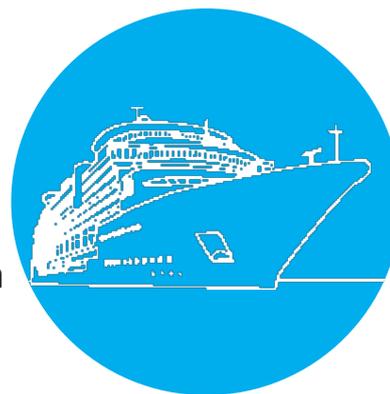


Política relativa a las Directrices de Miami

Directrices que regulan la aprobación de convenios colectivos aceptables para la ITF para buques cruceros de bandera de conveniencia



Aprobado por el Comité de Prácticas Aceptables de la ITF, Buenos Aires, 15 de junio de 2011

Introducción

1. Esta “Política relativa a las Directrices de Miami” revisa las directrices de 1994 que regulan la aprobación de convenios aceptables para la ITF para los buques cruceros de bandera de conveniencia solamente. La industria del crucero ha creado un sistema operativo, único en su género, que varía considerablemente de los otros sistemas de transporte marítimos. Estas directrices reflejan el carácter singular de la industria del crucero y establece los instrumentos para las afiliadas de la ITF que firmen convenios de cruceros que sean aceptables para la ITF.

Derechos de negociación y responsabilidades

2. Cuando los buques cruceros son propiedad de consorcios internacionales, el/los sindicato(s) del país principal de la propiedad beneficiaria debe(n) actuar como negociador(es) “principal(es)” implicando a otros sindicatos según sea apropiado, incluido(s) el/los sindicato(s) de los países principales que suministran la mano de obra.
3. Cuando los buques cruceros son propiedad de consorcios internacionales, el/los sindicato(s) de negociación principal(es), según fuese apropiado, debe(n) celebrar un convenio bilateral con el/los sindicato(s) de los países principales que suministran la mano de obra, asegurando los derechos de la membresía y los servicios sindicales.
4. Sin embargo, se entiende que para que un convenio de este tipo sea efectivo, el propietario/operador también podría ser invitado a formar parte de dicho convenio bilateral.

Procedimientos de consulta para la firma de convenios que cubren a los buques cruceros que enarbolan bandera de conveniencia (BDC)

5. Los convenios solo deben firmarse con los propietarios y operadores, y solo en casos excepcionales y con la aprobación del Secretariado de la ITF, con los gestores y agentes.
6. El propietario/operador debe intentar por todos los medios utilizar mano de obra de la zona donde opera el buque, siempre que sea posible.
7. La firma de convenios válidos por varios años es aceptable.
8. Cuando se apliquen salarios superiores y otras condiciones e indemnizaciones en virtud de las legislaciones nacionales, convenios colectivos u otros acuerdos, estos tendrán precedencia sobre las normas mínimas de la ITF.
9. Los términos del/de los convenio(s) se incorporarán en los contratos de empleo individuales.

Cuando ya existan convenios vigentes que no cumplan con estas Directrices, se debe permitir que lleguen a su vencimiento. Asimismo, se podría permitir un periodo adicional de ajuste al salario de referencia para permitir que los convenios puedan alcanzar las normas de las directrices de forma gradual.

10. Todos los convenios deben enviarse al Secretariado de la ITF que los cotejará con estas directrices.

En caso de que el Secretariado identifique la desviación de cualquier parte del convenio con respecto a estas directrices, deberá contactar con el sindicato que tiene el convenio y solicitar sus comentarios.

11. Los convenios pueden ser recomendados por el Secretariado de la ITF y se enviarán al grupo especial de buques cruceros de la ITF para su revisión si la desviación con respecto a las directrices es importante. El grupo especial de buques cruceros de la ITF tiene autoridad para aprobar o desaprobado los convenios y recomendar enmiendas.

12. El/los sindicato(s) que tiene(n) el/los convenio(s) puede(n) apelar la decisión del grupo especial de buques cruceros de la ITF ante el Grupo Director del Comité de Prácticas Aceptables.
13. Los convenios enviados al Secretariado de la ITF son vinculantes para todas las partes, la ITF, sus afiliadas y la gente de mar que está cubierta por ellos, durante el proceso de aprobación y enmienda y hasta su fecha de vencimiento en lo sucesivo.
14. También se pueden realizar enmiendas durante el periodo intermedio, es decir, entre las fechas de entrada en vigor y de vencimiento, si así es acordado entre el/los sindicato(s) y el propietario/operador. Los convenios y convenios enmendados se deben adjuntar al acuerdo especial de la ITF aplicable en el momento de su primera renovación tras haberse firmado el convenio y/o los convenios enmendados.
15. En situaciones de acción industrial, los inspectores de la ITF deben aliarse con los sindicatos del país de la propiedad beneficiaria. En caso de no haber una afiliada de la ITF en el país de la propiedad beneficiaria, los inspectores de la ITF, en consulta con el Secretariado de la ITF, deben firmar un acuerdo de su elección que sea aceptable para la ITF. En situaciones de acción industrial, los inspectores de la ITF deben intentar firmar un acuerdo de flota, siempre que sea posible.
16. Los inspectores y coordinadores de la ITF que reciban quejas de marino(s) que trabaja(n) a bordo de buques cruceros cubiertos por acuerdos aprobados por la ITF, deben ponerse en contacto con el Secretariado de la ITF antes de emprender cualquier acción. Los inspectores y coordinadores no deben ponerse en contacto con el propietario/operador sin el consentimiento previo del Secretariado de la ITF dado que muchos acuerdos de cruceros incluyen procedimientos de reclamación y/o arbitraje muy específicos. Cuando el Secretariado de la ITF derive el asunto al/a los sindicato(s) implicado(s), los inspectores y coordinadores deben ser informados de los resultados después.

Formación y educación

17. Los sindicatos que tengan miembros a bordo de buques cruceros deben facilitar la participación de sus miembros en los seminarios sindicales (por ej., seminarios ITF/NSU).

Reglas generales

Gente de mar

18. Para armonizar las Directrices de Miami con el Convenio sobre el trabajo Marítimo (MCL según sus siglas en inglés) de 2006, e identificar una definición clara del término “gente de mar”, las directrices aprobarán la definición dada en el Artículo II (f) del MLC de 2006:

“Gente de mar significa toda persona empleada o contratada o que trabaje en cualquier capacidad a bordo de un buque al que se aplique este convenio”.

Distribución de los acuerdos

19. Deben colocarse a bordo copias del/de los acuerdo(s) y protocolos y enviarse también al Secretariado de la ITF. Deben entregarse copias impresas del/de los acuerdo(s) a toda la gente de mar cubierta por dicho(s) acuerdo(s) y la gente de mar debe tener la oportunidad de revisar y asesorarse sobre los términos y condiciones, incluido el acuerdo, antes de firmar el contrato de empleo.

Discriminación/Discrimen

20. Los acuerdos deben cumplir las normas del Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) y el Artículo III del Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006, de la OIT (MLC).

Artículo III – MLC 2006

“Todo miembro deberá verificar que las disposiciones de su legislación y normativas respetan, en el contexto del presente Convenio, los derechos fundamentales relativos a:

la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

la abolición efectiva del trabajo infantil, y

la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación”.

Agencias de contratación y socios de reclutamiento

21. El marino no debe estar obligado a pagar cuotas de solicitud de registro, cuotas a las agencias de contratación u otras cuotas similares y dichas cuotas deben ser abonadas por el propietario/operador.
22. No se debe permitir a las agencias de contratación que apliquen o reciban cuotas de remisión, o similares, de los centros médicos que expidan certificados médicos, y en caso de existir disposiciones de este tipo, debe prohibirse el cobro de tasas al marino.

Empleo y repatriación

23. Los gastos relacionados con los viajes al barco, la repatriación y la obtención de visados deben ser abonados por el propietario/operador.

Certificados médicos

24. Si el certificado médico es pagado parcial o íntegramente por el marino, no debe incluir pruebas que no sean exigidas por la legislación del país de residencia del marino ni requeridas por el estado de abanderamiento. Cuando se necesiten pruebas adicionales, el costo debe correr íntegramente por cuenta del propietario/operador.
25. Bajo ninguna circunstancia se deberá exigir la prueba de embarazo.
26. La prueba del VIH no debe ser obligatoria. En los casos en que la legislación nacional exija la prueba para fines de inmigración o de evaluación médica, no se deberá utilizar bajo ninguna circunstancia para discriminar en contra del marino para fines de empleo. La ITF considera inaceptable la selección para empleo basada en la prueba del VIH. No debe haber discriminación en contra de la gente de mar sobre la base de un estatus VIH real o percibido.

Duración del servicio

27. La duración del empleo debe ser absolutamente por un máximo de 10 meses, con la intención de reducirla a un máximo de:
- 9 meses para 2014;
 - 8 meses para 2018; y no más de
 - 7 meses para 2022.

Periodo(s) de prueba

28. Para los marinos empleados por primera vez, los primeros 90 días con el propietario/operador podrían designarse como periodo de prueba, lo cual faculta tanto al marino como al propietario/operador a poner fin al contrato de empleo sin aviso previo. No obstante, el propietario o el operador debe ser responsable del costo de la repatriación si deciden terminar el empleo del marino.
29. Para los marinos que hayan ascendido en su trabajo, los primeros 90 días podrían designarse como periodo de prueba. Cuando el ascenso no sea confirmado, deberá ofrecerse al marino la opción de regresar a la posición que ocupaba antes. Sin embargo, el propietario/operador debe ser responsable del coste de la repatriación en el caso de que ambas partes acuerden poner fin al contrato de empleo.

Cese de la relación laboral

30. El marino debe tener derecho a finalizar su relación laboral mediante aviso por escrito con un mes de antelación, o de forma inmediata si el buque ha sido declarado innavegable. El marino debe tener derecho a recibir un mínimo de dos meses de salario básico si el empleador pone fin al empleo antes del vencimiento del periodo de servicio acordado, salvo si la terminación ha tenido lugar durante el periodo de prueba.

Horas de trabajo

31. Los convenios colectivos pueden incluir uno o dos sistemas, esto es:

Salarios totalmente consolidados, es decir, un número ilimitado de horas de trabajo, limitado solamente por la cláusula relativa a las horas de descanso.

Salarios parcialmente consolidados, es decir, el número máximo de horas normales de trabajo por semana cubierto por los salarios básicos sería 40, de lunes a viernes, mientras que el número máximo de horas extraordinarias consolidadas al mes sería 130, para un total de 303 horas mensuales, a partir de lo cual se pagaría como horas extras adicionales.

Horas de descanso

32. Cada marino debe tener al menos 10 horas de descanso por cada periodo de 24 horas y 77 horas por cada periodo de 7 días. Las horas de descanso podrán distribuirse en un máximo de dos periodos, uno de los cuales deberá ser de al menos 6 horas sin interrupción. El intervalo entre dos periodos consecutivos de descanso no excederá de catorce (14) horas. Las pausas de menos de 30 minutos no se considerarán periodos de descanso. Este periodo de veinticuatro (24) horas comenzará en el momento en que un marino comience a trabajar inmediatamente después de haber disfrutado de un periodo de descanso de al menos seis horas sin interrupción. Los pases de revista, los ejercicios de lucha contra incendio y de botes salvavidas y otros similares que impongan la legislación y las normativas nacionales y los instrumentos internacionales deberán realizarse de forma que perturben lo menos posible los periodos de descanso y no provoquen fatiga. El propietario/operador debe colocar a bordo en un lugar accesible un tablón en el que se especifique el programa de servicio en alta mar y en el puerto y las horas mínimas de descanso para cada posición a bordo en la lengua de trabajo del buque y en inglés. Se guardarán registros de las horas diarias de descanso de los marinos para vigilar el cumplimiento de esta disposición.

Salarios

33. Los convenios deben asegurar que la gente de mar reciba salarios que no sean discriminatorios conforme a lo establecido en el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (C100) de la OIT y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la OIT.

Horas extraordinarias

34. Los convenios colectivos deben incluir una cláusula sobre el registro de las horas extraordinarias si cubren posiciones con salarios parcialmente consolidados. Las horas extraordinarias incluidas deben pagarse con una prima no inferior al 25%, mientras que las horas extras adicionales deben pagarse con una prima no inferior al 50% basado en el salario básico.

Seguro de vida

35. La indemnización por pérdida de vida no debe ser inferior a:

US \$75.000 más US \$15.000 por cada hijo a cargo menor de 21 años;

Aumentando a US \$90.000 más US \$20.000 por cada hijo a cargo que sea menor de 21 años en 2014;

Aumentando a US \$100.000 más US \$22.000 por cada hijo a cargo que sea menor de 21 años en 2018; y hasta

US \$120.000 más US \$25.000 por cada hijo a cargo que sea menor de 21 años en 2022.

36. En caso de muerte del marino por cualquier causa mientras está empleado por la compañía, incluida la muerte por causas naturales y la muerte mientras viaja a/desde el buque, o a consecuencia de un peligro marítimo o similar, la indemnización se pagará utilizando el formulario de la OMI/OIT que se utiliza para las reclamaciones contractuales.

37. Para simplificar y acelerar la resolución para los beneficiarios de un marino fallecido a causa de un accidente, se duplicará la indemnización cuando todas las partes acuerden que no presentarán ninguna reclamación adicional. Sin embargo, los beneficiarios deben ser informados de las opciones establecidas por la ley que regula los convenios, en caso de que deseen interponer una demanda sin liquidar los derechos contractuales previstos por el texto del convenio.

Seguro por discapacidad

38. La indemnización por discapacidad no debe ser inferior a:

US \$80.000;

Aumentando a US \$100.000 para marineros de segunda , US \$120.000 para marineros de primera y US \$140.000 para oficiales para 2014;

Aumentando a US \$120.000 para marineros de segunda, US \$140.000 para marineros de primera y US \$160.000 para oficiales para 2018, hasta

US \$150.000 para marineros de segunda, US \$200.000 para marineros de primera y US \$250.000 para oficiales para 2022.

39. Todo marino, que sufra una discapacidad permanente a consecuencia de un accidente mientras está empleado por la compañía, independientemente de la culpa, incluidos los accidentes que ocurran mientras el marino viaja a o desde el buque, deberá ser pagado utilizando el formulario de la OMI/OIT para reclamaciones contractuales.

40. Para simplificar y acelerar la resolución para un marino que sea declarado discapacitado a causa de un accidente, se duplicará la indemnización cuando todas las partes acuerden que no presentarán ninguna reclamación adicional. Sin embargo, el marino debe ser informado de las opciones establecidas por la ley que regula los convenios, en caso de que él/ella desee interponer una demanda sin liquidar los derechos contractuales previstos por el texto del convenio.

Pérdida de efectos personales

41. Los marinos deben ser indemnizados con un mínimo de:

US \$3.000;

Aumentando a US \$4.000 para 2014;

US \$5.000 para 2018; y

US \$6.000 para 2022

por la pérdida de efectos personales.

Tratamiento médico y mantenimiento

42. Los marinos deben recibir tratamiento médico gratuito, por cuenta del propietario/operador, y al menos US \$12 diarios en concepto de sustento, a menos que el propietario/operador pague el alojamiento y la comida hasta que hayan alcanzado la mejora médica máxima (o MMI por sus siglas en inglés).

Salarios por enfermedad

43. Cuando el marino sea desembarcado en cualquier puerto a causa de enfermedad o lesión, el pago prorata de su salario garantizado continuará hasta que haya sido repatriado por cuenta de la compañía.

44. De ahí en adelante, los marinos tendrán derecho a recibir un salario por enfermedad a la tasa equivalente a su salario básico mientras dure la enfermedad, hasta un máximo de 130 días después de la repatriación.

45. No obstante, en caso de incapacidad debido a un accidente, los salarios básicos se pagarán hasta que el marino lesionado haya sanado o hasta que se realice una determinación médica de acuerdo con la cláusula relativa a la discapacidad permanente.

Pensión y fondo de previsión

46. A la fecha de jubilación, los marinos deben recibir una pensión y/o un fondo de previsión a más tardar a los 62 años de edad, o cuando el tiempo de servicio y la edad combinados sea igual a la edad de jubilación (es decir, 62 o menos) si así fuese solicitado por el marino

Días festivos

47. Los días siguientes se considerarán días festivos en alta mar o en el puerto: Día de Navidad, 26 de diciembre (Boxing Day), Día de Año Nuevo, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Día Internacional del Trabajo (1° mayo), Día de la Primavera (Spring Bank Holiday) y Día del Verano (Summer Bank Holiday) u otros días festivos que se hayan acordado, teniendo en cuenta la nacionalidad de la mayoría de los miembros de la tripulación y se hayan detallado en el convenio colectivo.

El pago por trabajar en días festivos podrá incluirse en la escala salarial con una cantidad mensual fija, o se abonará con las horas extraordinarias. Si un día festivo cae en sábado o domingo, el siguiente día laborable se considerará como día festivo.

48. En lugar de recibir una cantidad por horas extraordinarias, los días festivos podrán ser remunerados con un día extra de permiso compensatorio por mes de servicio.

Maternidad

49. Los convenios deben incluir una cláusula relativa a la baja por maternidad que cumpla la norma del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, 2000 (C183) de la OIT con los términos mínimos siguientes:

Repatriación por cuenta del propietario/operador a más tardar la 26ª semana de gestación; y cuando la naturaleza de las operaciones del buque, en ciertas circunstancias, pudiesen ser peligrosas – en el primer puerto de escala

Dos meses de salario básico, aumentando a diez semanas para 2014, 12 semanas para 2018 y 14 semanas para 2022

Prioridad para cubrir una vacante adecuada en una posición igual o equivalente dentro del plazo de un año a partir del nacimiento de un hijo, si dicha vacante estuviese disponible.

Alojamiento

50. Debe cumplir los requisitos de los convenios y recomendaciones de la OIT que estuviesen vigentes a la fecha de construcción del buque y del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la OIT, para todos los buques encargados o sometidos a modificaciones importantes después de su entrada en vigor.

Comida

51. La comida debe cumplir los requisitos del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 de la OIT.

Zonas bélicas y zonas de alto riesgo

52. El marino debe tener el derecho a no entrar en una zona bélica o zona de alto riesgo y a ser repatriado por cuenta del propietario/operador. Si el marino procede a entrar en una zona bélica o zona de alto riesgo, tendrá derecho a recibir el 100% del salario básico, además de su salario contractual, durante la estancia del buque en esta zona, sujeto a un mínimo de 5 días y se duplicará la indemnización por discapacidad/pérdida de vida.

Salud y Seguridad

53. Los convenios deben incluir cláusulas de seguridad que establezcan el equipo de protección personal necesario para la formación básica de toda la gente de mar en materia de seguridad y la necesidad de asesoramiento sobre posibles riesgos o trabajos de carácter peligroso, e incluir medidas para la prevención de accidentes.
54. Los convenios deben facilitar el establecimiento de un comité de salud y seguridad a bordo en conformidad con las disposiciones contenidas en el Código de Práctica de la OIT sobre la Prevención de Accidentes a bordo, y en cumplimiento de los requisitos del Código ISM. El convenio debe establecer que el/los representante(s) de seguridad de la tripulación elegido(s) sea(n) miembro(s) del comité de salud y seguridad.
55. Los convenios deben seguir los requisitos del Convenio de 1978 sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia (STCW) según ha sido enmendado, con objeto de animar a toda la gente de mar a concluir sus cursos de formación en seguridad básica según lo establecido por el Reglamento VI/1. Los convenios para los buques cruceros podrían incluir una cláusula que permita el financiamiento de dichos cursos de formación.
56. Los marinos tienen derecho a un entorno de trabajo saludable: la compañía debe proporcionar condiciones de trabajo que eliminen los riesgos asociados al tabaco.

57. El propósito del examen de aptitud física para el trabajo marítimo es asegurar que ninguna condición médica ponga en peligro a otras personas y que el individuo no corra un riesgo personal excesivo a causa de la condición mientras trabaja en alta mar.

Cláusula de los trabajadores portuarios

58. Ni los marinos del barco ni ninguna otra persona a bordo, ya sea empleado permanente o temporal de los propietarios/compañía, llevará a cabo ninguna manipulación de carga ni otros trabajos realizados tradicional o históricamente por los trabajadores portuarios, sin el acuerdo previo del sindicato de trabajadores portuarios de la ITF o sindicatos interesados, y siempre que el marino individual se ofrezca voluntariamente a realizar dichos trabajos por los cuales será remunerado adecuadamente.

59. Para fines de esta cláusula, “manipulación de carga” podría incluir sin limitación:

La carga y descarga de equipajes de pasajeros. Sin embargo, no incluye la distribución y recogida a bordo de equipajes de pasajeros que se considera como trabajo de la gente de mar.

La carga y descarga de repuestos y provisiones del barco. Sin embargo, podría no incluir el transporte a bordo y no incluye la estiba a bordo que se considera trabajo de la gente de mar.

60. En el caso de que un buque se encuentre en un puerto donde esté ocurriendo una disputa sindical oficial que implique a un sindicato de estibadores de la ITF, ni a los marinos del barco ni a ninguna otra persona a bordo, ya sea empleado permanente o temporal de los propietarios/compañía, se les exigirá o inducirá a realizar operaciones de manipulación de carga y otras tareas realizadas tradicional o históricamente por miembros del sindicato implicado en la disputa sindical oficial.

61. Cuando el sindicato de portuarios de la ITF de un puerto permita a la gente de mar llevar a cabo trabajos tradicional o históricamente realizados por los trabajadores portuarios, los marinos recibirán la tasa correspondiente a las horas extras adicionales especificada en... [se debe incluir la referencia para cada convenio dado que su disposición varía] ... por cada hora o parte de hora que dicho trabajo sea realizado durante la semana laboral regular de 40 horas, además de su paga normal. Todo trabajo de este tipo realizado fuera de la semana laboral regular de 40 horas será remunerado duplicando la tasa correspondiente a las horas extras adicionales por cada hora o parte de hora que dicho trabajo sea realizado, además de la paga normal.
62. Si un marino recibe normalmente un salario totalmente consolidado, la tasa correspondiente a las horas extras adicionales se calculará de la forma siguiente: Salario total mensual consolidado dividido por 303 y multiplicado por 1,5 equivale a la tasa correspondiente a las horas extras adicionales que se utilice cuando se calcule el pago.

Resolución de disputas y arbitraje

63. Los convenios deben incluir un procedimiento de resolución de disputas de a bordo que cumpla los requisitos del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006 de la OIT, y podría incluir una cláusula de arbitraje si el costo de este es pagado por el propietario/operador y el costo de la representación legal del marino es pagado bien por el propietario o el operador o por el sindicato si el marino no está representado por un abogado particular.

Exención

64. La compañía se compromete a no exigir o solicitar de ningún marino que firme un convenio mediante el cual él/ella renuncie o asigne de otro modo, o acceda a variaciones de los términos del convenio negociados por el sindicato.

Cabotaje

65. Se deben cumplir las normas incluidas en la política de Atenas y otras políticas aplicables de la ITF y/o MOU cuando un buque crucero comercie en competencia directa con buques cubiertos por la política de Atenas y otras políticas aplicables de la ITF.

Acceso a los buques

66. Los convenios deben incluir una cláusula que permita a los Inspectores de la ITF y a los representantes de los sindicatos que forman parte de los convenios vigentes para el buque visitado el acceso al buque y a la gente de mar que trabaja a bordo. Este acceso podría ser regulado por un protocolo entre el propietario/operador y el/los sindicato(s) si dicho protocolo es aprobado previamente por el Secretario de la ITF y satisface las disposiciones de las políticas de la ITF.

Cubierta y máquinas

Salarios

67. Todos los oficiales y marineros de cubierta y de máquinas deben estar cubiertos por el acuerdo normalizado de la ITF o por acuerdos TCC aprobados por la ITF u otros acuerdos nacionales, o una combinación de los mismos conforme a una base no discriminatoria.

Permiso anual

68 Los permisos anuales deben ser al menos de 8,5 días por mes de servicio basado en la fórmula $1/30$ del salario básico diario.

Catering (servicios de comida, bebida y hotel)

Salarios

69. A efectos de un salario de referencia de la ITF, la tasa salarial básica para una posición de factor 1000 no debe estar por debajo de la recomendación mínima actual de la OIT para un marinero preferente (AB), mientras que el factor para la posición más baja, excluidos los aprendices, personal en prácticas y posiciones similares, no debe ser menos del 60% de dicha tasa.

Permiso anual

70. Debe ser al menos:

4,5 días por mes de servicio basado en la fórmula $1/30$ del salario básico diario;

Aumentando a 5 días basado en la fórmula $1/30$ para 2014;

6 días para 2018 basado en la fórmula $1/30$; y

8,5 días para 2022 basado en la fórmula $1/30$.

Concesionarios (entretenimiento, casino, tiendas y spa, etc.)

71. Los términos y condiciones para el personal concesionario no deben ser inferiores a los otorgados al personal de catering y los salarios básicos para una semana laboral de 40 horas no deben estar por debajo de la recomendación mínima de la OIT para un marinero preferente (AB). El propietario/operador debe ser responsable de aplicar estos términos mínimos a todo el personal concesionario contratado para prestar servicios a bordo de sus buques.

Acuerdo especial de la ITF

Cuestionario de 16 puntos para cruceros:

72. El cuestionario debe enviarse siempre al Secretariado de la ITF si el/los acuerdo(s) se ha(n) celebrado con el gestor del buque, la agencia de contratación o similares.

Protección y fondo de previsión para la gente de mar:

73. Un diez por ciento de las contribuciones normales hechas al fondo de bienestar de la ITF, sujeto a un mínimo anual de US \$6.000, aumentando al 12,5% de las contribuciones normales hechas al fondo de bienestar de la ITF, sujeto a un mínimo anual de US \$7.500 en 2014, hasta un 15% de las contribuciones normales hechas al fondo de bienestar de la ITF, sujeto a un mínimo anual de US \$9.000 en 2018 y hasta un 20% de las contribuciones normales hechas al fondo de bienestar de la ITF, sujeto a un mínimo de US \$12.000 en 2022. No se permiten descuentos adicionales, salvo si son aprobados por el Secretariado de la ITF y cuando la presidencia y vicepresidencia del grupo especial de buques cruceros hayan sido consultadas de antemano.

Acuerdo especial de la ITF:

74. Los periodos de dos años y las renovaciones anuales son aceptables.

Apéndice 1

MODELO DE FINIQUITO PARA LAS RECLAMACIONES CONTRACTUALES

Buque:

Suceso:

Marino/heredero legítimo/persona a cargo del marino:

Propietario del buque:

El abajo firmante, [marino] [heredero legítimo y/o persona a cargo del marino]*, reconoce por la presente haber recibido la suma de [moneda y cuantía] en concepto de satisfacción de la obligación del propietario del buque de pagar una indemnización contractual por lesión corporal y/o muerte en virtud de los términos y condiciones del contrato de trabajo del marino, y libera por la presente al propietario del buque de sus obligaciones en virtud de dichos términos y condiciones del contrato de trabajo.

El pago se efectúa sin admisión de responsabilidad ante cualquier reclamación y se acepta sin perjuicio del derecho del abajo firmante [marino/heredero legítimo y/o persona a cargo del marino] a presentar una reclamación ante los tribunales por negligencia o culpa o a pretender cualquier otra reparación legal disponible como resultado del suceso arriba mencionado.

Todo pago realizado en el presente se acreditará a cualquier cobro adicional.

Fecha: Lugar:

Marino/heredero legítimo/persona a cargo del marino:

Firmado:

Aceptación:

Propietario del buque/Representante del propietario: Firmado:

Asegurador/Representante del asegurador: Firmado:

* *Táchese según proceda*