



Bruselas, 18.11.2013  
SWD(2013) 461 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO**

*que acompaña al documento*

**Propuesta de**

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**relativa a la gente de mar, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE,  
2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE y 2001/23/CE**

{COM(2013) 798 final}

{SWD(2013) 462 final}

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**

**RESUMEN DE LA EVALUACIÓN DE IMPACTO**

*que acompaña al documento*

**Propuesta de**

**DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**relativa a la gente de mar, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE,  
2009/38/CE, 2002/14/CE, 98/59/CE y 2001/23/CE**

## 1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Por lo general, las directivas de la UE en materia de Derecho laboral son aplicables a todos los sectores de actividad y a todas las categorías de trabajadores. Sin embargo, seis Directivas<sup>1</sup> excluyen a los trabajadores marítimos (gente de mar y/o pescadores) de su ámbito de aplicación, o bien permiten que los Estados miembros puedan excluirlos del ámbito de aplicación de la legislación de transposición, sin ninguna justificación expresa.

Aproximadamente el 90% de los intercambios comerciales mundiales se realiza en el sector marítimo internacional, sin el cual no sería posible importar ni exportar el volumen de mercancías que se necesitan en el mundo de hoy. Más de 50 000 buques mercantes operan en todo el mundo transportando todo tipo de mercancías. La flota mundial está matriculada en más de 150 países, y está tripulada por más de un millón de marinos de prácticamente todas las nacionalidades. Aproximadamente el 30 % de los buques mercantes están matriculados en un Estado miembro de la UE (véase el anexo 2 del informe de evaluación de impacto). En términos de arqueo bruto (TRB)<sup>2</sup>, la UE representa el 19,2 % de la flota mundial<sup>3</sup>.

La flota pesquera mundial es relativamente estable desde 1998; en 2010 estaba compuesta por unos 4,4 millones de buques, de los cuales el 73 % correspondía a Asia, seguida por África, Latinoamérica y el Caribe, Norteamérica y Europa. En total, se estima que 3,2 millones de buques operan en aguas marinas, y 1,1 millones en aguas interiores.

La industria pesquera de la UE captura unos 6,4 millones de toneladas de pescado al año. La pesca y la industria de transformación de sus productos dan empleo a más de 350 000 personas. En 2006, cinco Estados miembros (Dinamarca, España, Francia, los Países Bajos y el Reino Unido), representaban el 60 % de la producción comunitaria<sup>4</sup>.

Los datos sobre empleo en la marina mercante no se recopilan sistemáticamente y las cifras difieren considerablemente según las fuentes. El informe de evaluación de impacto se basa en las cifras facilitadas por las administraciones nacionales o, si no se dispone de ellas, en una media de las cifras procedentes de diferentes estudios. La marina mercante da empleo a **345 455** marinos, mientras que el sector pesquero da empleo a **157 561** pescadores.

---

<sup>1</sup> La Directiva 2008/94/CE, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO L 283, p. 36), la Directiva 2009/38/CE sobre la constitución de un comité de empresa europeo (DO L 122, 16.5.2009, p. 28), la Directiva 2002/14/CE por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 29), la Directiva 98/59/CE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16), la Directiva 2001/23/CE relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas (DO L 82 de 22.3.2001, p. 16) y la Directiva 96/71/CE sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (DO L 18, 21.1.1997, p. 1).

<sup>2</sup> El arqueo bruto es la medida —aceptada internacionalmente— correspondiente al volumen de los espacios cerrados de un buque.

<sup>3</sup> ECSA, Informe Anual 2011 – 2012.

<sup>4</sup> Eurostat, Estadísticas de pesca, septiembre de 2012.

Los Estados miembros han elegido opciones diferentes en lo que respecta a la utilización de las exclusiones. El cuadro que figura a continuación presenta una visión general de la situación en lo que se refiere a las seis Directivas.

		Insolvencia	Comité de empresa europeo	Información y consulta	Despidos colectivos	Traspaso de empresas	Desplazamiento de trabajadores
<b>Estados miembros que han utilizado las exclusiones</b>		CY, EL, MT	CY, EE, EL, HU, IT, LT, LV, MT, RO	CY, LU, MT, RO	BE, CY, DE, DK, EL, IE, LU, LV, MT, SK	CY, DK, EL, HU, IE, LU, LV, MT, NL, RO	BE, BU, CY, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, PL, RO, SE, UK
<b>Total</b>	<b>Marina mercante</b>	No exclusión	159 150	86 497	138 141	155 925	272 520
	<b>Pesca</b>	26 386	No exclusión	8 452	35 702	43 501	No exclusión
<b>% de la categoría</b>	<b>Marina mercante</b>	No exclusión	46,1 %	25,0 %	40%	45,1 %	78,9 %
	<b>Pesca</b>	16,7 %	No exclusión	5,4 %	22,7 %	27,6 %	No exclusión
<b>% de mano de obra de la UE<sup>5</sup></b>	<b>Marina mercante</b>	No exclusión	0,07 %	0,04 %	0,06 %	0,07 %	0,11 %
	<b>Pesca</b>	0,01 %	No exclusión	0,004 %	0,015 %	0,018 %	No exclusión

La existencia de exclusiones y/o la posibilidad de introducirlas podrían impedir o limitar la posibilidad de que la gente de mar disfrute de su derecho a la información y la consulta y de su derecho a trabajar en condiciones que respeten la salud de los trabajadores, su seguridad y su dignidad, ambos consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en sus artículos 27 y 31.

Las Directivas en cuestión no proporcionan una justificación expresa de las exclusiones, que no fueron propuestas por la Comisión ni se justificaron explícitamente durante los trabajos preparatorios ni en el texto de las Directivas. No obstante, es lógico pensar que la movilidad de los buques se perciba como un obstáculo para la aplicación de las disposiciones relativas a la información y a la consulta de los trabajadores, que figuran en todas las Directivas de que se trata, excepto la Directiva sobre insolvencia y la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores. Puede pensarse que, en el Consejo, algunos Estados miembros invocaron la dificultad para comunicarse con buques que navegan en alta mar para justificar la posibilidad de establecer excepciones a las normas generales, sobre todo de información y consulta. Actualmente, con la evolución de la tecnología de las comunicaciones, no puede considerarse que eso sea un motivo de exclusión<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> 239 608 trabajadores, con arreglo a las estadísticas del mercado de trabajo, edición 2011, Eurostat.

<sup>6</sup> También la organización de empleadores (ECSA) lo reconoce. No obstante, sostiene que los motivos de exclusión están vinculados a cuestiones distintas de la logística de la información y la consulta, y se centran principalmente en la necesidad de evitar que obligaciones administrativas adicionales sean un obstáculo para la competitividad de los operadores europeos.

Si no puede justificarse por razones objetivas, el hecho de dar un trato diferente a los trabajadores del sector difícilmente puede conciliarse con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Por consiguiente, es necesario evaluar si hay razones objetivas para justificar dar un trato diferente a la gente de mar y, si no las hay, proponer medidas que les permitan tener los mismos derechos —o derechos equivalentes— que los demás trabajadores.

Por otra parte, el número de marinos de la UE está disminuyendo constantemente, lo cual podría ser un problema para el futuro, en particular porque la experiencia adquirida en el mar es fundamental para determinados puestos de trabajo en tierra. Si bien esa situación podría deberse a distintos factores, como el aislamiento, la carga de trabajo y el entorno social a bordo, por lo general se admite que la falta de interés por las profesiones marítimas podría verse incrementada si se tiene la impresión de que el trabajo a bordo de buques es un sector «excluido» que está sujeto a sus propias reglas o que no está sujeto a ninguna regla en absoluto<sup>7</sup>.

El sentimiento de inseguridad jurídica podría disuadir a trabajadores potenciales de ejercer profesiones marítimas. La existencia de exclusiones contribuye, pues, a reducir el atractivo de las profesiones marítimas, como han confirmado las principales partes interesadas, incluidos los sindicatos y el Grupo Operativo de Empleo y Competitividad Marítima.

## **2. DERECHO DE ACTUACIÓN DE LA UE Y PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD**

La presente propuesta se refiere a la posible revisión de seis Directivas. Dicha revisión solo puede efectuarse a escala de la UE, mediante una directiva o una serie de directivas que modifiquen los actos existentes.

La propuesta se refiere a un sector sujeto a una intensa competencia internacional, con un gran porcentaje de trabajadores que realizan su actividad en buques de un Estado miembro, pero que proceden de otros Estados miembros o de terceros países. La intervención de la UE garantizaría unas condiciones más equitativas, al menos en el caso de los buques que enarbolan pabellón de un Estado miembro.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1. Objetivos generales**

La propuesta tiene por objeto mejorar el nivel de protección de los derechos consagrados por la Carta de Derechos Fundamentales de la UE en materia de Derecho laboral. Asimismo, contribuye a alcanzar los objetivos generales enunciados en el artículo 151 del TFUE, es decir, el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, una protección social adecuada y el diálogo social.

### **3.2. Objetivos específicos**

La iniciativa tiene por objetivos específicos:

- a) Mejorar el nivel de protección de los derechos protegidos en virtud de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, en particular evaluando si la diferencia de trato está justificada objetivamente por las características del sector y, si no

<sup>7</sup>

Véase, entre otras, la Comunicación «Una política marítima integrada para la Unión Europea» [COM(2007) 575] y el informe del Grupo Operativo de Empleo y Competitividad Marítima.

es así, mejorando los derechos de los trabajadores en las profesiones marítimas, a fin de que tengan derechos equivalentes a los de los trabajadores en tierra.

- b) Contribuir a incrementar el número de jóvenes ciudadanos de la Unión que tienen un puesto de trabajo en la marina mercante y en el sector de la pesca, haciéndolos más atractivos con respecto a los puestos de trabajo en tierra, y aumentar el número de marinos que siguen ejerciendo esa profesión.

#### **4. OPCIONES ESTRATÉGICAS**

##### **4.1. Opción 1: ninguna acción de la UE**

Con arreglo a esta opción, la UE no adoptaría ninguna nueva iniciativa, ni legislativa ni no legislativa. Las Directivas actuales se mantendrían como están, y los Estados miembros seguirían siendo libres de utilizar o no las excepciones y exclusiones.

Si la tendencia actual se mantiene, la disminución de los marinos europeos proseguirá y cada vez más puestos de trabajo en buques europeos estarán ocupados por nacionales de terceros países.

##### **4.2. Opción 2: una excepción, sujeta a la garantía de un nivel equivalente de protección**

Esta opción llevaría consigo la sustitución de las exclusiones incondicionales por una disposición en virtud de la cual se autorice a los Estados miembros a apartarse de lo dispuesto en la Directiva para la gente de mar, a condición de que se garantice un nivel de protección equivalente.

Esta opción obligaría a los Estados miembros a determinar el contenido de la protección.

##### **4.3. Opción 3: suprimir las exclusiones en todas las Directivas**

Esta opción se basa en la hipótesis de que inicialmente estaba previsto que todas las Directivas incluyeran todos los sectores de actividad y que la exclusión de la gente de mar no está justificada.

##### **4.4. Opción 4: adaptar la normativa a las particularidades del sector**

Esta opción implicaría la adopción de normas sustantivas destinadas a adaptar los textos jurídicos a las características del sector marítimo. Permitiría responder a las inquietudes expresadas por algunos interesados en lo concerniente a las características específicas del sector y a los costes adicionales.

Dependiendo de la Directiva de que se trate, podría ser necesario establecer disposiciones especiales en lo que respecta a la elegibilidad como representante de los trabajadores o a la aplicación de las normas generales a la venta de un buque.

No se trataría meramente de suprimir las exclusiones o de prever un nivel de protección equivalente, sino más bien de determinar las normas sustantivas que deben aplicarse al sector. Habida cuenta de las repercusiones financieras de las opciones, podría ser necesario, por ejemplo, prever una norma específica aplicable a situaciones específicas del sector, como, por ejemplo la venta —frecuente— de un buque o la empresa que explota únicamente un buque.

## **5. ANÁLISIS DE LAS REPERCUSIONES**

### **5.1. El riesgo de cambio de pabellones y su relación con la competitividad**

La mundialización del sector marítimo se manifiesta de distintas formas, pero halla su principal expresión en el régimen jurídico para el abanderamiento (y el reabanderamiento) de buques, un proceso que no tiene equivalente en los sectores en tierra.

El fenómeno del cambio de pabellón se debe en gran medida al deseo de los armadores de evitar los costes y las restricciones derivados de la matriculación de sus buques en los Estados marítimos tradicionales. Uno de los principales costes de explotación de un buque es la remuneración de la tripulación y otros costes conexos. Se estima que las diferencias de costes de tripulación entre los buques que enarbolen pabellón de uno de los Estados miembros elegidos y los buques de libre matrícula, de bajo coste, oscilan entre el + 22 % y el + 333 %<sup>8</sup>.

Los beneficios de cada una de las opciones han de valorarse teniendo en cuenta el riesgo de cambio de pabellón, que debería reducirse al máximo. Un alto riesgo de cambio de pabellón asociado a una opción significaría que las consecuencias negativas de dicha opción sobre la competencia se consideran superiores a las ventajas de enarbolar pabellón de un Estado miembro. Un cambio efectivo de pabellón también llevaría consigo una ulterior reducción del número de marinos de la UE. Por consiguiente, se pondría en peligro uno de los objetivos de la acción de la UE propuesta.

### **5.2. La experiencia en los Estados miembros**

Muchos Estados miembros han decidido no utilizar la posibilidad de excluir a los trabajadores del sector marítimo del ámbito de aplicación de las Directivas, o de establecer excepciones. Esto significa que, en cierta medida, algunos Estados miembros ya aplican las opciones 2, 3 y 4, en particular en los Estados miembros que tienen un sector marítimo importante.

La aplicación de las Directivas en algunos Estados miembros no parece haber tenido un impacto cuantificable, en particular sobre el cambio de pabellón de los buques. Por ejemplo, entre 2001 y 2011, en España, el arqueo bruto de la flota nacional aumentó un 40,4 %. En Francia, durante el mismo período, el incremento fue del 40,2 %. Francia y España aplican todas las Directivas (excepto la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores) al sector marítimo. Por otra parte, en Grecia, entre 2001 y 2011, el arqueo bruto de la flota nacional aumentó un 34 %. En Chipre, entre 2003 y 2011, el arqueo bruto aumentó un 0,5 %. Tanto Grecia como Chipre excluyen al sector marítimo del ámbito de aplicación de la legislación nacional de transposición de las Directivas.

Desde la aplicación de las Directivas, la posición de los Estados miembros en lo que respecta a la idoneidad de las exclusiones no ha evolucionado significativamente.

### **5.3. Directiva sobre insolvencia**

En Chipre se ha creado un Fondo especial, que está gestionado por un Consejo formado por miembros del departamento de la seguridad social. Cuando se creó, el

---

<sup>8</sup> Mitroussi, K. «Employment of seafarers in the EU context: Challenges and opportunities», *Marine Policy* 32 (2008), páginas 1043–1049, en la página 1046.

Fondo recibió una ayuda de 1 000 000 CYP (aproximadamente 1 724 137 EUR) con cargo al Fondo de desempleo de la República de Chipre y desde entonces ha recibido una cotización mensual de los empresarios equivalente al **0,2 %** de las remuneraciones brutas pagadas a los asalariados.

En Grecia, la Ley 1836/1989 especifica que el Fondo de Garantía está financiado en parte por las cotizaciones de los empresarios y en parte por una subvención estatal del presupuesto del Ministerio de Trabajo. Los empresarios contribuyen con un **0,15 %** de las remuneraciones pagadas.

En Malta, el Fondo de Garantía se financia mediante el presupuesto nacional (fondo consolidado). Inicialmente estaba dotado con 250 000 MTL (aproximadamente 579 722 EUR), con cargo al fondo consolidado para un período máximo de cinco años, con un mínimo de 50 000 MTL (115 944 EUR). Por consiguiente, no hay una contribución específica de los empresarios ni de los trabajadores. Teniendo en cuenta el escaso número de trabajadores (1 303), el impacto económico de la cobertura de los pescadores remunerados es marginal.

#### **5.4. Directiva sobre el comité de empresa europeo**

Para evaluar los posibles costes adicionales que la aplicación de la Directiva a los trabajadores marítimos llevaría consigo, se ha partido de la hipótesis de que una de las grandes compañías navieras con sede en Dinamarca (con más de 1 000 trabajadores y, al menos en dos Estados miembros diferentes, 150 trabajadores en cada uno de ellos) ha creado un comité de empresa europeo y está obligada a autorizar a los miembros de la tripulación de buques de la marina mercante a participar en las reuniones del comité.

Se parte de la hipótesis de que el miembro del comité de empresa europeo estará en el mar cuando vaya a celebrarse una reunión; se trata, por ejemplo, de un oficial (muy probablemente un europeo) a bordo de un buque que está llegando a tierra en Hong Kong y va a zarpar hacia Shanghai. Por consiguiente, el miembro del comité de empresa en cuestión debería ir en avión a Copenhague, y debería enviarse al barco a un sustituto. El coste total sería de unos **5 028 EUR por reunión y participante**. Habida cuenta de que hay una media de dos reuniones al año, y de que es poco probable que en un buque haya más de un representante, el coste global sería de **10 056 EUR al año**.

Otro supuesto es que todas las comunicaciones se hagan vía satélite.

Tomando como base una media de dos reuniones al año y partiendo de la probabilidad de que algunos de los participantes estén en tierra, el coste anual ascendería a  $663 \times 2 = 1\ 326$  EUR.

Por otra parte, puede estimarse que una compañía naviera que esté sujeta a la aplicación de la Directiva tiene como mínimo 25 buques. Esa estimación se basa en las siguientes hipótesis: la Directiva se aplica a las empresas con más de 1 000 empleados y el número de personas que prestan servicios en un buque se halla entre 20 y 27<sup>9</sup>. En la estimación también se tienen en cuenta los acuerdos sobre el tiempo de trabajo de la gente de mar. Por consiguiente, los costes ascenderían a **603 EUR por buque y año en el supuesto 1**, y a **79,5 EUR por buque y año en el supuesto**

<sup>9</sup> Véase «Ship Operating Costs 2009-2010», publicado por Nigel Gardiner, *Drewry Publishing*, julio de 2009, p. 37, figura 2.5.

2. Esos costes no son significativos si se comparan con los valores de referencia fijados para el riesgo de cambio de pabellón o el incremento de los costes sociales en los costes de funcionamiento.

En el contexto de la revisión de la Directiva sobre el comité de empresa europeo, se han presentado algunos elementos sobre los beneficios derivados de la creación de un comité de empresa europeo.

Todos los representantes de los trabajadores consideran que los comités de empresa europeos son beneficiosos (encuesta EPEC de 2008<sup>10</sup>). A pesar de los costes financieros y demás gastos de funcionamiento no cuantificables de un comité de empresa europeo, el 57 % de las empresas que tienen un comité de empresa europeo reconoce que las ventajas de tenerlo son superiores a los costes (mientras que el 35 % considera que los costes son superiores a las ventajas, y el 8 % no da una respuesta clara).

### 5.5. Directiva sobre la información y la consulta

Dado que la Directiva no permite que los Estados miembros excluyan a la gente de mar del ámbito de aplicación de la legislación nacional de transposición, sino que únicamente les permite establecer disposiciones específicas en materia de información y consulta, solo la opción 3 podría tener un impacto económico. La opción 4 es la que ya está aplicando el texto actual de la Directiva. La opción 3 también podría generar algunos costes adicionales, dado que reduciría el margen de maniobra de los Estados miembros.

Puede considerarse que los supuestos que permiten a la gente de mar ejercer los derechos actualmente sujetos a excepciones son **los mismos que los indicados en el apartado correspondiente a la Directiva sobre el comité de empresa europeo**, es decir, el supuesto de la repatriación, con la sustitución a bordo y la participación vía satélite, y la consiguiente compensación en horas libres a los trabajadores.

La consulta solo se efectúa si es necesaria, de modo que se puede estimar que, por término medio, habrá una reunión al año, con dos representantes convocados para asistir a ella. Esto supondría un coste anual de 10 056 EUR. Habida cuenta de que el tamaño de las empresas a las que se aplica la Directiva es mucho más reducido, y si se considera el peor de los casos, es decir, que la empresa tenga solo dos buques, los costes ascenderían a **5 028 EUR por buque y año**.

En el supuesto 2, los costes de participación vía satélite ascenderían a unos 663 EUR por reunión y participante. Suponiendo de nuevo una reunión al año y dos representantes, el coste anual potencial sería de 1 326 EUR, que, según la hipótesis más pesimista de explotación de dos buques, sería de **663 EUR por buque y año**.

El establecimiento de procedimientos de información y consulta podría reducir la resistencia al cambio, favorecer la adaptación de los trabajadores, contribuir a la creación de una cultura empresarial integrada tras una fusión, facilitar la transmisión de información de calidad sobre la vida de la empresa entre los trabajadores a los directivos, y contribuir a atraer a la profesión –y conservar– a trabajadores cualificados.

---

<sup>10</sup> Estudio encargado por la Comisión y llevado a cabo por el Consorcio para la Evaluación de Políticas Europeas (EPEC) bajo la coordinación de GHK Consulting, véase <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2421&langId=en>.

El hecho de que la exclusión de la Directiva solo se aplica a las grandes empresas (es decir, las que tienen más de 50 trabajadores o los establecimientos con más de 20 trabajadores) y a los buques que navegan en alta mar supone que, en la práctica, casi todos los buques pesqueros y las empresas pesqueras, así como los buques costeros, están excluidos del ámbito de aplicación de la Directiva, con algunas posibles excepciones dentro de la flota de altura francesa.

## 5.6. Directiva sobre los despidos colectivos

El coste que la aplicación de la Directiva supone para un empleador proviene de tres fuentes: el coste de la consulta antes de la venta; el coste directo del período de reflexión y el coste de oportunidad indirecto resultante de la inactividad del buque durante ese período.

Se prevén dos opciones:

- a) la obligación de los empleadores de informar y consultar únicamente cuando tengan previsto efectuar despidos colectivos;
- b) la obligación de información y consulta, además de un período de reflexión de un mes para efectuar los despidos previstos.

En el primer caso, se supone que la consulta se celebra entre dos representantes de los empleadores y dos representantes sindicales. Los gastos de la consulta podrían corresponder a los gastos de organización de una teleconferencia con dos representantes de los trabajadores, lo cual supondría 1 326 EUR por reunión y participante (anterior supuesto 2 en relación con el comité de empresa europeo), es decir, en total **2 652 EUR**.

Si se elige la segunda opción debe añadirse el período de reflexión, es decir, el período entre la notificación de la intención de efectuar despidos colectivos y el despido propiamente dicho<sup>11</sup>, que también tiene un coste. Ese coste incluiría un mes de salario de la tripulación<sup>12</sup> a un coste estándar de **39 678 EUR** al mes. Además, también habría un coste de oportunidad por tener el buque inmovilizado durante un mes. El coste de oportunidad se estima en 25 550 EUR por día. Para un período de reflexión de 30 días como mínimo, ese coste asciende a **766 500 EUR**.

Por tanto, el coste total mensual de un período de reflexión de un mes sería de **811 442 EUR**.

La Directiva establece un procedimiento en dos etapas: cuando el empleador esté considerando la posibilidad de efectuar un despido colectivo, información y consulta de los trabajadores, «con vistas a llegar a un acuerdo», y notificación a la autoridad competente, la cual debe «buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos proyectados». La participación de los trabajadores, de sus representantes y de las autoridades competentes puede limitar la magnitud de las pérdidas de puestos de trabajo y las repercusiones a largo plazo para los trabajadores. No hay ningún motivo para que esto no valga también para el sector marítimo.

---

<sup>11</sup> El artículo 4, apartado 1, de la Directiva dispone lo siguiente: *Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.*

<sup>12</sup> La Directiva permite una reducción del plazo de preaviso de treinta días, pero también permite una ampliación de ese período. Por ello, el estudio de MRAG se basa en un preaviso medio de 30 días.

## 5.7. Directiva sobre traspaso de empresas

También es necesario prever dos posibles subopciones para evaluar los impactos económicos y sociales de cualquier modificación de la situación actual:

a) La Directiva se aplicaría a los buques marítimos, pero su capítulo II no se aplicaría si el traspaso solo se refiere a uno o varios buques.

b) La Directiva se aplicaría en su totalidad a los buques marítimos.

En la subopción a), el incremento del coste para los empleadores se limitaría a alguna consulta de la tripulación. Podría hacerse en dos teleconferencias con la tripulación, como en el supuesto 2 descrito en relación con la Directiva sobre el comité de empresa, lo cual supondría un coste adicional de unos 2 652 EUR.

La aplicación de las normas de la Directiva actual en caso de venta de un buque tendría un notable impacto financiero. De hecho, hay un enorme coste de oportunidad indirecta si un buque (como empresa) debe venderse con la tripulación; la reducción del precio puede situarse en torno al 5 % del precio de venta. Para un buque de un valor de 30 millones de euros, eso puede representar un coste de oportunidad de **1,5 millones de euros**.

La opción 1 no generaría costes económicos adicionales para los empleadores.

Sin embargo, las opciones 2 y 3 podrían tener impactos significativos para los empleadores, ya que el concepto de «empresa», tal como se define en la Directiva y en la jurisprudencia, parece ser suficientemente amplio como para incluir a los buques. Estas opciones podrían tener importantes efectos sobre los propietarios de buques en lo que se refiere a la negociabilidad de estos últimos.

En estas circunstancias, la opción 4 a) parece la solución óptima.

## 5.8. Directiva sobre desplazamiento de trabajadores

Casi todos los Estados miembros han hecho uso de esta exclusión, de modo que no aplican a la gente de mar sus leyes nacionales sobre el desplazamiento de los trabajadores. Las excepciones son Austria, Chequia, Eslovaquia, Eslovenia, los Países Bajos y Portugal. Malta ha adoptado disposiciones específicas para este sector.

Debe recordarse que el paquete legislativo adoptado en marzo de 2012 por la Comisión Europea mantiene las disposiciones de la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores y, por lo tanto, la exclusión de los buques marítimos.

Resulta muy difícil determinar las repercusiones de esta exclusión, ya que, con los parámetros actuales de la Directiva, es técnicamente imposible examinar la cuestión de la exclusión. El hecho de que la Directiva se centre específicamente en el desplazamiento de los trabajadores al territorio de un Estado miembro limita las posibilidades de evaluar los efectos de una exclusión aplicada a la tripulación de buques de la marina mercante, ya que un buque no es el territorio de un Estado miembro.

En la práctica, las opciones 2 y 3 no podrían aplicarse al sector, debido a su vínculo con el territorio de un Estado miembro.

La opción 4 podría aplicarse por razones de armonización, pero requeriría cambios fundamentales en el texto de la Directiva.

## 6. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES

Para cada una de las Directivas y para las cuatro opciones estratégicas, se han tenido en cuenta los elementos indicados a continuación, cada uno de los cuales se ha puntuado de cero a tres y con un impacto negativo (–) o positivo (+) en el punto 6 del informe de evaluación de impacto, sobre la base del análisis efectuado en la sección anterior.

- Capacidad para alcanzar los objetivos específicos:
  - Mejorar el nivel de protección de los derechos protegidos en virtud de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, en particular evaluando si la diferencia de trato está justificada objetivamente por las características del sector y, si no es así, mejorando los derechos de los trabajadores en las profesiones marítimas, a fin de que tengan derechos equivalentes a los de los trabajadores en tierra.
  - Contribuir a incrementar el número de jóvenes ciudadanos de la Unión que tienen un puesto de trabajo en la marina mercante y en el sector de la pesca, haciéndolos más atractivos con respecto a los puestos de trabajo en tierra y aumentar el número de marinos que permanecen en la profesión.
- Probable impacto económico y social.
- Riesgo de cambio de pabellón.

### 6.1. Directiva sobre insolvencia

En lo que respecta a la Directiva sobre insolvencia, la opción 1 no permitiría alcanzar ninguno de los objetivos. Todas las demás opciones permitirían alcanzar los tres objetivos perseguidos y todas ellas tendrían un impacto económico limitado, ya que solo afectan a pescadores remunerados a la parte, y solo en tres Estados miembros. Por otra parte, el porcentaje de cotización de los empresarios es bajo (0,15 % de la remuneración en Grecia y 0,2 % en Chipre) o nulo (en Malta).

Las opciones 2 a 4 son muy similares en términos de capacidad para alcanzar los objetivos, así como en términos de impacto económico. No obstante, la opción 3 es la más eficaz desde la perspectiva del atractivo de la profesión, y no incrementa los costes con respecto a las opciones 2 o 4.

### 6.2. Directiva sobre el comité de empresa europeo

En lo que respecta a la Directiva sobre el comité de empresa, la opción 1 no permitiría alcanzar ninguno de los objetivos perseguidos.

Las opciones 2 a 4 tienen en común su bajo coste económico, ya que la Directiva solo se aplica a grandes empresas (las empresas que empleen como mínimo a 1 000 trabajadores en los Estados miembros y, como mínimo, a 150 trabajadores en cada uno de al menos dos Estados miembros) y no se aplica automáticamente: para crear un comité de empresa europeo es necesaria una iniciativa de la gestión central o una solicitud de los trabajadores. La opción 3 sería más efectiva para contribuir a dar un mayor atractivo a los trabajos en el sector marítimo, ya que la percepción de los niveles de protección diferentes es un elemento central del problema.

### **6.3. Directiva sobre la información y la consulta**

La Directiva sobre la información y la consulta tiene características específicas a efectos de la presente evaluación. No excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores del sector marítimo, sino que se limita a permitir que los Estados miembros establezcan una excepción a sus disposiciones «mediante disposiciones específicas aplicables a las tripulaciones de buques que naveguen en alta mar». Por consiguiente, los Estados miembros pueden apartarse de las normas generales de la Directiva, pero, para ello, deben establecer normas específicas en materia de información y consulta de la gente de mar.

La opción 3 no es aplicable en lo que respecta a esta Directiva, y ya se está aplicando la opción 4. No obstante, podrían aclararse las disposiciones de la Directiva en lo que respecta a la necesidad de garantizar un nivel de protección equivalente (opción 2).

### **6.4. Directiva sobre los despidos colectivos**

La opción 1 no permitiría alcanzar ninguno de los objetivos perseguidos. La opción 3 tendría el mayor impacto, mientras que las opciones 2 y 4 permitirían alcanzar los objetivos a un menor coste si se tuviera en cuenta la naturaleza del sector marítimo.

La opción 4 a) mejoraría la situación actual y no supondría costes sustanciales para los empresarios. La opción 4 b) generaría costes elevados, en particular en caso de venta del buque. El coste podría ser limitado si la propuesta prevista suprimiera el período de reflexión en caso de despido debido a la venta de un buque. Esta opción permitiría dar respuesta a las inquietudes expresadas por algunos Estados miembros.

### **6.5. Directiva sobre traspaso de empresas**

Las repercusiones de las distintas opciones estratégicas están muy influenciadas por el hecho de que, a diferencia de las fábricas, la venta de buques es algo frecuente y se efectúa con rapidez. Si la Directiva se aplicara en ese caso, el precio de mercado del buque podría verse afectado negativamente.

En este contexto, la opción 1 no generaría costes adicionales, pero no permitiría alcanzar ninguno de los objetivos. Por otra parte, la opción 3 podría tener un coste muy elevado y generaría un riesgo elevado de cambio de pabellón.

Los costes asociados a la opción 4 a) serían limitados. Mejoraría la situación actual en materia de información y consulta, pero no garantizaría un nivel de protección equivalente. En cambio, la opción 4 b) generaría costes elevados en caso de venta del buque. La opción 4 a) parece ser la mejor opción que permite alcanzar los objetivos sin incurrir en costes adicionales desproporcionados. Esta opción resuelve las preocupaciones expresadas por algunos interesados en relación con los costes.

### **6.6. Directiva sobre desplazamiento de trabajadores**

Existe un amplio consenso entre las partes interesadas con respecto a dos puntos: que no sería posible aplicar la Directiva al sector sin modificaciones importantes, en particular en la definición de «trabajador desplazado», y que, en la práctica, los casos de desplazamiento en el sentido de la Directiva son extremadamente raros —si es que hay alguno— en el sector marítimo.

### **6.7. Clasificación de las opciones**

La opción preferida para esta iniciativa es una combinación de las cuatro opciones estratégicas, de conformidad con la Directiva específica:

- la opción 3 (supresión de las exclusiones) para la Directiva sobre insolvencia;
- la opción 3 (supresión de las exclusiones) para la Directiva sobre el comité de empresa europeo;
- la opción 2 (nivel de protección equivalente) para la Directiva sobre la información y la consulta;
- la opción 4 a) (disposiciones específicas) para la Directiva sobre despidos colectivos;
- la opción 4 a) (disposiciones específicas) para la Directiva sobre traspaso de empresas;
- la opción 1 (ninguna acción) para la Directiva sobre el desplazamiento de trabajadores.

## 7. CONTROL Y EVALUACIÓN

Esta iniciativa dará lugar a modificaciones de las Directivas actualmente en vigor. La propuesta legislativa prevé un mecanismo de revisión y de elaboración de informes.

La Comisión controlará, en particular, qué impacto tiene la Directiva sobre dos cuestiones: el fenómeno del cambio de pabellón y el nivel de empleo de la gente de mar de la UE. En lo que respecta al cambio de pabellón, la evolución de la flota bajo pabellón de un Estado miembro de la UE dará una imagen precisa del fenómeno. En lo que respecta al arqueo bruto de la flota bajo pabellón nacional, los datos están disponibles sobre una base anual; el seguimiento de ese indicador facilitará una idea clara de la evolución del cambio de pabellón. Más difícil será controlar las fluctuaciones del nivel de empleo, especialmente si no mejora la recogida de datos a nivel nacional. Si no se aplican las recomendaciones del grupo operativo de empleo en el sector marítimo relativas a la recogida de datos, será necesario recurrir a asesoramiento técnico externo.

La Comisión respalda la petición de este grupo de que se mejore «la disponibilidad de datos comparables»<sup>13</sup> y cooperará con los Estados miembros y los interlocutores sociales para evaluar el impacto de la Directiva sobre el empleo.

Habida cuenta de que las modificaciones que deben introducirse en la Directivas existentes son limitadas, los Estados miembros no deberían tener dificultades para transponer la Directiva propuesta. La Comisión pretende alcanzar una tasa de conformidad próxima al 100 % en el plazo de transposición de tres años.

---

<sup>13</sup> Véase el informe del Grupo Operativo de Empleo y Competitividad, p. 21.