insiste en que todos los Estados miembros de la OIT tienen la obligación, por el mero hecho de pertenecer a la organización, de eliminar toda forma de discriminación en el empleo y la ocupación; es decir, 187 Estados tienen la responsabilidad de promover un entorno laboral libre de discriminación por razón de género.

Desde una perspectiva sectorial, tanto el Convenio de Trabajo Marítimo, 2006 (CTM, 2006)¹³, como el Convenio de Trabajo en la Pesca, 2007 (núm. 188)¹⁴, mencionan expresamente en sus respectivos preámbulos a la Declaración de 1998, además de a los convenios fundamentales, entre los que destacamos al Convenio de igualdad en la remuneración, 1951 (núm. 100)¹⁵, y al Convenio de discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)¹⁶. Este último ha sido ratificado por 175 Estados. El artículo III del CTM, 2006, insiste, además, en que todo miembro deberá verificar que las disposiciones de su legislación respetan los derechos fundamentales, entre otros, a la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación¹⁷. El Convenio núm. 188 carece, sin embargo, de un precepto similar a este último.

Ambos convenios son muy parcos en el tratamiento de la discriminación de género a lo largo de sus páginas, incluso en las muy numerosas del CTM, 2006¹⁸,

11 Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia), 15 UNTS 35.

12 La Declaración de 1998 es accesible en la página web de la OIT: <<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>>.

13 2952 UNTS 51299.

14 El Convenio núm. 188 está disponible en la página web de la OIT: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188>

15 165 UNTS 303.

16 362 UNTS 31.

17 Art. III, letra d), del CTM, 2006.

18 STRIBIS, I, «The 2006 Maritime Labour Convention: a Cautioned Step towards Gender Awareness?», en Papanicopolu, I. (dir.), *Gender and The Law of the Sea*, Brill-Nijhoff, Leiden, pp. 285-286.

debido a las dificultades en la negociación de estos instrumentos¹⁹. Aunque sí se ha hecho el esfuerzo de neutralizar el lenguaje. Al menos en la versión inglesa de estos textos: el usual *seaman* se ha substituido por un neutro *seafarer*, si bien las versiones española y francesa solo han llegado a añadir un *gente de mar/gens du mer* a la definición de *marino/marin*, respectivamente²⁰. En el caso el Convenio núm. 188, *fisher* substituye al consabido *fisherman* que permanece *pescador/pêcheur* en español y francés, respectivamente. De todos modos, y a pesar de sus carencias, ambos convenios representan un paso importante en la lucha por el trabajo decente en el mar y abren el camino hacia la implantación de programas de género a bordo. En este capítulo, se utiliza la marina mercante como ejemplo, aunque ello no obsta a que puedan extraerse lecciones aplicables a otros sectores, en particular la pesca comercial.

A pesar de que la presencia sindical y, por tanto, la negociación colectiva es más activa en la marina mercante que en la pesca comercial, lo cierto es que queda mucho por hacer en el primer sector donde es necesario, de una parte, aumentar el número de mujeres en la profesión marítima, y, de otra parte, mejorar su carrera profesional. Pensando en estas dos acciones clave, este trabajo se estructura a partir de las estrategias de reclutamiento y retención que habría que implementar para hacer más atractivas las profesiones marítimas, a partir de los problemas que se han detectado en la práctica²¹, y que afectan, sin ánimo exhaustivo, al acceso a la educación y formación, a ofertas de empleo y al propio empleo, a las condiciones de trabajo y vida a bordo, a las políticas de seguridad y salud laboral, y a la conciliación familiar. Además del CTM, 2006, el trabajo se basa en otro documento clave, las *Conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar*

19 Sobre la concepción del CTM, 2006, véase MCCONNELL, M., DEVLIN, D., DOUMBIA-HENRY, C., *The Maritime Labour Convention, 2006 A Legal Primer to an Emerging International Regime*, Brill Martinus Nijhoff Publishers, The Netherlands, 2011.

20 Véase artículo II, letra f), del CTM, 2006.

21 Por ejemplo, Marine Insight, *12 reasons why seafarers quit sea jobs*, 2017, accesible en: <<https://www.marineinsight.com/life-at-sea/12-main-reasons-seafarers-quit-sea-jobs/>>, detallalassiguientesrazonesporlasquelagentedemarnoseenrolaoabandonalavidaabordo: 1. Vida nómada 2. Vida muy ajetreada. 3. La política de abordó. 4. La falta de vida social. 5. Estar lejos de la familia. 6. Problemas personales y/o familiares. 7. Aumento de la piratería. 8. Razones de salud. 9. Restricciones en los permisos de salida en puerto. 10. Falta de puestos de trabajo en tierra. 11. La constante reducción de la tripulación. 12. Estrictas reglas jurídicas.

(en adelante, OIT 2019)²², que pusieron fin a una reunión sectorial celebrada en la OIT entre el 25 de febrero y el 1 marzo de 2019.

II. EL GÉNERO EN LA MARINA MERCANTE EN NÚMEROS

De acuerdo con la Organización Marítima Internacional (OMI), el porcentaje de mujeres trabajando a bordo de un buque no era más que de un aproximado 2% del total de gente de mar en 2003²³. Y eso que se incluyó en la estadística a las empleadas en el sector de la hospitalidad y limpieza a bordo; es decir, incluso antes de que el CTM, 2006 ampliara el concepto de marino para incluir a toda aquella persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque mercante²⁴. En cuanto a las empleadas en la operación del buque, el porcentaje de oficiales e ingenieras no parece que llegara más que a un 0,12% del total en 2009²⁵. Y las cifras no han mejorado con los años. El último estudio realizado, de 2016, revela que las mujeres empleadas en los departamentos de puente y máquinas representa sólo un 1% de estos trabajadores²⁶. Aproximadamente la mitad de ellas son aprendices que todavía no han completado el periodo de doce meses de navegación para obtener su certificado de competencia (CoC), de manera que mujeres con un CoC en los departamentos de puente y máquinas sólo representarían un 0,5% del total de las participantes en el estudio.

Este último estudio está basado en el recuento de CoCs emitidos por las administraciones marítimas, por lo que no tiene en cuenta a las trabajadoras del

22 OIT, *Conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar* (Ginebra, 25 febrero–1 marzo 2019). Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Política Sectorial, Ginebra, 2019.

23 BELCHER, P., SAMPSON, H., THOMAS, M., VEIGA, J., ZHAO, M., *Women Seafarers: Global employment policies and practices*, OIT, Ginebra, 2003.

24 Artículo II de CTM, 2006.

25 Drewry, ILO, ITE, *Manning 2009*, Drewry, ILO, & ITE, Londres, 2019.

26 BIMCO, ICS, *Manpower report: The global supply and demand for seafarers in 2015*. London, Maritime International Secretariat Services Limited., 2016.

sector de cruceros. Estas últimas representarían entre un 28% y un 30% de los empleados en el sector, de acuerdo con estimaciones de la *International Transport Workers' Federation* (ITF) basadas en acuerdos colectivos concluidos con operadores del sector²⁷. Combinando ambos segmentos podría, efectivamente, llegarse al estimado 2% del año 2003, de las cuales el 94% estaría empleado en cruceros en tanto que un 6% lo haría en buques de carga y petroleros. En otras palabras, no sólo la presencia de mujeres a bordo es residual, sino que, además, el tipo de empleo que ocupan es de escasa cualificación profesional y, por tanto, baja remuneración.

Las cifras son cuestionables porque todos los estudios examinados son incompletos, dadas las dificultades inherentes a su realización, resultado de la extrema internacionalización del sector. Advertida la carencia, se ha publicitado la intención de realizar algún estudio más que el habitual que realiza el *Baltic and International Maritime Council* (BIMCO) cada cinco años. Es el caso del encargado por la *European Community Shipowners' Association* (ECSA) y la *European Transport Workers' Federation* (ETF), que sigue a una declaración de 2018 por la cual ambos agentes sociales se comprometían a mejorar la participación de mujeres en la marina mercante europea²⁸. O el más reciente encargado por la Agencia Europea de Seguridad Marítima (EMSA en sus siglas en inglés). El objetivo último es tener una idea más acertada de una profesión geográficamente deslocalizada hasta el extremo y que se escapa, por tanto, a cualquier previsión racional de oferta y demanda por parte de mercados laborales que, por definición, son nacionales. Ello también permitiría tener una mejor idea de la procedencia de las mujeres empleadas en el sector marítimo.

Sea como sea, y a la espera de una mayor precisión, las cifras no dejan lugar a dudas: las mujeres son una minoría a bordo²⁹. Desde un punto de vista sociológico, la percepción de que el sector marítimo es masculino condiciona el prerequisite, que es el interés de las mujeres en acceder a estas profesiones.

27 ILO, 2019.

28 ETF & ECSA, *Joint ETF_ECSA declaration to address the enhanced participation of women in European shipping*, 2018, accesible en: <<https://www.ecsa.eu/news/joint-etf-ecsa-declaration-intention-address-enhanced-participation-women-european-ship-ping>>

29 KITADA, M., LANGÅKER, L., «*The Body*» *Matters in Maritime Employment Contracts*, International Association of Maritime Universities (IAMU) General Assembly. 11-14 Oct, Varna, 2017.