

LEGISLACIÓN

LEGISLATION

GESETZGEBUNG

DOS MANIFESTACIONES RECIENTES DE LA EUROPA SOCIAL: EL ACUERDO ECONÓMICO Y COMERCIAL CON CANADÁ (CLÁUSULA SOCIAL) Y LA DIRECTIVA 2017/159 SOBRE EL TRABAJO EN EL SECTOR DE LA PESCA

Joaquín GARCÍA MURCIA

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid
jgmurcia@der.ucm.es

1. Es habitual en los últimos tiempos que se acuse a la Unión Europea de escasa sensibilidad social. Puede que sus preocupaciones se hayan orientado en mayor medida hacia los problemas económicos que han sufrido los países europeos desde la última gran crisis económica. Pero eso no significa que se haya desentendido por completo de otros aspectos de la realidad social, ni que haya abandonado su labor reguladora en el terreno del empleo y de las relaciones de trabajo. No han sido estos años, desde luego, los de mayor producción normativa en el ámbito de lo social, ni este periodo figurará, con toda seguridad, entre los más destacados desde ese punto de vista. Pero sí hemos podido asistir durante esta segunda década del siglo XXI a la aprobación de algunos instrumentos jurídicos de indudable interés. En el año 2014, por ejemplo, fueron aprobadas varias directivas de contenido laboral, en algún caso para codificar y ampliar los derechos anejos a la libre circulación de trabajadores, y en algún otro para precisar algunos aspectos de las reglas aprobadas en el año 1996 acerca de los desplazamientos temporales de trabajadores con ocasión de prestaciones de servicios comprometidas por su empresa en un país distinto al de su asentamiento. El año 2016, por su parte, aportó nuevas reglas para facilitar la libre circulación tanto de trabajadores (mediante la renovación de los mecanismos comunitarios de compensación de ofertas y demandas de empleo) como de personas (mediante la simplificación de determinados trámites administrativos). Es verdad que no se trata de grandes innovaciones, y probablemente tampoco estemos ante avances de especial calado en la construcción de la Europa social. Pero son pequeñas pruebas de que la llama no ha llegado a extinguirse.

En el tránsito de 2016 a 2017 han aparecido algunos otros instrumentos interesantes en este mismo contexto. Son de muy distinta naturaleza y de muy diferente incidencia en el ámbito de lo social. Pero los dos contienen previsiones de relevancia, cada uno a su manera. Por orden cronológico (tanto por la fecha de firma como por la fecha de publicación oficial), el primero de ellos es el Acuerdo Económico y Comercial Global firmado con fecha 30 de octubre de 2016 entre la Unión Europea y Canadá (*DOUE*, 14 de enero de 2017), en el que se contiene un capítulo dedicado específicamente a «Comercio y trabajo». El segundo es la Directiva 2017/159, de 19 de diciembre (*DOUE*, 31 de enero de 2017), que proporciona reglas sobre el trabajo en el sector de la pesca a partir del Convenio núm. 188 de la Organización Internacional del Trabajo. Tal vez valga la pena añadir, como otra muestra de vitalidad del espíritu social en la Unión Europea, que con fecha de 8 de marzo de 2016 la Comisión Europea dirigió al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Comité Económico y Social, y al Comité de las Regiones una comunicación para la apertura de «una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales» como parte de la labor emprendida por la Comisión «en pos de una unión económica y monetaria más profunda y más justa», y, si nos atenemos a las palabras de su presidente (y consignadas en la parte introductoria de dicho instrumento), como una especie de soporte conceptual para construir «un mercado laboral justo y verdaderamente paneuropeo». La Comunicación de marzo de 2016 pretende focalizar el debate en tres aspectos que considera básicos para el avance en el terreno de los derechos sociales (igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, condiciones laborales justas, y protección social adecuada y sostenible), y supone la apertura de un proceso de consultas en el ámbito comunitario que pueda servir para el relanzamiento de la intervención de las instituciones europeas en el ámbito de lo social.

2. El Acuerdo Económico y Comercial Global (CETA o AECG) firmado entre Canadá, por una parte, y la Unión Europea y sus Estados miembros, por otra, tiene por objeto esencial el establecimiento de una zona de libre comercio en el espacio correspondiente (con afectación a la superficie terrestre, al espacio aéreo, a las aguas interiores y al mar territorial), de conformidad con el art. XXIV del GATT de 1994 (Acuerdo general sobre Aranceles Aduaneros y de Comercio) y el art. V del AGCS (Acuerdo General sobre el Comercio de Servicios). Ello implica, por lo pronto, la obligación de las partes contratantes de liberalizar progresivamente el comercio de mercancías, de conceder «trato nacional» y «trato no menos favorable» a las mercancías de la otra parte, y de reducir o eliminar

los derechos de aduana sobre las mercancías originarias de la otra parte, siempre en los términos temporales y objetivos previstos en el propio Tratado y sus instrumentos complementarios. Se trata, como podemos ver, de un pacto eminentemente económico y comercial. Pero no deja de ser significativa la incorporación a su articulado de un capítulo específico sobre «Comercio y trabajo» (capítulo veintitrés) en el que se contienen previsiones de cierta relevancia desde el punto de vista del orden laboral internacional. En este sentido vale la pena advertir que el CETA viene acompañado de un «Instrumento interpretativo conjunto» en el que se precisan algunos de sus aspectos, entre ellos los relativos a seguridad social y protección laboral. Por lo demás, estuvo precedido por sendas Decisiones del Consejo de la Unión Europea en las que se autorizaba su firma (Decisión 2017/37) y se establecían determinadas condiciones para su aplicación provisional (Decisión 2017/38).

El capítulo del CETA dedicado a «Comercio y trabajo» se inicia con una serie de declaraciones de carácter general mediante las que las partes contratantes reconocen no sólo «el valor de la cooperación y de los acuerdos internacionales en materia laboral adoptados como respuesta de la comunidad internacional a los desafíos y oportunidades de carácter económico, laboral y social resultantes de la globalización», sino también «la contribución que el comercio internacional puede hacer para un empleo pleno y productivo y un trabajo digno para todos» y, al mismo tiempo, el papel beneficioso que unos altos niveles de protección laboral pueden tener «sobre la eficiencia económica, la innovación y la productividad». Corolario de esas iniciales tomas de posición es el compromiso de las partes contratantes de mantener consultas y cooperar «sobre cuestiones laborales y de empleo de interés mutuo relacionadas con el comercio», y de fomentar el diálogo social sobre cuestiones laborales entre los trabajadores, los empresarios, sus organizaciones respectivas y los gobiernos. Las partes, desde luego, reconocen el derecho de cada una de ellas «a establecer sus prioridades laborales, a fijar sus niveles de protección laboral y a adoptar o modificar en consecuencia sus leyes y políticas», pero también afirman su voluntad de procurar «que dichas leyes y políticas contemplen y fomenten niveles elevados de protección laboral» y de esforzarse en pos de una mejora progresiva de dichos instrumentos «con el objetivo de ofrecer un elevado nivel de protección laboral».

Para dar contenido a esos compromisos las partes contratantes han optado, ante todo, por mostrar su adhesión a los principios difundidos desde la OIT, especialmente en su Declaración de 1998 sobre derechos

fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, derecho a la negociación colectiva, eliminación de todas las formas de trabajo forzoso, abolición efectiva del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en el empleo); en su Programa de trabajo decente, y en su Declaración de 2008 sobre justicia social para una globalización equitativa (que tratan, en síntesis, de las medidas aconsejables en materia de salud y seguridad en el trabajo, del establecimiento de unas normas laborales mínimas de nivel aceptable, y de la no discriminación en el ámbito de las condiciones de trabajo, incluso para los trabajadores migrantes). Con ese marco de referencia, las partes contratantes se comprometen a incorporar a su legislación y prácticas laborales «la protección de unas condiciones de trabajo que respeten la salud y la seguridad de los trabajadores», a desarrollar una cultura de la salud y la seguridad preventivas en las que se otorgue la máxima prioridad al principio de prevención (teniendo en cuenta la información científica y técnica pertinente), a aplicar de manera efectiva en todo su territorio «los convenios fundamentales de la OIT que Canadá y los Estados miembros de la Unión Europea hayan ratificado respectivamente», a esforzarse «de forma continua y sostenida para ratificar los convenios fundamentales de la OIT, si todavía no lo han hecho», y «a intercambiar información sobre sus situaciones y avances respectivos en cuanto a la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT, así como de los convenios prioritarios y otros convenios clasificados por la OIT como actualizados».

Se muestra, pues, una clara intención de impulso y mejora en las condiciones de trabajo, siempre con esa función de guía de la OIT. Pero también han sido cuidadosas las partes contratantes en evitar retrocesos. Por decirlo mejor: se han cuidado de que el factor económico, o las estrategias comerciales, no conduzcan a una desconsideración o reducción de los derechos laborales. Con este fin, reconocen de modo expreso «que no es adecuado fomentar el comercio o la inversión debilitando o reduciendo los niveles de protección que proporcionan su legislación y sus normas laborales», con la precisión añadida de que ninguna de ellas «podrá no aplicar su legislación y sus normas laborales o hacer excepciones de las mismas, o bien ofrecer no aplicarlas o hacer excepciones, para fomentar el establecimiento, la adquisición, la expansión o la retención de una inversión en su territorio», ni dejará «de aplicar de manera efectiva su legislación y sus normas laborales como estímulo para el comercio o la inversión», ya fuese a través de una acción sostenida o repetida, ya fuese por inacción.

El capítulo laboral del CETA se cierra con diversas previsiones de carácter procedimental e instrumental. En este terreno destaca, en primer

término, el compromiso de las partes contratantes de velar por la aplicación efectiva de su legislación laboral mediante un sistema de inspección de trabajo acorde con las exigencias internacionales, y de garantizar la existencia de procedimientos administrativos y judiciales «justos y equitativos», que no sean innecesariamente complicados ni excesivamente gravosos y que alberguen suficiente capacidad para adoptar medidas correctoras ante eventuales infracciones y para atender debidamente demandas de reconocimiento de derechos. Además, las partes contratantes se comprometen a fomentar «el debate público con los agentes no estatales y entre ellos» acerca de «la adopción de legislación y normas laborales»; a fomentar «la concienciación pública» no sólo sobre dicha legislación, sino también sobre su aplicación y cumplimiento; a cooperar para la promoción de los objetivos marcados con anterioridad mediante el diálogo y el intercambio de información, la participación en foros internacionales y «la promoción internacional y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo».

Para facilitar la cooperación mutua, las partes contratantes se obligan a designar «una oficina» que sirva de punto de contacto, a supervisar la aplicación de estos acuerdos a través de un órgano especializado (el Comité de Comercio y Desarrollo Sostenible), a crear un «grupo de asesoramiento» en materia laboral o de desarrollo sostenible, y a «recibir y tener debidamente en cuenta las observaciones del público» sobre todas estas cuestiones. Además, cualquiera de las partes queda habilitada para solicitar «consultas con la otra parte sobre todo asunto que surja en virtud del presente capítulo» y, en su caso, pedir la intervención del ya mencionado Comité de Comercio y Desarrollo Sostenible si considera que el asunto requiere un estudio más detenido. Cabe incluso la posibilidad de solicitar la intervención de un «Grupo de Expertos» cuando una parte entienda que la cuestión disputada no queda resuelta de forma satisfactoria mediante los pasos anteriores. En fin, las partes entienden «que las obligaciones contempladas en el presente capítulo son vinculantes y de cumplimiento obligatorio», y han decidido que para resolver cualquier diferencia que surja en relación con el mismo «solo podrán recurrir a las normas y los procedimientos previstos en el presente capítulo».

3. La Directiva 2017/159 constituye, lógicamente, un acto normativo de las instituciones competentes de la Unión Europea (de la Comisión en fase de propuesta y del Consejo en fase de aprobación), pero, en realidad, no tiene más objeto que dar soporte normativo, en los términos previstos en el art. 155.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, a un

acuerdo que fue producto de diálogo social desarrollado a escala comunitaria. La Directiva, en efecto, hace suyo el texto del Acuerdo celebrado con fecha de 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche) para regular las condiciones de vida y trabajo en el sector de la pesca, y, más directamente, para dar aplicación en el ámbito europeo al Convenio núm. 188, firmado con fecha de 14 de junio de 2007 en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Como pone de relieve el preámbulo de la Directiva, el Acuerdo alcanzado en el año 2012 entre Cogeca, ETF y Europêche estuvo precedido de un interesante proceso de gestación en el que concurrieron diversas iniciativas, entre las que vale la pena citar las tres siguientes: la Decisión del Consejo de la Unión Europea de 7 de junio de 2010, por la que se autorizaba a los Estados miembros la ratificación del Convenio núm. 188 de la OIT «en las partes que son competencia exclusiva de la Unión»; la Comunicación de 31 de mayo de 2011, dirigida por la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones con fines de «evaluación del funcionamiento de las disposiciones relativas a los trabajadores a bordo de buques de pesca marítima incluidas en la Directiva 2003/88/CE», y, finalmente, la consulta realizada por parte de la Comisión Europea a los interlocutores sociales (conforme a lo dispuesto en el art. 154.2 TFUE) sobre «la conveniencia» de promover la aplicación dentro de la Unión de las disposiciones del ya mencionado Convenio de la OIT.

Así las cosas, la negociación entre las citadas organizaciones representativas de trabajadores y empleadores del sector de la pesca fue concebida como un primer paso «hacia una codificación del acervo social de la Unión en el sector marítimo-pesquero», con el objetivo añadido de crear «condiciones de competencia equitativas» para dicho sector dentro del territorio de la Unión. Alcanzado el Acuerdo, las organizaciones firmantes solicitaron a la Comisión, de conformidad con el procedimiento previsto en el art. 155.2 TFUE, que su contenido fuese asumido institucionalmente por un acto normativo del Consejo, que, de acuerdo con las reglas de producción normativa en el seno de la Unión establecidas por el art. 288 TFUE, había de adoptar la forma de directiva. La Directiva 2017/159 da cumplida respuesta a dicha petición, con la precisión de que sólo entrará en vigor cuando lo haga el Convenio de la OIT que le sirve de base (conforme a las

exigencias de ratificación y plazo que en dicho texto se especifican), acontecimiento respecto del que la Comisión Europea queda encargada de dar la pertinente publicidad dentro de su ámbito de actuación.

En principio, y como es propio de toda directiva comunitaria, los destinatarios directos de sus reglas son los Estados miembros, que habrán de proceder a su trasposición, mediante las pertinentes disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, en un plazo que se agota el 15 de noviembre de 2019 (sin perjuicio de que, al amparo del art. 153.3 TFUE, los Estados también puedan confiar a los interlocutores sociales dicha labor de aplicación, dentro siempre del plazo previsto). Siguiendo las pautas habituales de este tipo de normas en el terreno social, la Directiva 2017/159 se enuncia en términos de condiciones mínimas, por lo que los Estados podrán desde luego «mantener o adoptar disposiciones más favorables a los trabajadores del sector marítimo-pesquero», sin que la nueva regulación en la materia, como suele advertirse en las normas de derecho social comunitario, pueda justificar la reducción «del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos por ella regulados», lo cual no perjudica el derecho «de los Estados miembros y los interlocutores sociales de adoptar, a la luz de la evolución de las circunstancias, leyes y reglamentaciones diferentes o disposiciones contractuales distintas de las que estén en vigor en el momento de la adopción de la presente Directiva, a condición de que se respeten en todo momento los requisitos mínimos fijados en ella», como también se recuerda en este caso. En esta misma línea, se cuida, asimismo, la Directiva 2017/159 de precisar que su aplicación e interpretación «no afectarán a ninguna disposición, costumbre o práctica de la Unión o nacional que contemple condiciones más favorables para los trabajadores en cuestión», y que sus previsiones deben aplicarse «sin perjuicio de las disposiciones en vigor en la Unión que sean más específicas o que otorguen un nivel de protección más elevado a todos los pescadores».

Para calibrar el alcance de la Directiva 2017/159 conviene adelantar que el objetivo básico del Convenio OIT núm. 188 (cuya aprobación, por cierto, fue respaldada por los representantes gubernamentales, sindicales y empresariales de todos los Estados que en aquel momento formaban parte de la UE, como la Directiva 2017/129 quiere enfatizar) no es otro que «garantizar que los pescadores gocen de unas condiciones de trabajo dignas a bordo de los buques pesqueros en relación con los requisitos mínimos del trabajo a bordo, las condiciones de servicio, el alojamiento y la comida, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, la atención médica y la seguridad social». Siendo así, el objetivo principal

del Acuerdo colectivo asumido por la Directiva 2017/129 no es otro que incorporar al acervo comunitario el «nivel global de protección» requerido por la OIT, a sabiendas de que algunos instrumentos comunitarios (como la Directiva 2003/88 o algunas otras sobre seguridad y salud en el trabajo) ya concedían a los trabajadores de ese sector una notable tutela en determinados aspectos laborales (especialmente, en lo que toca a la ordenación del tiempo de trabajo y a la prevención de riesgos). Si bien se mira, con la Directiva 2017/159 se quiere ante todo reforzar, mejorar y precisar el nivel de protección alcanzado hasta ese momento en el ámbito comunitario mediante la incorporación expresa de una serie de reglas (sobre limitación de la fatiga, descansos compensatorios o protección del trabajador en situaciones de peligro, por ejemplo) que no contaban con recepción clara en los instrumentos normativos existentes (que como regla general se van dejando a salvo conforme se van detallando las prescripciones de esta nueva norma comunitaria). También buscan los firmantes del Acuerdo de 2012 «una igualdad de condiciones en la UE y el resto del mundo en lo que se refiere a las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores a bordo de los buques de pesca», objetivo al que, según dejan ver, también podría contribuir la ratificación directa del Convenio OIT núm. 188 por parte de los Estados miembros.

Los primeros artículos del Acuerdo incorporado a la Directiva 2017/129 se dedican a delimitar su ámbito de aplicación, que, según su propio preámbulo, se ha pretendido extender no sólo a los pescadores que trabajan en las condiciones propias de una relación laboral, «sino también a todos los demás pescadores que estén presentes en el mismo buque». Acorde con estos objetivos, y tras el acostumbrado glosario de términos y denominaciones (descrito en su art. 1), el Acuerdo efectivamente se declara aplicable (salvo que se disponga otra cosa en alguno de sus preceptos), en primer término, a «todos los pescadores que trabajan en cualquier puesto en virtud de un contrato de trabajo o de una relación laboral en cualquier buque de pesca que se dedique a la pesca comercial», y, seguidamente, a «todos los demás pescadores presentes en el mismo buque que los pescadores contemplados en la letra a), a fin de garantizar la protección de la seguridad y la salud en general». También precisa que los Estados miembros puedan extender (total o parcialmente) «a los pescadores que trabajen a bordo de embarcaciones de menos de veinticuatro metros de eslora» los niveles de protección previstos en el propio Acuerdo para los que trabajan en buques de eslora igual o superior a esa cifra. También prevé el Acuerdo la posibilidad de que los Estados miembros excluyan de

su regulación «a categorías limitadas de pescadores o de buques pesqueros», aunque siempre por razones objetivas, esto es, siempre que su aplicación, total o parcial, planteara «problemas particulares de importancia significativa a la luz de las condiciones específicas de servicio de los pescadores o de las operaciones de los buques de pesca de que se trate», aunque con la previsión de que, en tal hipótesis, se proceda a la aplicación progresiva de estas reglas «en un plazo máximo de cinco años».

Como era de esperar, el contenido del Acuerdo sigue muy de cerca lo dispuesto por el Convenio núm. 188 de la OIT, y podría dividirse, a efectos meramente expositivos, en tres grandes bloques: condiciones de trabajo, condiciones de vida y protección social. El primero de esos apartados, muy abundante, se dedica principalmente a cuestiones de prevención de riesgos laborales y de tiempo de trabajo y descanso, y contiene reglas sobre identificación de los sujetos responsables en materia de seguridad (propietarios del buque, capitanes o patrones y los propios pescadores), sobre edad mínima para trabajar en el sector (dieciséis años) y protección especial de los menores de dieciocho años (a los que se prohíbe el trabajo nocturno, por ejemplo), sobre exámenes médicos («no podrá trabajar a bordo de un buque pesquero ningún pescador que no disponga de un certificado médico válido que acredite su aptitud para desempeñar sus tareas»), sobre «condiciones de servicio» (que implican, por lo pronto, la obligación de contar en el buque con «una dotación suficiente para garantizar que la navegación y las operaciones se efectúen en condiciones de seguridad bajo el control de un capitán o patrón competente»), sobre horas de trabajo y horas de descanso (para garantizar, ante todo, «que los pescadores tengan derecho a un periodo de descanso adecuado y de que las horas de trabajo de los pescadores se limite a cuarenta y ocho horas a la semana de media, calculada a lo largo de un periodo de referencia no superior a doce meses»), y sobre seguridad y salud en el trabajo (con un extenso capítulo de medidas, desde la prevención de accidentes a la formación de los trabajadores o el uso de equipos de protección individual, entre otras muchas previsiones).

Los restantes apartados son algo menos cuantiosos, pero también proporcionan una regulación bastante precisa y exigente. En el apartado de condiciones de vida, la Directiva 2017/159 contiene reglas bastante detalladas sobre alimentación y alojamiento, con la exigencia general de que el alojamiento a bordo de los buques pesqueros «sea de tamaño y calidad suficientes, y esté equipado de manera apropiada para el servicio del buque y la duración del periodo en que los pescadores deban vivir a

bordo», en términos que se precisan a lo largo de los correspondientes preceptos y, particularmente, en el anexo II del Acuerdo, en el que se dan pautas incluso acerca del diseño y la construcción de los buques (y en el que, por cierto, se prevé la posibilidad de que la «autoridad competente» autorice «excepciones con respecto a las disposiciones del presente anexo a efectos de tener en cuenta, sin incurrir en discriminación alguna, los intereses de los pescadores que observen prácticas religiosas y sociales diferentes y distintivas a condición de que tales excepciones no redunden en condiciones que, en conjunto, sean menos favorables que las que se obtendrían de la aplicación del presente anexo»). De su lado, en el apartado que hemos denominado de protección social, la Directiva 2017/159 impone a los Estados miembros, sobre todo, exigencias de asistencia médica a los trabajadores. Debe garantizarse, concretamente, que todo pescador a bordo tenga derecho a recibir tratamiento médico en tierra y a ser desembarcado cuanto antes en caso de sufrir lesiones o enfermedades graves, que pueda recibir del propietario del buque protección de su salud y atención médica mientras esté a bordo, y que reciba una atención médica adecuada en caso de lesión o enfermedad relacionadas con el trabajo, entre otras muchas previsiones.

El Acuerdo incorporado a la Directiva 2017/159 contiene otras muchas reglas de interés, tanto sobre la organización del trabajo como sobre el adecuado funcionamiento de este particular mercado de empleo. Entre ellas vale la pena mencionar la exigencia de que todo buque pesquero lleve a bordo «una lista de tripulantes» de la que tenga copia la autoridad competente, o la previsión de que los pescadores a bordo «se encuentren protegidos por un acuerdo de trabajo que les resulte comprensible y sea conforme con las disposiciones del presente Acuerdo» (en los términos que se fijan en el anexo I). También se reconoce el derecho de los pescadores a bordo de ser repatriados «en caso de que su acuerdo de trabajo haya vencido o haya sido denunciado por causas justificadas por una o varias de las partes del acuerdo, o cuando el pescador se vea incapacitado para realizar las tareas requeridas en virtud del acuerdo de trabajo o no quepa esperar que las realice habida cuenta de las circunstancias». Se establecen, en fin, algunas condiciones para el desarrollo de la actividad de mediación y colocación por parte de los que el Acuerdo denomina «servicios privados del mercado de trabajo», para los que queda prohibida la utilización de «medios, mecanismos o listas destinados a impedir que los pescadores obtengan un empleo», y queda cerrada la posibilidad de que imputen al pescador, directa o indirectamente, en su totalidad o en parte, «los hono-

rarios u otros gastos correspondientes a los servicios privados del mercado de trabajo».

4. Como el lector habrá podido comprobar, existen notorias diferencias entre los instrumentos normativos que se acaban de exponer. En el primer caso se trata de un acuerdo internacional de factura clásica, con la única particularidad de que una de las partes contratantes presenta una composición mixta, en tanto que se forma mediante la conjunción de una organización supranacional (la Unión Europea) y los Estados que la componen. En el segundo, estamos ante una norma típica de la Unión Europea (con forma de directiva, para más señas), bien es cierto que resultado de un muy singular procedimiento legislativo en el que el diálogo social entre las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios tiene un papel determinante. Con todo, y pese a esas evidentes diferencias, también vale la pena poner de relieve algunas notas comunes a uno y otro producto normativo. Dos notas, para ser más precisos. La primera de ellas es la apuesta, en ambos casos, por la búsqueda de un nivel óptimo de protección de las condiciones de trabajo, en el primer caso con tonos muy generales, por la propia índole del instrumento en cuestión, y en el segundo con manifestaciones más precisas, sencillamente porque se trataba de una norma de proyección más inmediata sobre el terreno de las relaciones laborales. La segunda característica común es la utilización, en ambos casos, de la OIT como referencia normativa, en el primer supuesto como estándar o paradigma para aquilatar niveles de protección y en el segundo como nutriente directo para la confección de las reglas pertinentes. En general, es una nueva prueba de la actualidad que ha logrado recobrar la OIT en los últimos tiempos, y en un terreno más particular, una nueva manifestación de la relevancia que dicha organización internacional está adquiriendo en el proceso de programación y elaboración del derecho social de la Unión Europea.

