

Alejandro García Arguijo

Licenciado en Administración Naviera. Capitán de Ultramar de la Marina Mercante.

Instructor cursos de la Organización Marítima Internacional

# La fatiga de los marinos mercantes en largos períodos de embarque

El trabajo a bordo de los buques puede ser monótono y peligroso, y los ambientes de trabajo pueden ser fatigosamente calientes, fríos, sucios y/o ruidosos. Además los marinos tienen que hacer frente al movimiento, la vibración del barco en alta mar y debe aprender a adaptarse a situaciones dando lugar al miedo y la incertidumbre.

El peor trabajo a bordo puede implicar el servicio por períodos de dos o tres años en la navegación internacional marítima, situación detectada por Inspecciones de Estado Rector de los países ribereños, que no es rara para los tripulantes de países asiáticos y/o de otros orígenes de bajo nivel económico. Los cuales giran los 2/3 de su escueto sueldo para que su familia numerosa viva cómoda en su país de origen.

La naturaleza del oficio del marino, sus patrones de trabajo específicos, sumándose a que por su cultura la gente de mar no demuestra sentimiento, ni búsqueda de apoyo emocional, son motivos de sobra para que exista un aislamiento a bordo. El principal factor estresante a lo que está sometido un tripulante es a la integración de la mejor forma posible a la nueva dotación. Esto

se incrementa al tener que hacerlo en buques con tripulaciones de distintas nacionalidades.

La aparición de la multiculturalidad en los buques de navegación internacional es algo más a tener en cuenta en el aislamiento a bordo, ya que las distintas lenguas, religiones, formas de ver y entender las cosas y hábitos influyen en la integración de los marinos que forman la tripulación.

Actualmente, existen empresas de contratación de personal que cuentan con una cartera internacional de marinos que se destinarán en función de las necesidades de las compañías navieras. Aquellas empresas facilitan el intercambio de tripulaciones que se destinarán a los barcos, por ese motivo es común la aparición de varias culturas a bordo. Además, los cambios de rol entre la tripulación no suelen darse con frecuencia lo que conlleva que haya una mayor flexibilidad a la hora de destinar a los marinos a distintos buques, no trabajando siempre en el mismo.

Esto origina peores condiciones contractuales, siendo muchos de los contratos eventuales. Por lo cual aparecieron a bordo múltiples culturas, sumado a la

inseguridad laboral que ha promovido un 'renacer' de la identidad nacional radicalizada, provocándose tensiones y malestar a bordo. A esto se le suma a que el entendimiento sobre un mismo tema originan comportamientos o soluciones diferentes según la cultura de origen de cada tripulante, generando desacuerdos en el resto de ellos.

Debido a la dureza del trabajo y a la reducción de las tripulaciones actuales, los marinos tienen altos niveles de estrés y fatiga [Definido y explicado en los documentos OMI: Resolución OMI A 772 (18), MSC/Circ.493, MSC/Circ.565, MSC/Circ.621, MSC 71/13, MSC/Circ.1014 y Punto 6.7.6. Fatiga, del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (OIT)], por lo que el incremento del cansancio y los síntomas propios del estrés y de la fatiga extrema (o surmenage, síndrome de la fatiga crónica), provoca un aumento de horas que los marinos pasan en soledad en sus camarotes, propiciando y afectando el aislamiento social a bordo y causándole depresión, desasosiego, aburrimiento, abulia. En los casos más extremos, los niveles de estrés y fatiga pueden llevar al suicidio.

El género del marino también es otro factor a tener en cuenta en los problemas de integración en la tripulación. Siendo que la profesión es un mundo tradicionalmente de hombres provoca que pueda haber un rechazo por parte de los colegas hacia profesionales del género femenino. Los temas de conversación y los rumores hacen que la mujer se pueda sentir desplazada, fomentando que los tripulantes femeninos pasen mucho del tiempo del embarco en sus camarotes. Además, suelen cerrar con llave sus compartimientos mientras duermen por los antecedentes existentes de acosos sexuales. Por ello es importante que el número del personal femenino que conforme la dotación supere la unidad con creces. El bienestar en el buque y el cuidado de la salud mental del marino son fundamentales para que éste permanezca a bordo y haga un servicio eficiente.

Las recomendaciones se orientan a la gente de mar que se halle embarcada en períodos que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la O.I.T., en la Norma A2.1 “Acuerdos de Empleo de la Gente de Mar”, Punto 4, Inc. “G” divide las condiciones para la terminación del acuerdo de empleo: i.- duración indeterminada, ii.- duración determinada, iii.- duración por una travesía. La Regla 2.5 - “Repatriación”. Pínto 2, Inc. “B” cita como duración máxima del período de servicio a bordo al término del cual la gente de mar tiene derecho a la repatriación (ese período deberá ser inferior a 12 meses). El período máximo que un marino puede trabajar a bordo de un buque es de 11 meses antes de tomar el mes de vacaciones anuales pagadas. Esto es debido a la preocupación de prevenir la fatiga de la gente de mar. Aunque el marino puede extender el plazo de servicio a bordo más allá del tiempo citado.

Como el estrés y la fatiga se encuentran también directamente relacionadas con el tipo de navegación, se debe aclarar según lo citado en el Punto 4 Inc. “G” de la Norma A2.1 - Acuerdos de Empleo de la Gente de Mar de la Comisión de Instrumentos del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (La OIT hace referencia en algunos tópicos a la regulación laboral de la bandera del buque) y basándonos en la normativa internacional, aclaramos en líneas generales que:

1. Navegación Cabotaje, la duración servicio a bordo:

a) Indeterminada, se puede aceptar si el barco toca en forma periódica (diaria/semanal / mensual) el puerto de residencia de la mayoría de la tripulación. Lo que permite que durante la estadía (de una o dos jomadas) en puerto se alcance el contacto con sus familiares y amistades, que redundan en el “buen ánimo laboral a bordo”. Aunque se recomienda no excederse del período máximo de 11 meses de embarco, que un marino pueda trabajar a bordo y luego tomar el mes de vacaciones anuales pagadas. Aunque se cree conveniente limitar el tiempo de embarco en un período que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

b) Indeterminada, en el caso opuesto al punto anterior, no deberá excederse del período entre 7 meses y 11 meses de embarco como máximo, para que un marino pueda trabajar a bordo y luego tomar el mes de vacaciones anuales pagadas. Aunque se cree conveniente limitar el tiempo de embarco en un período que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo

Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

c) Determinada, se aplicaría sin mayor inconveniente. El tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

d) Travesía o viaje, se aplicaría sin mayor inconveniente, teniendo en cuenta el tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

2. Navegación Regional, la duración servicio a bordo:

a) Indeterminada, se puede aceptar si el barco toca en forma periódica (semanal / mensual) el puerto de residencia de la mayoría de la tripulación. Lo que permite que durante la estadía (de una o dos jomadas) en puerto se alcance el contacto con sus familiares y amistades, que redundan en el “buen ánimo laboral a bordo”. Aunque se recomienda no excederse del período máximo de 11 meses de embarco, que un marino pueda trabajar a bordo y luego tomar el mes de vacaciones anuales pagadas. Aunque se cree conveniente limitar el tiempo de embarco en un período que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

b) Indeterminada, en el caso opuesto al punto anterior, no deberá excederse del período entre 7 meses y 11 meses como máximo, para que un marino pueda trabajar a bordo y luego tomar el mes de vacaciones anuales pagadas. Aunque se cree conveniente limitar el tiempo

de embarco en un período que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

- c) Determinada, se aplicaría sin mayor inconveniente. El tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.E.
  - d) Travesía o viaje, se aplicaría sin mayor inconveniente, teniendo en cuenta el tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..
3. Navegación Internacional Marítima, la duración servicio a bordo:
- a) Indeterminado, no deberá excederse del período máximo de 11 meses de embarco, que un marino pueda trabajar a bordo y luego tomar el mes de vacaciones anuales pagas. No se aceptará periodos que superen los 12 meses. Aunque se cree conveniente limitar el tiempo de embarco en un período que no exceda los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..
  - b) Determinada, se aplicaría sin mayor inconveniente. El tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..
  - c) Travesía o viaje, se aplicaría sin mayor inconveniente, teniendo en cuenta el tiempo de embarco no debe exceder los siete (7) meses, como lo exige el Punto 3 del Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F..

Por lo tanto se cree conveniente que para disminuir los altos niveles de estrés y fatiga de los marinos se debe se llevar a la práctica para enfrentar embarcos de larga data, los siguientes puntos básicos:

- 1. Dotación conformada según: tipo de navegación (Ej.: cabotaje, el regional, navegación internacional marítima); Número, tamaño y tipo de motores principales para la propulsión (H.P. / KW., diesel o vapor) y máquinas auxiliares. Tonelaje de la nave.
- 2. Seguridad de viaje entre puertos (Ej.: duración del viaje, tipo y zona por la que se hace la travesía).
- 3. Equipamiento técnico y habitabilidad segura y en buenas condiciones.
- 4. Alimentación, víveres y agua potable suficiente en relación al número de tripulantes y la duración del viaje.
- 5. Provisión de ropa de cama, vajilla y artículos relacionados.
- 6. Sanidad a bordo (desinsectación, desratización, limpieza, tratamiento de desechos, etc.).
- 7. Organización de las guardias en navegación y en puerto, con requisitos y procedimientos de seguridad en las guardias. Basados en un servicio de 8hs. de guardia por 4 hs., de descanso, sin que el Capitán y el Jefe de Máquinas conforme el grupo de guardia.
- 8. Responsabilidades y organización de la operación de la carga en puerto.
- 9. Asistencia médica a bordo de la nave (lesionados, enfermos, etc.).
- 10. Cantidad de horas de trabajo según STCW "78 y enmiendas, basándose en un servicio de 8 hs. de trabajo por día.-
- 11. La cantidad de dotación con capacitación técnica adecuada para garantizar las reparaciones en navegación. El número de personal calificado a bordo de buques será en conformidad con el Convenio

Internacional STCW "78 y enmiendas, la Resolución de la Asamblea de la OMI sobre los Principios de la Dotación de Seguridad A890 (21), modificado por el A.955 (23).-

- 12. La cantidad de dotación necesaria para garantizar que el buque puede hacer frente a situaciones de emergencia a bordo y que se pueda ayudar a otros buques en peligro.
- 13. La instrucción a bordo sobre requisitos y responsabilidades relacionados con la seguridad e higiene industrial, operatoria de equipamiento, cargas peligrosas y la protección del ambiente marino.
- 14. Equipamiento para radiocomunicaciones suficientes como el uso de INMARSAT, que mediante satélites comerciales, ofrecen este servicio de transferencia de datos permitiendo una conexión a internet en el buque. Su utilización supone un alto costo económico pero tiene un impacto positivo en cuanto a bienestar de la tripulación, consulta y reparación de averías gracias a poder enviar y recibir instrucciones e imágenes del problema existente para una mejor reparación, mejor comunicación con el Armador, conocer los estados en los puertos para organizar la llegada y contar con una red de salvamento marítimo. Este sistema permite el uso de las redes sociales por parte de los tripulantes que mejorará el bienestar a bordo y el cuidado de la salud mental del marino. Estas redes permiten el acercamiento entre los navegantes y sus familias, por muy lejos que éstas se encuentren, siendo de gran ayuda frente al aislamiento social y la soledad, ya que permiten a los marinos sentirse realmente acompañados y mejorar el ambiente laboral.

## Nota del Autor:

### Definición de fatiga

La siguiente definición figura en el Glosario de términos relacionados con el factor humano de la circular MSC/Circ.813/MEPC/Circ.330 de la OMI:

"Reducción de las aptitudes físicas y/o mentales como resultado de esfuerzos físicos, mentales o emocionales que pueden menoscabar casi todas las facultades físicas, incluidas la fuerza, la velocidad, el tiempo de reacción, la coordinación, la toma de decisiones o el equilibrio."

### Efectos de la fatiga

Extractado de la circular de la OMI MSC/Circ.1014 - "ORIENTACIONES ACERCA DE LA REDUCCIÓN Y GESTIÓN DE LA FATIGA"

El estado de alerta denota la condición óptima del cerebro que nos permite adoptar decisiones conscientemente. La fatiga tiene probados efectos perjudiciales sobre el estado de alerta, lo cual se puede constatar fácilmente cuando una persona debe concentrar y mantener su atención en algo durante un periodo de tiempo determinado, como cuando se está atento a lo imprevisto (por ejemplo, las guardias nocturnas). Cuando la fatiga afecta el estado de alerta de una persona, su rendimiento laboral puede verse significativamente reducido. Esta disminución se manifiesta en todos los aspectos del rendimiento de una persona (físicos, emocionales y mentales), como en la adopción de decisiones, el tiempo de reacción, la percepción, la coordinación

de movimientos e innumerables otras facultades.

La fatiga es peligrosa para las personas afectadas a quienes les resulta difícil juzgar su nivel de fatiga.

A continuación se indican algunos de los efectos de la fatiga en el rendimiento.

- Las personas fatigadas son más propensas a cometer errores de atención y de memoria (por ejemplo, es habitual que las personas fatigadas omitan etapas de una secuencia de operaciones).
- Las personas que padecen de fatiga crónica seleccionarán a menudo estrategias que comportan un alto grado de riesgo, basándose en que efectuarlas requiere un menor esfuerzo.
- La fatiga puede afectar a la capacidad de una persona para reaccionar, percibir, interpretar comprender los estímulos, de modo que puede necesitar más tiempo para reaccionar una vez que los haya identificado.
- La fatiga también afecta la capacidad para solucionar problemas, que es una parte integral de la realización de tareas nuevas o novedosas.

Se sabe que la fatiga tiene efectos perjudiciales en el rendimiento de las personas y puede reducir la eficacia de un individuo y de la tripulación, disminuir la productividad, la calidad del trabajo e inducir a errores. A menos que se adopten medidas para atenuarla, la fatiga subsistirá durante mucho tiempo después de un periodo de atención sostenida, lo cual representa un riesgo para la seguridad del buque.

## Bibliografía:

Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la O.I.T.-

Convenio Colectivo Estándar de Trabajo, del 01/01/2015, I.T.F.

Convenio Internacional STCW "78-95' y enmiendas. "Convenio internacional sobre titulación, formación y guardia de la gente de mar" OMI.-

Resolución OMI A 772 (18),

Resolución OMI A890 (21), modificada por el Resolución A.955 (23).-

MSC/Circ.493,

MSC/Circ.565,

MSC/Circ.621,

MSC 71/13,

MSC/Circ.1014,

Influencia de las redes sociales en el marino mercante. Autor: Fra. Xavier Méndez Espinar - Febrero del 2015. Facultad Náutica de Barcelona -. Universidad Politécnica de Cataluña. <http://docplayer.es/15398579-Influencia-de-las-redes-sociales-en-el-marino-mercante.html>

Las Resoluciones y las circulares de la OMI se pueden bajar de:

[www.prefectura naval.gov.ar/web/es/html/dpsn\\_lista\\_circulares\\_msc\\_mepc.php](http://www.prefectura naval.gov.ar/web/es/html/dpsn_lista_circulares_msc_mepc.php)

[www.prefectura naval.gov.ar/web/es/html/dpsn\\_lista\\_resoluciones\\_asambleas.php](http://www.prefectura naval.gov.ar/web/es/html/dpsn_lista_resoluciones_asambleas.php)