

## ANAVE – Circular de Régimen Interior

Madrid, 2 de marzo 2016  
Ref.: Rel. Ind. 1/2016/EC

### **Asunto: MLC 2006: Datos que deben figurar en el contrato de trabajo o acuerdo de empleo**

Muy Sres. nuestros:

A raíz de las inspecciones intermedias del MLC 2006 que se están llevando a cabo en los buques de bandera española, se ha detectado que algunos de los contratos de trabajo o acuerdos de empleo no contienen todos los datos exigidos por el párrafo 4 de la Norma A2.1 sobre *Acuerdos de empleo de la gente de mar (SEA)*.

Como recordarán, desde ANAVE se elaboró en su momento un modelo de SEA para adjuntar como adendum a los contratos de trabajo del personal de a bordo, que contiene toda la información exigida en la citada normal del Convenio y en la legislación nacional: art. 8 del Estatuto de los trabajadores y RD 1659/1998, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Algunas empresas que decidieron no utilizar dicho modelo están recibiendo deficiencias en las inspecciones por la falta de algunos de los datos exigidos.

Recomendamos que revisen este modelo, que **adjuntamos** nuevamente, y que pueden adaptar en cada caso a las necesidades de su empresa, utilizándolo al menos como lista de comprobación de los datos que deben necesariamente figurar y siempre teniendo en cuenta aquellos elementos esenciales como las prestaciones de **protección de la salud y de seguridad social** que el armador ha de proporcionar y el **derecho de repatriación** de la gente de mar.

Para cualquier consulta o aclaración, pueden contactar con: [eceldran@anave.es](mailto:eceldran@anave.es)

Muy cordialmente,

Manuel Carlier  
Director General

**ACUERDO DE EMPLEO DE LA GENTE DE MAR  
SUPLEMENTO AL CONTRATO DE TRABAJO APLICABLE A**

**ASPECTOS A ADAPTAR A LA PRÁCTICA DE LA EMPRESA**

<b>Armador</b>  <b>Shipowner</b>	NIF/Tax ID:	Razón social/Company's name:
	Domicilio/Address:	
	Representante/Shipowner's representative:	
<b>Empleador</b> (Si se deja en blanco se entenderá que coincide con el armador)  <b>Employer</b> (To be left blank if same as shipowner)	NIF/Tax ID:	Razón social/Company's name:
	Domicilio/Address:	
	Representante/Employer's representative:	
<b>Trabajador</b>  <b>Seafarer</b>	Nombre y apellidos/Full name:	
	Fecha de nacimiento/Date of birth:	
	Nacionalidad/Nationality:	
	Nº pasaporte/Passport number:	

Durante su enrole en el buque de bandera **española** \_\_\_\_\_, las siguientes condiciones quedarán incorporadas al contrato de trabajo al que acompañan:

**1. Consentimiento**

El tripulante abajo firmante, declara que ha leído y entendido completamente el contenido del presente contrato de trabajo y acepta libremente las condiciones laborales en él establecidas.

**2. Tiempo de trabajo<sup>(i)</sup>**

No se podrá realizar una jornada total diaria superior a 12 horas, incluidas, en su caso, las horas extraordinarias, tanto si el buque se halla en puerto como en la mar, salvo:

- En los casos de fuerza mayor en que sea necesario para garantizar la seguridad inmediata del buque o de las personas o la carga a bordo, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en alta mar, en los que la jornada se podrá prolongar por el tiempo que resulte necesario.
- Cuando se trate de proveer al buque de víveres, combustible o material lubricante en casos de apremiante necesidad, de la descarga urgente por deterioro de la mercancía transportada o de la atención debida por maniobras de entrada y salida a puerto, atraque, desatraque y fondeo.

Salvo en los supuestos de fuerza mayor, la jornada total resultante no podrá exceder de:

- 14 horas por cada período de 24 horas
- 72 horas por cada período de 7 días.

### 3. Horas extraordinarias<sup>(ii)</sup>

Las horas de exceso que se realicen sobre la jornada ordinaria de 40 h semanales de trabajo efectivo se compensarán o abonarán como horas extraordinarias. No será de aplicación la limitación de 80 horas anuales establecidas en la legislación laboral española, siempre que se respeten las normas sobre tiempo de trabajo establecidas en el apartado 2 anterior.

### 4. Descanso entre jornadas<sup>(iii)</sup>

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, el trabajador tendrá derecho a un descanso mínimo de 8 horas. No obstante lo anterior, este descanso:

- Será de 12 horas cuando el buque se halle en puerto, si bien podrá reducirse a 8 horas en caso de necesidad de realización de operaciones de carga y descarga o de trabajos para la seguridad y mantenimiento del buque.
- Podrá reducirse todo el tiempo necesario en casos de fuerza mayor.

### ADAPTAR A LA PRÁCTICA DE LA EMPRESA.

Según el convenio colectivo nº \_\_\_\_\_ aplicable a las relaciones laborales acordadas entre las partes firmantes, las horas de descanso serán distribuidas en un máximo de dos períodos, uno de los cuales deberá ser de, al menos, 6 horas ininterrumpidas. En este caso, el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

### 5. Descanso semanal<sup>(iv)</sup>:

El trabajador tendrá derecho a un descanso semanal de 1 día y medio. No obstante, las partes acuerdan que dicho período de descanso se \_\_\_\_\_:

- Acumule para ser disfrutados cuando el buque tenga que efectuar una permanencia prolongada en puerto, por reparación u otras causas.
- Una al periodo de vacaciones.
- Compense en metálico como horas extraordinarias.

### 6. Guardias de mar<sup>(v)</sup>:

Las guardias no podrán tener una duración superior a 4 horas, y a cada guardia sucederá un descanso de 8 horas ininterrumpidas.

### 7. Condiciones para la terminación del contrato<sup>(vi)</sup>

El plazo de preaviso para la extinción del contrato se fija en \_\_\_\_ días. (En su defecto, el plazo de preaviso será de 15 días, tal y como fija la costumbre).

En el caso de que la extinción de la relación laboral se produzca por parte del trabajador, éste deberá respetar este preaviso.

En el caso de despido, la empresa deberá conceder al trabajador un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo.

Las causas para la terminación del contrato, en función de su tipo serán las siguientes:

(Márquese con una cruz el tipo de contrato aplicable).

**Contratos indefinidos**

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso anteriormente indicado.
- Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.
- Por jubilación del trabajador.
- Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empleador, o por extinción de la personalidad jurídica del empleador.
- Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo.
- Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.
- Por despido del trabajador.
- Por causas objetivas legalmente procedentes.
- Por decisión de una trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

**Contratos de duración determinada**

Además de las anteriores:

- Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

**Contrato interinidad<sup>(vii)</sup>**

Para este tipo de contratos, no hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario.

Además de las anteriores:

- Por reincorporación del trabajador sustituido.
- Por vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación. por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- Por transcurso del plazo de 3 meses establecido para la selección o promoción.

## **8. Normativa laboral y de Seguridad Social**

(Márquese con una cruz el caso aplicable)

**Tripulante de nacionalidad no comunitaria, enrolado en buque que realiza tráfico internacional<sup>(viii)</sup>**

Ambas partes someten voluntaria y expresamente sus condiciones laborales y de Seguridad Social a la legislación de \_\_\_\_\_, manifestando que la misma respeta la normativa emanada de la OIT e ITF, así como la normativa comunitaria y los convenios internacionales suscritos por España.

**Resto de casos<sup>(ix)</sup>**

Las partes someten voluntaria y expresamente sus condiciones laborales y de Seguridad Social de los trabajadores, a la normativa española.

## **9. Derecho de repatriación<sup>(x)</sup>**

El empleador garantizará y sufragará la repatriación del trabajador siempre que se cumpla alguna de las siguientes circunstancias:

- El acuerdo de empleo de la gente de mar expire mientras el trabajador se encuentre en el extranjero.
- Se ponga fin al acuerdo por cualquiera de las partes y por causas justificadas
- El tripulante no pueda seguir desempeñando las funciones descritas en el presente contrato.

El armador se compromete a aportar una garantía financiera para asegurar que el tripulante firmante sea debidamente repatriado en los supuestos anteriores, siempre que dicho derecho no haya sido garantizado y sufragado por el empleador.

#### **10. Disposiciones comunes<sup>(xi)</sup>**

Para lo no dispuesto ni en el contrato de trabajo ni en el presente suplemento respecto a estructura profesional, estructura salarial, formación profesional y económica y régimen disciplinario, se estará a lo establecido en el Laudo arbitral para el sector de Marina Mercante de 29 de diciembre de 2004.

Y para que conste, se extiende por triplicado el presente suplemento al contrato de trabajo, que tendrá efectos desde la fecha de la firma del contrato de trabajo, firmando las partes interesadas en el lugar y fecha a continuación indicados.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_ de 20\_\_

El/la trabajador/a

El empleador

El armador

**SEAFARER EMPLOYMENT AGREEMENT**  
**ADDENDUM OF THE LABOUR CONTRACT APPLICABLE TO**  
(see details of the parts in the agreement in page 1)

Matters to be adapted to the company policy.

The following terms and conditions are added to the contract of employment, while seafarer's engagement onto the Spanish flagged vessel \_\_\_\_\_:

**1. Seafarer's consent**

The seafarer confirms that has freely entered this agreement and the labour conditions herein established, and has examined and fully understood them before signing.

**2. Hours of work**

The maximum hours of work per day shall not exceed 12 hours, overtime included, even if the ship is tied up on berth or at sea, except:

- In force majeure cases, the working hours may be exceeded during an emergency affecting the safety of the ship, its passengers, crew or cargo or to give assistance to other ships or persons in peril at the sea.
- Urgent need of supplies, bunkers or lubricants, immediate unload of the cargo due to its damage, or due attention to entries, departures to port, mooring, unmooring and anchoring manoeuvres.

Except force majeure cases, maximum hours of work shall not exceed:

- 14 hours in any 24-hour period
- 72 hours in any seven-day period

**3. Overtime**

Time worked in excess of the normal working hours', based on 40 working hours per week, shall be compensated as overtime. The limit of 80 hours per year of overtime established in Spanish general labour legislation is not applicable to seafarers on board ships registered in the Canary Islands Special Register, always provided that the limits on hours of work previously laid down, are respected.

**4. Hours of rest**

The seafarer will have the right to a minimum of 8 hours of rest between a workday and the following. Nevertheless:

- 12 hours of rest shall be provided when the ship is at berth, but can be reduced to 8 hours in case of loading or unloading operations, or maintenance or emergency procedures.
- This minimum period of rest may be reduced in an emergency or force majeure case.

According to the collective bargain agreement \_\_\_\_\_ (reference) applicable to labour relations agreed between the signatory parties, daily rest hours may be divided into no more than two periods, one of which shall be of at least 6 hours, and the interval between consecutive rest periods shall not exceed 14 hours.

## 5. Weekly rest:

The seafarer will be entitled to receive a weekly rest period of 36 hours. However, the parties agree that this period of rest will be:

- Accumulated and the seafarer would rest during tied up of the ship due to repair or other causes.
- Added to annual leave
- Compensated as overtime

## 6. Watchkeeping:

The maximum hours for watchkeeping shall not exceed 4 hours, and the seafarer will be provided subsequently with 8 hours of rest.

## 7. Termination of the contract

Either party will have the right to terminate the contract by giving at least [redacted] days' notice to the other party.

(By default of agreement, the period of notice shall be 15 days, as provided by custom)

In the case of dismissal, the seafarer is entitled to receive an advice notice of 15 days from the shipowner, in order to terminate the employment, computed from the delivery of the written notice to the seafarer until the date of termination of the contract of employment.

Reasons for terminating a contract, depending on the contract type:

(Mark the appropriate type of contract)

**Indefinite-term contract**

- Mutual agreement between the parties to the contract.
- Worker resignation always giving notice to the other party, as set out before.
- Worker's death, disability, permanent partial disability, permanent total disability.
- Worker's retirement.
- Death, retirement in the cases provided by the corresponding regime of Social Security, or disability of the employer, or by extinction of the legal personality of the employer.
- Force majeure resulting in impossibility for performance of the job.
- By collective dismissal founded in economic, technical, organizational or production difficulties of the employer.
- Worker's rescission due to employers breach of contract
- Worker's dismissal.
- By virtue of law.
- Worker's decision to leave her job as a result of being victim of gender-based violence.

**Fixed-term contract**

Besides those mentioned above:

- Expiry of the contract date or performance of the contract.

**Temporary contract**

Unless otherwise agreed, there's no need of prior notice for termination.

Besides those mentioned above:

- Worker's covered reinstatement.
- By legally or conventionally established deadline for reinstatement.
- Extinction of the event giving rise to the reserve of the work.
- By course of the three months deadline for selection or promotion processes.

## 8. Labour and Social Security legislation

(Please mark if applicable)

**Non-European seafarers working on board vessels performing international carriage**

Both parties voluntary and expressly submit the labour and social security conditions to the legislation of \_\_\_\_\_ (country \_\_\_\_\_), stating that this legislation complies with the ILO and ITF regulations, as well as the Community legislation and the international conventions signed by Spain.

**Other cases**

Both parties voluntary and expressly submit their labour and social security conditions under this agreement, to **Spanish** legislation.

## 9. Right to be repatriated

The employer guarantees and will meet the costs of repatriation of seafarers who are entitled to be repatriated, in case:

- The seafarer's employment agreement expires while he is abroad.
- When the seafarer's employment agreement is terminated by the employer, or by the seafarer for justified reasons.
- When the seafarer is no longer able to carry out his duties under his employment agreement or cannot be expected to carry them out in the specific circumstances.

The shipowner agrees to provide a financial guarantee to grant duly repatriation of the seafarer in the above mentioned circumstances, in case these costs are not covered in practice by the employer.

## 10. Common provisions

Terms and conditions not provided by the contract of employment or by this addendum, regarding professional structure, wage structure, vocational training and economic and disciplinary regime, will be ruled by the Arbitration Award for the Merchant Marine 29<sup>th</sup> December 2004

This addendum, signed in triplicate, will have effect from the date of the signature of the employment contract, signing parties to the contract in place and date indicated below.

In \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ 20\_\_

Seafarer

Employer

Shipowner



## NOTAS / NOTES

---

- (i) Art. 16 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, modificado por el RD 285/2002
- (ii) Arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, RD 1/1995 y Disp. Adic. 16ª. 8 del RD-Legislativo 2/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- (iii) Art. 17.2.a y c del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, modificado por el RD 285/2002
- (iv) Art. 18 del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, modificado por el RD 285/2002
- (v) Art. 17.2.b del RD 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar, modificado por el RD 285/2002
- (vi) Arts. 49-57 del Estatuto de los Trabajadores, RD 1/1995.
- (vii) Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, RD 1/1995.
- (viii) Disp. Adic. 16ª. 7 del RD-Legislativo 2/2011 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante.
- (ix) Acuerdo UGT Mar-ANAVE de 23 de enero de 2012
- (x) Regla 2.5 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006
- (xi) Resolución de 29 de diciembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo de la MM