

NOVENA REUNIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO TRIPARTITO DEL MEN

(16-20 DE SEPTIEMBRE DE 2024)

EXAMEN DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO PORTUARIO

Nota técnica 2.2: Instrumentos sobre el trabajo portuario

- En el programa de trabajo inicial figuran dos instrumentos sobre el trabajo portuario:
 - **Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)**
 - **Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)**
- *Estatus actual de los instrumentos:* Estos instrumentos fueron examinados por el Grupo de Trabajo Cartier, tras lo cual el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 fueron clasificados como instrumentos en situación provisional.
- No se han producido cambios significativos desde el examen por el Grupo de Trabajo Cartier.
- *Medidas que podrían considerarse:* Clasificar el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145; identificar posibles lagunas de cobertura, y medidas de seguimiento asociadas.

9 de agosto de 2024

Normativa de la OIT sobre el trabajo portuario: Cronología de los acontecimientos

1

Adopción
del C.137 y
de la R.145

1973

2

Cartier
1997-2000

*Grupo de
Trabajo
Cartier: El
C.137 y la
R.145 fueron
considerados
instrumentos
en situación
provisional*

3

GTT del MEN
2024

*Novena reunión
del GTT del
MEN: Examen
de los
instrumentos
sobre el trabajo
portuario que
figuran en el
programa de
trabajo inicial*

Enfoque normativo de la OIT sobre el trabajo portuario

La Organización Internacional del Trabajo reconoce desde hace tiempo que la evolución de la naturaleza del trabajo portuario puede repercutir profundamente en las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores portuarios.

En la década de 1970, los nuevos métodos de manipulación de cargas agilizaron las operaciones portuarias, redujeron los costos de la carga y la descarga de mercancías, aceleraron la rotación de los buques en los puertos y redujeron el esfuerzo físico que exigía la manipulación de cargas.¹ Estos nuevos métodos mejoraron la eficacia general del trabajo portuario y redujeron la mano de obra necesaria para llevarlo a cabo.² En el momento de su adopción, el **Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)** y la **Recomendación sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 145)** tenían por objeto abordar las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas, abarcando una serie de cuestiones como la terminación de la relación de trabajo, el salario mínimo, la seguridad y salud en el trabajo, la formación profesional y la seguridad social.

Medidas tomadas por la OIT desde la adopción de los instrumentos

1. 1973: La CIT adoptó el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145

El Convenio núm. 137 se adoptó para minimizar las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos. El Convenio núm. 137 tiene por objeto proteger la vida profesional de los trabajadores portuarios a través de medidas relativas a sus condiciones de acceso al trabajo y a la realización de éste; y prever y gestionar de la mejor manera posible, mediante medidas adecuadas, las fluctuaciones del trabajo y de la mano de obra necesaria para el mismo.³

La Recomendación núm. 145 complementa el Convenio núm. 137. Contiene medidas detalladas destinadas a reducir las repercusiones negativas para los trabajadores de los cambios en los métodos de manipulación de cargas en los puertos y a potenciar sus efectos positivos.

Véanse: [Convenio núm. 137](#) y [Recomendación núm. 145](#)

2. 1997: El Consejo de Administración consideró que el Convenio núm. 137 tenía el estatus de instrumento en situación provisional

¹ OIT, [Repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos](#), 1973, Informe V (1), párr. 7.

² OIT, [Repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos](#), 1973, Informe V (1), párr. 7.

³ OIT, [COVID-19 and the port sector](#), junio de 2021, Nota informativa sectorial de la OIT, pág. 11.

El Consejo de Administración aprobó la recomendación del Grupo de Trabajo Cartier de mantener el *statu quo* del Convenio núm. 137.⁴

El Grupo de Trabajo tomó nota de que, si bien el Convenio núm. 137 se adoptó para reducir al mínimo las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, desde su adopción y entrada en vigor habían surgido métodos más novedosos de manipulación de cargas -en particular, la contenedorización- que habían revolucionado las industrias portuarias y de transporte nacional e internacional en la mayoría de los países. En 1995 y 1996, se celebraron dos reuniones tripartitas de la OIT sobre los problemas sociales y laborales causados por los ajustes estructurales en la industria portuaria, en las que se puso de manifiesto que las opiniones estaban muy divididas en cuanto a la pertinencia continua del Convenio núm. 137. En consecuencia, se pidió a la Comisión de Expertos que preparara un Estudio General sobre las dificultades experimentadas por los Estados Miembros a la hora de ratificar y aplicar el Convenio núm. 137.⁵ El estatus del Convenio núm. 137 volvería a examinarse a su debido tiempo.

Véanse: [GB.270/LILS/WP/PRS/2](#), parte VII (documento de referencia de la Oficina, noviembre de 1997); [GB.270/LILS/3\(Rev.1\)](#), parte VII (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 1997); [GB.270/9/2](#), párr. 23 (decisión por la Comisión LILS, noviembre de 1997)

3. 2000: El Consejo de Administración consideró que la Recomendación núm. 145 tenía el estatus de instrumento en situación provisional

El Consejo de Administración aprobó la recomendación del Grupo de Trabajo Cartier de mantener el *statu quo* de la Recomendación núm. 145.⁶ Tras el examen del Estudio General sobre los trabajadores portuarios, su estatus se reexaminaría en una fase posterior.

Véanse: [GB.279/LILS/WP/PRS/4](#), parte IV.3 (Documento de referencia de la Oficina, noviembre de 2000); [GB.279/LILS/3](#), párr. 68 (discusión por el Grupo de Trabajo, noviembre de 2000); [GB.279/11/2](#), párr. 13 (decisión por la Comisión LILS, noviembre de 2000)

Análisis del Convenio núm. 137 y de la Recomendación núm. 145

En el cuadro siguiente figura un análisis, disposición por disposición, de las disposiciones sustantivas del Convenio núm. 137 y de la Recomendación núm. 145.

⁴ En un documento de referencia sobre el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier de 2002 se tomó nota de que existían propuestas de mantener el *statu quo* de 13 convenios, incluido el C.137: [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), párr. 40.

⁵ OIT, [Estudio General sobre el trabajo portuario](#), 2002, Informe III (Parte 1B).

⁶ En un documento de referencia sobre el seguimiento de las recomendaciones del Grupo de Trabajo Cartier de 2002, se tomó nota de que existían propuestas de mantener el *statu quo* de 25 recomendaciones, incluida la R.145: [GB.283/LILS/WP/PRS/1/2](#), párr. 55.

En comparación con los instrumentos más actualizados, que utilizan un lenguaje neutro en cuanto al género en inglés, en el Convenio núm. 137 (artículos 11 y 12) se asume que el Director General de la OIT es un hombre.⁷

ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DEL CONVENIO NÚM. 137	
Art. 1	• <i>Objetivo:</i> El C.137 se aplicará a las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales. Las expresiones ‘trabajadores portuarios’ y ‘trabajo portuario’ se definirán a través de la legislación y la práctica nacionales. Para la elaboración y la revisión de las definiciones se tendrán en cuenta los nuevos métodos de manipulación de cargas y sus efectos sobre las diversas tareas de los trabajadores portuarios, y se realizarán consultas con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores. • <i>Comparación con los arts. 1 y 3 del C.152 y los párrs. 1 y 2 de la R.160:</i> Definen trabajos portuarios como “la totalidad o cada una de las partes de los trabajos de carga o descarga de todo buque, así como cualesquiera operaciones relacionadas con estos trabajos” y trabajador portuario como “toda persona empleada en trabajos portuarios”. Las definiciones deben ser establecidas por la legislación o la práctica nacional. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con los instrumentos actualizados sobre trabajadores portuarios al permitir una aplicación flexible con arreglo a la legislación y la práctica nacionales y prever revisiones en respuesta a la evolución de la situación.
Art. 2	• <i>Objetivo:</i> La política nacional deberá estimular a todas las partes interesadas a que, en la medida de lo posible, se asegure el empleo permanente o regular de los trabajadores portuarios. Deberán asegurarse a los trabajadores portuarios períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ La OIT no tiene normas similares que establezcan periodos mínimos de empleo, tampoco para los trabajadores portuarios. ○ <i>Arts. 1 y 3 del C.131:</i> Prevén un sistema de salarios mínimos que, cuando proceda, se aplique a todos los grupos de asalariados. Para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían tenerse en cuenta las necesidades de los trabajadores y los factores económicos. • <i>Pertinencia actual:</i> Mientras que los trabajadores portuarios están cubiertos por las protecciones a los salarios mínimos del C.131, el C.137 regula el empleo de los trabajadores portuarios, incluidos los periodos mínimos de empleo. Un ingreso mínimo es diferente conceptualmente a un salario mínimo.
Arts. 3 y 4	• <i>Objetivo:</i> Deberán establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios, en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales. Los trabajadores portuarios registrados deberán tener la prioridad para el trabajo portuario y deberán manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determinen la legislación o práctica nacionales. El número de trabajadores inscritos en los registros deberá ser revisado

⁷ Véase CIT, [Resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los documentos jurídicos de la OIT](#), págs. 21 y 22. La Conferencia resolvió que “la igualdad de género debería quedar reflejada mediante el uso de un lenguaje apropiado en los textos jurídicos oficiales de la Organización [...]” y “que, de conformidad con las reglas de interpretación aplicables, el empleo en la Constitución de la OIT y en otros textos jurídicos de la Organización de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género a menos que el contexto requiera proceder de otra manera.”

	periódicamente a fin de mantenerlo a un nivel que responda a las necesidades del puerto. Cuando sea inevitable reducir el contingente total de trabajadores registrados, se deberán adoptar las medidas necesarias para impedir o atenuar los efectos perjudiciales de tal reducción sobre los trabajadores portuarios. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> En muchos países, el registro de los trabajadores portuarios sigue formando parte integrante del funcionamiento del sector portuario y puede contribuir a la transición hacia la formalidad.
Art. 5	• <i>Objetivo:</i> A fin de que la introducción de nuevos métodos de manipulación de cargas se traduzca en los máximos beneficios sociales, la política nacional deberá fomentar la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores, para aumentar el rendimiento del trabajo portuario con la participación, cuando proceda, de las autoridades competentes. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existe ninguna disposición similar. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con la práctica actual.
Art. 6	• <i>Objetivo:</i> Los Miembros deberán asegurarse de que los trabajadores portuarios están cubiertos por disposiciones adecuadas en materia de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ <i>SST, art. 4 del C.152:</i> Contiene medidas detalladas en materia de seguridad e higiene que deben adoptarse, a través de la legislación nacional, en relación con el trabajo portuario. ○ <i>Seguridad social, C.102 y C.128:</i> Establecen normas mínimas en materia de bienestar y seguridad social. ○ <i>Formación profesional, R.195:</i> Requiere que los Estados Miembros reconozcan su responsabilidad primordial en materia de educación y formación, y que, junto con los interlocutores sociales, elaboren y apliquen una estrategia nacional de formación. • <i>Pertinencia actual:</i> El C.152 es el instrumento más actualizado en materia de seguridad e higiene de los trabajadores portuarios, estableciendo medidas detalladas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores portuarios.⁸ Los trabajadores portuarios están cubiertos por otras normas internacionales del trabajo en materia de seguridad social y formación profesional, que son de aplicación general.
ANÁLISIS DE LAS DISPOSICIONES SUSTANTIVAS DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 145	
I. CAMPO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES	
Párrs. 1 - 2	• <i>Objetivo:</i> Ámbito de aplicación de la R.145 según lo establecido en el art. 1 del C.137. • <i>Comparación con el C.152 y la R.160:</i> En los instrumentos actualizados sobre seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores portuarios, la definición de ‘trabajos portuarios’ debe establecerse en virtud de la legislación o la práctica nacionales, y trabajador portuario significa “toda persona empleada en trabajos portuarios”.

⁸ OIT, [Estudio general sobre el trabajo portuario](#), 2002, Informe III (Parte 1B), párrs. 225 y 169.

	• <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con la práctica actual.
II. REPERCUSIONES DE LOS CAMBIOS EN LOS MÉTODOS DE MANIPULACIÓN DE LA CARGA	
Párrs. 3 - 6	• <i>Objetivo:</i> En cada país, y eventualmente en cada puerto, deberían evaluarse en forma regular y sistemática las posibles repercusiones de los cambios en los métodos de manipulación de cargas, y concretamente en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios, así como en la estructura del empleo en los puertos; asimismo, deberían revisarse sistemáticamente las medidas resultantes de tal evaluación por organismos en que participen representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y, si fuese apropiado, de las autoridades competentes. La introducción de nuevos métodos de manipulación de la carga debería coordinarse con los programas de desarrollo de la mano de obra. Debería compilarse la información pertinente, y en particular sobre: los métodos de manipulación utilizados para el tránsito de la carga; la procedencia y el destino de las principales corrientes de transporte de mercancías; la evaluación de las futuras tendencias, y las previsiones acerca de la mano de obra necesaria en los puertos para manipular la carga. Los países deberían adoptar métodos de manipulación de la carga sobre la base de las circunstancias nacionales. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con el enfoque actual de aplicación flexible de los instrumentos para responder a la posible evolución tecnológica y basada en la industria.
III. REGULARIZACIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS INGRESOS	
Párrs. 7 - 10	• <i>Objetivo:</i> En lo posible, se debería asegurar a los trabajadores portuarios un empleo permanente o regular. En los casos en que no sea posible el empleo permanente o regular, deberían proporcionarse garantías de empleo o de ingresos, o ambas cosas a la vez; la índole y la amplitud de tales garantías dependerán de la situación económica y social del país o del puerto de que se trate. Las garantías podrían incluir: empleo durante un número convenido de horas o turnos por año, por mes o por semana o, en su lugar, el pago correspondiente; asignación monetaria cuando los trabajadores portuarios estén presentes en los llamamientos o se hallen disponibles en alguna otra forma para el trabajo, y prestaciones de desempleo. Todos los interesados deberían adoptar medidas positivas para evitar o restringir al mínimo cualquier reducción de la fuerza de trabajo, sin perjuicio del desarrollo eficaz de las operaciones portuarias. Deberían tomarse las disposiciones adecuadas para dar protección financiera a los trabajadores portuarios en caso de reducción inevitable de la fuerza de trabajo. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ Ninguna disposición sobre la regularización del empleo. ○ <i>Arts. 1 y 3 del C.131:</i> Los Estados Miembros deberían establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados, cuando proceda. Para determinar el nivel hay que tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y factores económicos. Un ingreso mínimo difiere conceptualmente de un salario mínimo. ○ No existen disposiciones similares que regulen el trabajo por turnos de los trabajadores portuarios.

	○ C.102: Establece normas mínimas en materia de seguridad social y prestaciones de desempleo. ○ C.158: Protección contra la terminación injustificada de la relación de trabajo y protección de los ingresos correspondientes. • <i>Pertinencia actual</i>: Aporta detalles adicionales al C.137, que es el único instrumento que aborda la situación específica de los trabajadores portuarios en relación con la regularización del empleo y los ingresos. Los trabajadores portuarios están cubiertos por otras normas internacionales del trabajo pertinentes de aplicación general.
Párrs. 11 - 16	• <i>Objetivo</i>: Deberían establecerse y llevarse registros para todas las categorías de trabajadores portuarios con el fin de evitar la utilización de mano de obra adicional cuando el trabajo existente no baste para los trabajadores portuarios, y poner en práctica planes de regularización del empleo o estabilización de los ingresos y sistemas de distribución de la mano de obra en los puertos. El número de categorías especializadas debería ser reducido y deberían modificarse sus atribuciones a medida que vaya cambiando la naturaleza del trabajo. Debería suprimirse la distinción entre el trabajo a bordo y el trabajo en tierra. Cuando no haya empleo permanente o regular para todos los trabajadores portuarios, los registros deberían tomar la forma de registros independientes para los trabajadores con empleo más o menos regular, y para los trabajadores del grupo de reserva. Solo debería emplearse como trabajador portuario a quien esté registrado como tal, salvo excepciones. Los trabajadores portuarios registrados deberían manifestar que están disponibles para el trabajo en la forma que determine la legislación o práctica nacionales. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes</i>: No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual</i>: Aporta detalles adicionales al C.137.
Párrs. 17 - 22	• <i>Objetivo</i>: El número de trabajadores inscritos en los registros debería ser revisado periódicamente de forma que resulte adecuado para satisfacer las necesidades del puerto. Al proceder a esas revisiones deberían tenerse en cuenta los factores pertinentes como los cambios en los métodos de manipulación de cargas y en las corrientes comerciales. Cuando disminuya la demanda de determinadas categorías de trabajadores portuarios debería hacerse todo lo posible por retener a estos trabajadores en empleos de la industria portuaria. Si fuera inevitable reducir el volumen total de inscritos, deberían hacerse todos los esfuerzos necesarios para ayudar a los trabajadores portuarios a conseguir otro empleo. Toda reducción del volumen de inscritos en el registro que resulte necesaria debería efectuarse gradualmente y sin recurrir a la terminación de la relación de trabajo. Al determinar el alcance de la reducción deberían tomarse en consideración ciertos factores. Para la terminación de la relación de trabajo deberían cumplirse determinados criterios. Los sistemas de distribución de la mano de obra deberían proporcionar a cada empleador la mano de obra que necesite y a cada trabajador portuario registrado una parte equitativa del trabajo disponible; reducir la necesidad de presentarse a los llamamientos para la selección y asignación de trabajo, y asegurar que los trabajos sean terminados por los mismos trabajadores portuarios que los hayan comenzado. Debería permitirse el traslado de los trabajadores portuarios empleados regularmente por un empleador a un empleo temporal con otro empleador, y el traslado temporal y voluntario de los trabajadores portuarios de un puerto a otro. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes</i>: ○ C.158 y R.166: Protección contra la terminación injustificada de la relación de trabajo y derechos correspondientes. ○ C.102 y C.128: Establecen normas mínimas en materia de seguridad social, prestaciones de desempleo y pensiones.

	• <i>Pertinencia actual:</i> Aporta detalles adicionales al C.137, que es el único instrumento que aborda el registro de los trabajadores portuarios. Los trabajadores portuarios están cubiertos por otras normas internacionales del trabajo pertinentes de aplicación general.
IV. RELACIONES DE TRABAJO	
Párrs. 23 - 27	• <i>Objetivo:</i> Los empleadores y los trabajadores deberían orientarse a obtener un acuerdo general que abarque las diversas medidas sociales necesarias para hacer frente a las repercusiones de los nuevos métodos de manipulación de cargas, en particular a través de sus organizaciones. Un sistema paritario de relaciones de trabajo debería facilitar la colaboración entre los trabajadores portuarios y los empleadores para que puedan efectuarse reformas sociales y técnicas sin tensiones ni conflictos, y puedan resolverse rápidamente las quejas de conformidad con la R.130. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar en la aplicación de las medidas sociales necesarias, y en particular en el funcionamiento de los sistemas de regularización del empleo o de estabilización de los ingresos. Deberían instaurarse métodos efectivos de comunicación de conformidad con la R.129. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> En general, en consonancia con las prácticas actuales.
V. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO PORTUARIO	
Párrs. 28 - 30	• <i>Objetivo:</i> A fin de que la introducción de nuevos métodos de manipulación de las cargas se traduzca en los máximos beneficios sociales, debería fomentarse la colaboración entre los empleadores o sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores para aumentar el rendimiento del trabajo portuario, con la participación de las autoridades competentes. Entre las medidas objeto de tales acuerdos podrían incluirse: el empleo de conocimientos científicos en relación con las condiciones del trabajo portuario; la formación profesional; la eliminación de las prácticas obsoletas y del tiempo improductivo; una mayor flexibilidad al distribuir a los trabajadores portuarios y la adaptación del número de trabajadores de cada cuadrilla a las necesidades convenidas; el trabajo por turnos y en fin de semana, y la utilización eficaz del equipo mecánico. Dichas medidas deberían ir acompañadas de acuerdos en materia de regularización del empleo o de estabilización de los ingresos. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existen disposiciones similares. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con las prácticas actuales en el sector portuario.
VI. CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA	
Párrs. 31 - 35	• <i>Objetivo:</i> La legislación sobre seguridad, higiene, bienestar, formación profesional y tiempo de trabajo y servicios de inspección aplicable a las empresas industriales debería aplicarse efectivamente en los puertos con el fin de que las condiciones de trabajo no sean menos favorables para los trabajadores portuarios que para la mayoría de los trabajadores de las empresas industriales. Se deberían adoptar medidas con relación al trabajo por turnos, en particular sobre: las restricciones y los límites en lo que respecta a los turnos consecutivos; la compensación especial; la duración máxima, y el horario adecuado. En respuesta a los nuevos métodos de manipulación de cargas y su impacto deberían adoptarse medidas para examinar y

	revisar los métodos de remuneración y las escalas de salarios, y, en lo posible, aumentarse las ganancias de los trabajadores. Deberían establecerse sistemas adecuados de pensiones y de jubilación. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> ○ <i>Art. 4 del C.152:</i> Las medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo portuario deben adoptarse a través de la legislación nacional. ○ <i>R.195:</i> Los Estados Miembros son los principales responsables de la educación y la formación, y de elaborar y aplicar una estrategia nacional de formación, junto con los interlocutores sociales. ○ <i>C.102 y C.128:</i> Normas mínimas en materia de seguridad social, prestaciones de vejez y pensiones. ○ No existen disposiciones similares que regulen el trabajo por turnos de los trabajadores portuarios. • <i>Pertinencia actual:</i> Los trabajadores portuarios están cubiertos por otras normas internacionales del trabajo pertinentes de aplicación general. La R.145 aborda la situación específica de los trabajadores portuarios en relación con el trabajo por turnos, que no está regulado en otros instrumentos actualizados.⁹
VII. DISPOSICIONES VARIAS	
Párr. 36	• <i>Objetivo:</i> Las disposiciones apropiadas de la presente Recomendación deberían aplicarse a los trabajadores portuarios ocasionales o estacionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. • <i>Comparación con otros instrumentos pertinentes:</i> No existe ninguna disposición similar. • <i>Pertinencia actual:</i> En consonancia con las prácticas actuales en el sector portuario. Amplía el ámbito de aplicación a los trabajadores portuarios ocasionales y estacionales, siempre que sea apropiado y factible.¹⁰

Los instrumentos en 2024

A Contexto en materia de políticas

En 2023, la proporción de los ingresos totales correspondiente a las nóminas de los trabajadores portuarios registró un descenso.¹¹ Este descenso puede indicar la interrupción de los aumentos salariales y la cautela en los planes de contratación. También cabe destacar el bajo nivel de gasto medio declarado como destinado a formación en proporción al coste salarial durante el periodo 2016-2022 - que oscila entre el 0,3 por ciento y el 1,1 por ciento.¹² El valor más bajo se registró en 2022, lo que refleja una tasa decreciente desde 2018. Aunque hay pruebas de que los programas de formación se han puesto en Internet, lo que ha dado lugar a la correspondiente reducción de costes, el nivel global es significativamente bajo si se tiene en cuenta la necesidad

⁹ Cabe señalar que los Convenios núms. 43 y 49, que son los únicos instrumentos sobre el tiempo de trabajo que regulan los periodos mínimos de descanso en el trabajo por turnos, figuran entre los instrumentos sobre el tiempo de trabajo que examinará el GTT del MEN en su décima reunión (2025). Al tratarse de instrumentos superados, en seguimiento de las recomendaciones que el GTT del MEN realizó en su segunda reunión (2016), el Consejo de Administración tomó nota de que el GTT del MEN “se ocupará del seguimiento de la cuestión de la laguna normativa identificada con respecto al tema del trabajo por turnos en una discusión ulterior [...], acerca de los instrumentos sobre el tiempo de trabajo”: [GB.328/LILS/2/1\(Rev.\)](#), párr. 5, d).

¹⁰ OIT, *Estudio general sobre el trabajo portuario*, 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 99.

¹¹ UNCTAD, *Review of Maritime Transport 2023*, pág. 105.

¹² UNCTAD, *Review of Maritime Transport 2023*, pág. 105.

de formación de los trabajadores portuarios para mantenerse al día sobre las tendencias transformadoras de la industria.¹³

B Contexto en materia de normas internacionales del trabajo

(1) Información sobre la ratificación del Convenio núm. 137

El Convenio núm. 137 está en vigor en 24 Estados Miembros. Hace veinte años, en su Estudio General sobre los trabajadores portuarios, la Comisión de Expertos tomó nota de que los Gobiernos de algunos países podían considerar que no estaban en condiciones de ratificar el Convenio, ya que determinadas políticas no cumplían los requisitos del Convenio. La Comisión estimó que muchos Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores quizá no se daban cuenta plenamente de la flexibilidad del Convenio.¹⁴

Convenio	Ratificaciones efectivas:	Información adicional
Convenio núm. 137	24 ratificaciones efectivas (1 denuncia)	• <u>Última ratificación</u>: <i>Federación de Rusia</i> (14 de julio de 2004) • <u>Ratificación por fechas</u>: Entre la década de 1970 y la de 1980: 13;¹⁵ entre la década de 1980 y la de 1990: 7;¹⁶ entre la década de 1990 y la de 2000: 1;¹⁷ entre la década de 2000 y la de 2010: 3.¹⁸ • <u>Ratificación por región</u>: Europa y Asia Central: 10 ratificaciones;¹⁹ África: 5 ratificaciones;²⁰ Américas: 6 ratificaciones;²¹ Asia y el Pacífico: 2 ratificaciones;²² Estados Árabes: 1 ratificación.²³ • Ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.
Convenio núm. 152	27 ratificaciones efectivas (0 denuncias)	• <u>Última ratificación</u>: <i>Montenegro</i> (27 de abril de 2017) • Ninguna declaración de aplicación a territorios no metropolitanos.

(2) Información sobre la aplicación del Convenio núm. 137

La Comisión de Expertos ha continuado supervisando regularmente la aplicación del Convenio núm. 137. Actualmente hay 21 comentarios pendientes. En el marco de su examen del Convenio núm. 137, la Comisión ha examinado la legislación que da efecto a determinadas disposiciones del Convenio, incluidas las categorías profesionales cubiertas por el término "trabajador portuario"; las políticas que fomentan el empleo permanente o regular; el registro, la prioridad en el trabajo y el número de trabajadores inscritos en los registros; la cooperación

¹³ UNCTAD, *Review of Maritime Transport 2023*, pág. 105.

¹⁴ OIT, *Estudio general sobre el trabajo portuario*, 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 237.

¹⁵ Afganistán, Australia, Costa Rica, Cuba, Finlandia, Francia, Iraq, Kenya, Noruega, Polonia, Rumania, España y Suecia.

¹⁶ Egipto, Guyana, Italia, Nicaragua, Portugal, Republica Unida de Tanzania y Uruguay.

¹⁷ Brasil.

¹⁸ Federación de Rusia, Nigeria y Mauricio.

¹⁹ Federación de Rusia, Italia, Portugal, Finlandia, Francia, Noruega, Polonia, Rumania, España y Suecia.

²⁰ Nigeria, Mauricio, Egipto, Republica Unida de Tanzania y Kenya.

²¹ Brasil, Guyana, Nicaragua, Uruguay, Costa Rica y Cuba.

²² Afganistán y Australia.

²³ Iraq.

con los interlocutores sociales para mejorar la eficacia del trabajo portuario; y la seguridad, la salud, el bienestar y la formación profesional de los trabajadores portuarios.²⁴ La Comisión ha solicitado información sobre el proceso de "modernización" de los puertos y las correspondientes repercusiones en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios;²⁵ y sobre el número de trabajadores portuarios registrados y la normativa sobre el empleo y las condiciones de trabajo.²⁶ Ha reiterado la invitación del Consejo de Administración a los Estados Miembros, en seguimiento de las recomendaciones de 2016 del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, de que consideren la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 152.²⁷ Ha cuestionado la pertinencia del Convenio núm. 137 para los países sin litoral, sin dársenas ni puertos industriales.²⁸

En 2023, la Comisión recordó que la creación de registros de trabajadores portuarios era clave para lograr un equilibrio entre la distribución efectiva de la mano de obra en los puertos y la regularización del empleo y la estabilización de los ingresos de los trabajadores portuarios. El Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 no exigen ningún formulario particular para el registro de los trabajadores portuarios. Tras señalar que el registro es una alternativa a una situación ideal en la que los trabajadores portuarios tengan garantizado un empleo permanente, la Comisión observó que los puertos modernos suelen contar con una reserva de trabajadores que disfrutan de un empleo regular o incluso permanente, así como con una reserva de trabajadores temporales o eventuales.²⁹

En su Estudio General de 2002, la Comisión no pudo examinar a fondo el efecto en la práctica de la creación de registros y la adaptación de la fuerza de trabajo a las necesidades de los puertos, ya que la información recibida de los Estados Miembros resultó insuficiente.³⁰ Observó que, cada vez más, en muchos países se garantiza a los trabajadores portuarios un puesto de trabajo fijo con unos ingresos mínimos, en las mismas condiciones que a los demás trabajadores industriales; para muchos países, algunas de las medidas previstas por estos instrumentos han perdido su pertinencia.³¹ Sin embargo, el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145, que son los únicos instrumentos que tratan de la situación de empleo y de las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios, conservan toda su relevancia "en situaciones de transición o cuando las tareas de los trabajadores portuarios no han cambiado".³² Los instrumentos prevén las medidas específicas de protección necesarias y ofrecen medios alternativos para hacer frente a situaciones de reducción de plantilla a menudo masivas. Los

²⁴ *Mauricio*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Nigeria*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Uruguay*, [solicitud directa](#), adoptada en 2021; *Costa Rica*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Egipto*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Finlandia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Federación de Rusia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2018; *España*, [solicitud directa](#), adoptada en 2018; *Italia*, [observación](#), adoptada en 2017; *Polonia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2017; *Rumania*, [solicitud directa](#), adoptada en 2017.

²⁵ *Noruega*, [observación](#), adoptada en 2023; *República Unida de Tanzania*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022.

²⁶ *Nicaragua*, [solicitud directa](#), adoptada en 2022; *Cuba*, [solicitud directa](#), adoptada en 2020; *Guyana*, [solicitud directa](#), adoptada en 2018; *Suecia*, [solicitud directa](#), adoptada en 2017.

²⁷ *Kenya*, [solicitud directa](#), adoptada en 2017.

²⁸ *Afganistán*, [solicitud directa](#), adoptada en 2023.

²⁹ *Noruega*, [observación](#), adoptada en 2023. Véase, asimismo: Caso núm. HR-2016-2554-P, *Holship Norge AS contra Norwegian Transport Workers' Union (NTF)*.

³⁰ OIT, [Estudio general sobre el trabajo portuario](#), 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 232.

³¹ OIT, [Estudio general sobre el trabajo portuario](#), 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 234.

³² OIT, [Estudio general sobre el trabajo portuario](#), 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 235.

tres principios básicos consagrados en el Convenio núm. 137 - un empleo permanente o regular, unos ingresos mínimos y un sistema de registro - han demostrado su pertinencia en países que han construido puertos altamente mecanizados, cuyo sistema solo necesita de un número reducido de trabajadores portuarios, así como en ciertos países y puertos que siguen estando fuera de este proceso de modernización.³³

No hay reclamaciones abiertas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en relación con el Convenio núm. 137. La reclamación más reciente de este tipo fue la relativa al Uruguay de 2019.³⁴

Consideraciones principales

Al examinar el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 a efectos de determinar su estatus, resultan especialmente pertinentes las consideraciones siguientes:

- El Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 se clasificaron como instrumentos en situación provisional en base a la recomendación del Grupo de Trabajo Cartier.
- Cuando el Grupo de Trabajo Cartier examinó los instrumentos, los métodos de manipulación de cargas habían experimentado cambios radicales desde su adopción. El Consejo de Administración pidió a la Comisión de Expertos que realizara un Estudio General para examinar las cuestiones relativas a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores portuarios en el contexto de la transformación de los métodos de manipulación de cargas.
- En el Estudio General, publicado en 2002, se tomó nota de que el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 conservaban toda su relevancia, incluso en situaciones de transición en el sector portuario.³⁵ Una transición justa implica el establecimiento de economías inclusivas y sostenibles mediante la creación de oportunidades de trabajo decente y la reducción de las desigualdades.³⁶
- El Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 son las únicas normas internacionales del trabajo que abordan específicamente las repercusiones sociales de la evolución de la manipulación de cargas, en particular en relación con el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores portuarios. Muchas de las cuestiones abordadas están reguladas en otras normas internacionales del trabajo de aplicación general, salvo la seguridad y salud en el trabajo, que se regula en el Convenio núm. 152 específico del sector.
El Convenio núm. 137 está en vigor en 24 Estados Miembros y es supervisado plenamente por la Comisión de Expertos.

Medidas que podrían considerarse respecto del Convenio núm. 137 y de la Recomendación núm. 145

³³ OIT, *Estudio general sobre el trabajo portuario*, 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 235.

³⁴ *Reclamación (artículo 24) – Uruguay – C137 – 2019*, (GB.336/INS/6/2) (GB.337/INS/12/6).

³⁵ OIT, *Estudio general sobre el trabajo portuario*, 2002, Informe III (Parte 1B), párr. 235.

³⁶ Ver CIT, *Conclusiones sobre una transición justa*, 2023, ILC.111/Acta núm. 7ª, párrs. 11 y 12.

El Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 sobre el trabajo portuario se adoptaron en un momento en que el sector requería una regulación particular para hacer frente a las consecuencias sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas. La continua evolución económica, social y tecnológica de la organización del trabajo en los puertos sugiere que el objetivo de los instrumentos es tan pertinente ahora como lo era en el momento de su adopción. En el contexto de las transformaciones en el mundo del trabajo impulsadas por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización, la OIT debe asegurar una transición justa a un futuro del trabajo que contribuya al desarrollo sostenible, sin dejar a nadie atrás.³⁷

Después de examinar el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN adaptará las lecciones aprendidas a través del proceso que lleva a cabo a las especificidades de este examen.

Sobre la base de la información anterior, y asegurando la coherencia con las recomendaciones anteriores del Grupo de Trabajo tripartito del MEN, **la Oficina recomienda que se examine la posibilidad de:**

- clasificar el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 como instrumentos *actualizados*;
- determinar que no existe una *laguna de cobertura normativa* en la reglamentación internacional sobre el trabajo portuario, y
- *medidas de seguimiento prácticas y con plazos definidos*, que incluyan las medidas no normativas que se exponen a continuación.

A este respecto, la Oficina ha tenido especialmente en cuenta que los continuos cambios económicos, sociales y tecnológicos que se han producido en el sector portuario desde la adopción de los instrumentos hacen que su objetivo se mantenga actualizado.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN tomará decisiones en relación con los tres elementos incluidos en su mandato y presentará las recomendaciones correspondientes al Consejo de Administración sobre el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145.

1. ESTATUS DE LOS INSTRUMENTOS OBJETO DE EXAMEN:

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará si, habida cuenta de su situación jurídica actual de instrumentos activos, el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 deberían clasificarse como instrumentos *actualizados*, instrumentos que *requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura*, o instrumentos *superados*. Para determinar el estatus del Convenio núm. 137 y de la Recomendación núm. 145, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considerará si son adecuados para su propósito.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAGUNAS DE COBERTURA:

³⁷ OIT, [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#), 2019, IA y IIA, i).

Al determinar si existe o no una laguna de cobertura normativa en relación con el impacto social de los cambios en el trabajo portuario, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN debería tener en cuenta todos los elementos pertinentes, en particular que se trata de los únicos instrumentos, aparte del Convenio actualizado núm. 152 sobre seguridad e higiene de los trabajadores portuarios, que regulan específicamente el trabajo portuario.

3. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, SEGÚN CORRESPONDA:

Teniendo en cuenta las prácticas pasadas del Grupo de Trabajo tripartito del MEN y las particularidades de los instrumentos objeto de examen, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN examinará qué medidas de seguimiento deberían adoptarse:

- i. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 son instrumentos actualizados**, podría proponer que se *promueva la ratificación del Convenio núm. 137 en general*. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría hacer hincapié en que esto implica una atención conjunta y comprometida de los Gobiernos y los interlocutores sociales, con el apoyo de la Oficina. El Grupo de Trabajo tripartito del MEN podría recomendar que:
 - a) Los mandantes tripartitos colaboren para adoptar medidas activas con miras a la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 137 por todos los Estados Miembros, y
 - b) La Oficina apoye a los mandantes tripartitos en la adopción de medidas para la ratificación y la aplicación efectiva del Convenio núm. 137, aplicando un plan de acción proactivo adaptado a los Estados Miembros interesados.
- ii. **Por otra parte, si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 tienen el estatus de instrumentos que requieren la adopción de medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura**, podría recomendar que la Oficina tome las medidas adicionales necesarias, que podrían incluir:
 - a) Continuar proporcionando orientación y apoyo técnico a los Estados Miembros sobre la aplicación a los trabajadores portuarios de otras normas internacionales del trabajo con cobertura general.
 - b) Llevar a cabo una investigación sobre las prácticas en relación con el trabajo portuario en Estados Miembros que hayan ratificado o no hayan ratificado el Convenio núm. 137.
- iii. **Si el Grupo de Trabajo tripartito del MEN considera que el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 tienen el estatus de instrumentos superados**, podría decidir recomendar que su derogación o retiro, según corresponda, por la Conferencia se examine:
 - a) Lo antes posible, o
 - b) En una determinada reunión de la Conferencia, si así se decide.

