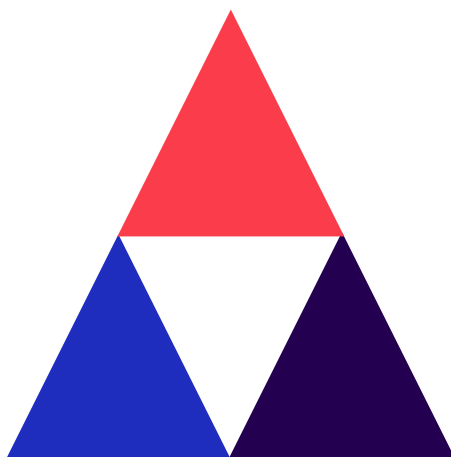




► Directrices relativas a servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes*

Reunión de expertos para adoptar directrices relativas a servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes
(Ginebra, 27-31 de octubre de 2025)



Departamento de Políticas Sectoriales
Ginebra, 2025

* De conformidad con los procedimientos establecidos, las presentes Directrices serán presentadas a la 356.ª reunión del Consejo de Administración (marzo-abril de 2026) para su examen.

► Índice

	Página
Prefacio	5
Directrices relativas a servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes	6
I. Objeto y ámbito de aplicación	6
II. Definiciones	8
III. Directrices	10
A. Directrices para todos los Estados	10
B. Directrices para los Estados de contratación	13
C. Directrices para los Estados de origen	19
D. Directrices para los Estados del pabellón	23
E. Directrices para los Estados del puerto	34
F. Directrices para los Estados costeros	36
G. Directrices para los reclutadores de mano de obra	37
H. Directrices para los propietarios de buques pesqueros	41
I. Directrices para los pescadores migrantes y sus representantes	46

Anexos

I. Herramientas para facilitar la aplicación de las Directrices	49
II. Orientaciones sobre los datos y estadísticas relativos a los pescadores migrantes	75

► Prefacio

La Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes se celebró del 18 al 22 de septiembre de 2017 en Ginebra y congregó a los mandantes tripartitos para examinar los retos singulares que afrontan los pescadores migrantes en el sector. En dicha Reunión se concluyó que los pescadores migrantes corren a menudo el riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso y otros déficits graves de trabajo decente, tales como prácticas de contratación y colocación abusivas y fraudulentas; el trabajo infantil; el aislamiento y el abuso de vulnerabilidad; el abandono; la ausencia de un contrato de trabajo escrito del pescador; una remuneración insuficiente y la retención de los salarios; la retención de documentos de identidad; la inclusión en listas negras al reivindicar sus derechos; la violencia y la intimidación; el traslado ilegal de los pescadores en el mar; unas jornadas de trabajo excesivamente largas, y otras condiciones de trabajo y de vida abusivas. Se reconoció la necesidad del control efectivo del cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de los pescadores migrantes y su acceso a la justicia, independientemente del estatus migratorio, así como la importancia de establecer una división clara de las funciones y responsabilidades en materia de control del cumplimiento e inspección entre los Estados de contratación, los Estados de origen, los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los Estados costeros. En la Reunión se adoptó una resolución en la que se encomendaba a la OIT elaborar directrices para unos servicios justos relativos al mercado de trabajo en el sector pesquero, que debían contener orientaciones para los propietarios de buques pesqueros y los servicios transfronterizos relativos al mercado de trabajo y para los pescadores que buscan empleo a bordo de buques pesqueros extranjeros, con inclusión de contratos modelo y orientaciones sobre los mecanismos de presentación de quejas. También se invitaba a la Oficina a elaborar orientaciones sobre la recopilación de datos y estadísticas sobre la cuestión de los pescadores migrantes (véase «Datos sobre el mercado de trabajo relativos a los pescadores migrantes» *infra*)¹.

Por consiguiente, en su 353.^a reunión (marzo de 2025), el Consejo de Administración de la OIT decidió convocar una Reunión de expertos para adoptar directrices relativas a servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes, que se celebró en Ginebra del 27 al 31 de octubre de 2025².

¹ OIT, [Conclusiones sobre la promoción del trabajo decente para los pescadores migrantes](#), Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, TMIMF/2017/7, 2017; y OIT, [Resolución relativa a cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes](#), Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, TMIMF/2017/8, 2017.

² OIT, [Reuniones sectoriales celebradas en 2024 y actividades sectoriales propuestas para 2025-2027](#), GB.353/POL/3, 2025.

► Directrices relativas a servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes

I. Objeto y ámbito de aplicación

1. Las presentes Directrices tienen por objeto asistir a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en la promoción de servicios de mercado de trabajo justos, efectivos y sostenibles para los pescadores migrantes proporcionando orientaciones y aclarando las funciones de todas las partes interesadas y competentes sobre los procesos de contratación, los acuerdos de trabajo, los procedimientos de tramitación de quejas, las medidas de control del cumplimiento y otros aspectos fundamentales para garantizar un trato justo, proteger los derechos de los pescadores migrantes y ayudar a los empleadores a contratar y a conservar una mano de obra adecuada y cualificada³. Tienen por objeto asistir a los Estados de contratación, los Estados de origen, los Estados del pabellón, los Estados del puerto, los Estados costeros, los reclutadores de mano de obra, los propietarios de buques pesqueros, y a los pescadores migrantes y sus representantes a asegurar prácticas de contratación y empleo justas que protejan los derechos de los pescadores migrantes y permitan a los empleadores contratar y retener tripulaciones cualificadas y motivadas de manera eficiente y en condiciones legales. Los propietarios de buques pesqueros y los empleadores son fundamentales para crear un entorno de trabajo decente para todos, desarrollar y aplicar prácticas justas de contratación y gestión que ofrezcan oportunidades de empleo decente e invertir en el desarrollo de capacidades de los pescadores migrantes.
2. A estas Directrices se acompañan un conjunto de ocho herramientas para facilitar su aplicación (anexo I), así como una serie de orientaciones sobre metodologías y consideraciones para fortalecer la recopilación de datos sobre los pescadores migrantes y mejorar la disponibilidad de estadísticas pertinentes con miras a la formulación de políticas y la supervisión (anexo II).
3. Ninguna de las disposiciones de las presentes Directrices debe interpretarse en menoscabo de las protecciones ofrecidas a los pescadores migrantes por las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos de la OIT existentes, por la legislación nacional, por los convenios colectivos, o por acuerdos o arreglos multilaterales o bilaterales sobre migración laboral o seguridad social. Estas Directrices no son jurídicamente vinculantes. Tampoco están sujetas a la ratificación ni al control por los mecanismos establecidos a esos efectos en la Constitución de la OIT.
4. Estas Directrices tienen por objeto servir de herramienta de referencia sobre los principios que pueden reflejarse en la formulación y aplicación de las políticas, las estrategias, los programas, la legislación, las medidas administrativas y los mecanismos de diálogo social relativos a los mercados de trabajo justos para los pescadores migrantes, y que pueden adaptarse a los distintos sistemas y circunstancias nacionales.
5. La aplicación de estas Directrices en los países debería llevarse a cabo previa consulta entre los interlocutores sociales y el Gobierno. Todos los Estados deberían entablar un diálogo social con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas interesadas y, en particular, las organizaciones representativas de los propietarios de buques pesqueros y de los pescadores migrantes, cuando estas organizaciones existan. El diálogo social, basado en el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, incluye todo tipo de negociaciones, consultas e intercambios de información entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores acerca de

³ OIT, *Reuniones sectoriales celebradas en 2024 y actividades sectoriales propuestas para 2025-2027*, GB.353/POL/3, 2025.

cuestiones de interés común en relación con la política económica y social. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la formulación y la aplicación de políticas eficaces para asegurar mercados de trabajo justos para los pescadores migrantes.

6. Las Directrices se aplican a las relaciones de trabajo y a los servicios de mercado de trabajo en el marco de las actividades de pesca comercial, con especial atención a la pesca industrial. Es importante señalar que la estructura y la escala de la pesca artesanal o de pequeña escala suelen diferir considerablemente de las de la pesca industrial, ya que a menudo es una actividad informal y de carácter familiar, y está impulsada por la comunidad. Por tanto, es posible que algunas recomendaciones contenidas en las Directrices no puedan aplicarse directamente a esos contextos o deban adaptarse para reflejar las realidades y las estructuras de gobernanza propias de este tipo de pesca.
7. Las Directrices son aplicables a los pescadores que trabajan a bordo de los buques pesqueros que enarbolan el pabellón de un país distinto de su país de nacionalidad o de residencia permanente. Ello significa que, en ciertos casos, también pueden aplicarse a los pescadores migrantes internos, es decir, a aquellos que han migrado internamente a otra región de su propio país con objeto de trabajar en buques pesqueros que enarbolan un pabellón extranjero. Los principios presentados en estas Directrices, aunque están destinados principalmente a abordar la situación de los pescadores migrantes, deberían aplicarse por igual a todos los pescadores, cuando sea pertinente. Todos los pescadores que trabajan en aguas internacionales, independientemente de la nacionalidad y el pabellón de su buque, merecen la misma consideración y protección.
8. Estas Directrices reflejan plenamente los principios, derechos y obligaciones consagrados en el Convenio (núm. 188) y la Recomendación (núm. 199) sobre el trabajo en la pesca, 2007, y se basan en ellos. Deberían leerse conjuntamente con estos instrumentos los diez Convenios fundamentales⁴ y otros instrumentos relacionados con el sector de la pesca, como el Convenio (núm. 97) y la Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisados), 1949; el Convenio (núm. 143) y la Recomendación (núm. 151) sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975; el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181); el Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).
9. En la herramienta 8 (anexo I) se presenta una lista de referencia no exhaustiva de las normas internacionales del trabajo más pertinentes para unos servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes.
10. Deberían leerse conjuntamente con las disposiciones pertinentes de otros instrumentos y directrices internacionales aplicables, en particular:
 - la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022;
 - los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT, 2019;

⁴ Los convenios fundamentales de la OIT son los siguientes: el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y su Protocolo de 2014; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155); el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).

- las *Pautas sobre la inspección por el Estado del pabellón de las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los buques pesqueros*, de la OIT, 2017;
- las *Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)*, de la OIT, 2011, y
- la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, 1982, en particular los artículos 73, 94, 99, 110 y 111.

II. Definiciones

11. A efectos de las presentes Directrices:

- a) «consulta» designa toda consulta que celebre la autoridad competente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y en particular con las organizaciones representativas de propietarios de buques pesqueros y de pescadores, cuando estas existan⁵;
- b) «pescador» designa a toda persona que esté empleada o contratada, con independencia de su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y sean remuneradas con base en el porcentaje de su participación en las capturas («a la parte»); sin embargo, quedan excluidos los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un Gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros⁶, así como el personal de seguridad contratado por el propietario del buque pesquero;
- c) «acuerdo de trabajo del pescador» designa el contrato de trabajo, el contrato de enrolamiento o cualquier otra forma similar de acuerdo o de contrato en que se regulan las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de un buque⁷, incluidos los acuerdos en formato digital o electrónico cuando estén reconocidos por las autoridades competentes a nivel nacional;
- d) «buque pesquero» o «buque» designa toda nave o embarcación, cualesquiera sean su clase o su régimen de propiedad, que se utilice o esté destinada a ser utilizada en la pesca comercial⁸;
- e) «propietario de buque pesquero» designa al propietario de un buque de pesca o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, haya aceptado cumplir con todas las obligaciones y las responsabilidades que incumben a los propietarios de buques pesqueros, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunas obligaciones o responsabilidades en nombre del propietario del buque pesquero⁹;
- f) «reclutador de mano de obra» se refiere a los reclutadores de mano de obra para pescadores migrantes, incluidos los servicios de contratación y colocación públicos y privados y las agencias de empleo privadas (véanse las definiciones). Los reclutadores de

⁵ Convenio núm. 188, art. 1, c).

⁶ Convenio núm. 188, art. 1, e).

⁷ Convenio núm. 188, art. 1, f).

⁸ Convenio núm. 188, art. 1, g).

⁹ Convenio núm. 188, art. 1, d).

mano de obra pueden presentar muchas formas, ya sea con o sin fines de lucro, u operando dentro o fuera de marcos jurídicos y normativos¹⁰;

- g) «pescador migrante» hace referencia a los pescadores que trabajan a bordo de un buque pesquero con pabellón de un país distinto del de su nacionalidad o residencia permanente¹¹;
- h) «agencia de empleo privada» designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta servicios de mercado de trabajo consistentes en emplear a pescadores migrantes con el fin de ponerlos a disposición de un propietario de buque pesquero, que determine sus tareas y supervise la ejecución de las mismas¹² (de conformidad con el Convenio núm. 188, en el que se hace referencia al artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 181). La característica de estos servicios de mercado de trabajo es que la agencia de empleo privada, y no el propietario del buque pesquero, es el empleador formal del pescador migrante;
- i) «contratación» incluye todas las actividades relacionadas con la publicación de anuncios y la difusión de información sobre el trabajo en buques pesqueros, la selección, el transporte y la colocación en el empleo de los pescadores migrantes para realizar trabajo a bordo de buques pesqueros, así como el retorno de los pescadores migrantes a su Estado de origen. Esto se aplica tanto a los solicitantes de empleo como a los que ya tienen una relación de trabajo¹³;
- j) «servicio de contratación y colocación» designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar a pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos directamente a su servicio¹⁴, sin convertirse en parte de las relaciones de trabajo que puedan derivarse de ello;
- k) «comisiones de contratación o gastos conexos» hace referencia a cualquier comisión o gasto en que se haya incurrido en el proceso de contratación para que los pescadores migrantes obtengan un empleo o una colocación en un buque pesquero, independientemente de la manera, el momento o el lugar de su imposición o cobro¹⁵;
- l) «Estado de origen» designa el Estado del que el pescador migrante es nacional o residente o el Estado en cuyo territorio tenga su domicilio;
- m) «Estado de contratación» designa el Estado en cuyo territorio opera el reclutador de mano de obra pertinente, y
- n) «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género¹⁶.

¹⁰ OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, 2019, parte 1, II - Definiciones y términos.

¹¹ OIT, *Trabajo decente para los pescadores migrantes*, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes, 2017, sección 2.2, 8.

¹² Convenio núm. 188, art. 22, 4); Convenio núm. 181, art. 1, 1), b).

¹³ OIT, *Principios generales y directrices*, parte 1, II - Definiciones y términos.

¹⁴ Convenio núm. 188, art. 1, k).

¹⁵ OIT, *Principios generales y directrices*, parte 1, II - Definiciones y términos.

¹⁶ Convenio núm. 190, art. 1, 1), a) y b).

III. Directrices

A. Directrices para todos los Estados

12. Todos los Estados deberían:

- a) reconocer el principio de responsabilidad compartida, entre los Estados de contratación, los Estados de origen, los Estados del pabellón, los Estados del puerto y los Estados costeros, respecto de los derechos laborales y los derechos humanos y el bienestar de los pescadores migrantes, y ampliar esa responsabilidad compartida a todos los actores de la cadena de suministro que se benefician del trabajo de los pescadores migrantes¹⁷;
- b) ratificar y aplicar de manera efectiva los convenios fundamentales y, en consulta con los interlocutores sociales y tras un análisis de las lagunas normativas, las normas internacionales del trabajo más recientes y pertinentes para la prestación de servicios de mercado de trabajo justos a los pescadores migrantes;
- c) respetar, promover y hacer realidad para todos los pescadores y todos los buques que operen bajo su jurisdicción, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos Convenios, aun cuando no hayan ratificado los Convenios en cuestión, obligación que se deriva de su mera pertenencia a la Organización, según la Declaración de la OIT de 1998, en su versión enmendada en 2022;
- d) ratificar y aplicar de manera efectiva el Convenio núm. 188 y la Recomendación núm. 199;
- e) ratificar y aplicar de manera efectiva:
 - i) el *Acuerdo de Ciudad del Cabo de 2012 de la Organización Marítima Internacional (OMI) sobre la aplicación de las disposiciones del Protocolo de Torremolinos de 1993 relativo al Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros*, 1977;
 - ii) el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros de la OMI (en adelante, «Convenio STCW-F»), 1995 (en su versión enmendada), y
 - iii) el *Acuerdo sobre medidas del Estado rector del puerto destinadas a prevenir, desalentar y eliminar la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)*, edición revisada, 2016;
- f) transmitir la expectativa de que todos los actores del sector pesquero en su jurisdicción respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo de todos los pescadores migrantes¹⁸;
- g) promover y participar activamente en un diálogo social efectivo en sus diversas formas, incluido el diálogo social transfronterizo, siempre que sea posible, basado en los principios fundamentales de la libertad de asociación y la libertad sindical y en el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como en otros principios y derechos fundamentales en el trabajo, a fin de promover el trabajo decente y el empleo productivo en el sector pesquero y asegurar que los principios y derechos fundamentales en el trabajo

¹⁷ Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN), *ASEAN Guidelines on the Placement and Protection of Migrant Fishers*, 2024, párr. 28.

¹⁸ TMIMF/2017/7, párr. 15, c).

- y las normas internacionales del trabajo ratificadas pertinentes protejan y se apliquen a todos los pescadores migrantes¹⁹;
- h) asegurar que todas las intervenciones encaminadas a lograr servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes tengan perspectiva de género y sean sensibles a las cuestiones de género, defiendan el trato equitativo respecto del género y la nacionalidad, y protejan y promuevan los derechos de los pescadores migrantes, incluidas las mujeres²⁰;
 - i) dotarse de políticas coordinadas de migración laboral con perspectiva de género que estén en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes o, según sea el caso, que se ajusten a lo dispuesto en los Convenios internacionales del trabajo ratificados. Esto deberían hacerlo las autoridades competentes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;
 - j) promover la aplicación de los *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos* de la OIT, 2019;
 - k) promover la aplicación, en todo el sector pesquero, de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, en su versión enmendada en 2022 (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), de la OIT;
 - l) asegurar la coherencia de políticas de las alianzas y las iniciativas públicas y privadas de cumplimiento, y armonizar dichas iniciativas y alianzas con las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos pertinentes²¹;
 - m) promover un enfoque que abarque todas las instancias gubernamentales al garantizar la coordinación interministerial en el plano nacional y la remisión entre las autoridades gubernamentales correspondientes que influyen en los derechos de los pescadores migrantes²²;
 - n) reforzar los sistemas de administración del trabajo y los sistemas de inspección del trabajo a bordo para garantizar el cumplimiento de la legislación pertinente y contemplar la posibilidad de utilizar un enfoque estratégico orientado al cumplimiento con intervenciones proactivas, selectivas y basadas en los riesgos;
 - o) asegurar que haya suficientes inspectores cualificados para la inspección de las condiciones laborales a bordo de buques pesqueros, y considerar la utilización de organizaciones reconocidas para realizar las inspecciones, si fuera necesario;
 - p) asegurar que los pescadores migrantes tengan los conocimientos adecuados sobre sus derechos laborales, la migración segura y la seguridad y salud en el trabajo (SST), y proporcionar orientaciones a los empleadores y a los pescadores migrantes con objeto de ayudarles a cumplir sus obligaciones legales a este respecto. Esto deberían hacerlo las autoridades competentes en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores;

¹⁹ TMIMF/2017/7, párrs. 13 y 14, b).

²⁰ ASEAN Guidelines on the Placement and Protection of Migrant Fishers, párr. 23.

²¹ TMIMF/2017/7, párr. 14, d).

²² ASEAN Guidelines on the Placement and Protection of Migrant Fishers, párr. 38.

- q) instaurar:
- i) mecanismos de presentación de quejas para tratar los casos de presunta violación de los derechos de los pescadores migrantes, a fin de proteger la confidencialidad de las quejas presentadas por estos y
 - ii) mecanismos de reclamación y otros mecanismos de solución de conflictos,
- que sean eficaces, gratuitos, rápidos, accesibles y fiables, y garantizar a las partes implicadas el derecho al debido proceso, incluido el derecho de todas las partes a ser escuchadas, a lo largo del mismo;
- r) asegurar que los pescadores migrantes, sea cual fuere su presencia o su condición jurídica en un Estado, tengan acceso a los mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones mencionados *supra*, y que existan vías de recurso eficaces y adecuadas en los casos en que se hayan producido abusos²³;
 - s) promover la cooperación regional e internacional mediante el intercambio de información, la labor conjunta para garantizar un cumplimiento efectivo y normas armonizadas sobre las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros. El intercambio de información debería hacerse respetando la confidencialidad de los datos comerciales y personales;
 - t) acatar lo dispuesto en los instrumentos regionales aplicables, incluso aquellos adoptados por organizaciones regionales de gestión de la pesca y órganos consultivos regionales sobre la pesca;
 - u) de producirse incidentes relacionados con los derechos humanos, la seguridad y salud o el trato de los pescadores migrantes, cooperar con los Estados competentes, investigar, documentar y prestar apoyo a los pescadores migrantes afectados, independientemente de su presencia o condición jurídica en un Estado, incluso durante la investigación, por ejemplo recopilando, preservando e intercambiando pruebas, facilitando el acceso a la justicia y las vías de recurso, y prestando asistencia jurídica, en particular mediante acuerdos bilaterales o multilaterales sobre asistencia jurídica mutua. El intercambio de información debería hacerse respetando la confidencialidad de los datos comerciales y personales;
 - v) adoptar las medidas necesarias para asegurar que las autoridades competentes puedan decidir no enjuiciar ni imponer sanciones a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio por su participación en actividades ilícitas que se han visto obligadas a cometer como consecuencia directa de estar sometidas a trabajo forzoso u obligatorio²⁴;
 - w) aprovechar el potencial de la tecnología digital para promover la contratación equitativa y el trabajo decente (por ejemplo, mediante campañas de información, sistemas de protección de los salarios o medios para enviar remesas), amén de evaluar debidamente los riesgos inherentes y respetar la confidencialidad y la protección de los datos personales, e
 - x) elaborar y aplicar los acuerdos y disposiciones bilaterales, regionales y multilaterales para proteger los derechos laborales y los derechos humanos de los pescadores migrantes, asegurando la participación de los interlocutores sociales y la conformidad de dichos acuerdos con las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los Gobiernos, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y las organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar la asistencia de otras organizaciones pertinentes.

²³ TMIMF/2017/7, párr. 14, e).

²⁴ Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, art. 4, 2).

B. Directrices para los Estados de contratación

Reglamentación de los reclutadores de mano de obra

13. El Estado de contratación debería:

- a) asegurar que los pescadores migrantes tengan acceso a un sistema eficaz, adecuado y sujeto a responsabilidad que les permita encontrar empleo a bordo de un buque, y designar la autoridad o las autoridades competentes que han de responsabilizarse de ello;
- b) asegurar que la legislación pertinente se aplique a todos los pescadores migrantes y abarque todos los aspectos y etapas del proceso de contratación, en particular en relación con el anuncio y la difusión de información sobre el trabajo en los buques pesqueros, la selección, la formación, el transporte y la colocación de los pescadores migrantes en el empleo y el retorno de estos a su Estado de origen;
- c) asegurar que todo servicio privado de contratación y colocación de pescadores (de conformidad con el Convenio núm. 188, en el que se hace referencia al artículo 1, 1), b) del Convenio núm. 181) opere de conformidad con un sistema normalizado único de licencias o certificación u otra forma de reglamentación²⁵; este sistema debería ser eficaz y transparente, y debería permitir que los pescadores migrantes y otras partes interesadas verifiquen la legitimidad de estos servicios y de sus ofertas de colocación;
- d) establecer, mantener o modificar este modelo normalizado solo previa celebración de consultas²⁶;
- e) prohibir, so pena de sanción, que los reclutadores de mano de obra imputen a los pescadores migrantes, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, comisiones u otros gastos correspondientes a su contratación o colocación o por proporcionarles empleo, tales como²⁷:
 - i) gastos médicos, por ejemplo, por la realización de reconocimientos médicos, pruebas médicas y vacunas;
 - ii) gastos de seguros destinados a asegurar la vida, la salud y la seguridad de los trabajadores, incluida la inscripción en fondos de previsión;
 - iii) gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencia profesional y de cualificación, así como de competencia lingüística, incluida la obtención de certificaciones para lugares determinados;
 - iv) gastos para la formación y la orientación requeridas, incluida la orientación dispensada a la llegada al puerto de partida y antes de subir a bordo del buque;
 - v) gastos de equipos de protección personal (EPP);
 - vi) gastos en concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, que incluyen la formación, las entrevistas, las citas consulares, la reubicación y la repatriación, y
 - vii) gastos administrativos o comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que pueden incluir las comisiones de representación y las comisiones de servicios cuyo fin

²⁵ Convenio núm. 188, art. 22, 2).

²⁶ Convenio núm. 188, art. 22, 2).

²⁷ Convenio núm. 188, art. 22, 3), b); OIT, *Principios generales y directrices*, principio 7 y parte 2, II, B, párr. 12.

es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los pescadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia;

- f) prohibir que los servicios de contratación usen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores migrantes obtengan un empleo o a disuadirlos de ello, y sancionar estas acciones²⁸;
- g) especificar tomando en consideración e) y f):
 - i) las condiciones de licencia, certificado u otra autorización similar que un servicio privado de contratación debe cumplir para poder operar;
 - ii) las condiciones en que esa autorización podrá suspenderse o retirarse en caso de infracción de la legislación pertinente;
 - iii) las condiciones en las que se puede prohibir que se opere en el territorio del Estado²⁹, y
 - iv) unos criterios de elegibilidad claros, los requisitos de renovación periódica y la divulgación pública del estado de la licencia o de cualquier medida adoptada para el cumplimiento de la legislación;
- h) asegurar que los reclutadores de mano de obra que operen en su territorio:
 - i) comprueben que el propietario del buque pesquero dispone de los medios necesarios para evitar que los pescadores migrantes sean abandonados en un puerto extranjero (por ejemplo, seguridad financiera), y
 - ii) adopten medidas efectivas, inclusive mediante la formulación y aplicación de políticas, proporcionando formación, aplicando mecanismos de notificación e impulsando la rendición de cuentas, para prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, en los procesos de contratación y colocación.

Responsabilidad

14. El Estado de contratación debería:

- a) exigir a los reclutadores de mano de obra que establezcan un sistema de protección, por medio de un seguro, de una fianza o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a los pescadores migrantes por las pérdidas pecuniarias que puedan sufrir a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ellos tenga el reclutador de mano de obra o el propietario del buque pesquero pertinente en virtud del acuerdo de trabajo del pescador, y garanticen que se informe a los pescadores migrantes de sus derechos en virtud de ese sistema y del procedimiento de indemnización antes o durante el proceso de contratación, y
- b) exigir que los servicios privados de contratación y colocación asuman su obligación de asegurar que el propietario del buque pesquero, independientemente de su residencia, cumpla debidamente los términos de los acuerdos de trabajo que propietarios de buques pesqueros han concertado con los pescadores migrantes (responsabilidad conjunta).

²⁸ Convenio núm. 188, art. 22, 3), a).

²⁹ Convenio núm. 188, art. 22, 3), c).

Acuerdos de trabajo de los pescadores

15. El Estado de contratación debería:

- a) asegurar que los reclutadores de mano de obra informen a los pescadores migrantes, en un idioma que estos comprendan, de sus derechos y obligaciones en virtud de sus acuerdos de trabajo antes del proceso de contratación o durante este;
- b) asegurar que el acuerdo de trabajo del pescador (o una copia auténtica del mismo) esté redactado en el idioma del pescador migrante o traducido con precisión a un idioma que tanto el pescador migrante como el empleador comprendan, y que toda la información necesaria en él contenida se indique de manera clara y detallada a fin de que el pescador migrante pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa;
- c) asegurar que los reclutadores de mano de obra adopten las medidas adecuadas, por ejemplo, brindar tiempo suficiente (72 horas como mínimo, a menos que se haya dado el asesoramiento con anterioridad) para que los pescadores migrantes puedan examinar sus acuerdos de trabajo y solicitar asesoramiento al respecto antes de firmarlos, habida cuenta de las barreras lingüísticas y de alfabetización, de tal manera que puedan comprender su contenido;
- d) asegurarse de que cada pescador tenga un acuerdo de trabajo escrito individual y firmado por el pescador migrante y el propietario del buque pesquero o el representante autorizado de este³⁰ o, en caso de que el pescador migrante no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque pesquero, este deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente;
- e) asegurar que los detalles mínimos que deben figurar en todo acuerdo de trabajo del pescador estén determinados por la legislación y estén en consonancia con la herramienta 1, teniendo en cuenta la herramienta 2 (anexo I);
- f) asegurar que los reclutadores de mano de obra que operan en su territorio tomen las medidas adecuadas para que los pescadores migrantes examinen sus contratos de trabajo con suficiente antelación a su partida y proporcionen a todos los pescadores migrantes una copia de su acuerdo de trabajo inmediatamente después de que todas las partes lo hayan firmado;
- g) prohibir todo acuerdo que implique una renuncia al derecho de repatriación o a cualquier otro derecho consagrado en el Convenio núm. 188, y considerar nula y sin valor ni efecto alguno toda cláusula que implique renunciar a esos derechos;
- h) asegurar que los acuerdos de trabajo del pescador, en particular aquellos regulados por la legislación nacional, sean ejecutorios en el Estado del pabellón y el Estado de origen, incluso mediante acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración laboral, e
- i) adoptar medidas para evitar que el acuerdo de trabajo del pescador sea sustituido, o que sus términos originales se vean alterados, en detrimento del pescador migrante en cualquier etapa, sobre todo al embarcar; tales medidas podrían incluir el establecimiento de un sistema de verificación conjunta de los acuerdos de trabajo por las autoridades competentes del Estado de contratación y el Estado del pabellón, o la utilización de bases de datos electrónicas mediante las cuales los acuerdos de trabajo de los pescadores sean registrados electrónicamente en el Estado de contratación y remitidos por las autoridades

³⁰ Convenio núm. 188, art. 20.

del Estado del pabellón con garantías para la protección de los datos comerciales y personales.

Datos y estadísticas

16. El Estado de contratación debería:

- a) mantener y actualizar un registro público de servicios de contratación y colocación y de agencias de empleo privadas que cuentan con la licencia correspondiente;
- b) mantener y actualizar una lista pública de los servicios de contratación y colocación y de las agencias de empleo privadas cuya autorización haya sido suspendida o retirada a causa de infracciones o a los que se haya prohibido operar de forma temporal o permanente en su territorio, y
- c) asegurar que los reclutadores de mano de obra que operan en su territorio mantengan un registro actualizado de todos los pescadores migrantes contratados, colocados o desplazados a través de ellos; este registro debe estar disponible para su inspección por parte de la autoridad competente, tomando en consideración la herramienta 6 (anexo I).

Cumplimiento y control de la aplicación

17. El Estado de contratación debería:

- a) informar y apoyar a los reclutadores de mano de obra en el cumplimiento de la legislación nacional;
- b) ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los reclutadores de mano de obra que estén establecidos en su territorio para asegurar que operen de conformidad con la legislación nacional;
- c) adoptar medidas apropiadas con objeto de prevenir, investigar, sancionar y reparar los abusos en el proceso de contratación de los pescadores migrantes mediante políticas eficaces, legislación, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia;
- d) asegurar que los reclutadores de mano de obra sean sometidos a inspecciones periódicas para comprobar si operan con arreglo a la legislación u otras medidas nacionales aplicables, y actuar en caso de incumplimiento mediante la imposición de sanciones o la suspensión o retirada de la autorización para operar;
- e) comprobar, en particular, que:
 - i) los reclutadores de mano de obra privados operan con una licencia, autorización u otra forma de reglamentación válida;
 - ii) se impide efectivamente operar bajo un nuevo nombre o entidad jurídica a los reclutadores de mano de obra a los que se ha prohibido operar en su territorio;
 - iii) los reclutadores de mano de obra no imputan a los pescadores migrantes, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, comisiones de contratación u otros gastos conexos (véase «Reglamentación de los reclutadores de mano de obra» *supra*);
 - iv) los reclutadores de mano de obra no participan en actividades que restrinjan la capacidad del pescador migrante de obtener un empleo o se lo impidan;
 - v) los reclutadores de mano de obra verifican que los pescadores migrantes contratados o colocados por ellos están debidamente cualificados y formados, en consonancia con

- las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas³¹, y poseen los documentos necesarios para el trabajo en cuestión;
- vi) los reclutadores de mano de obra verifican que los acuerdos de trabajo de los pescadores sean conformes con la legislación aplicable y con todo convenio colectivo que forme parte del acuerdo de trabajo, y
 - vii) los reclutadores de mano de obra examinan y contestan toda queja o reclamación relativa a sus actividades presentada por los pescadores migrantes, buscan una solución, y notifican toda queja pendiente a la autoridad competente, y
- f) comprobar que las agencias de empleo privadas conocen y cumplen todas las responsabilidades que les han sido atribuidas con respecto a los pescadores migrantes.

Mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones

18. El Estado de contratación debería:

- a) establecer:
 - i) un mecanismo de presentación de quejas que proteja la confidencialidad de las quejas presentadas por los pescadores migrantes, y
 - ii) mecanismos de reclamación y otros mecanismos de solución de conflictos, que sean eficaces, gratuitos, rápidos, accesibles y fiables;
- b) asegurar que todos los pescadores migrantes, independientemente de su presencia o condición jurídica en un Estado, tengan información sobre los mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones acceso a ellos, en caso de presunta violación de sus derechos por los reclutadores de mano de obra;
- c) asegurar que existan mecanismos y procedimientos adecuados y transparentes para que, de ser necesario, se investiguen las quejas y las reclamaciones relativas a las actividades de los reclutadores de mano de obra, que involucren, según sea el caso, a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, y en particular de los propietarios de los buques pesqueros y de los pescadores, cuando existan, y que se garanticen vías de recurso eficaces y adecuadas en los casos en que se hayan producido abusos, y
- d) garantizar a las partes implicadas el derecho al debido proceso, incluido el derecho de todas ellas a ser escuchadas a lo largo del mismo.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

19. El Estado de contratación debería:

- a) proteger a los pescadores migrantes contra la violación de los derechos humanos en el proceso de contratación dentro de su territorio o jurisdicción;
- b) ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos y alentar a todos los actores de la cadena de suministro que se benefician del trabajo de los pescadores migrantes a

³¹ Véanse el Convenio STCW-F, el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (en adelante, «Convenio STCW») y el Convenio núm. 188.

ejercer la diligencia debida en materia de derechos humanos a fin de garantizar que estos sean respetados a lo largo de todo el proceso de contratación, y

- c) recomendar a los reclutadores de mano de obra que no coloquen a pescadores migrantes en un buque pesquero que figure en las listas de buques de pesca ilegal, no declarada y no reglamentada publicadas por las organizaciones regionales de gestión de la pesca³², y proporcionar información al respecto.

Acuerdos bilaterales y multilaterales

20. El Estado de contratación debería:

- a) establecer alianzas transfronterizas y mecanismos de notificación con los Estados del pabellón y los Estados de origen pertinentes a fin de fomentar la cooperación, el intercambio de información y la comunicación para tratar de manera efectiva las cuestiones que afectan a los pescadores migrantes. El intercambio de información debería hacerse respetando la confidencialidad de los datos comerciales y personales;
- b) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración laboral³³ con los Estados del pabellón y los Estados de origen pertinentes para garantizar la protección de los derechos laborales y los derechos humanos de los pescadores migrantes, que incluyan disposiciones sobre la protección social y referencias a acuerdos de seguridad social existentes, así como disposiciones sobre el carácter ejecutorio de los acuerdos de trabajo de los pescadores;
- c) asegurar que estos acuerdos:
 - i) se apliquen a todas las zonas donde estén autorizados a operar los buques pesqueros que enarboles la bandera del Estado del pabellón, incluso en alta mar y en zonas económicas exclusivas de terceros países;
 - ii) incluyan mecanismos para la supervisión de la contratación y colocación, y proporcionen acceso a mecanismos de presentación de quejas;
 - iii) incluyan mecanismos para controlar el cumplimiento de las condiciones de los acuerdos de trabajo de los pescadores;
 - iv) estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las normas internacionales del trabajo pertinentes, y contemplen mecanismos sólidos de prevención y de control de la aplicación para hacer frente al trabajo forzoso y a la trata de personas;
 - v) incluyan el principio de igualdad de trato entre los pescadores nacionales y no nacionales, en particular en términos de remuneración, acceso a la protección social, y acceso a condiciones de trabajo decente a bordo de los buques pesqueros respecto de los requisitos mínimos para el trabajo a bordo; las condiciones de servicio; el alojamiento y la alimentación; la protección de la SST, y la asistencia médica;
 - vi) se basen en un diálogo social tripartito previo, y
 - vii) sean aplicados de manera efectiva y estén sujetos al control de las partes;

³² Stiftelsen Trygg Mat Tracking (TMT), «[Combined IUU Vessel List](#)».

³³ Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86), anexo, «Acuerdo-tipo sobre las migraciones temporales y permanentes de trabajadores, con inclusión de la migración de refugiados y personas desplazadas».

- d) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social con los Estados pertinentes con objeto de asegurar la igualdad de trato sin perjuicio de la nacionalidad, el mantenimiento de los derechos de seguridad social que todos los pescadores hayan adquirido o estén adquiriendo, independientemente de su lugar de residencia, y la determinación de la legislación aplicable³⁴, y
- e) en caso de que el propietario del buque pesquero y el Estado del pabellón no proporcionen protección, brindar a los pescadores migrantes acceso a la atención médica y de salud y a la protección social en casos de enfermedad, accidente o muerte relacionados con el trabajo, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales³⁵.

Formación y sensibilización

21. El Estado de contratación debería:

- a) asegurar que los actores responsables proporcionen acceso o remitan a los pescadores migrantes, sin costo alguno para ellos, a una formación u orientación adecuada para cada sector y Estado del pabellón antes de su partida, adaptada a las responsabilidades que tengan asignadas y en un idioma que comprendan, teniendo en cuenta la duración prevista del viaje de pesca y las áreas de operación del buque, e involucrando a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, en particular a las organizaciones representativas de propietarios de buques de pesca y de pescadores migrantes, cuando existan. Los Gobiernos, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y las organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar asistencia de otras organizaciones pertinentes;
- b) elaborar material informativo comprensible para los pescadores migrantes sobre sus derechos y obligaciones, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización;
- c) asegurar que todos los pescadores migrantes tengan acceso a la información sobre sus derechos y obligaciones y a un resumen de las presentes Directrices, además de otro material informativo acreditado sobre los derechos y las obligaciones de los pescadores migrantes, y que dicha información se incluya en la formación u orientación proporcionada antes de su partida, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y
- d) asegurar que estas Directrices se pongan a disposición de todos los pescadores migrantes, en un idioma apropiado.

C. Directrices para los Estados de origen

Cumplimiento y control de la aplicación

22. El Estado de origen debería:

- a) designar a la autoridad o las autoridades competentes responsables de los pescadores migrantes;
- b) asegurar que los pescadores migrantes se inscriban en el ministerio correspondiente antes de partir, y facilitar la información pertinente al agregado laboral del Estado del pabellón y, cuando proceda, al agregado laboral del Estado en el que suban a bordo de sus buques;

³⁴ Convenio núm. 188, arts. 36 y 37; Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167); y OIT, *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*, 2007.

³⁵ Convenio núm. 188, arts. 38 y 39.

- c) facultar a sus embajadas o consulados en los Estados más pertinentes para supervisar los acuerdos de trabajo de sus pescadores migrantes y crear centros de servicio atendidos por funcionarios consulares, a fin de facilitar información, cursos de idiomas, apoyo y protección en caso de infracciones laborales, y
- d) facilitar el diálogo social entre los representantes de los pescadores migrantes y los propietarios de buques pesqueros mediante el respeto, la promoción y la realización del derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de acuerdos legalmente vinculantes y exigibles en relación con los mecanismos de solución de reclamaciones y el acceso a mecanismos de reparación.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

23. El Estado de origen debería:

- a) proteger a los pescadores migrantes contra la violación de los derechos humanos en el proceso de contratación dentro de su territorio o jurisdicción y
- b) ejercer y promover la debida diligencia para garantizar que los derechos humanos sean respetados a lo largo de todo el proceso de contratación.

Formación y sensibilización

24. El Estado de origen debería:

- a) tras evaluar si los Estados del pabellón que no han ratificado el Convenio núm. 188, el Convenio núm. 181 ni el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), aplican normas compatibles con el Convenio núm. 188 y, hasta que se haya comprobado que se están aplicando normas equivalentes, informar a los pescadores migrantes que sean nacionales o residentes o que tengan su domicilio en su territorio de que el Estado del pabellón no ha ratificado los convenios mencionados, y proporcionar información pertinente sobre su evaluación;
- b) recomendar a los pescadores migrantes que sean nacionales o residentes, o que estén domiciliados en su territorio, que no se enrolen en un buque de pesca que figure en las listas de buques de pesca ilegal, no declarada y no reglamentada publicadas por las organizaciones regionales de gestión de la pesca, y proporcionarles información al respecto;
- c) elaborar material informativo comprensible para los pescadores migrantes sobre sus derechos y obligaciones, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización;
- d) asegurar que los actores responsables proporcionen acceso o remitan a los pescadores migrantes, sin costo alguno para ellos, a una formación u orientación adecuada para cada sector y Estado del pabellón antes de su partida, adaptada a las responsabilidades que tengan asignadas y en un idioma que comprendan, teniendo en cuenta la duración prevista del viaje de pesca y las áreas de operación del buque, e involucrando a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, en particular a las organizaciones representativas de propietarios de buques de pesca y de pescadores migrantes, cuando existan. Los Gobiernos, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y las organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar asistencia de otras organizaciones pertinentes;
- e) asegurar que todos los pescadores migrantes tengan acceso a la información sobre sus derechos y obligaciones y a un resumen de las presentes Directrices, además de otro material informativo acreditado sobre los derechos y las obligaciones de los pescadores

migrantes, y que dicha información se incluya en la formación u orientación proporcionada antes de su partida, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y

- f) asegurar que estas Directrices se pongan a disposición de todos los pescadores migrantes en un idioma apropiado.

Protección social

25. El Estado de origen debería:

- a) asegurar que los pescadores migrantes que residen habitualmente en su territorio, así como las personas a su cargo, en la medida prevista por la legislación nacional, tengan el derecho de beneficiarse de la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables que aquellas aplicables a los demás trabajadores, incluidos los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, que residen habitualmente en su territorio, por ejemplo proporcionando acceso al sistema nacional de seguridad social³⁶;
- b) en caso de que el propietario del buque pesquero y el Estado del pabellón no proporcionen protección, brindar a los pescadores migrantes acceso a la atención médica y de salud y a la protección social en caso de enfermedad, accidente o muerte relacionados con el trabajo, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales;
- c) instituir sistemas de protección social sostenibles, y fortalecer y ampliar los existentes, para los pescadores migrantes y las personas a su cargo, en particular pisos de protección social para todos, teniendo en cuenta el tipo y la naturaleza del empleo de los pescadores migrantes (que puede ser estacional, ocasional y peligroso), y considerar:
 - i) la posibilidad de introducir mayor flexibilidad en los requisitos de elegibilidad y las cotizaciones, así como en los requisitos para percibir prestaciones;
 - ii) disposiciones o mecanismos que permitan a los nacionales que trabajan en el extranjero y a sus personas a cargo seguir estando afiliados de forma voluntaria al régimen general de la seguridad social del país en el que residen habitualmente y mantener sus derechos adquiridos;
 - iii) disposiciones que permitan el pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero;
 - iv) disposiciones que permitan a los empleadores extranjeros pagar cotizaciones sin imponer obligaciones duplicadas o contradictorias en el marco de múltiples sistemas nacionales, y
 - v) disposiciones que permitan el pago retroactivo de cotizaciones por los empleadores y los pescadores migrantes, y el pago retroactivo correspondiente a periodos en los que no se ha cotizado para adaptarse a la capacidad contributiva insuficiente o irregular de los pescadores migrantes³⁷;
- d) elaborar material informativo comprensible para los pescadores migrantes y sus empleadores sobre los derechos de protección social y los procedimientos administrativos para acceder a los programas o regímenes de protección social pertinentes, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y proporcionarles acceso a dicho material.

³⁶ OIT, Convenio núm. 188, art. 34.

³⁷ Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202); OIT, *Intervention Model: For extending social protection to migrant fishers*, ILO Brief, 2025.

Acuerdos bilaterales y multilaterales

26. El Estado de origen debería:

- a) establecer alianzas transfronterizas y mecanismos de notificación con los Estados del pabellón y los Estados de contratación pertinentes con miras a fomentar la cooperación, el intercambio de información y la comunicación para tratar de manera efectiva las cuestiones que afectan a los pescadores migrantes. El intercambio de información debería hacerse respetando la confidencialidad de los datos comerciales y personales;
- b) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración laboral³⁸ con los Estados del pabellón y los Estados de contratación pertinentes para garantizar la protección de los derechos laborales y los derechos humanos de los pescadores migrantes, que incluyan disposiciones sobre la protección social y referencias a acuerdos de seguridad social existentes, así como disposiciones sobre el carácter ejecutorio de los acuerdos de trabajo de los pescadores;
- c) asegurar que estos acuerdos:
 - i) se apliquen a todas las zonas donde estén autorizados a operar los buques pesqueros que enarbolan la bandera del Estado del pabellón, incluso en alta mar y en zonas económicas exclusivas de terceros países;
 - ii) incluyan mecanismos para la supervisión de la contratación y colocación y proporcionen acceso a mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones;
 - iii) incluyan mecanismos para controlar el cumplimiento de las condiciones de los acuerdos de trabajo de los pescadores;
 - iv) estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las normas internacionales del trabajo pertinentes, y comprendan mecanismos sólidos de prevención y control de la aplicación para hacer frente al trabajo forzoso y a la trata de personas;
 - v) incluyan el principio de igualdad de trato entre los pescadores nacionales y los no nacionales, en particular en términos de remuneración, acceso a la protección social, y acceso a condiciones de trabajo decente a bordo de los buques pesqueros respecto de los requisitos mínimos para el trabajo a bordo; las condiciones de servicio; el alojamiento y la alimentación; la protección de la SST, y la asistencia médica;
 - vi) se basen en un diálogo social tripartito previo, y
 - vii) sean aplicados de manera efectiva y estén sujetos al control de las partes;
- d) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social con los Estados pertinentes a fin de asegurar la igualdad de trato, sea cual fuere la nacionalidad, el mantenimiento de los derechos de seguridad social que hayan adquirido o estén adquiriendo todos los pescadores, independientemente de su lugar de residencia, y la determinación de la legislación aplicable³⁹.

³⁸ Recomendación núm. 86, anexo.

³⁹ Convenio núm. 188, arts. 36 y 37; Convenio núm. 118; Convenio núm. 157 y Recomendación núm. 167, y OIT, *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales*.

D. Directrices para los Estados del pabellón

Legislación nacional

27. El Estado del pabellón debería:

- a) asegurar la elaboración, en consulta con los interlocutores sociales, de normas del trabajo adecuadas para todos los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, que trabajan a bordo de buques pesqueros autorizados a enarbolar su pabellón, así como la integración de dichas normas en la legislación u otras medidas; tales normas nacionales deberían estar en consonancia con las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas que se reflejan en el Convenio núm. 188 y, en los casos en que el Convenio núm. 188 haya sido ratificado, este debería integrarse efectivamente en la legislación nacional, y las normas nacionales deberían cumplir, como mínimo, sus disposiciones;
- b) asegurar que la legislación laboral nacional pertinente se aplique de manera efectiva al trabajo en el mar y brinde cobertura a todos los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, que trabajan en buques pesqueros que enarbolan su pabellón, sin ningún tipo de discriminación, por ejemplo, en términos de remuneración o de seguridad social, y sin imponer obligaciones duplicadas o contradictorias en el marco de diferentes sistemas nacionales;
- c) respetar, promover y hacer realidad la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de los pescadores migrantes, garantizando que no existan impedimentos para que ejerzan su derecho de sindicación y de negociación colectiva, y asegurar que los pescadores migrantes y los empleadores disfruten del derecho a afiliarse a organizaciones, constituir sus propias organizaciones, ocupar puestos de liderazgo en una organización y ejercer sus derechos respectivos, y estén protegidos frente a prácticas antisindicales y actos de injerencia, según sea el caso.
- d) prohibir y sancionar toda forma de represalia u hostigamiento en contra de los pescadores migrantes y los empleadores como consecuencia del ejercicio de sus derechos, por ejemplo, los derechos relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical.

Datos y estadísticas

28. El Estado del pabellón debería:

- a) recopilar los datos existentes sobre los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, por ejemplo, utilizando las listas de tripulantes;
- b) asegurar que una autoridad nacional adecuada del Estado del pabellón genere y divulgue estadísticas sobre los pescadores migrantes, y
- c) aspirar a la elaboración de un registro más detallado tomando en consideración las orientaciones que figuran en el anexo II.

Cumplimiento y control de la aplicación

29. El Estado del pabellón debería:

- a) ejercer efectivamente su jurisdicción y control sobre los buques pesqueros que enarbolan su bandera, estableciendo un sistema para asegurar el cumplimiento de la legislación y medidas encaminadas a proteger a todos los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, que trabajan a bordo de buques de pesca que enarbolan su bandera, lo cual comprenderá la presentación de informes, la supervisión, los procedimientos de tramitación

de quejas, la aplicación de sanciones y medidas correctivas apropiadas⁴⁰, así como inspecciones periódicas y sin previo aviso, aplicando un enfoque estratégico orientado al cumplimiento mediante inspecciones proactivas, específicas y basadas en los riesgos;

- b) designar a la autoridad o las autoridades competentes y adoptar un enfoque multidisciplinario mediante el establecimiento de un mecanismo de coordinación entre las autoridades laborales, marítimas, de pesca, de inmigración y policiales, y el resto de organismos pertinentes para el sector pesquero en los ámbitos nacional y local, con miras a asegurar la aplicación efectiva y el cumplimiento de la legislación y de medidas encaminadas a proteger a todos los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, que trabajan a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón⁴¹;
- c) elaborar y aplicar, en consulta con los representantes de los empleadores y los trabajadores, procedimientos operativos estándar claros o mecanismos de remisión que precisen la función de cada autoridad en lo que respecta a la identificación, notificación y tramitación de las infracciones laborales que afecten a los pescadores migrantes, y fortalecer la capacidad de todos los actores que participan en las inspecciones de los buques pesqueros con el fin de identificar las violaciones graves de los derechos laborales o los derechos humanos de los pescadores migrantes, inclusive a través de indicadores de trabajo forzoso (véase la herramienta 7 en el anexo I), así como de comunicar y alertar de las sospechas de vulneración a la autoridad competente;
- d) asegurar que las autoridades laborales (inspectores generales del trabajo o inspectores del trabajo especializados en seguridad y salud) a las que se hayan atribuido responsabilidades para la inspección de las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros, estén facultadas para entrar a los puertos y subir a los buques pesqueros, y estén debidamente formadas, incluso por conducto del Centro Internacional de Formación de la OIT, en particular sobre las cuestiones laborales y la legislación relativas al sector, y la detección de las violaciones de los derechos laborales, en particular situaciones de trabajo forzoso a bordo de los buques pesqueros (véase la herramienta 7 en el anexo I);
- e) asegurar que las autoridades marítimas (peritos o inspectores marinos) o las autoridades pesqueras (inspectores de pesca) a las que se hayan atribuido responsabilidades para la inspección de las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros estén debidamente formadas, incluso por conducto del Centro Internacional de Formación de la OIT, en particular sobre las cuestiones laborales pertinentes y la legislación conexa, la detección de infracciones laborales, incluido el trabajo forzoso a bordo de los buques pesqueros (véase la herramienta 7 en el anexo I) y el modo de entrevistar a los pescadores migrantes y otros actores clave sin exponerlos a sufrir represalias;
- f) asegurar la prestación de servicios de interpretación independientes para ayudar a los inspectores del Estado del pabellón a examinar las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros, en particular cuando se entrevisten con los pescadores migrantes, garantizando la confidencialidad de las declaraciones obtenidas durante las inspecciones;
- g) asegurar que los inspectores de las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros creen espacios seguros para que los pescadores migrantes puedan denunciar los abusos durante las inspecciones, garantizando la confidencialidad de las declaraciones obtenidas durante las entrevistas, y colaboren, cuando proceda, con los representantes de los

⁴⁰ Convenio núm. 188, art. 40.

⁴¹ Convenio núm. 188, art. 7, b).

empleadores y de los trabajadores, a fin de generar confianza entre los pescadores migrantes y aumentar la eficacia de las inspecciones. Las autoridades gubernamentales, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y las organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar asistencia de otras organizaciones pertinentes;

- h) asegurar que, tras una investigación transparente, se deniegue a todo propietario de buque pesquero que haya cometido una violación grave de los derechos laborales o los derechos humanos el derecho de inscribir un buque pesquero en el respectivo registro nacional hasta que la autoridad competente esté convencida de que dicha violación no volverá a producirse, y asegurar que existen mecanismos y procedimientos adecuados y transparentes para llevar a cabo un proceso de apelación;
- i) alentar a los propietarios de buques pesqueros a que recurran a servicios de contratación y colocación y a agencias de empleo privadas (de conformidad con el Convenio núm. 188, en el que se hace referencia al artículo 1, 1, b) del Convenio núm. 181) que operen en un Estado que haya ratificado y aplicado efectivamente el Convenio núm. 188, el Convenio núm. 181 o el MLC, 2006, y que cuenten con la debida licencia, certificación o autorización para desarrollar su actividad en ese Estado, y
- j) facilitar el diálogo social entre los representantes de los pescadores migrantes y los propietarios de buques pesqueros mediante el respeto, la promoción y el ejercicio del derecho de libertad sindical y de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva de acuerdos jurídicamente vinculantes y ejecutorios en relación con mecanismos de solución de reclamaciones y el acceso a mecanismos de reparación.

Mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones

30. El Estado del pabellón debería:

- a) exigir que los buques pesqueros que enarbolan su pabellón tengan a bordo procedimientos de presentación de quejas que sean accesibles, gratuitos y fiables (incluso en línea) para garantizar la tramitación equitativa, eficaz y rápida de las quejas por violaciones de derechos presentadas por los pescadores migrantes, protegiendo su confidencialidad;
- b) establecer mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos que sean eficaces, gratuitos, rápidos, accesibles y fiables;
- c) prohibir y sancionar toda forma de represalia u hostigamiento en contra de los pescadores migrantes que hayan presentado una queja o una reclamación;
- d) asegurar que todos los pescadores migrantes reciban una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque, así como los datos de contacto de la autoridad competente del Estado del pabellón y del Estado de origen y, de ser posible, el nombre de una persona embarcada en el buque que pueda, a título confidencial, prestar asesoramiento imparcial a los pescadores migrantes sobre sus quejas y asistencia respecto de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque, y que reciban, asimismo, información sobre los mecanismos de presentación de reclamaciones y otros mecanismos de solución de conflictos;
- e) en el caso de que se presenten quejas, reclamaciones o pruebas relativas a una violación de los derechos laborales o los derechos humanos de los pescadores migrantes a bordo de un buque pesquero que enarbola su pabellón, tomar medidas con el fin de investigar y asegurar que se adopten disposiciones para subsanar todas las deficiencias detectadas y preservar la seguridad y salud de los pescadores migrantes, incluso, si fuera necesario, facilitando su desembarco seguro y su acceso a tratamiento médico, y

- f) garantizar a las partes implicadas el derecho al debido proceso, incluido el derecho de todas ellas a ser escuchadas a lo largo del mismo.

Diligencia debida en materia de derechos humanos

31. El Estado del pabellón debería:

- a) proteger a los pescadores migrantes contra las violaciones de los derechos humanos dentro de su jurisdicción, tanto en el proceso como en el periodo de contratación, y asegurar el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular a través de la prevención del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación y
- b) ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos y alentar a todos los actores de la cadena de suministro que se benefician del trabajo de los pescadores migrantes a que hagan lo propio para asegurar el respeto de los derechos humanos en todo el proceso y el periodo de contratación.

Seguridad y salud en el trabajo y violencia y acoso

32. El Estado del pabellón debería:

- a) adoptar o adaptar y aplicar de manera efectiva políticas sobre SST a bordo de todos los buques pesqueros que enarbolan su pabellón, independientemente del tamaño del buque, su potencia de propulsión o la zona en que opere, relativas a cuestiones como la prevención de accidentes e incidentes del trabajo, enfermedades profesionales y riesgos relacionados con el trabajo a bordo de buques pesqueros, con inclusión de la evaluación de los riesgos (con la participación de los pescadores migrantes o sus representantes, según proceda), la gestión de los riesgos y la formación y la instrucción de los pescadores migrantes, así como la notificación e investigación de accidentes, lo que promueve principios básicos como la evaluación de los riesgos o peligros en el trabajo, la lucha contra los riesgos o peligros en el trabajo en su origen y el desarrollo de una cultura de prevención en materia de seguridad y salud⁴²;
- b) exigir que los propietarios de buques pesqueros establezcan procedimientos que rijan a bordo para la prevención de accidentes e incidentes del trabajo y de lesiones y enfermedades profesionales, y brindarles apoyo para ello, teniendo en cuenta los peligros y riesgos específicos del buque pesquero de que se trate, así como la vulnerabilidad de los pescadores migrantes⁴³;
- c) exigir a los propietarios de buques pesqueros que adopten y apliquen las políticas y medidas pertinentes para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo, incluida la violencia y el acoso por razón de género, y brindarles apoyo para ello, tomando en consideración la vulnerabilidad de los pescadores migrantes;
- d) establecer, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, mecanismos y procedimientos seguros, justos y efectivos para notificar los incidentes de violencia y acoso a bordo de los buques, incluida la violencia y el acoso por razón de género, que salvaguarden la confidencialidad de las quejas presentadas por los pescadores migrantes, y

⁴² Convenio núm. 188, art. 31; Convenio núm. 187, art. 3.

⁴³ Convenio núm. 188, art. 32, 2), a).

- e) garantizar a las partes implicadas el derecho al debido proceso, incluido el derecho de todas ellas a ser escuchadas a lo largo del mismo.

Procedimientos relacionados con la migración

33. El Estado del pabellón debería:

- a) asegurar que los procedimientos que han de seguir los propietarios de buques pesqueros que desean obtener una autorización para la contratación de pescadores migrantes a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón, con independencia de que operen en aguas bajo soberanía o jurisdicción nacional, o bien en alta mar, no sean excesivamente burocráticos ni lentos con el fin de prevenir la contratación y el empleo irregulares⁴⁴;
- b) revisar el sistema de visados establecido para asegurar que:
 - i) los pescadores migrantes que trabajen en buques pesqueros que enarbolan su pabellón sean considerados trabajadores migrantes bajo su jurisdicción, independientemente de su nacionalidad y zona de operación;
 - ii) no se fomenten el trabajo forzoso u otras vulneraciones de los derechos laborales, por ejemplo, mediante la restricción de la libertad de los pescadores migrantes para cambiar de buque o de empleador, la exigencia de obtener el permiso del empleador para cambiar de empleo o la limitación de su libertad de movimiento al buque pesquero;
 - iii) se brinde acceso a los puertos pesqueros del Estado del pabellón, y
 - iv) un cambio de empleador o la terminación del acuerdo de trabajo del pescador por el pescador migrante antes de la fecha de expiración no dé inmediatamente lugar a una situación de migración irregular que implique la deportación o la criminalización, sino que conceda un periodo de gracia para regularizar su situación.

Traslado a otro buque

34. El Estado del pabellón debería adoptar medidas, sobre la base de las *Directrices voluntarias para los transbordos* de la FAO, de 2023⁴⁵, para garantizar la regulación y el seguimiento de todo traslado de pescadores migrantes que pueda producirse en el contexto de transbordos de pescado y asegurar, en particular, que:

- a) este traslado se lleve a cabo, en la medida de lo posible, en el puerto y solo esté autorizado en circunstancias específicas estipuladas en la legislación nacional, teniendo debidamente en cuenta los derechos fundamentales de los pescadores migrantes en el trabajo;
- b) el propietario del buque pesquero comunique inmediatamente cualquier cambio de tripulación en el mar o traslado en el mar de un pescador migrante de un buque pesquero a otro, y asegure que la lista de la tripulación se actualiza en consecuencia;
- c) la formación recibida por el pescador migrante (véase «Formación y sensibilización» *infra*) se corresponda con los tipos de aparejos de pesca y de operaciones de pesca del nuevo buque, y

⁴⁴ TMIMF/2017/7, párr. 9.

⁴⁵ FAO, *Directrices voluntarias para los transbordos*, 2023, párr. 8.

- d) el traslado esté sujeto al consentimiento informado del pescador migrante, emitido libremente y por escrito.

Acuerdos de trabajo de los pescadores

35. El Estado del pabellón debería:

- a) asegurar que los acuerdos de trabajo escritos individuales de los pescadores estén firmados por el pescador migrante y el propietario del buque pesquero o un representante autorizado de este, o, en caso de que el pescador migrante no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque, este último deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente⁴⁶;
- b) asegurar que los detalles mínimos que deben figurar en todo acuerdo de trabajo del pescador estén determinados por la legislación y estén en consonancia con la herramienta 1, teniendo en cuenta la herramienta 2 (anexo I);
- c) asegurar que el acuerdo de trabajo del pescador (o una copia auténtica del mismo) esté redactado en el idioma del pescador migrante o esté traducido con precisión en un idioma que este y el empleador comprendan, y que toda la información necesaria se indique de manera clara y detallada, a fin de que el pescador migrante pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa;
- d) asegurar que los pescadores reciban sus acuerdos de trabajo inmediatamente una vez que hayan sido firmado por todas las partes;
- e) asegurar que se adopten las medidas adecuadas, por ejemplo, brindar tiempo suficiente (72 horas como mínimo, a no ser que se haya dado asesoramiento con anterioridad) para que los pescadores migrantes puedan examinar sus acuerdos de trabajo y solicitar asesoramiento al respecto antes de firmarlos, habida cuenta de las barreras lingüísticas y de alfabetización, de tal manera que puedan comprender su contenido;
- f) prohibir todo acuerdo que implique una renuncia al derecho de repatriación o a cualquier otro derecho consagrado en el Convenio núm. 188, y considerar nula y sin valor ni efecto alguno toda cláusula que implique una renuncia a esos derechos;
- g) adoptar medidas para evitar que el acuerdo de trabajo del pescador sea sustituido, o que sus términos originales se vean alterados, en detrimento del pescador migrante en cualquier etapa, sobre todo al subir a bordo del buque; tales medidas podrían incluir el establecimiento de un sistema de verificación conjunta de los acuerdos de trabajo con las autoridades pertinentes del Estado de contratación y el Estado del pabellón, o la utilización de bases de datos electrónicas mediante las cuales los acuerdos de trabajo de los pescadores sean registrados electrónicamente en el Estado de contratación y remitidos por las autoridades del Estado del pabellón, con garantías para la protección de los datos comerciales y personales, y
- h) asegurar que todos los acuerdos de trabajo de los pescadores, en particular aquellos regulados por la legislación del Estado de contratación o del Estado de origen, sean ejecutorios en el Estado del pabellón, incluso mediante acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración laboral.

⁴⁶ Convenio núm. 188, art. 20.

Repatriación y permisos para bajar a tierra

36. El Estado del pabellón debería

- a) asegurar que los pescadores migrantes a bordo de un buque pesquero que enarbole su pabellón y que entre en un puerto extranjero⁴⁷, tengan derecho a ser repatriados a cargo del propietario del buque pesquero sin ningún tipo de discriminación, en los casos siguientes:
 - i) vencimiento del acuerdo de trabajo del pescador;
 - ii) terminación del acuerdo de trabajo por el pescador migrante o por el propietario del buque pesquero por motivos justificados;
 - iii) el pescador migrante se ve incapacitado para prestar sus servicios en virtud del acuerdo de trabajo o no cabe esperar que preste dichos servicios habida cuenta de circunstancias específicas, a saber:
 - en caso de enfermedad, lesión o cualquier otra razón médica que exija la repatriación del pescador migrante, a reserva de la correspondiente autorización médica para viajar;
 - en caso de naufragio;
 - cuando el propietario del buque pesquero no pueda seguir cumpliendo sus obligaciones legales o contractuales como empleador del pescador migrante por insolvencia, por la venta del buque, por un cambio de matrícula del buque o por cualquier otro motivo análogo;
 - cuando el buque en que presta servicio se dirija hacia una zona de guerra o de alto riesgo⁴⁸ —según se define en los acuerdos internacionales, la legislación nacional, los acuerdos de los interlocutores sociales o el acuerdo de trabajo del pescador—, a la cual el pescador migrante no acepte ir, y
 - en caso de terminación o interrupción de la relación de trabajo como consecuencia de un laudo arbitral o de un convenio colectivo, o de terminación de la relación de trabajo por cualquier otro motivo similar;
- b) asegurar que el costo de la repatriación sea sufragado por el propietario del buque pesquero; el costo que debe asumir debería incluir al menos lo siguiente:
 - i) el pasaje hasta el punto de destino elegido para la repatriación;
 - ii) el alojamiento y la alimentación desde el momento en que el pescador migrante abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación;
 - iii) la remuneración y las prestaciones del pescador migrante desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación, si ello está previsto en la legislación nacional o en los convenios colectivos;
 - iv) el transporte de 30 kilogramos de equipaje personal del pescador migrante hasta el punto de destino elegido para la repatriación, y
 - v) el tratamiento médico, si es necesario, hasta que el estado de salud del pescador migrante le permita viajar hasta el punto de destino elegido para la repatriación;

⁴⁷ Esto también se aplica a los pescadores migrantes del buque pesquero que sean transferidos por los mismos motivos del buque al puerto extranjero.

⁴⁸ Foro Internacional de Negociación (IBF, por sus siglas en inglés), Lista de zonas de alto riesgo.

- c) asegurar que los costos de la repatriación sean sufragados por el propietario del buque pesquero, salvo cuando se haya constatado que, con arreglo a la legislación nacional u otras medidas, el pescador ha incumplido gravemente las obligaciones derivadas de su acuerdo de trabajo;
- d) asegurar que los puntos de destino elegidos para la repatriación incluyan el lugar que el pescador migrante aceptó como lugar de contratación, el lugar estipulado por convenio colectivo, su país de residencia o cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación; el pescador migrante tendrá el derecho de elegir, de entre los diferentes puntos de destino prescritos, el lugar al que debe ser repatriado;
- e) determinar mediante consultas la duración máxima del periodo de servicio a bordo (que no debería ser superior a 12 meses), al término del cual un pescador migrante que trabaja a bordo de un buque pesquero que enarbole su pabellón tiene derecho a la repatriación, con exclusión de las vacaciones anuales pagadas;
- f) adoptar todas las medidas necesarias para la repatriación de los pescadores migrantes y sufragar los costos, en el entendido de que los pescadores migrantes deberían tener el derecho a reclamar al propietario del buque pesquero el reembolso de los gastos correspondientes, en el caso de que el propietario del buque no tome las disposiciones necesarias para la repatriación⁴⁹;
- g) asegurar que exista, para los buques pesqueros que enarboles su pabellón, un sistema de garantía financiera que asista a los pescadores migrantes en caso de abandono (y que cubra los salarios pendientes, el costo de la repatriación, los gastos médicos y las necesidades esenciales, como alimentos, agua potable, alojamiento, ropa y combustible);
- h) asegurar que, en caso de abandono, el Estado de origen es informado, a través de sus representantes diplomáticos o consulares respectivos en el Estado del pabellón, y notificar los casos de abandono para su inclusión en la base de datos conjunta OIT/OMI sobre el abandono de la gente de mar⁵⁰, e
- i) exigir a los propietarios de buques pesqueros que concedan permisos para bajar a tierra a los pescadores migrantes que no estén de servicio, tras la llegada del buque al puerto, salvo en los casos en que abandonar el buque esté prohibido o limitado por las autoridades interesadas del Estado del puerto o por motivos de seguridad u operativos. En el caso de que un pescador migrante no regrese al buque sin un motivo justificado, el propietario del buque pesquero no debería tener que asumir los costos derivados de ello. Tales costos no incluyen las comisiones de contratación y los gastos conexos, excepto los gastos de repatriación.

Responsabilidad

37. El Estado del pabellón debería:

- a) declarar responsable al propietario del buque pesquero en el caso de que la agencia de empleo privada que haya utilizado incumpla sus obligaciones para con los pescadores migrantes⁵¹;
- b) asegurar que no se impida a los pescadores migrantes contratados por agencias de empleo privadas hacer valer un derecho de privilegio marítimo sobre el buque pesquero, el cual les

⁴⁹ Convenio núm. 188, art. 21, 4).

⁵⁰ OIT y OMI, «[Base de datos conjunta OIT/OMI sobre el abandono de gente de mar](#)».

⁵¹ Convenio núm. 188, art. 22, 5).

permite emprender acciones legales contra el propio buque con miras a proteger las reclamaciones contra la agencia de empleo privada y, posteriormente, el propietario del buque pesquero y, de este modo, recuperar lo que se les adeuda;

- c) alentar y brindar apoyo a los propietarios de buques pesqueros para que faciliten el acceso a tecnología con el fin de registrar y notificar las condiciones de trabajo a bordo en tiempo real (incluidas las horas de trabajo y de descanso) y pedir ayuda de emergencia o rescate; los inspectores de las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros deberían estar facultados para solicitar, obtener y examinar estos registros para la elaboración de informes sobre las condiciones de trabajo de un buque o como prueba en los casos de presunta violación de derechos laborales o de derechos humanos, y
- d) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que faciliten la conectividad social, en la medida en que sea razonablemente factible, y brindarles apoyo para ello, según proceda, en particular acceso gratuito a internet (preferentemente wifi), a los pescadores migrantes a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón, incluso en flotas que faenan en aguas distantes, para que estos puedan ponerse en contacto con sus representantes, familiares y amigos, solicitar asistencia o presentar quejas o reclamaciones; la conectividad estará sujeta a la viabilidad técnica, los protocolos a bordo que rijan el uso aceptable de internet y las limitaciones razonables al uso de datos.

Protección social

38. El Estado del pabellón debería:

- a) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que faciliten equipo y suministros médicos apropiados para el servicio del buque, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje, y que a bordo tengan al menos un pescador que posea los conocimientos necesarios para utilizarlos y que esté cualificado o formado en materia de primeros auxilios;
- b) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que brinden a los pescadores migrantes que trabajan en sus buques acceso a equipo y suministros médicos, así como a atención médica a bordo, y asegurar que los servicios de atención médica prestados a los pescadores migrantes cuando estos se encuentren a bordo sean gratuitos para ellos⁵²;
- c) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que respeten el derecho de los pescadores migrantes a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcados oportunamente en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves, y asegurar que la atención médica prestada a los pescadores migrantes que hayan desembarcado en un puerto extranjero sea gratuita para ellos⁵³;
- d) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que, en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo, proporcionen a los pescadores migrantes que trabajan en sus buques la protección apropiada a través de atención médica y la indemnización correspondiente, con arreglo a la legislación nacional, mediante un régimen de seguro social obligatorio o de indemnización de los trabajadores, u otros regímenes⁵⁴;

⁵² Convenio núm. 188, arts. 29, a) a d) y 30, f).

⁵³ Convenio núm. 188, arts. 29, e) y 30, f).

⁵⁴ Convenio núm. 188, art. 38.

- e) instituir sistemas de protección social sostenibles para los pescadores migrantes y las personas a su cargo, y fortalecer y ampliar los existentes, incluidos los pisos de protección social para todos, en particular para las prestaciones de atención médica, por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y de fallecimiento o de sobrevivientes, teniendo en cuenta el tipo y la naturaleza del empleo de los pescadores migrantes (que puede ser estacional, ocasional y peligroso) y considerar la posibilidad de introducir:
 - i) mayor flexibilidad en los requisitos de elegibilidad y las cotizaciones, así como los requisitos para percibir prestaciones y
 - ii) disposiciones que permitan el pago de las prestaciones adquiridas en el extranjero, por ejemplo, permitiendo efectuar pagos al país donde el pescador migrante reside habitualmente⁵⁵;
- f) elaborar material informativo comprensible para los pescadores migrantes y sus empleadores sobre los derechos en materia de protección social y los procedimientos administrativos para acceder a los programas o regímenes de protección social pertinentes, y proporcionarles acceso al mismo, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y
- g) tomar en consideración las maneras en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se pueden proporcionar prestaciones comparables a los pescadores migrantes, en los casos en que no exista una cobertura suficiente para ellos.

Acuerdos bilaterales y multilaterales

39. El Estado del pabellón debería:

- a) establecer alianzas transfronterizas y mecanismos de notificación con los Estados de contratación y los Estados de origen pertinentes a fin de fomentar la cooperación, el intercambio de información y la comunicación para tratar de manera efectiva las cuestiones que afectan a los pescadores migrantes. En el intercambio de información se debería respetar la confidencialidad de los datos comerciales y personales;
- b) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre migración laboral⁵⁶ con los Estados de contratación y los Estados de origen pertinentes para garantizar la protección de los derechos laborales y los derechos humanos de los pescadores migrantes, que incluyan disposiciones sobre la protección social y referencias a acuerdos de seguridad social existentes y a la aplicabilidad de los acuerdos de trabajo de los pescadores;
- c) asegurar que estos acuerdos:
 - i) se apliquen a todas las zonas donde estén autorizados a operar los buques pesqueros que enarbolan su pabellón, incluso en alta mar y zonas económicas exclusivas de terceros países;
 - ii) incluyan mecanismos para la supervisión de la contratación y colocación, y proporcionen acceso a mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones;
 - iii) incluyan mecanismos para controlar el cumplimiento de las condiciones de los acuerdos de trabajo de los pescadores;

⁵⁵ OIT, Recomendación núm. 202; OIT, *Intervention Model: For extending social protection to migrant fishers*.

⁵⁶ Recomendación núm. 86, anexo.

- iv) estén en consonancia con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las normas internacionales del trabajo pertinentes, e incluyan mecanismos sólidos para la prevención y el cumplimiento de la legislación con miras a combatir el trabajo forzoso y la trata de personas;
- v) incluyan el principio de igualdad de trato entre los pescadores nacionales y no nacionales, en particular en términos de remuneración, acceso a la protección social y acceso a condiciones de trabajo decente a bordo de los buques pesqueros, en lo que atañe a requisitos mínimos para el trabajo a bordo, condiciones de servicio, alojamiento y comida, protección en materia de SST y atención médica;
- vi) se basen en el diálogo social tripartito previo, y
- vii) sean aplicados de manera efectiva y estén sujetos al control de las partes;
- d) concluir acuerdos bilaterales o multilaterales sobre seguridad social con los Estados pertinentes con objeto de asegurar la igualdad de trato sin perjuicio de la nacionalidad, así como la portabilidad de los derechos a prestaciones adquiridos o que se estén adquiriendo y la determinación de la legislación aplicable⁵⁷.

Formación y sensibilización

40. El Estado del pabellón debería:

- a) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que velen por que cada pescador migrante a bordo de los buques pesqueros que enarbolan su pabellón reciba formación básica sobre seguridad en virtud de lo dispuesto en el Convenio STCW-F⁵⁸, que haya sido aprobada por su autoridad competente o la autoridad competente del Estado de contratación o del Estado de origen, y brindarles apoyo para ello;
- b) exigir a los propietarios de los buques pesqueros que velen por que, en consonancia con las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas, los pescadores migrantes reciban formación gratuita y adecuada para la manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y conocimientos de las operaciones de pesca en las que participarán (con arrastre, con redes de cerco, con palangre, con redes de enmalle, etc.), lo que incluye la familiarización a bordo con los equipos y su utilización, así como las medidas de seguridad pertinentes, antes de utilizar dichos equipos o de participar en las operaciones de que se trate⁵⁹, teniendo en cuenta la duración prevista del viaje, las zonas de operación del buque y el tipo pertinente de operaciones de pesca, y brindar a los propietarios de los buques apoyo para ello;
- c) elaborar material informativo comprensible para los pescadores migrantes sobre sus derechos y obligaciones, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización;
- d) asegurar que los actores responsables proporcionen acceso o remitan sin costo alguno a los pescadores migrantes cuando lleguen al puerto de partida y antes de que suban a bordo del buque y en un idioma que comprendan, a formación u orientación gratuita y adecuada, específica para cada sector y Estado del pabellón, involucrando a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, y en particular a las

⁵⁷ Convenio núm. 188, art. 36; Convenio núm. 118.

⁵⁸ Convenio STCW-F, cap. III, regla III/1, debe leerse conjuntamente con la sección A-VI/1 del Código del Convenio STCW.

⁵⁹ Convenio núm. 188, arts. 31, b) y 32, 3), c).

organizaciones representativas de propietarios de buques de pesca y de pescadores migrantes, cuando existan. Los Gobiernos, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar asistencia de otras organizaciones pertinentes;

- e) asegurar que en la formación u orientación proporcionada a los pescadores migrantes al llegar al puerto de partida se incluya información sobre sus derechos y obligaciones y un resumen de las presentes Directrices, además de otro material informativo acreditado sobre sus derechos y obligaciones, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y asegurar que todos los pescadores migrantes puedan acceder a ello, y
- f) asegurar que estas Directrices se pongan a disposición de todos los pescadores migrantes en un idioma apropiado.

E. Directrices para los Estados del puerto

Cumplimiento y control de la aplicación

41. El Estado del puerto debería:

- a) efectuar el control que le corresponde de los buques pesqueros con pabellón extranjero que hacen escala en los puertos situados en su territorio en el curso normal de la actividad o por razones operativas, e instituir un sistema de control por el Estado del puerto consistente en procedimientos de notificación, supervisión y presentación de quejas, sanciones apropiadas y medidas correctivas, así como en inspecciones con un enfoque estratégico orientado al cumplimiento que sean proactivas, específicas y basadas en los riesgos;
- b) reconocer los documentos válidos emitidos por los Estados del pabellón que han ratificado el Convenio núm. 188 en los que se establece que el buque ha sido inspeccionado para verificar el cumplimiento de las disposiciones del Convenio;
- c) garantizar la disponibilidad de un número suficiente de funcionarios cualificados encargados del control por el Estado del puerto, habida cuenta del número de escalas en un puerto de buques pesqueros con pabellón extranjero;
- d) asegurar que los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto estén debidamente formados sobre la inspección de las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros, inclusive a través del Centro Internacional de Formación de la OIT o el memorando de entendimiento sobre el control por el Estado del puerto, en particular sobre cuestiones laborales y la legislación pertinente, la detección de violaciones de derechos, incluso situaciones de trabajo forzoso, a bordo de los buques pesqueros (véase la herramienta 7 en el anexo I) y el modo de entrevistar a los pescadores migrantes y otros actores clave sin que corran el riesgo de sufrir represalias;
- e) designar a la autoridad o las autoridades competentes y reforzar la coordinación entre las autoridades marítimas, de pesca, laborales, de inmigración y policiales y otras autoridades pertinentes, con el objeto de aumentar la eficacia del control por parte del Estado del puerto de las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros⁶⁰;
- f) asegurar la prestación de servicios de interpretación independientes para ayudar a los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto, en particular cuando se

⁶⁰ Convenio núm. 188, art. 7.

entrevisten con los pescadores migrantes, garantizando la confidencialidad de las declaraciones obtenidas durante las inspecciones;

- g) asegurar que los inspectores de las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros creen espacios seguros para que los pescadores migrantes puedan denunciar los abusos durante las entrevistas, garantizando la confidencialidad de las declaraciones obtenidas durante las mismas, y colaboren, cuando proceda, con los representantes de los empleadores y los trabajadores, a fin de generar confianza entre los pescadores migrantes y aumentar la eficacia de las inspecciones. Los Gobiernos, los interlocutores sociales, los pescadores migrantes y las organizaciones de pescadores migrantes pueden solicitar asistencia de otras organizaciones pertinentes;
- h) en caso de trabajo forzoso u otras violaciones graves de los derechos laborales o los derechos humanos de los pescadores migrantes, adoptar las medidas necesarias para preservar su seguridad y salud, entre formas, si fuera necesario, deteniendo el buque durante el tiempo razonablemente necesario para que se apliquen medidas destinadas a rectificar la situación, facilitando el desembarco seguro, el acceso a tratamiento médico y la repatriación de los pescadores migrantes, e informando inmediatamente al Estado del pabellón y al Estado de origen;
- i) con el fin de proteger a los pescadores migrantes en los puertos extranjeros, adoptar medidas encaminadas a facilitar el acceso de estos a los cónsules de su Estado de nacionalidad o su Estado de residencia, así como el acceso de dichos cónsules al puerto y a los pescadores migrantes en caso de repatriación, accidente o enfermedad, trabajo forzoso u otras violaciones graves de los derechos laborales o los derechos humanos u otros asuntos que precisen su intervención, y
- j) asegurar que, en caso de abandono en el Estado del puerto, el Estado del pabellón y el Estado de origen sean informados, a través de sus representantes diplomáticos o consulares respectivos en el Estado del puerto, y notificar los casos de abandono para su inclusión en la base de datos conjunta OIT/OMI sobre el abandono de la gente de mar.

Mecanismos de presentación de quejas y reclamaciones

42. El Estado del puerto debería:

- a) establecer un mecanismo de presentación de quejas eficaz, gratuito, rápido, accesible y fiable (incluso en línea) en tierra que proteja la confidencialidad de las quejas presentadas por los pescadores migrantes;
- b) asegurar que, cuando los pescadores migrantes a bordo de buques pesqueros con pabellón extranjero que hagan escala en puertos situados en su territorio y denuncien la violación de sus derechos, tengan el derecho de presentar una queja o una reclamación, directamente o por conducto de un representante, a fin de obtener medios que permitan solucionarlas de forma rápida y práctica;
- c) asegurar que se proporcione a todos los pescadores migrantes, a través de campañas visuales en los puertos o durante el control efectuado por el Estado del puerto u otros medios, información sobre los procedimientos de tramitación de quejas aplicables en tierra, incluidos los datos de contacto de la autoridad competente en el Estado del puerto y de una persona o entidad en el puerto que puedan, a título confidencial, prestar asesoramiento imparcial a los pescadores migrantes sobre sus quejas y ayudarles a seguir los procedimientos de presentación de quejas a su disposición;

- d) asegurar que los pescadores migrantes tengan acceso a la justicia y que puedan comunicarse con un representante diplomático o consular de su Estado de origen, independientemente de su situación migratoria, y
- e) garantizar a las partes implicadas el derecho al debido proceso, incluido el derecho de todas ellas a ser escuchadas a lo largo del mismo.

Repatriación y permisos para bajar a tierra

43. El Estado del puerto debería:

- a) facilitar la repatriación de los pescadores migrantes de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón de buque pesquero en el que trabajen;
- b) asegurar que los pescadores migrantes sean autorizados por las autoridades competentes a bajar a tierra mientras el buque en el que hayan llegado permanezca en un puerto que esté bajo su jurisdicción, siempre que se hayan cumplido los trámites pertinentes y que dichas autoridades no tengan motivo para negarse a conceder el permiso para bajar a tierra por razones de salud pública, de seguridad y protección públicas u orden público;
- c) permitir bajar a tierra de tal manera que excluya toda discriminación basada en cualquier motivo e independientemente de cuál sea el Estado del pabellón del buque pesquero en el que los pescadores migrantes trabajen, y
- d) asegurar que exista un sistema de visados o permisos adecuado que facilite la concesión de permisos a los pescadores migrantes para bajar a tierra.

Atención médica y bienestar

44. El Estado del Puerto debería:

- a) facilitar o asegurar que se proporcionen a los pescadores migrantes instalaciones y servicios de bienestar, como asistencia jurídica, medios de comunicación y acceso a servicios de esparcimiento, sin ningún tipo de discriminación;
- b) adoptar medidas para que, en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves, los pescadores migrantes tengan acceso gratuito cuando se encuentren en el puerto a atención médica (atención de salud de emergencia, primaria y en algunos casos secundaria) que incluya la hospitalización y la atención de salud mental, cuando sea necesario;
- c) proporcionar a los pescadores migrantes protección social para acceder a atención médica y de salud en casos de enfermedad, accidente o muerte relacionados con el trabajo, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales, cuando el propietario del buque pesquero, el Estado del pabellón u otro Estado no les proporcionen protección, y
- d) asegurar que se facilite, de forma gratuita la conectividad social, en particular acceso gratuito a internet (preferentemente wifi), a los pescadores migrantes a bordo de buques pesqueros en sus puertos y fondeaderos asociados, para que estos puedan ponerse en contacto con sus representantes, familiares y amigos, solicitar asistencia o presentar quejas.

F. Directrices para los Estados costeros

45. El Estado costero debería:

- a) exigir que todo acuerdo de pesca, operación conjunta u otro acuerdo escrito celebrado entre el Estado costero y otro Estado, una organización regional de integración económica,

una asociación de pesca u otra entidad jurídica, que otorgue acceso a los buques pesqueros con pabellón extranjero a la pesca en su zona económica exclusiva, contenga requisitos sobre las condiciones de vida y de trabajo a bordo, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas, como las reflejadas en el Convenio núm. 188 o en el MLC, 2006 y

- b) exigir, al conceder licencias, permisos que otorgan derechos u otras autorizaciones para pescar en su zona económica exclusiva, que los buques de pesca cumplan las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas, como las reflejadas en el Convenio núm. 188, teniendo debidamente en cuenta todo certificado o documento válido en que se declare que el buque de que se trate ha sido inspeccionado por el Estado del pabellón y ha sido declarado conforme con las disposiciones del Convenio núm. 188, y denegar, suspender o revocar toda licencia, derechos, permisos u otras autorizaciones de pesca en caso de incumplimiento de los derechos humanos o los derechos laborales de los pescadores a bordo de dichos buques, incluidos los pescadores migrantes; las violaciones graves deberían dar lugar a la prohibición de que el propietario y el patrón del buque pesquero de que se trate operen en aguas bajo jurisdicción nacional⁶¹.

G. Directrices para los reclutadores de mano de obra

Diligencia debida en materia de derechos humanos

46. El reclutador de mano de obra debería, de conformidad con la legislación nacional:

- a) ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos para garantizar que los derechos humanos de los pescadores migrantes sean respetados a lo largo de todo el proceso de contratación, en particular evaluando la debida diligencia al respecto y tratando las repercusiones negativas en estos derechos que se detecten y actuando en consecuencia;
- b) elaborar y aplicar políticas y procedimientos para asegurar que sus actividades de contratación se lleven a cabo de manera que se trate con dignidad y respeto a los pescadores migrantes y que estos no sean víctimas de acoso o de cualquier tipo de coacción o trato degradante o inhumano, ni de ninguna forma de discriminación, en consonancia con los instrumentos internacionales del trabajo y de derechos humanos pertinentes;
- c) no restringir la libertad de movimiento de los pescadores migrantes que estén bajo su protección, y
- d) tomar medidas para que las condiciones de trabajo y de vida de los pescadores migrantes contratados sean las que convinieron libremente y para que no sean engañados en relación con sus condiciones de trabajo y de vida, por ejemplo, garantizando la congruencia entre la descripción del puesto de trabajo en las vacantes publicadas y la realidad.

Recopilación de datos

47. El reclutador de mano de obra debería mantener un registro actualizado de todos los pescadores migrantes contratados, colocados o desplazados por su mediación, teniendo en cuenta la herramienta 6 (anexo I), en el que se haga un seguimiento del nombre, el número OMI, la identidad del servicio móvil marítimo (si procede), el distintivo de radiollamada internacional (si

⁶¹ Recomendación núm. 199, art. 55.

procede)⁶² y los datos conexos del buque o los buques pesqueros en los que trabajan (incluso después de traslados), el cual deberá ponerse a disposición de la autoridad competente con fines de inspección.

Acuerdos de trabajo de los pescadores

48. El reclutador de mano de obra debería:

- a) asegurar que los pescadores migrantes hayan recibido formación e información adecuadas, en un idioma que comprendan, sobre los derechos y obligaciones previstos en sus acuerdos de trabajo antes o durante el proceso de contratación;
- b) asegurar que el acuerdo de trabajo del pescador (o una copia auténtica del mismo) esté redactado en el idioma del pescador migrante o traducido con precisión en un idioma que este y el empleador comprendan, y que toda la información necesaria se indique de manera clara y detallada a fin de que el pescador migrante pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa;
- c) asegurar que se adopten las disposiciones necesarias, por ejemplo, brindar tiempo suficiente (72 horas como mínimo, a no ser que se haya dado asesoramiento con anterioridad), para que los pescadores migrantes tengan la oportunidad de examinar el acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento al respecto antes de la celebración del mismo, habida cuenta de las barreras lingüísticas y de alfabetización, de tal manera que puedan comprender su contenido⁶³;
- d) asegurar que cada pescador migrante reciba una copia de su acuerdo de trabajo escrito individual inmediatamente tras su firma por el pescador migrante y el propietario del buque pesquero o un representante autorizado de este, o en caso de que el pescador migrante no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque, este deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente⁶⁴, y
- e) comprobar que los acuerdos de trabajo de los pescadores sean conformes con la legislación aplicable y con todo convenio colectivo que forme parte de los acuerdos de trabajo de los pescadores.

Otras responsabilidades

49. El reclutador de mano de obra debería:

- a) no imputar a los pescadores migrantes, directa o indirectamente (por ejemplo, mediante deducciones de los salarios o retención de prestaciones), en su totalidad o en parte, los honorarios u otros gastos correspondientes a su contratación o colocación o por proporcionarles empleo, tales como⁶⁵:
 - i) gastos médicos, por ejemplo, por la realización de reconocimientos médicos, pruebas médicas y vacunas;

⁶² El número OMI se reconoce como el identificador único de buques pesqueros en la lucha contra la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada. La identidad del servicio móvil marítimo es un número único de nueve dígitos asignado a una estación de radio con llamada selectiva digital, que se emplea como huella digital de los buques (por ejemplo, los que utilizan el sistema de identificación automática). La Unión Internacional de Telecomunicaciones asigna, gestiona y regula las identidades del servicio móvil marítimo. El distintivo de radiollamada internacional es para comunicarse verbalmente a fin de evitar confusiones.

⁶³ Convenio núm. 188, art. 17, a).

⁶⁴ Convenio núm. 188, art. 18.

⁶⁵ Convenio núm. 188, art. 22, 3), b); OIT, *Principios generales y directrices*, parte 2, II, B, párr. 12.

- ii) gastos de seguros destinados a asegurar las vidas, la salud y la seguridad del pescador migrante, incluida la inscripción en fondos de bienestar;
 - iii) gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencia profesional y de cualificación, así como de competencia lingüística, incluida la obtención de certificaciones para lugares determinados;
 - iv) gastos para la formación y la orientación requeridas, incluida la orientación dispensada al llegar al puerto y antes de la partida;
 - v) gastos de EPP;
 - vi) gastos en concepto de viaje, alojamiento y subsistencia dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras en el proceso de contratación, incluidos gastos para formación, entrevistas, citas consulares, reubicación y repatriación, y
 - vii) gastos administrativos o comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que pueden incluir las comisiones de representación y las comisiones de servicios cuyo fin es preparar, obtener o legalizar los contratos de trabajo, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia de los pescadores;
- b) no usar medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores migrantes obtengan un empleo o a disuadirlos de ello⁶⁶;
 - c) suscribir un acuerdo contractual con el propietario del buque pesquero, teniendo en cuenta la herramienta 5 (anexo I);
 - d) verificar que los pescadores migrantes contratados o colocados por su mediación estén debidamente cualificados y formados, en consonancia con las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas⁶⁷, y posean los documentos necesarios para el trabajo en cuestión;
 - e) asegurarse de que el propietario del buque pesquero cuente con los medios para evitar que los pescadores migrantes sean abandonados en un puerto extranjero (por ejemplo, seguridad financiera);
 - f) prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, en los procesos de contratación y colocación de los pescadores migrantes, en particular mediante la elaboración y aplicación de políticas, la formación, la instauración de mecanismos de denuncia y el fomento de la rendición de cuentas;
 - g) examinar y contestar a toda queja o reclamación interpuesta por los pescadores migrantes en relación con sus actividades de contratación y colocación, y tratar de resolverlas, y
 - h) notificar toda queja o reclamación pendiente a la autoridad competente del Estado de contratación.

⁶⁶ Convenio núm. 188, art. 22, 3), a).

⁶⁷ Convenio STCW-F, Convenio STCW y Convenio núm. 188.

Responsabilidad

50. El reclutador de mano de obra debería, de conformidad con la legislación nacional:

- a) instituir un sistema de protección, por medio de un seguro, de una fianza o de una medida apropiada equivalente, para indemnizar a los pescadores migrantes por las pérdidas pecuniarias que puedan sufrir a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ellos tenga el reclutador de mano de obra o el propietario del buque pesquero pertinente, en virtud del acuerdo de trabajo de los pescadores, y asegurar que se informe a los pescadores migrantes de sus derechos en virtud de ese sistema y del procedimiento de indemnización, antes del proceso de contratación o durante este y
- b) asumir la obligación de asegurar que los propietarios de los buques pesqueros, independientemente del lugar en que se encuentren, cumplan debidamente lo dispuesto en los acuerdos de trabajo que han concertado con los pescadores migrantes (responsabilidad conjunta).

Formación y sensibilización

51. El reclutador de mano de obra debería:

- a) proporcionar acceso o remitir sin costo alguno a los pescadores migrantes, antes de su partida, a formación u orientación adecuada, específica para cada sector y Estado del pabellón y adaptada a las responsabilidades que se les han asignado, teniendo en cuenta la duración prevista del viaje de pesca y las zonas de operación del buque;
- b) asegurar que en la formación u orientación proporcionada a los pescadores migrantes antes de su partida se incluya información sobre sus derechos y obligaciones y un resumen de las presentes Directrices, además de otro material informativo acreditado sobre sus derechos y obligaciones, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y asegurar que todos los pescadores migrantes puedan acceder a ello, y
- c) asegurar que estas Directrices se pongan a disposición de todos los pescadores migrantes en un idioma apropiado.

Responsabilidades adicionales de las agencias de empleo privadas

52. Además, las agencias de empleo privadas, en virtud del Convenio núm. 188 (en el que se hace referencia al artículo 1, 1, b) del Convenio núm. 181), deberían, de conformidad con la legislación nacional:

- a) suscribir un acuerdo contractual con el propietario del buque pesquero, teniendo en cuenta la herramienta 4 (anexo I), que determine y asigne claramente las respectivas responsabilidades de la agencia de empleo privada y del propietario del buque pesquero, en particular en relación con la negociación colectiva, los salarios, la repatriación, las horas de trabajo o de descanso, los permisos para bajar a tierra y otras condiciones de trabajo, la formación, la SST y la protección social y
- b) cumplir las responsabilidades respectivas asignadas a la agencia de empleo privada en calidad de empleador (véase la sección H).

H. Directrices para los propietarios de buques pesqueros

Diligencia debida en materia de derechos humanos

53. El propietario de buques pesqueros debería:

- a) ejercer la debida diligencia en materia de derechos humanos, de conformidad con la legislación nacional, cuando proceda, para garantizar el respeto de los derechos humanos de los pescadores migrantes tanto en el proceso como en el periodo de contratación, en particular a través de evaluaciones de la debida diligencia en materia de derechos humanos y de la divulgación pública, y tratando las repercusiones negativas sobre los derechos humanos que se detecten, y actuando en consecuencia;
- b) comprometerse con el principio de que no se debería imputar a los pescadores migrantes, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, comisiones u otros gastos correspondientes a su contratación o colocación o por proporcionarles empleo, e informar transparentemente sobre la forma de financiación y aplicación de este principio;
- c) promover activamente y defender los principios y derechos fundamentales en el trabajo de los pescadores migrantes en toda la cadena de suministro del sector de la pesca, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y la negociación colectiva, así como la igualdad de oportunidades y de trato;
- d) asegurar que no haya represalias ni hostigamiento en contra de los pescadores migrantes como consecuencia del ejercicio de sus derechos, tales como los relacionados con el derecho a presentar una queja o una reclamación o los derechos relativos a la libertad de asociación y la libertad sindical, y
- e) respetar el derecho de los pescadores migrantes o de las organizaciones de trabajadores que los representen para negociar acuerdos jurídicamente vinculantes y ejecutorios en relación con mecanismos de solución de reclamaciones y el acceso a mecanismos de reparación.

Acuerdos de trabajo de los pescadores

54. El propietario de buques pesqueros debería:

- a) asegurar que cada pescador migrante tenga un acuerdo de trabajo escrito individual, firmado conjuntamente por el pescador migrante y el propietario del buque pesquero o un representante autorizado de este, que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo del buque, o en caso de que el pescador migrante no haya sido empleado o contratado por el propietario del buque, este deberá disponer de pruebas de la existencia de un acuerdo contractual o equivalente⁶⁸;
- b) asegurar que el acuerdo de trabajo del pescador (o una copia auténtica del mismo) esté redactado en el idioma del pescador migrante o traducido con precisión en un idioma que este y el empleador comprendan, y que toda la información necesaria se indique de manera clara y detallada a fin de que el pescador migrante pueda dar su consentimiento libremente y con conocimiento de causa, y
- c) asegurar que el pescador migrante reciba una copia de su acuerdo de trabajo inmediatamente tras su firma por todas las partes⁶⁹.

⁶⁸ Convenio núm. 188, art. 20.

⁶⁹ Convenio núm. 188, art. 18.

Colaboración con los reclutadores de mano de obra

55. El propietario del buque pesquero debería:

- a) suscribir un acuerdo contractual con el servicio de contratación y colocación, teniendo en cuenta la herramienta 5 (anexo I);
- b) en caso de que los pescadores migrantes no hayan sido empleados o contratados directamente por el propietario del buque pesquero:
 - i) establecer un acuerdo contractual con la agencia de empleo privada, de conformidad con el Convenio núm. 188, en el que se hace referencia al artículo 1, 1, b) del Convenio núm. 181, teniendo en cuenta la herramienta 4 (anexo I), que determine y asigne claramente las respectivas responsabilidades de la agencia de empleo privada y del propietario del buque pesquero, en particular en relación con la negociación colectiva, los salarios, la repatriación, las horas de trabajo o de descanso, los permisos para bajar a tierra y otras condiciones de trabajo, la formación, la SST y la protección social y
 - ii) cumplir las responsabilidades asignadas al propietario del buque pesquero;
- c) entender que, al recurrir a pescadores migrantes que están empleados y puestos a disposición por una agencia de empleo privada, el propietario del buque pesquero será responsable en el caso de que la agencia de empleo privada incumpla sus obligaciones para con los pescadores migrantes a bordo del buque⁷⁰, y
- d) recurrir a servicios de contratación y colocación o agencias de empleo privadas que operen en un Estado que haya ratificado el Convenio núm. 188, el Convenio núm. 181 o el MLC, 2006, y que cuenten con la debida licencia, certificación o autorización para desarrollar su actividad en ese Estado; o, cuando se recurra a los servicios de contratación y colocación o las agencias de empleo privadas que actúan en Estados que no han ratificado estos instrumentos, asegurar que estos se ajusten a normas compatibles con el Convenio núm. 188.

Repatriación y permisos para bajar a tierra

56. El propietario de un buque pesquero debería:

- a) organizar y pagar la repatriación de los pescadores migrantes, en las circunstancias y a los puntos de destino recomendados *infra*, y sufragar los costos, salvo cuando se haya constatado que, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, el pescador migrante ha incumplido gravemente sus obligaciones en virtud de su acuerdo de trabajo;
- b) asegurar que las circunstancias en que el pescador migrante tiene el derecho a ser repatriado incluyan:
 - i) la expiración del acuerdo de trabajo del pescador;
 - ii) la terminación del acuerdo de trabajo por el pescador migrante o por el propietario del buque pesquero por motivos justificados, o

⁷⁰ Convenio núm. 188, art. 22, 5).

- iii) el supuesto en que el pescador migrante se vea incapacitado para prestar sus servicios en virtud del acuerdo de trabajo o no quepa esperar que preste dichos servicios habida cuenta de circunstancias específicas, a saber:
 - en caso de enfermedad, lesión o cualquier otra razón médica que exija la repatriación del pescador migrante, a reserva de la correspondiente autorización médica para viajar;
 - en caso de naufragio;
 - cuando el propietario del buque pesquero no pueda seguir cumpliendo sus obligaciones legales o contractuales como empleador del pescador migrante por insolvencia, por la venta del buque, por un cambio de matrícula del buque o por cualquier otro motivo análogo;
 - cuando el buque en que presta servicio se dirija hacia una zona de guerra o de alto riesgo⁷¹ —según se define en los acuerdos internacionales, la legislación nacional, los acuerdos de los interlocutores sociales o en el acuerdo de trabajo del pescador—, a la cual el pescador no acepte ir, y
 - en caso de terminación o interrupción de la relación de trabajo como consecuencia de un laudo arbitral o de un convenio colectivo, o de terminación de la relación de trabajo por cualquier otro motivo similar;
- c) asegurar que los puntos de destino para la repatriación incluyan el lugar que el pescador migrante aceptó como lugar de contratación, el lugar estipulado por convenio colectivo, el país de residencia del pescador migrante o cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación. El pescador migrante debería tener el derecho a elegir el lugar al que quiere ser repatriado entre los diferentes puntos de destino antes mencionados;
- d) satisfacer las necesidades esenciales del pescador migrante en caso de repatriación, que incluyen al menos lo siguiente:
 - i) el pasaje hasta el punto de destino elegido para la repatriación;
 - ii) el alojamiento y la alimentación desde el momento en que el pescador migrante abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación;
 - iii) la remuneración y las prestaciones del pescador migrante desde el momento en que abandona el buque hasta su llegada al punto de destino elegido para la repatriación, si ello está previsto en la legislación nacional o en los convenios colectivos;
 - iv) el transporte de 30 kilogramos de equipaje personal del pescador migrante hasta el punto de destino elegido para la repatriación, y
 - v) el tratamiento médico, si es necesario, hasta que el estado de salud del pescador migrante le permita viajar hasta el punto de destino elegido para la repatriación;
- e) respetar el periodo máximo de servicio a bordo (que no debería superar 12 meses), al término del cual un pescador migrante tiene el derecho a la repatriación, según haya establecido el Estado del pabellón;
- f) introducir salvaguardias a fin de evitar que los pescadores migrantes sean abandonados en un puerto extranjero, por ejemplo, garantizando la provisión de seguridad financiera para

⁷¹ Foro Internacional de Negociación (IBF, por sus siglas en inglés), Lista de zonas de alto riesgo.

ayudarles en caso de abandono (en particular, en lo que respecta a los sueldos adeudados, gastos de repatriación, gastos médicos y necesidades esenciales, como alimentos, agua potable, alojamiento, ropa y combustible);

- g) permitir a los pescadores migrantes bajar a tierra durante su periodo de servicio a bordo, cuando sea preciso, acceder a sus documentos de identidad, terminar su acuerdo de trabajo, comunicarse con una organización que pueda prestar ayuda y solicitar la repatriación, y
- h) conceder a los pescadores migrantes que no estén de servicio permisos para bajar a tierra tras la llegada del buque al puerto, salvo en los casos en que bajar a tierra esté prohibido o limitado por las autoridades pertinentes del Estado del puerto o por motivos de seguridad u operativos. En el caso de que un pescador migrante no regrese al buque pesquero sin un motivo justificado, el propietario del buque podrá no ser considerado responsable de los costos derivados de ello. Tales costos no incluyen las comisiones de contratación y los gastos conexos, excepto los gastos de repatriación.

Retención de documentos y otras pertenencias

57. El propietario del buque pesquero debería:

- a) asegurar que los pescadores migrantes conserven o tengan acceso libre y total, y en todo momento, a sus propios pasaportes u otros documentos de identidad y de viaje, permisos de trabajo y de residencia, tarjetas bancarias, libretas marítimas, acuerdos de trabajo de los pescadores, certificados de competencia y otros documentos;
- b) asegurar que los teléfonos móviles u otros dispositivos electrónicos de los pescadores migrantes no sean confiscados, destruidos o retenidos o consultados ilegalmente, y
- c) asegurar que las pertenencias personales de valor de los pescadores migrantes no sean retenidas ilegalmente.

Pago

58. El propietario del buque pesquero debería:

- a) garantizar el pago puntual, íntegro y transparente de los salarios y las prestaciones, a intervalos de un mes u otros intervalos regulares y sin costo alguno para el pescador migrante, con arreglo a las condiciones estipuladas en el acuerdo de trabajo del pescador y cualquier convenio colectivo aplicable, y abstenerse de efectuar descuentos ilegales (por ejemplo, en concepto de comisiones de contratación y gastos conexos, obtención de un empleo o su conservación, tránsito, visados, permisos de trabajo, alimentos, agua, alojamiento, EPP, pruebas o vacunas exigidas, formación y orientación necesarias o repatriación);
- b) asegurar que los salarios se paguen en moneda de curso legal, preferiblemente de modo directo por transferencia bancaria electrónica a la cuenta bancaria designada por el pescador migrante, y
- c) asegurar que los pescadores migrantes reciban una nómina mensual o a otros intervalos regulares, teniendo en cuenta la herramienta 3 (anexo I), donde se detallen los pagos adeudados y las sumas abonadas, con inclusión del salario, los cálculos de la partición en las capturas, las deducciones, los pagos suplementarios y el tipo de cambio utilizado en los casos en que los abonos se hagan en una moneda o según un tipo de cambio distintos de lo convenido.

Atención médica, seguridad y salud en el trabajo, bienestar y protección social

59. El propietario del buque pesquero debería:

- a) disponer del equipo y los suministros médicos apropiados para el servicio del buque, teniendo en cuenta el número de pescadores a bordo, la zona de operaciones y la duración del viaje, y tener por lo menos a un pescador a bordo que posea los conocimientos necesarios para utilizarlos y que esté cualificado o formado en materia de primeros auxilios;
- b) proporcionar a los pescadores migrantes acceso al equipo y los suministros médicos, así como a la atención médica, y asegurar que los servicios de atención médica prestados a bordo del buque, incluidos los servicios de telemedicina, cuando proceda, sean gratuitos para a los pescadores migrantes⁷²;
- c) respetar el derecho de los pescadores migrantes, en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves, a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcados oportunamente y en condiciones de seguridad para recibir tratamiento en un establecimiento médico apropiado, y asegurar que la atención médica prestada sea gratuita para los pescadores migrantes⁷³;
- d) proporcionar a los pescadores migrantes, hasta su repatriación, protección apropiada en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con el trabajo a través de un seguro social o la prestación directa de atención médica y la concesión de la indemnización correspondiente⁷⁴;
- e) instituir procedimientos que rijan a bordo en lo que respecta a la prevención de los accidentes e incidentes del trabajo y las lesiones y enfermedades profesionales, teniendo en cuenta los peligros y riesgos específicos del buque pesquero de que se trate⁷⁵;
- f) adoptar y aplicar las políticas y medidas pertinentes para prevenir y combatir la violencia y el acoso a bordo contra los pescadores migrantes, incluida la violencia y el acoso por razón de género;
- g) facilitar la conectividad social, en la medida en que sea razonablemente factible, en particular acceso gratuito a internet (preferentemente wifi), a los pescadores migrantes para que estos puedan ponerse en contacto con sus representantes, familiares y amigos, solicitar asistencia o presentar quejas o reclamaciones; la conectividad estará sujeta a la viabilidad técnica, los protocolos a bordo que rijan el uso aceptable de internet y las limitaciones razonables al uso de datos, y
- h) pagar, de forma regular y oportuna, la parte de las cotizaciones a la seguridad social pertinentes que corresponda al empleador.

Formación y sensibilización

60. El propietario del buque pesquero debería, de conformidad con la legislación nacional:

- a) asegurar que cada pescador migrante a bordo haya recibido formación básica sobre seguridad en virtud de lo dispuesto en el Convenio STCW-F⁷⁶ y haya sido aprobada por la

⁷² Convenio núm. 188, arts. 29, a) a d) y 30, f).

⁷³ Convenio núm. 188, arts. 29, e) y 30, f).

⁷⁴ Convenio núm. 188, art. 38.

⁷⁵ Convenio núm. 188, art. 32, 2), a).

⁷⁶ Convenio STCW-F, cap. III, regla III/1, el cual debe leerse conjuntamente con el Código del Convenio STCW, sección A-VI/1.

autoridad competente o la autoridad competente del Estado de contratación o del Estado de origen;

- b) proporcionar a los pescadores migrantes, en consonancia con las normas internacionales mínimas generalmente aceptadas, formación gratuita y adecuada para la manipulación de los tipos de artes de pesca que utilizarán y el conocimiento de las operaciones de pesca en las que participarán (con arrastre, con redes de cerco, con palangre, con redes de enmalle, etc.), lo que incluye la familiarización con los equipos y con su utilización, así como las medidas de seguridad pertinentes, antes de utilizar dichos equipos o de participar en las operaciones de que se trate⁷⁷, teniendo en cuenta la duración prevista del viaje y las zonas de operación del buque;
- c) asegurar que se proporcione a los pescadores migrantes, cuando lleguen al puerto de partida y antes de embarcar, formación u orientación gratuita y adecuada, en un idioma que comprendan, específica para cada sector y Estado del pabellón;
- d) asegurar que la información sobre los derechos y obligaciones de los pescadores migrantes y las presentes Directrices, además de otro material informativo acreditado sobre los derechos y las obligaciones de los pescadores migrantes, sean accesibles para todos ellos y se incluyan en la formación u orientación que reciban al llegar al puerto de partida y antes de embarcar, teniendo en cuenta las barreras lingüísticas y de alfabetización, y
- e) asegurar que estas Directrices se pongan a disposición de todos los pescadores migrantes, en un idioma apropiado.

I. Directrices para los pescadores migrantes y sus representantes

61. Se alienta a los pescadores migrantes a que, con el apoyo de sus representantes, cuando los haya, o con el apoyo de los servicios de migración de los Estados, cuando los haya:

- a) consulten información sobre sus derechos y obligaciones, según se definen en su acuerdo de trabajo, y sobre el contenido de las presentes Directrices, prestando especial atención a sus derechos:
 - afiliarse a la organización de su elección;
 - negociación colectiva;
 - atención médica;
 - repatriación;
 - un entorno de trabajo seguro;
 - acuerdo de trabajo en un idioma que comprendan;
 - acceso a sus documentos y pertenencias en todo momento;
 - no pagar comisiones de contratación y gastos conexos. Los empleadores, y no los pescadores migrantes, deberían sufragar todas las comisiones de contratación y los gastos conexos, y
- b) sean conscientes de que, en el ámbito de sus responsabilidades, cada Estado de contratación, Estado de origen, Estado del pabellón, propietario de un buque pesquero y reclutador de mano de obra tiene la responsabilidad de velar por que los pescadores

⁷⁷ Convenio núm. 188, arts. 31, b) y 32, 3), c).

migrantes reciban información exhaustiva y accesible sobre sus derechos en idiomas que comprendan y en formatos que tengan en cuenta sus diferentes niveles de alfabetización. Esto debería lograrse en colaboración con los sindicatos pertinentes, cuando los haya, y con la participación de estos. Además, los pescadores migrantes deberían también ser conscientes de que tienen derecho a pedir asistencia y asesoramiento de otras organizaciones pertinentes.

62. Los pescadores migrantes deberían:

- a) proporcionar información personal verídica y precisa de conformidad con los requisitos del proceso de migración y de su empleo;
- b) desempeñar sus obligaciones según se estipula en el acuerdo de trabajo, con integridad y de buena fe, teniendo en cuenta las condiciones de vida y de trabajo a bordo;
- c) asistir a las sesiones de formación u orientación exigidas tras su llegada al país de partida y antes de embarcar, que sean reconocidas por los Estados pertinentes;
- d) ser conscientes, al tomar un permiso para bajar a tierra, de que el hecho de no regresar al buque a una hora convenida sin un motivo justificado puede dar lugar a la terminación del acuerdo de trabajo, y de que pueden ser responsables a título personal de los costos legales, financieros o de repatriación derivados, con arreglo a la legislación nacional.
- e) utilizar adecuadamente el EPP.

► Anexo I. Herramientas para facilitar la aplicación de las Directrices

Herramienta 1. Datos mínimos en el acuerdo de trabajo del pescador

En el anexo II del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) se enumeran los datos mínimos que deben figurar en el acuerdo de trabajo del pescador, a menos que alguno o algunos de ellos resulten innecesarios si la legislación nacional o, en su caso, un convenio colectivo, ya regulase la cuestión de otra manera. Estos datos son los siguientes:

- a) los nombres y apellidos del pescador, la fecha de nacimiento o la edad, y el lugar de nacimiento;
- b) el lugar y la fecha de celebración del acuerdo;
- c) el nombre del buque o los buques pesqueros y el número de registro del buque o los buques a bordo del cual o de los cuales se comprometa a trabajar el interesado;
- d) el nombre del empleador o del propietario del buque pesquero o de otra parte en el acuerdo con el pescador;
- e) el viaje o los viajes que se vayan a emprender, si cabe determinar este dato al celebrarse el acuerdo;
- f) la función para cuyo desempeño se va a emplear o contratar al pescador;
- g) si es posible, el lugar y la fecha en que el pescador tiene que presentarse a bordo para comenzar su servicio;
- h) los víveres que se suministrarán al pescador, salvo cuando la legislación nacional prevea un sistema diferente;
- i) el importe del salario o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en las capturas y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación en las capturas y el método adoptado para el cálculo de este si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido;
- j) la terminación del acuerdo y las condiciones correspondientes, a saber:
 - i) si el acuerdo se ha celebrado por un periodo determinado, la fecha fijada para su expiración;
 - ii) si el acuerdo se ha celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que ha de transcurrir después de la llegada para que el interesado sea dado de baja, y
 - iii) si el acuerdo se ha celebrado por un periodo indeterminado, las condiciones que permitirán a cada una de las partes darlo por terminado, así como el plazo de aviso requerido, que no podrá ser más corto para el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte en el acuerdo que para el pescador;
- k) la protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo a bordo del buque;
- l) las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda;

- m)* la cobertura y las prestaciones de salud y de seguridad social que el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte o partes en el acuerdo de trabajo del pescador deberán proporcionar al pescador, según proceda;
- n)* el derecho del pescador a la repatriación;
- o)* una referencia al convenio colectivo, cuando proceda;
- p)* los periodos mínimos de descanso, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, y
- q)* todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

Herramienta 2. Modelo de acuerdo de trabajo del pescador^{1, 2}

Acuerdo de trabajo del pescador	
1.	Nombre completo y dirección del empleador:
2.	Nombre completo y dirección del propietario del buque pesquero (si es diferente de 1):
3.	Nombre completo (nombres y apellidos) y dirección del pescador:
4.	Nombre y dirección del servicio de contratación y colocación (si procede):
5.	Fecha de nacimiento o edad del pescador:
6.	Lugar de nacimiento del pescador:
7.	Nacionalidad del pescador
8.	Género del pescador:
9.	Número de seguridad social del pescador (o equivalente):
10.	Persona de contacto del pescador en caso de emergencia (nombre, relación con el pescador y datos de contacto):
11.	Capacidad, función o rango del pescador:
12.	Tipo jurídico de acuerdo (por ejemplo, empleo o servicio):
13.	Este acuerdo está sujeto a la legislación de (<i>insertar el nombre del país</i>):
14.	Este acuerdo está sujeto al siguiente convenio colectivo (si procede):
15.	Este acuerdo comienza el (<i>insertar fecha</i>):
16.	Este acuerdo tiene una duración: ☐ indefinida ☐ definida (<i>insertar periodo</i>)
17.	Plazo de aviso mutuo:
18.	Lugar y fecha del primer embarque del pescador en el marco del presente acuerdo:
19.	Viaje o viajes que se van a emprender:
20.	Puerto de destino de terminación de servicios (si se conoce):
21.	Zona o zonas de actividad:
22.	Duración prevista del viaje o los viajes:
23.	Nombre del buque o los buques pesqueros:
24.	Nacionalidad/Estado del pabellón del buque o los buques pesqueros:
25.	Marca de identificación del buque o los buques pesqueros:

¹ Según la Asociación de Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT), *Recruitment of Migrant Fishers*, 2024, cap. 5.2.

² El modelo puede adaptarse a fin de reflejar la legislación y las prácticas nacionales aplicables; no debería haber regresión de derechos.

26.	Número OMI del buque o los buques pesqueros (si lo hubiera):
27.	Número de registro del buque o los buques pesqueros:
28.	Identidad del Servicio Móvil Marítimo (MMSI) (si procede):
29.	Señal de llamada de radio internacional del buque pesquero (si procede):
30.	Tipo de operación pesquera (pesca de arrastre, con red de cerco de jareta, con palangre, con red de enmalle, etc.):
31.	Traslado del pescador a otro buque El propietario del buque pesquero podrá, de conformidad con la legislación nacional, transferir al pescador de un buque de la empresa del propietario a otro buque de la misma empresa, siempre que se cumplan las siguientes condiciones: el consentimiento libre, por escrito e informado del pescador; unas condiciones de empleo iguales o mejores a las del buque original; naturaleza del trabajo en ambos buques sustancialmente similar; formación recibida por el pescador adecuada para los tipos de aparejos de pesca y de operaciones de pesca del nuevo buque, de conformidad con la legislación nacional y, salvo en circunstancias excepcionales, como situaciones de emergencia en las que la transferencia sea necesaria por motivos de seguridad y se notifique posteriormente a la autoridad competente, que cualquier transferencia se realice en puerto. No se permite la transferencia de buques pesqueros a buques mercantes.
32.	Víveres suministrados al pescador El propietario del buque pesquero proporcionará al pescador un alojamiento digno y seguro. El propietario del buque pesquero proporcionará al pescador alimentos y agua, incluida agua potable, sin costo alguno para el pescador, salvo que la legislación nacional prevea un sistema alternativo.
33.	Remuneración <i>(El importe del salario, incluido el método de cálculo y todas las deducciones; o, si fuera remunerado a la parte, el porcentaje de su participación en las capturas y el método adoptado para el cálculo del mismo, o el importe de su salario y el porcentaje de su participación en las capturas y el método adoptado para el cálculo de este si fuera remunerado mediante una combinación de estos dos métodos, así como el salario mínimo que pudiera haberse convenido).</i> ☐ Opción A: Salario Se abonará por transferencia bancaria (<i>semanal/mensual/periódico</i>) el día (<i>fecha/día de la semana/el mes</i>) ☐ Opción B: Porcentaje de su participación en las capturas Se abonará por transferencia bancaria (<i>semanal/mensual/periódica</i>), con inclusión de la proporción correspondiente al cálculo de reparto de la captura ☐ Opción C: Combinación de estos dos métodos Se abonará por transferencia bancaria (<i>semanal/mensual/periódica</i>)
34.	Vacaciones pagadas <i>(Las vacaciones anuales pagadas o la fórmula empleada para calcularlas, cuando proceda, de acuerdo con la legislación nacional).</i>
35.	Permiso para bajar a tierra El propietario del buque pesquero concederá permiso para bajar a tierra al pescador cuando no esté de servicio lo antes posible tras la llegada del buque al puerto, salvo en los casos en que abandonar el buque esté prohibido o limitado por las autoridades pertinentes del Estado rector del puerto o por motivos de seguridad u operativos. En caso de que un pescador no regrese al buque pesquero sin una razón justificada, el propietario del buque pesquero no podrá ser considerado responsable de los gastos que ello ocasione. Estos gastos no incluyen los gastos de contratación y los gastos conexos, salvo los gastos de repatriación. El pescador debe ser consciente de que, cuando disfrute de un permiso para bajar a tierra, el hecho de no regresar al buque a la hora acordada sin una razón justificada puede dar lugar a la terminación

	de su contrato de trabajo y puede ser considerado responsable a título personal de los gastos legales, financieros o de repatriación derivados, de conformidad con la legislación nacional.
36.	Horas de descanso <i>(Los periodos mínimos de descanso, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, y la forma en que se registran).</i>
37.	Transporte y repatriación El pescador tiene derecho al transporte (gastos de viaje desde su hogar hasta el buque pesquero) a cargo del empleador. El pescador es libre de poner término a la relación de trabajo y regresar a casa. El pescador tiene derecho a la repatriación a cargo del empleador si se encuentra en un puerto extranjero para él en el momento de terminación del presente acuerdo en las siguientes condiciones: a) expiración del acuerdo; b) cuando el propietario del buque o el pescador pongan término al acuerdo por motivos justificados; c) en circunstancias en las que el pescador ya no pueda realizar sus funciones en el marco de este acuerdo o no se pueda esperar que lo haga en circunstancias específicas, como en caso de: i) enfermedad o lesión o por cualquier otra razón médica que exija la repatriación del pescador, a reserva de la correspondiente autorización médica para viajar; ii) naufragio; iii) incapacidad del propietario del buque pesquero para seguir cumpliendo sus obligaciones legales o contractuales como empleador del pescador por insolvencia, por la venta del buque, por un cambio de matrícula o número de registro del buque o por cualquier otro motivo análogo; iv) cuando el buque pesquero se dirija hacia una zona de guerra, definida como tal en la legislación nacional o dicho acuerdo, a la cual el pescador no acepte ir; v) terminación o interrupción de la relación de trabajo como consecuencia de un laudo arbitral o de un convenio colectivo, o terminación de la relación de trabajo por cualquier otro motivo similar. El punto de destino para la repatriación incluirá el lugar que el pescador migrante aceptó como lugar de contratación, el lugar estipulado por convenio colectivo, el país de residencia del pescador migrante o cualquier otro lugar convenido entre las partes en el momento de la contratación. El pescador tendrá el derecho de elegir, de entre los diferentes puntos de destino prescritos, el lugar al que desea ser repatriado. El derecho a la repatriación implica el transporte por <i>(medio de transporte)</i> a <i>(nombre del lugar o país)</i>. El pescador conserva el derecho a solicitar la terminación del acuerdo de trabajo en el siguiente puerto de escala. El periodo mínimo de servicio tras el cual el pescador tiene derecho a la repatriación sin costo alguno para este es de <i>(número de semanas)</i>.
38.	Terminación <i>(Condiciones en las que el acuerdo se dará por terminado: si el acuerdo se ha celebrado por un periodo determinado, incluir la fecha fijada para su expiración; en caso de que el periodo determinado expire durante un viaje, el acuerdo seguiría en vigor hasta el fin del viaje. Si el acuerdo se ha celebrado por un viaje, incluir el puerto de destino y el tiempo que ha de transcurrir después de la llegada para que el interesado sea dado de baja. Si el acuerdo se ha celebrado por un periodo indeterminado o por un periodo determinado de un año o más, incluir las condiciones que permitan a cada una de las partes darlo por terminado, así como el plazo de aviso requerido, que no podrá ser más corto para el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte en el acuerdo que para el pescador. El plazo de aviso podrá ser más corto en circunstancias reconocidas en la legislación nacional o en convenios colectivos aplicables en los que se justifique la terminación del acuerdo de empleo en un plazo más corto o sin preaviso).</i>

39.	Seguridad social <i>(La cobertura y las prestaciones de salud y de seguridad social que el empleador, el propietario del buque pesquero u otra parte o partes en el acuerdo de trabajo del pescador deberán proporcionar al pescador, según proceda, con arreglo a la legislación nacional).</i> Cobertura de seguridad social aplicable <i>(Estado de origen/Estado del pabellón).</i>
40.	Enfermedad, lesión o muerte <i>(La protección que cubrirá al pescador en caso de enfermedad, lesión o muerte relacionadas con su trabajo a bordo del buque, con arreglo a la legislación nacional).</i> Si el pescador enferma o se lesiona en una travesía, cobrará el salario base (si no se le paga el porcentaje de su participación en las capturas) hasta que se realice la repatriación, de acuerdo con las disposiciones de repatriación arriba mencionadas (recuadro 35). Si el pescador necesita atención médica a bordo, esta se le proporcionará de forma gratuita, lo que incluye socorro inmediato, instalaciones de descanso apropiadas y/o primeros auxilios, así como acceso a los medicamentos necesarios, equipamiento médico, instalaciones para diagnóstico y tratamiento, e información y conocimientos médicos lo antes posible. Cuando sea factible y apropiado, se concederá al pescador un permiso retribuido para visitar a un médico o dentista cualificado en los puertos de escala con el fin de obtener el tratamiento necesario. En caso de enfermedad o incapacidad, los costos de la atención médica del pescador que no estén cubiertos por el desembarque en el puerto correrán a cargo del propietario del buque; se proporcionará al pescador atención médica, incluido tratamiento médico y suministro de medicamentos y dispositivos terapéuticos necesarios y, en caso necesario, alojamiento y manutención fuera de su domicilio hasta su recuperación o hasta que pueda ser repatriado, según qué condición se cumpla primero. En caso de muerte o incapacidad de larga duración del pescador debido a una lesión, enfermedad o riesgo profesional, el empleador deberá indemnizar al pescador o a sus personas a cargo, según lo establecido en la legislación nacional o en el convenio colectivo aplicable (véase recuadro 12). En caso de que la muerte del pescador se produzca a bordo o en tierra durante un viaje, el empleador correrá con los gastos de entierro, o de incineración, o de repatriación del cuerpo si procede, y devolverá los enseres del pescador que quedaran a bordo a sus familiares más cercanos.
41.	Se acuerda lo siguiente entre el empleador y el pescador: a) el pescador se compromete a trabajar en la capacidad indicada en el recuadro 9 a bordo del buque pesquero indicado en los recuadros 21 a 27 a reserva de cualquier traslado a otro buque pesquero en cumplimiento de lo establecido en el recuadro 29 y b) en caso de discrepancias entre el acuerdo de trabajo del pescador y el convenio colectivo aplicable, si las hubiera, se aplicarán las disposiciones más favorables para el pescador.
42.	Declaración del pescador Por la presente declaro que he tenido la oportunidad de examinar las cláusulas del acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento al respecto antes de su celebración y que he recibido una copia. El presente acuerdo de trabajo me resulta comprensible y, en fe de lo cual, lo firmo.
43.	Lugar de la firma:
44.	Fecha de la firma:
45.	Nombre y firma del empleador o de su representante autorizado:
46.	Firma del pescador:

Herramienta 3. Modelo de declaración sobre el pago de remuneración^{3,4}

Nombre completo y dirección del empleador	Fecha de emisión	Número de referencia
	Fecha de inicio del periodo de pago	Fecha de finalización del periodo de pago
	Marca de identificación (de tenerla) y nombre del buque o los buques pesqueros	Nombre del buque o los buques pesqueros
	Número OMI del buque o los buques (de haberlo)	Tipo de operación pesquera (pesca de arrastre, con red de cerco de jareta, con palangre, con red de enmalle, etc.)
	Número de registro del buque o los buques pesqueros	Nacionalidad/Estado del pabellón del buque o los buques pesqueros
	Ingresos brutos de las capturas, incluidos los derechos personales según la proporción correspondiente de la fórmula de reparto de la captura, cuando proceda	Ingresos netos de las capturas incluidos los derechos personales según la proporción correspondiente de la fórmula de reparto de la captura, cuando proceda
Nombre completo y dirección del pescador	Fecha de nacimiento o edad del pescador	Número de seguridad social (o equivalente) del pescador y cobertura aplicable de seguridad social (<i>Estado</i>)
	Número de cuenta bancaria del pescador (IBAN)	Rango o función del pescador
	Salario mínimo legal mensual	Número de participaciones en las capturas
Descripción (cálculo del salario y/o del porcentaje de participación en las capturas, incluidos los derechos personales según la proporción correspondiente de la fórmula de reparto de la captura, cuando proceda, deducciones, etc.)		Importe (con indicación de la moneda)
Importe total (con indicación de la moneda) pagado mediante transferencia bancaria		
Pago efectuado el <i>(insertar fecha)</i>		
Firma del empleador o de su representante autorizado		
Firma del pescador a efectos de recepción		

³ Según Europêche y la FIT, *Recruitment of Migrant Fishers*, cap. 5.3.

⁴ El modelo puede adaptarse a fin de reflejar la legislación y las prácticas nacionales aplicables; no debería haber regresión de derechos.

Herramienta 4. Modelo de acuerdo de agencia de empleo privada^{5, 6}

La agencia de empleo privada es el servicio del mercado de trabajo prestado por toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización del sector privado cuya actividad consista en emplear o contratar pescadores con el fin de ponerlos a disposición de propietarios de buques pesqueros que les asignarán funciones y supervisarán la ejecución de estas.

Lo que caracteriza este servicio es que el empleador formal del pescador es el proveedor del servicio y no el propietario del buque pesquero, a tenor de lo dispuesto en el Convenio núm. 188 (que difiere del Convenio núm. 181, artículo 1, 1) b)).

El presente acuerdo se celebra el *(insertar fecha)* entre *(nombre de la agencia de empleo privada)*, en adelante «el proveedor», y *(nombre del propietario del buque pesquero)*, en adelante «empresario», con efecto a partir del *(insertar fecha)*. Se acuerda lo siguiente:

Artículo 1

Asunto del acuerdo

1. El empresario designa al servicio de contratación y colocación como agencia privada de contratación y colocación para seleccionar y colocar por cuenta del empresario a pescadores que tengan al menos 18 años de edad y tengan su domicilio legal en *(insertar nombre del país)*, con el fin de ponerlos a disposición del empresario, que asignará a dichos pescadores sus funciones y supervisará la ejecución de estas.
2. El empresario determinará, en función de sus exigencias, el número de pescadores que va a desplazar el servicio de contratación y colocación, sus capacidades y sus competencias.

Artículo 2

Servicios que deberá prestar el proveedor

1. El proveedor prestará los siguientes servicios:
 - a) empleo y puesta a disposición de pescadores competentes, cualificados, formados y con domicilio legal en *(insertar nombre del país)*, de acuerdo con unos términos y condiciones en materia de remuneración, horas de trabajo o de descanso, trabajo en turnos de noche, pausas, duración de las vacaciones anuales, trabajo en días festivos, así como medidas para luchar contra la discriminación por cualquier motivo, que sean al menos los recogidos en el *(insertar nombre del convenio colectivo aplicable, si lo hubiera)*, que se adjuntan al presente acuerdo; los pescadores interesados deben tener un dominio adecuado de la lengua inglesa, o de cualquier otra lengua acordada, en relación con su capacidad a bordo del buque pesquero del empresario;
 - b) gestión de los asuntos referentes a la disciplina, las relaciones de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo y las instalaciones de los pescadores desplazados;
 - c) administración y coordinación de los acuerdos en relación con los procedimientos previos al empleo de los pescadores desplazados, incluidos reconocimientos médicos, vacunas, documentación y demás permisos oficiales necesarios para que los pescadores desplazados

⁵ Según Europêche y la FIT, *Recruitment of Migrant Fishers*, cap. 6.

⁶ El modelo puede adaptarse a fin de reflejar la legislación y las prácticas nacionales aplicables; no debería haber regresión de derechos.

puedan incorporarse al buque pesquero del empresario; los documentos que se deben entregar al empresario incluyen, entre otros:

- i) un ejemplar original y una copia del acuerdo de trabajo del pescador firmado tanto por el pescador como por el proveedor, una copia de los convenios colectivos aplicables al acuerdo de trabajo del pescador distintos de los acuerdos mencionados en el párrafo 1), a) de este artículo;
 - ii) un certificado de competencia válido de conformidad con el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros de la OMI (Convenio STCW-F, por su sigla en inglés), 1995, en caso de que el empresario lo exija expresamente;
 - iii) un certificado válido de formación básica en seguridad de conformidad con el Convenio STCW-F;
 - iv) un certificado de aptitud médica válido para ejercer funciones a bordo de buques de pesca marítima de conformidad con el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) o del Convenio STCW-F;
 - v) *(insertar cualquier otra legislación y certificado expedido por una autoridad pública, según proceda)*;
 - vi) un pasaporte válido;
 - vii) una libreta de navegación válida o un documento oficial similar;
 - viii) justificante de que el pescador está domiciliado en *(insertar nombre del país)*, y
 - ix) copias de los documentos i) a viii) inclusive; cada documento mencionado en este inciso debe ir acompañado de una traducción al inglés en caso de que no se haya emitido en dicho idioma;
- d) administración y demás cuestiones relacionadas con la inscripción de pescadores desplazados en cursos y programas de formación exigidos por el empresario o cualquier autoridad oficial o reglamentaria, sin costo para el pescador;
- e) mantenimiento de registros eficientes y precisos del personal y registro eficiente y preciso de los pagos realizados a cualquier pescador desplazado o en relación con este, incluida:
- i) las cotizaciones a la seguridad social y/o a pensiones, y
 - ii) la administración de cualquier impuesto, y los registros;
- f) notificación y control del cumplimiento de los reglamentos pertinentes emitidos en lengua inglesa por el empresario cada cierto tiempo y facilitados al proveedor por escrito;
- g) organización del viaje de ida y vuelta de los pescadores desplazados al buque pesquero del empresario y gestión del mismo, si así lo exige el empresario. El proveedor informará a los pescadores interesados sobre el equipaje permitido al tomar un vuelo y también los informará de que cualquier tasa o penalización por exceso de equipaje correrá por su cuenta, y
- h) reembolso de cualesquiera pagos de retribuciones anticipados efectuados por el empresario en nombre o por cuenta del proveedor, y reembolso de los costos en que hayan incurrido a cuenta los pescadores desplazados interesados en concepto de bebidas (incluida el agua mineral embotellada, a menos que esta sea la única agua potable disponible), tabaco y productos del tabaco, uso particular de medios de conexión social (incluida la

comunicación por radio, teléfono, fax y/o internet) privadas por radio, teléfono, fax y/o correo electrónico) que supere cualquier restricción razonable impuesta, y cualquier otro gasto personal. El agua potable y cualquier conexión Wi-Fi acordada se proporcionan de forma gratuita.

2. El proveedor propondrá su candidato o sus candidatos para trabajar a bordo del buque pesquero del empresario en un plazo mínimo de siete días antes de la fecha estimada del embarque. El empresario tiene el derecho de rechazar a los candidatos que, en su opinión, no sean adecuados para las funciones que se les vaya a asignar.

Artículo 3

Obligaciones proveedor preceptuadas por la ley (*insertar nombre del país del empresario*)

En principio, se deberían aplicar los siguientes términos:

1. El proveedor:
 - a) se inscribirá en (*indicar la autoridad competente, por ejemplo, el registro mercantil de una cámara de comercio*) de acuerdo con (*insertar legislación aplicable*);
 - b) pagará puntualmente a los pescadores desplazados a bordo del buque pesquero del empresario su remuneración neta íntegra mediante transferencia bancaria;
 - c) no cobrará al pescador ninguna comisión ni ningún otro importe conexo, directa o indirectamente, total o parcialmente, por ponerlo a disposición del empresario;
 - d) indemnizará íntegramente al pescador desplazado por cualquier gasto en que incurra para la obtención de la libreta de abordaje o de navegación y para la obtención de un certificado médico en virtud de lo preceptuado por la ley (*insertar ley aplicable*) que certifique la aptitud del pescador para realizar sus funciones a bordo de buques pesqueros;
 - e) mantendrá, en nombre de las autoridades competentes, un registro de los pescadores que ha puesto a disposición; dicho registro contendrá los datos personales del pescador, y
 - f) cumplirá la reglamentación aplicable en materia de protección de datos.
2. El proveedor garantizará que:
 - a) antes o en el momento de iniciar su relación de trabajo, a los pescadores que son desplazados se les informa de sus derechos y obligaciones conforme al acuerdo de trabajo del pescador con el proveedor;
 - b) se han tomado todas las medidas necesarias para que los pescadores que son desplazados puedan estudiar su acuerdo de trabajo con el proveedor;
 - c) los pescadores que son desplazados reciben una copia firmada del acuerdo de trabajo del pescador con el proveedor, y
 - d) los pescadores desplazados reciben una declaración escrita de cada pago de su remuneración (véase el modelo presentado en la herramienta 3) en un plazo no superior a (*insertar el número de días*) tras la fecha de vencimiento de dicho pago, en la que se explicarán los componentes del pago y demás retribuciones, los importes que se han dejado de percibir y la descripción de los mismos, así como los tipos de cambio aplicados, en su caso; en dicha declaración también se indicará el nombre y la dirección del proveedor, el nombre, dirección y fecha de nacimiento del pescador desplazado, el periodo por el que se

devenga la remuneración, el salario mínimo legal aplicable, en su caso, para el periodo de que se trate, así como el tiempo de trabajo acordado.

3. El proveedor también garantizará que:

- a) cada pescador desplazado dispone de las titulaciones y documentos —tal y como se indica en el artículo 2, 1), c) del presente acuerdo— exigidos en (*insertar legislación o reglamentación aplicable*) para el cargo que desempeñará y
- b) el acuerdo de trabajo entre el pescador y el proveedor:
 - i) cumple la legislación aplicable, así como los convenios colectivos aplicables y
 - ii) cumple, al menos, con lo dispuesto en el anexo II del Convenio núm. 188.

Artículo 4

Integridad empresarial

El proveedor no ofrecerá, pagará o aceptará, directa o indirectamente, sobornos de ningún tipo en relación con la ejecución del presente acuerdo. Asimismo, todas sus transacciones comerciales se reflejarán con precisión y equidad en sus cuentas y serán objeto de auditoría y divulgación.

Artículo 5

Subcontratación

El proveedor tendrá el derecho de subcontratar total o parcialmente el trabajo administrativo relacionado con el empleo de los pescadores a cualquier empresa o persona, siempre y cuando cuente con el consentimiento previo por escrito del empresario. Si el proveedor subcontrata total o parcialmente los servicios administrativos a un tercero, el proveedor continuará siendo el responsable ante el empresario del cumplimiento de los términos del presente acuerdo y será responsable de cualquier negligencia, error, acto u omisión por parte de su/s subcontratista/s.

Artículo 6

Remuneración y reembolso

1. El proveedor recibirá del empresario la remuneración y el reembolso de los gastos por los servicios prestados en el marco del presente acuerdo tal y como se indica a continuación:
 - a) todos los costos correspondientes a los pagos de la remuneración de los pescadores con arreglo a lo dispuesto en el artículo 3, 1), b);
 - b) cualquier costo asumido por el proveedor en relación con los servicios prestados en el marco del artículo 2, 1), b), c) y d), en caso de que el empresario solicite cursos y/o programas de formación, y el artículo 2, 1), g) del presente acuerdo, incluidos los gastos de subsistencia realizados por los pescadores itinerantes, y
 - c) (*insertar cualquier comisión de agencia aplicable*).
2. El proveedor reclamará cualquier remuneración o reembolso de gastos al empresario mediante una factura que deberá ir acompañada de las declaraciones relativas al pago de la remuneración, indicadas en el artículo 3, 2), d) del presente acuerdo, comprobantes y demás documentos justificativos de pago que se hayan efectuado en el marco de este acuerdo.

3. El proveedor no cobrará, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión o importe conexo a los pescadores por el servicio de empleo relacionado con su desplazamiento a bordo del buque pesquero del empresario, salvo que corresponda a desembolsos efectuados de conformidad con el artículo 2, 1), *h)* del presente acuerdo, o gastos o costes relativos a la educación, la formación, el reconocimiento médico y/o el transporte del pescador, que no suelen asumir el proveedor y/o el empresario.

Artículo 7

Pago de la remuneración y reembolso de gastos

1. El empresario pagará al proveedor la remuneración y efectuará el reembolso de los gastos previamente justificados y documentados indicados en el artículo 6 del presente acuerdo de la siguiente manera:
 - a)* para la remuneración mencionada en el artículo 6, 1), *a)* de este acuerdo, el pago se efectuará al menos siete días hábiles bancarios antes del día en el que deban efectuarse los pagos correspondientes a los pescadores desplazados en cuestión o a las autoridades oficiales o reglamentarias conforme a las obligaciones derivadas del presente acuerdo y
 - b)* en el caso de cualquier otra remuneración y/o reembolso adeudado en virtud del presente acuerdo, el pago se efectuará en el plazo de dos semanas a partir de la recepción de la factura correspondiente acompañada de los documentos justificativos aquí exigidos.
2. En virtud del presente acuerdo, se autoriza al empresario a deducir cualquier reembolso de gastos estipulado en el artículo 2, 1), *h)* del presente acuerdo de los pagos correspondientes a los pescadores desplazados en cuestión, siempre y cuando se presenten los documentos justificativos al proveedor.
3. Sin perjuicio del apartado anterior, todo pago se efectuará por transferencia bancaria sin deducciones, impuestos o cargos algunos. El empresario asumirá todos los costos derivados de las transferencias bancarias.

Artículo 8

Registros financieros

El proveedor mantendrá registros financieros independientes en relación con los pescadores desplazados a bordo del buque del empresario conforme al presente acuerdo, que estarán a disposición del empresario en el momento en el que desee consultarlos. Estos registros financieros incluirán todos los pagos efectuados en relación con la prestación de los servicios recogidos en el presente acuerdo.

Artículo 9

Responsabilidades del empresario

1. Ambas partes en este acuerdo entienden que, en el marco de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo del Estado del pabellón, el empresario será responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los pescadores desplazados a bordo de su buque pesquero y durante el viaje hasta el buque y desde este.
2. Ambas partes en este acuerdo entienden que, en el marco de la legislación sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, el empresario y, en su nombre, el patrón de su buque pesquero,

se responsabilizará de la organización del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso de los pescadores desplazados a bordo de ese buque.

3. El empresario es responsable, a su costa, por lo que se refiere a los pescadores desplazados a bordo de su buque pesquero, de lo siguiente:
 - a) alojamiento;
 - b) ropa de cama;
 - c) instalaciones sanitarias;
 - d) alimentos y agua potable;
 - e) servicio de enfermería, atención médica y alojamiento y manutención en caso de enfermedad a bordo del buque o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras el pescador en cuestión viaja hasta dicho buque o desde este, hasta que vuelva o pueda volver a su residencia en (*insertar el nombre del país del pescador*); esta responsabilidad no se aplicará a ningún permiso excepto al permiso de tierra;
 - f) derechos de repatriación;
 - g) pérdida de efectos personales por catástrofe naval, y
 - h) repatriación de los restos mortales en caso de que el pescador fallezca a bordo o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras viaja hasta dicho buque o desde este, todo ello de conformidad con la legislación del Estado del pabellón que se aplicaría al personal marítimo del empresario y según los términos establecidos en esta.
4. El empresario proporcionará a los pescadores desplazados a bordo de su buque equipos de protección personal (EPP) adecuados y del tamaño apropiado y la ropa de trabajo habitual. La ropa seguirá siendo propiedad del empresario; el proveedor deducirá de la remuneración del pescador desplazado cualquier daño que sufra la ropa, aparte del desgaste habitual, o la desaparición de esta, previa notificación por escrito del empresario. Las cantidades de dinero reclamadas por este concepto se pagarán al empresario sin dilación.

Artículo 10

Otras disposiciones

1. Si el empresario exige que un pescador vaya desplazado a bordo de su buque pesquero por el proveedor, deberá informar al proveedor de las titulaciones necesarias de las que debe disponer el pescador, la duración del desplazamiento de este y la fecha y el lugar previstos para su embarque, dejando al proveedor tiempo suficiente para seleccionar e informar al pescador, preparar toda la documentación necesaria y organizar el viaje. En caso de sustitución de toda la tripulación, el tiempo mínimo de preparación será de una semana.
2. Si un pescador desplazado desembarca por vacaciones, otro tipo de permiso u otro motivo, el empresario informará al proveedor con suficiente antelación del motivo, la fecha y el lugar del desembarque para que el proveedor pueda preparar toda la documentación necesaria y organizar el viaje. En caso de que el empresario ya no requiera del trabajo del pescador desplazado, dicho aviso deberá notificarse con un mínimo de 24 horas de antelación.
3. En coordinación con el empresario, el proveedor podrá enviar, a su costa y con la aprobación del empresario, a su representante al buque pesquero de este para una inspección conjunta con un representante del empresario a los pescadores desplazados.

Artículo 11

Seguro

1. El empresario confirmará que su buque pesquero está asegurado frente a las responsabilidades derivadas de reclamaciones de la tripulación, incluidas aquellas de los pescadores desplazados. Previa petición por escrito, el empresario facilitará al proveedor el nombre de la aseguradora y/o asociación de protección e indemnización junto con los comprobantes de pago de las primas o el certificado de inscripción en relación con la asociación de protección e indemnización. El empresario se encargará de que el proveedor figure en la póliza de seguro o en el certificado de inscripción, según proceda, como coasegurado en lo que respecta a las reclamaciones de responsabilidad dirigidas al empleador por los pescadores desplazados.
2. Ambas partes en el presente acuerdo se facilitarán mutuamente toda documentación u otro tipo de asistencia que se requiera en relación con cualquier reclamación frente a las pólizas de seguro mencionadas en el presente artículo.

Artículo 12

Indemnización

1. Por el presente el empresario indemniza y exime de responsabilidad al proveedor frente a todas las acciones, procedimientos, reclamaciones, demandas o responsabilidades que puedan interponerse contra el proveedor o en las que este pueda incurrir en relación con cualquier servicio prestado conforme a los términos del presente acuerdo. Se acuerda expresamente que esta indemnización no se aplicará en relación con cualquier acción, procedimiento, reclamación, demanda o responsabilidad interpuesta contra el proveedor o en la que este pueda incurrir como resultado de su negligencia o incumplimiento de sus obligaciones legales, tales como las obligaciones establecidas en el artículo 3 del presente acuerdo, el pago de las cotizaciones a la seguridad social y los impuestos sobre la remuneración de los pescadores y/o detraídos de la misma, o derivados del incumplimiento por parte del proveedor de lo estipulado en el presente acuerdo.
2. Por el presente el proveedor indemniza y exime de responsabilidad al empresario frente a todas las acciones, procedimientos, reclamaciones, multas, demandas o responsabilidades que puedan interponerse contra el empresario o en las que este pueda incurrir en caso de que el proveedor no cumpla con sus obligaciones para con los pescadores desplazados a bordo del buque pesquero del empresario o con la obligación que le corresponde en virtud del artículo 3, 1), a) del presente acuerdo.

Artículo 13

Comienzo y terminación

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes, el nombramiento del proveedor en virtud del presente acuerdo entrará en vigor (*insertar fecha*) y surtirá efecto a partir de entonces. En lo sucesivo, dicho nombramiento continuará de año en año, a menos que cualquiera de las partes lo dé por terminado, notificando por escrito a la otra su intención de darlo por terminado con tres meses de antelación e indicando la fecha de terminación.

2. Cualquiera de las partes podrá dar inmediatamente por terminado el presente acuerdo en caso de que la otra parte:
 - a) incumpla cualquiera de los términos de este acuerdo o permita tal incumplimiento y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento por la otra parte;
 - b) entre en liquidación o disolución (salvo para reorganización o fusión);
 - c) tenga un auto de administración judicial dictado en su contra, o
 - d) tenga a un administrador judicial designado o realice cualquier compensación o convenio con sus acreedores.
3. En caso de que el empresario incumpla los términos de pago establecidos en el artículo 7 del presente acuerdo y no subsane dicho incumplimiento en el plazo de 14 días desde su notificación, el proveedor se reserva el derecho de dar inmediatamente por terminado el presente acuerdo.
4. En caso de que el empresario desee dar por terminado el presente acuerdo sin previo aviso por cualquier motivo, el empresario abonará la remuneración devengada por el proveedor tal y como se especifica en el artículo 6 del presente acuerdo.

Artículo 14

Confidencialidad

Salvo que la ley disponga otra cosa y en la medida en que esto suceda, el empresario y el proveedor mantendrán y tratarán de forma confidencial y no revelarán a terceros, sin la aprobación previa por escrito de la otra parte, cualquier información relacionada con la actividad de cualquiera de las partes, el presente acuerdo y cualquier documento conexo.

Artículo 15

Consulta

En el marco de la prestación de los servicios mencionados en el presente acuerdo, el proveedor se asegurará de consultar al empresario antes de tomar o ejecutar cualquier decisión que pueda dar lugar a una reclamación contra el proveedor y/o el empresario por parte de cualquiera de los pescadores desplazados.

Artículo 16

Legislación aplicable y jurisdicción competente

1. El presente acuerdo se regirá por la legislación de (*insertar el nombre del país*) salvo que se acuerde o se entienda otra cosa en este documento.
2. Cualquier conflicto derivado del presente acuerdo que las partes no puedan resolver amistosamente se someterá a la decisión del tribunal competente en (*insertar nombre*).

Artículo 17

Notificaciones

Cualquier notificación que deba realizarse en virtud del presente acuerdo deberá enviarse o entregarse en las direcciones indicadas en el encabezamiento del presente acuerdo o en cualquier otra dirección que pueda notificar en él cualquiera de las partes.

En fe de lo cual, se firma el presente acuerdo:

En nombre de *(insertar nombre del empresario y firma)*

En nombre de *(insertar nombre del proveedor y firma)*

Herramienta 5. Ejemplo de un posible modelo de acuerdo de servicio de contratación y colocación^{7, 8}

El servicio de contratación y colocación es el servicio del mercado de trabajo que presta toda persona, empresa, institución, agencia u otra organización, en el sector público o privado, cuya actividad consiste en contratar pescadores por cuenta de los propietarios de buques pesqueros o en colocarlos a su servicio, sin convertirse en parte de las relaciones de trabajo que puedan derivarse de ello.

El presente acuerdo se celebra el (*insertar fecha*) entre (*nombre de la agencia de contratación y desplazamiento*), en adelante denominada «servicio de contratación y colocación», y (*nombre del propietario del buque pesquero*), en adelante denominado «empresario», con efecto a partir del (*insertar fecha*). Se acuerda lo siguiente:

Artículo 1

Asunto del acuerdo

1. El empresario designa al servicio de contratación y colocación como agencia privada de contratación y colocación para seleccionar y colocar por cuenta del empresario a pescadores que tengan al menos 18 años de edad y tengan su domicilio legal en (*insertar nombre del país*), con el fin de ponerlos a disposición del empresario.
2. El empresario determinará, en función de sus exigencias, el número de pescadores que va a desplazar el servicio de contratación y colocación y las capacidades y competencias de estos, de conformidad con la legislación nacional y la legislación internacional aplicable pertinentes.

Artículo 2

Servicios que deberá prestar el servicio contratación y colocación

1. El servicio de contratación y colocación prestará los siguientes servicios:
 - a) puesta a disposición de pescadores competentes, cualificados, formados y con domicilio legal en (*insertar nombre del país*). Los pescadores interesados deben tener un dominio adecuado de la lengua inglesa, o de cualquier otra lengua acordada, en relación con su capacidad a bordo del buque pesquero del empresario;
 - b) administración y coordinación de los acuerdos en relación con los procedimientos previos al empleo de los pescadores, incluidos reconocimientos médicos, vacunas, documentación y demás permisos oficiales necesarios para que los pescadores desplazados puedan incorporarse al buque pesquero del empresario; los documentos que se deben entregar al empresario incluyen, entre otros:
 - i) un certificado de competencia válido de conformidad con el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros de la OMI (Convenio STCW-F, por su sigla en inglés), 1995, en caso de que el empresario lo exija expresamente;

⁷ Según Europêche y la FIT, *Recruitment of Migrant Fishers*, cap. 7.

⁸ El modelo puede adaptarse a fin de reflejar la legislación y las prácticas nacionales aplicables; no debería haber regresión de derechos.

- ii) un certificado válido de formación básica en seguridad en cumplimiento del Convenio STCW-F⁹;
 - iii) un certificado de aptitud médica válido para ejercer funciones a bordo de buques de pesca marítima en cumplimiento del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y/o del Convenio STCW-F;
 - iv) *(insertar cualquier otra legislación o certificado expedido por una autoridad pública, según proceda)*;
 - v) un pasaporte válido;
 - vi) una libreta de navegación válida o un documento oficial similar;
 - vii) justificante de que el pescador está domiciliado en *(insertar nombre del país)*, y
 - viii) copias de los documentos i) a vii) inclusive; cada documento mencionado en este inciso debe ir acompañado de una traducción al inglés en caso de que no se haya emitido en dicho idioma;
- c) mantenimiento de registros eficientes y precisos del personal;
 - d) organización del viaje de ida y vuelta de los pescadores al buque pesquero del empresario y gestión del mismo, si así lo exige el empresario. El servicio de contratación y colocación informará a los pescadores interesados sobre el equipaje permitido al tomar un vuelo y también los informará de que cualquier tasa o penalización por exceso de equipaje correrá por su cuenta, y
 - e) reembolso de cualesquiera pagos de retribuciones anticipados efectuados por el empresario en nombre o por cuenta del servicio de contratación y colocación, y reembolso de los costos en que hayan incurrido a cuenta los pescadores desplazados interesados en concepto de bebidas (incluida el agua mineral embotellada, a menos que sea la única agua potable disponible), tabaco y productos del tabaco, uso particular de medios de conexión social (incluida la comunicación por radio, teléfono, fax y/o internet) que supere cualquier restricción razonable impuesta, y cualquier otro gasto personal.
2. El servicio de contratación y colocación propondrá su candidato o candidatos para trabajar a bordo del buque pesquero del empresario en un plazo mínimo de siete días antes de la fecha estimada del embarque. El empresario tiene el derecho de rechazar a los candidatos que, en su opinión, no son adecuados para las funciones que se les va a asignar.

Artículo 3

Obligaciones del servicio de contratación y colocación preceptuadas por la ley

(insertar nombre del país del empresario)

En principio, se deberían aplicar los siguientes términos.

El servicio de contratación y colocación:

- a) se inscribirá en *(indicar la autoridad competente, es decir, registro mercantil de la cámara de comercio, etc.)*, de acuerdo con *(insertar legislación aplicable)*;

⁹ Cap. III, regla III/1 del Convenio STCW-F, que debe leerse junto con la sección A-VI/1 del Código del Convenio STCW.

- b) no cobrará ninguna comisión ni otra cantidad de dinero directa o indirectamente, total o parcialmente, al pescador por ponerlo a disposición del empresario;
- c) indemnizará íntegramente al pescador por cualquier gasto en que incurra para la obtención de la libreta de abordaje o de navegación y para la obtención de un certificado médico tal preceptuado por la ley (*insertar ley aplicable*) que certifique la aptitud del pescador para realizar sus funciones a bordo de los buques pesqueros;
- d) informará al pescador de sus derechos y obligaciones en el marco del acuerdo de trabajo del pescador y ofrecerá a este una oportunidad razonable de estudiar el acuerdo de trabajo y solicitar asesoramiento;
- e) mantendrá, en nombre de las autoridades competentes, un registro de los pescadores que ha puesto a disposición, y
- f) cumplirá la reglamentación aplicable en materia de protección de datos sobre la base de un acuerdo adicional con el empresario.

Artículo 4

Integridad empresarial

El servicio contratación y colocación no ofrecerá, pagará o aceptará, directa o indirectamente, sobornos de ningún tipo en relación con la ejecución del presente acuerdo. Asimismo, todas sus transacciones comerciales se reflejarán con precisión y equidad en sus cuentas y serán objeto de auditoría y divulgación.

Artículo 5

Remuneración y reembolso

1. El servicio de contratación y colocación recibirá del empresario la remuneración y el reembolso de los gastos por los servicios prestados en el marco del presente acuerdo.
2. El servicio de contratación y colocación reclamará cualquier remuneración o reembolso de gastos al empresario mediante una factura.
3. El servicio de contratación y colocación no cobrará, directa o indirectamente, total o parcialmente, ninguna comisión o importe conexo a los pescadores por los servicios de contratación y colocación a bordo del buque pesquero del empresario.

Artículo 6

Responsabilidades del empresario

1. El empresario es el empleador de los pescadores y es responsable de la remuneración de estos.
2. Ambas partes de este acuerdo entienden que, en el marco de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo del Estado del pabellón, el empresario será responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los pescadores colocados a bordo de su buque pesquero y durante el viaje hasta el buque y desde este.
3. Ambas partes en este acuerdo entienden que, en el marco de la legislación sobre el tiempo de trabajo y tiempo de descanso del Estado del pabellón, el empresario y, en su nombre, el patrón de su buque pesquero, se encargará de la organización del tiempo de trabajo y el tiempo de descanso de los pescadores desplazados a bordo de ese buque.

4. El empresario es responsable, a su costa, por lo que se refiere a los pescadores a bordo de su buque pesquero, de lo siguiente:
 - a) alojamiento;
 - b) ropa de cama;
 - c) instalaciones sanitarias;
 - d) alimentos y agua potable;
 - e) servicio de enfermería, atención médica y alojamiento y manutención en caso de enfermedad a bordo del buque o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras el pescador en cuestión viaja hasta dicho buque o desde este, hasta que vuelva o pueda volver a su residencia en (*insertar el nombre del país del pescador*); esta responsabilidad no se aplicará a ningún permiso excepto al permiso de tierra;
 - f) derechos de repatriación;
 - g) pérdida de efectos personales por catástrofe naval, y
 - h) repatriación de los restos mortales en caso de que el pescador fallezca a bordo o en tierra fuera de (*insertar el nombre del país del pescador*) mientras viaja hasta dicho buque o desde este, todo ello de conformidad y en los términos de la legislación del Estado del pabellón que se aplicaría al personal marítimo del empresario.
5. El empresario proporcionará a los pescadores a bordo de su buque EPP adecuados y del tamaño apropiado, la ropa de trabajo habitual. La ropa seguirá siendo propiedad del empresario.

Artículo 7

Comienzo y terminación

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos siguientes, el nombramiento del servicio de contratación y colocación en virtud del presente contrato entrará en vigor (*insertar fecha*) y surtirá efecto a partir de entonces. En lo sucesivo, dicho nombramiento continuará de año en año, a menos que cualquiera de las partes lo dé por terminado, notificando por escrito a la otra su intención de darlo por terminado con tres meses de antelación e indicando la fecha de terminación.
2. Cualquiera de las partes podrá dar inmediatamente por terminado el presente acuerdo en caso de que la otra parte:
 - a) incumpla cualquiera de los términos de este acuerdo o permita tal incumplimiento y no lo subsane en el plazo de 14 días desde la notificación del incumplimiento por la otra parte;
 - b) entre en liquidación o disolución (salvo para reorganización o fusión);
 - c) tenga un auto de administración judicial dictado en su contra, o
 - d) tenga a un administrador judicial designado o realice cualquier compensación o convenio con sus acreedores.
3. En caso de que el empresario incumpla las condiciones de pago establecidas en el artículo 5 del presente acuerdo y no subsane dicho incumplimiento en el plazo de 14 días desde su notificación, el servicio de contratación y colocación se reserva el derecho de dar por terminado inmediatamente el presente acuerdo.

4. En caso de que el empresario desee dar por terminado el presente acuerdo sin previo aviso por cualquier motivo, el empresario abonará la remuneración devengada por el servicio de contratación y colocación tal y como se especifica en el artículo 6 del presente acuerdo.

Artículo 8

Confidencialidad

Salvo que la ley disponga otra cosa y en la medida en que esto suceda, el empresario y el servicio de contratación y colocación mantendrán y tratarán de forma confidencial y no revelarán a terceros, sin la aprobación previa por escrito de la otra parte, cualquier información relacionada con la actividad de cualquiera de las partes, el presente acuerdo y cualquier documento asociado.

Artículo 9

Legislación aplicable y jurisdicción competente

1. Este acuerdo se regirá por la legislación de (*insertar nombre del país*) salvo que se acuerde o se entienda otra cosa en el presente documento.
2. Cualquier conflicto derivado del presente acuerdo que las partes no puedan resolver amistosamente se someterá a la decisión del tribunal competente en (*insertar nombre*).

Artículo 10

Notificaciones

Cualquier notificación que deba realizarse en virtud del presente acuerdo deberá enviarse o entregarse en las direcciones indicadas en el encabezamiento del presente acuerdo o en cualquier otra dirección que pueda notificar en él cualquiera de las partes.

En fe de lo cual, se firma el presente acuerdo:

En nombre de (*insertar nombre del empresario y firma*)

En nombre de (*insertar nombre del servicio de contratación y colocación y firma*)

Herramienta 6. Registro de pescadores contratados, colocados o desplazados¹⁰

El reclutador de mano de obra debería llevar un registro conforme a cualquier requisito aplicable a nivel nacional. Los registros completos que deben mantenerse, teniendo debidamente en cuenta el derecho a la privacidad y la necesidad de proteger la confidencialidad, deberían incluir la siguiente información para cada pescador contratado, colocado o desplazado:

- a) nombre completo (nombres y apellidos);
- b) lugar y fecha de nacimiento;
- c) nacionalidad;
- d) género;
- e) titulaciones;
- f) profesión u oficio;
- g) pariente más próximo a efectos de indemnización, y
- h) historial de empleo o contratación, que incluye:
 - 1. nombre del buque pesquero;
 - 2. marca de identificación del buque o los buques pesqueros;
 - 3. número OMI (si lo hubiera) del buque o los buques pesqueros;
 - 3 bis. distintivo de llamada radioeléctrica internacional del buque pesquero (si lo hubiera);
 - 3 ter. Identidad del Servicio Móvil Marítimo (MMSI) (si la hubiera);
 - 4. tipo de operación pesquera (de arrastre, con red de cerco de jareta, de palangre, con red de enmalle de fondo, etc.);
 - 5. número de registro del buque o los buques pesqueros;
 - 6. nacionalidad/Estado del pabellón del buque pesquero;
 - 7. nombre completo y dirección del propietario del buque pesquero;
 - 8. rango o función a bordo;
 - 9. validez del certificado médico y de cualquier dato médico relevante para el empleo o contratación a bordo, y
 - 10. periodo o periodos para los que está desplazado a bordo del buque pesquero.

¹⁰ Según Europêche y la FIT, *Recruitment of Migrant Fishers*, cap. 6.

Herramienta 7. Definición jurídica internacional de trabajo forzoso: indicadores de la OIT relativos al trabajo forzoso

La expresión «trabajo forzoso u obligatorio» designa: «[T]odo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente»¹¹.

Indicadores del trabajo forzoso¹²:

- Abuso de vulnerabilidad
- Engaño
- Restricción del movimiento
- Aislamiento
- Violencia física y sexual
- Intimidación y amenazas
- Retención de los documentos de identidad
- Retención de los salarios
- Servidumbre por deudas
- Condiciones de vida y de trabajo abusivas
- Exceso de horas extraordinarias

La presencia de un solo indicador en una situación dada puede, en algunos casos, implicar la existencia de trabajo forzoso. Sin embargo, en otros casos, es posible que haya que buscar varios indicadores que, en conjunto, revelen la existencia de un caso de trabajo forzoso. En general, el conjunto de los 11 indicadores abarca los principales elementos posibles de una situación de trabajo forzoso y, por tanto, proporciona la base para evaluar si un trabajador determinado es víctima de este delito.

¹¹ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), art. 2, 1).

¹² OIT, *Indicadores del trabajo forzoso de la OIT*, 2012.

Herramienta 8. Lista de referencia no exhaustiva de las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos internacionales más pertinentes para unos servicios de mercado de trabajo justos para los pescadores migrantes

Normas internacionales del trabajo

Convenios fundamentales (y recomendaciones conexas)

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y su Protocolo de 2014, Recomendación sobre la imposición indirecta del trabajo, 1930 (núm. 35) y Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio (núm. 100) y Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio (núm. 111) y Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 138) y Recomendación (núm. 146) sobre la edad mínima, 1973
- Convenio (núm. 155) y Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981
- Convenio (núm. 182) y Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- Convenio (núm. 187) y Recomendación (núm. 197) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006

Convenios de gobernanza (y recomendaciones conexas)

- Convenio (núm. 81) y Recomendación (núm. 81) sobre la inspección del trabajo, 1947, y Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82)
- Convenio (núm. 122) y Recomendación (núm. 122) sobre la política del empleo, 1964, y Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)
- Convenio (núm. 129) y Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) y Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la Organización Internacional del Trabajo), 1976 (núm. 152)

Convenios técnicos y recomendaciones conexas

- Convenio (núm. 188) y Recomendación (núm. 199) sobre el trabajo en la pesca, 2007
- Convenio (núm. 97) y Recomendación (núm. 86) sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- Convenio (núm. 181) y Recomendación (núm. 188) sobre las agencias de empleo privadas, 1997

- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, en su versión enmendada (núm. 185)
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)
- Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71)*
- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)**
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121) y Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio (núm. 130) y Recomendación (núm. 134) sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)
- Convenio (núm. 183) y Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000
- Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio (núm. 95) y Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949
- Convenio (núm. 173) y Recomendación (núm. 180) sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992
- Convenio (núm. 131) y Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970
- Convenio (núm. 135) y Recomendación (núm. 143) sobre los representantes de los trabajadores, 1971
- Convenio (núm. 154) y Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981
- Convenio (núm. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974**
- Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Convenio (núm. 159) y Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
- Convenio (núm. 148) y Recomendación (núm. 156) sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
- Convenio (núm. 170) y Recomendación (núm. 177) sobre los productos químicos, 1990
- Convenio (núm. 161) y Recomendación (núm. 171) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio (núm. 192) y Recomendación (núm. 209) sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025
- Convenio (núm. 190) y Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019

- Convenio (núm. 158)^{***} y Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982^{***}
- Convenio (núm. 160) y Recomendación (núm. 170) sobre estadísticas del trabajo, 1985

Recomendaciones técnicas

- Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)^{****}
- Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94)^{****}
- Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129)^{****}
- Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130)^{****}
- Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)
- Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)
- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)
- Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194)
- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)
- Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)
- Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203)
- Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)
- Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)
- Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208)

En la fecha de adopción de estas Directrices:

- * Situación: Instrumento pendiente de revisión
- ** Situación: Instrumento en situación provisoria
- *** Situación: Sin conclusiones
- **** Situación: Solicitud de información

Debería prestarse especial atención a la situación de estos instrumentos en la fecha de referencia considerada.

Otros instrumentos internacionales

- OMI, Acuerdo de la FAO sobre medidas del Estado rector del puerto; el Acuerdo de Ciudad del Cabo de 2012 sobre la aplicación de las disposiciones del Protocolo de Torremolinos de 1993 relativo al Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros de 1977;
- OMI, Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros (Convenio STCW-F), 1995 (en su versión enmendada);
- OMI, Acuerdo sobre medidas del Estado rector del puerto destinadas a prevenir, desalentar y eliminar la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada, edición revisada, 2016.

► Anexo II. Orientaciones sobre los datos y estadísticas relativos a los pescadores migrantes

Introducción

1. Aunque vulnerables, los pescadores migrantes constituyen una fuerza de trabajo esencial en la industria pesquera mundial. Es capital recabar datos exhaustivos para regular sus condiciones laborales, poner en aplicación intervenciones de política que sean eficaces y hacer un seguimiento continuo de las mismas. El Convenio (núm. 188) y la Recomendación (núm. 199) sobre el trabajo en la pesca, 2007 establecen ciertamente normas relativas a las condiciones de trabajo aplicables a todos los pescadores, entre ellos los migrantes, pero no facilitan orientación específica sobre la recopilación de datos que permitiría realizar un seguimiento en aras de una toma de decisiones y de planificaciones informadas. Además, aunque el Convenio núm. 188 dispone que «[t]odo miembro deberá adoptar una legislación u otras medidas en lo relativo a [...] la notificación e investigación de los accidentes ocurridos a bordo de buques pesqueros que enarbolan su pabellón [...]», no preceptúa que esta información sea después notificada a la OIT o a cualquier otro órgano.
2. El Grupo Coordinador de Trabajo sobre Estadísticas de Pesca, constituido bajo los auspicios de la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), promueve la elaboración de definiciones, clasificaciones y metodologías estadísticas comunes para mejorar las estadísticas relativas a la pesca a escala mundial. En virtud de las actuales orientaciones emitidas por el Grupo Coordinador de Trabajo sobre Estadísticas de Pesca se recomienda recopilar y difundir datos desglosados por sexos sobre el empleo en el sector pesquero por tipos de actividad (número de pescadores o equivalentes a jornada completa)¹. Sin embargo, no se facilitan orientaciones adicionales sobre los datos necesarios para arrojar luz sobre las condiciones de trabajo de los pescadores o la situación particular de los pescadores migrantes.
3. En 2018, la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) —mecanismo normativo internacional en el ámbito estadístico, del que la OIT es anfitriona— aprobó las Directrices relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional, en las que se articulan los conceptos, definiciones y recomendaciones pertinentes para instaurar programas de recopilación de datos nacionales para las estadísticas sobre el empleo y las condiciones de trabajo de los distintos colectivos de migrantes internacionales y permitir establecer comparaciones con la población no migrante². La OIT está actualizando estas Directrices de la CIET para incorporar las últimas novedades registradas en las normas estadísticas internacionales estrechamente vinculadas a ellas, incluso acerca de la movilidad internacional de los trabajadores³. La OIT debería publicar la versión revisada de las Directrices de la CIET a finales de 2025.
4. Las presentes orientaciones se han elaborado sobre la base de las Directrices de la CIET e incluyen recomendaciones generales para promover mejoras en la recopilación y presentación de los datos relativos a los pescadores migrantes, tomando en consideración la dinámica propia del sector

¹ Véase FAO, «Grupo Coordinador de Trabajo sobre Estadísticas de Pesca (CWP): Fishery production».

² OIT, *Guidelines concerning statistics of international labour migration*, ICLS/20/2018/Guidelines, 2018.

³ Véase OIT, *Recent global developments and proposed updates to the 20th ICLS Guidelines concerning statistics of international labour migration*, ICLS/21/2023/Room document 17, 2023, anexo I; OIT, *Primer informe complementario: Informe de la 21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, GB.350/INS/17/1, 2024.

pesquero. Además, en ellas se destacan el valor y los usos de estos datos con fines de seguimiento y planificación, se definen los temas prioritarios para los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, siempre que se necesiten datos. Se indican asimismo las fuentes de datos que deberían crearse y fortalecerse, y se remarca la importancia de la protección de los datos y de las prácticas éticas a la hora de manipular estos últimos para garantizar la privacidad y la confidencialidad. Finalmente, se reclama cooperación en la recopilación de los datos pesqueros entre las diferentes partes interesadas, ya sea dentro de los países o más allá de las fronteras nacionales, para contribuir a mejorar las protecciones laborales, los estándares de la industria y la elaboración de políticas. Al implementar metodologías estandarizadas, las partes interesadas pueden mejorar la transparencia y la rendición de cuentas dentro del sector.

Valor y usos de los datos relativos a los pescadores migrantes

5. Para tomar decisiones informadas y garantizar el cumplimiento efectivo de las normas aplicables es indispensable contar con datos precisos y completos sobre los pescadores migrantes. Los responsables de formular las políticas pueden utilizar estos datos para elaborar y perfilar la legislación del trabajo, las estrategias de gestión pesquera y las políticas migratorias de suerte que correspondan a la situación real de la fuerza laboral pesquera.
6. Los organismos reguladores son capaces de garantizar el cumplimiento de los convenios y acuerdos internacionales. Entre ellos, el Convenio núm. 188, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (en particular, el objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico y el objetivo 10 sobre la reducción de las desigualdades) y el Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (en particular el objetivo 6 sobre el hecho de facilitar la contratación equitativa y ética y salvaguardar las condiciones que garantizan el trabajo decente para los migrantes).
7. Disponer de datos significativos y fidedignos puede ayudar a fortalecer los mecanismos de protección de los derechos laborales, como los que brindan protección contra el trabajo forzoso, la retención de salarios, los entornos de trabajo inseguros e insalubres, y las prácticas de contratación abusivas. A este respecto, conviene destacar que los datos sobre SST pueden informar intervenciones concretas para prevenir accidentes, reducir las tasas de incidencia de lesiones y muerte, y garantizar el acceso oportuno a la atención médica y al equipo de protección a bordo.
8. Si se definen las áreas y tendencias de alto riesgo se puede permitir a las autoridades tomar medidas proactivas para proteger a los pescadores migrantes. En la industria pesquera, el disponer de datos transparentes puede contribuir a los programas de certificación laboral justa, como aquellos ofrecidos por el Consejo de Administración Marítima y *Fair Trade Fisheries*, y garantizar así prácticas laborales éticas y seguras en las cadenas de suministro de productos del mar.

Datos prioritarios sobre los pescadores migrantes

9. A estos efectos, los esfuerzos de recopilación de datos deberían centrarse en las características sociodemográficas; las características migratorias; el empleo y las condiciones de trabajo⁴, y la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores migrantes, con independencia de su país de ciudadanía, su condición de residentes o no residentes o su tipo de contrato, de conformidad con las últimas normas estadísticas internacionales relativas a dichos conceptos. También deberían tomarse en consideración las características de la unidad económica de empleo. Además, debería prestarse especial atención a la documentación de las situaciones de explotación relativa a los trabajadores migrantes, en particular los casos de trabajo infantil, de trabajo forzoso y de trata de

⁴ Véase, por ejemplo: OIT, *Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector*, 2014.

seres humanos⁵. En el cuadro que figura a continuación se presentan los elementos o temas prioritarios sobre los que debería recabarse información respecto a cada una de estas categorías.

► **Principales categorías y temas prioritarios para la recopilación de datos sobre los pescadores migrantes**

Categoría	Elementos o temas de información
Sociodemográfica	Edad; sexo; nivel educativo
Migración	País de nacimiento; país o países de ciudadanía; país de residencia habitual; año o periodo de llegada; tipo de permiso o visado (si procede), duración de la estancia
Empleo y condiciones de trabajo	Tipo de empleo (a tiempo completo, a tiempo parcial o estacional), ocupación, estatus en el empleo, detalles y duración del acuerdo de trabajo del pescador (escrito u oral); índole del empleo (formal o informal); ingresos relacionados con el empleo (tipos de remuneración, en particular salarios, partes de las capturas, pago en especie —como por ejemplo suministro de alojamiento, alimentos y agua— frecuencia del pago, importe y deducciones); acuerdos en materia de ordenación del tiempo de trabajo, con indicación de las horas de trabajo y los periodos de descanso; afiliación sindical; cobertura por convenios colectivos; cobertura de seguridad social; procesos de contratación (directa o mediante reclutadores de mano de obra); comisiones de contratación y gastos conexos
Seguridad y salud en el trabajo	Incidentes o accidentes, lesiones o enfermedades profesionales, desglosados en función de su gravedad (por ejemplo: mortales, no mortales, generadores de incapacidad permanente o temporal); exposición a riesgos profesionales (en particular, físicos, químicos, ergonómicos y psicosociales); acceso a EPP; preparación para situaciones de emergencia; formación en los procedimientos de seguridad; disponibilidad de atención médica a bordo, y mecanismos para denunciar las condiciones inseguras y los casos de violencia y acoso relacionados con el trabajo
Sector pesquero	Tipo de pesca (industrial, artesanal, costera, de altura); características del buque, como sus dimensiones y el tipo de arte; área de pesca, y duración del viaje
Explotación	Casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de personas

⁵ OIT, *Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso*, 2018; Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

Fuentes de datos

10. Para atender las necesidades informativas antes mencionadas, deberían contemplarse múltiples fuentes de datos, entre ellos: los registros del Estado del pabellón y el Estado del puerto, los reclutadores de mano de obra en los países de origen y de destino, las encuestas específicas del sector pesquero, las evaluaciones rápidas y otros estudios cualitativos, las actas de inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros, los informes de la industria y los observadores a bordo.
11. El registro obligatorio del Estado del pabellón, así como el registro efectuado en los puertos de los lugares de desembarque, puertos pesqueros y demás, pueden ayudar a realizar un seguimiento sistemático del número de personas empleadas en la pesca, incluidos los pescadores migrantes. La implementación del registro obligatorio para todos los pescadores, incluidos los pescadores migrantes, con información demográfica y laboral detallada, contribuiría significativamente a mejorar la disponibilidad de datos sobre los pescadores migrantes. La responsabilidad de generar las estadísticas debería recaer en una institución del Estado del pabellón.
12. Además, las encuestas específicas del sector pesquero que se refieren especialmente a los pescadores con objeto de documentar comparaciones entre pescadores migrantes y pescadores no migrantes pueden ayudar a generar estadísticas detalladas sobre el empleo y las condiciones de trabajo de estos pescadores, incluidos aquellos que se hallan en situación de empleo informal o irregular. Cuando estas encuestas se realizan a intervalos regulares (cada tres a cinco años), pueden ayudar a vigilar las tendencias a lo largo del tiempo.
13. También es posible utilizar evaluaciones rápidas, evaluaciones de los riesgos y otros estudios especiales con la participación de los pescadores, los propietarios de buques y los reclutadores de mano de obra, con objeto de generar información cualitativa sobre las condiciones de trabajo, e incluso permitir detectar los casos de trabajo forzoso.
14. La OIT ha elaborado y probado una serie de herramientas de encuesta para evaluar el trabajo decente en la pesca marina, incluida la ocurrencia de violaciones graves de principios y derechos fundamentales en el trabajo, como son el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la trata de personas⁶. Estas herramientas incluyen un cuestionario destinado a los pescadores empleados en buques que atracan en áreas costeras del país donde se realiza la encuesta. La encuesta abarca tanto a los pescadores nacionales como a los migrantes y en su ámbito de aplicación incluye los buques que enarbolan pabellón nacional y los buques que enarbolan pabellón extranjero, además de los buques industriales, comerciales y artesanales de diferentes dimensiones y tipos. Permite cuantificar las comisiones de contratación y los gastos conexos abonados por los pescadores, además de calcular el indicador 10.7.1 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible («Costo de la contratación sufragado por el empleado [pescador migrante] en proporción a los ingresos mensuales percibidos en el país de destino»). Las herramientas de la encuesta se ponen a disposición como un bien público para las oficinas nacionales de estadística, las instituciones estatales y los organismos de investigación interesados en medir el trabajo decente en la pesca marina. La OIT presta apoyo técnico a sus mandantes que desean realizar encuestas de este tipo en su país.
15. Las actas de inspección de las condiciones de trabajo a bordo de los buques pesqueros son fundamentales para elaborar estadísticas sobre SST, y en particular sobre las lesiones y enfermedades profesionales no mortales y mortales que afectan a los pescadores.

⁶ OIT, «Decent work in marine fishing questionnaires», 2025.

16. Entretanto, se debería exigir a las administraciones nacionales del trabajo, las oficinas nacionales de estadística, las autoridades marítimas y los departamentos pesqueros que presenten informes periódicos sobre el empleo elaborados con base en los datos administrativos que recopilan.
17. Además, las tecnologías digitales y de teledetección, incluidas las aplicaciones móviles y los sistemas de seguimiento electrónico, pueden contribuir a una recopilación de datos más eficaz y transparente. El seguimiento en tiempo real mediante herramientas digitales como los sistemas de seguimiento de buques, el registro biométrico y las aplicaciones móviles (por ejemplo, la base de datos genérica OPEN ARTFISH⁷, de la FAO) pueden incrementar la exactitud y la oportunidad de los datos⁸.

Protección de datos y consideraciones éticas

18. Dada la sensibilidad de los datos personales y de empleo, deberían aplicarse medidas estrictas para protegerlos. Todos los esfuerzos de recopilación de datos deberían ceñirse a los Principios Fundamentales de las Estadísticas Oficiales de las Naciones Unidas y a las leyes nacionales y normas internacionales de privacidad para proteger la identidad de los pescadores y evitar el uso no autorizado de la información.
19. Los datos personales son propiedad de cada pescador, cuyo consentimiento informado es un principio fundamental de la recopilación ética de datos. Los pescadores migrantes deberían saber a ciencia cierta cómo se utilizarán sus datos y expresar libremente la voluntad de participar en encuestas y entrevistas. Sus datos deberían anonimizarse cuando se publiquen las estadísticas a fin de evitar la identificación de personas, y solo el personal autorizado debería tener acceso a los datos sensibles. Además, deberían existir mecanismos de presentación de quejas para permitir a los pescadores migrantes notificar cualquier uso indebido de sus datos personales o señalar inexactitudes en los registros oficiales. La legislación sobre protección de datos se aplica en relación con los derechos de los titulares de los datos personales y las correlativas obligaciones de quienes procesan los datos.

Entidades que intervienen en la recopilación de datos

20. La recopilación, el análisis y la utilización eficaces de los datos relativos a los pescadores migrantes presuponen la colaboración de varios actores clave. El papel de los Gobiernos nacionales es esencial y los ministerios de la pesca, el mar y el trabajo son los encargados de supervisar la reglamentación del empleo. Las oficinas nacionales de estadística deberían garantizar la coherencia de los datos y las autoridades de control fronterizo e inmigración deberían encargarse de realizar un seguimiento de las pautas migratorias y supervisar la expedición de los permisos de trabajo. Para garantizar la coherencia de los datos es indispensable que las diferentes administraciones del Gobierno cooperen entre sí a fin de compartir datos y sistematizar la llevanza de los registros.
21. El sector privado, que incluye a los propietarios de buques pesqueros, los reclutadores de mano de obra y las empresas de productos del mar, también debería prestar su contribución proporcionando datos de empleo y cumpliendo con las protecciones laborales. Los sindicatos, las cooperativas y las organizaciones de la sociedad civil desempeñan un papel capital en la defensa de prácticas laborales justas y en la denuncia de los casos de explotación. Además, las universidades y las instituciones de investigación deberían realizar estudios independientes para proporcionar más información sobre la dinámica de las rutas y características migratorias de los pescadores.

⁷ FAO, *OPEN ARTFISH and the FAO ODK mobile phone application: A toolkit for small-scale fisheries routine data collection*, 2017.

⁸ OIT, *Fishers first: Good practices to end labour exploitation at sea*, 2016.

22. Será necesario armonizar la recopilación de datos de conformidad con las normas internacionales existentes, por ejemplo, según lo determinado por la CIET, para garantizar la comparabilidad, coherencia e integridad internacionales de las estadísticas producidas. Organizaciones como la OIT y la FAO tienen la responsabilidad de elaborar metodologías estandarizadas. La OIT puede controlar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo aplicables, en particular, el Convenio núm. 188. Otras entidades competentes en la materia son, por ejemplo, la Organización Internacional para las Migraciones y la Organización Marítima Internacional, las cuales regulan las políticas migratorias y de seguridad que afectan a los pescadores.

Cooperación internacional

23. Además de la cooperación con las organizaciones internacionales que elaboran normas y directrices estadísticas de ámbito internacional, debería fomentarse la cooperación internacional entre Estados de contratación, Estados de origen, Estados del pabellón, Estados del puerto y Estados costeros. Los países que emplean a un gran número de pescadores migrantes deberían concluir acuerdos con los Estados de origen y los Estados de contratación para compartir datos y garantizar el cumplimiento efectivo de las protecciones laborales. También se debería alentar la transparencia y la publicación de estadísticas sobre la fuerza laboral a fin de que todos los actores de la industria deban responder de la aplicación de prácticas laborales justas.
24. Convendría priorizar los sistemas digitales de recopilación de datos, y en particular la creación de una base de datos mundial administrada por un organismo pesquero internacional. Este sistema permitiría integrar las estructuras nacionales de presentación de informes y dar acceso en tiempo real a estadísticas agregadas para su uso por los responsables de la formulación de políticas y los investigadores. También será necesario invertir en programas de capacitación para las autoridades portuarias, los inspectores del trabajo, los inspectores marítimos náuticos y los inspectores pesqueros, así como los observadores a bordo, a fin de generar los conocimientos técnicos y especializados para la recopilación de datos y la presentación de informes.

Conclusión

25. Es esencial instituir un sistema de recopilación de datos bien estructurado para los pescadores migrantes a fin de promover prácticas laborales equitativas, garantizar el cumplimiento de la legalidad y mejorar la gobernanza de las actividades pesqueras. En las presentes orientaciones se preconizan: una recopilación de datos armonizada y acorde con las normas internacionales vigentes, mayor colaboración entre Gobiernos e industria, la inversión en sistemas de datos digitales y el fortalecimiento de las protecciones laborales.
26. Para ello, los Gobiernos nacionales y las organizaciones internacionales deberían cooperar en la elaboración e implementación de metodologías estandarizadas, e instaurar mecanismos de presentación de informes. Además, la industria pesquera debería adherirse a prácticas laborales éticas y, a estos efectos, facilitar datos precisos sobre la fuerza de trabajo y respetar principios y directrices de contratación justos⁹. Los actores del sector podrían contribuir a una industria pesquera más sostenible y socialmente responsable si en sus políticas de gestión pesquera integrasen datos sobre las características de los pescadores, incluidos los migrantes. De esta manera garantizarán que los pescadores migrantes reciban el reconocimiento, la protección y el trato justo que merecen, además de fortalecer la resiliencia y la integridad del sector pesquero.

⁹ OIT, *Principios generales y directrices para la contratación equitativa y Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos*, 2019.