

Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar



SMSWS/2019

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar

**Informe para la discusión sobre la contratación y retención
de la gente de mar y la promoción de oportunidades
para las mujeres de mar**

(Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2019)

Ginebra, 2019

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar, Informe para la discusión sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar (Ginebra, 25 de febrero – 1.º de marzo de 2019), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2019.

ISBN: 978-92-2-132873-5 (impreso)

ISBN: 978-92-2-132874-2 (web pdf)

Publicado también en francés: *Recrutement et maintien dans l'emploi des gens de mer et amélioration des possibilités offertes aux femmes marins*. Rapport soumis aux fins de la discussion sur le recrutement et le maintien dans l'emploi des gens de mer et sur l'amélioration des possibilités offertes aux femmes marins (Genève, 25 février-1^{er} mars 2019), ISBN 978-92-2-132871-1 (imprimé), ISBN 978-92-2-132872-8 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Recruitment and retention of seafarers and the promotion of opportunities for women seafarers*, Report for discussion at the Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers (Geneva, 25 February – 1 March 2019), ISBN 978-92-2-132869-8 (print), ISBN 978-92-2-132870-4 (Web pdf), Ginebra, 2019

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Prefacio

El presente informe fue preparado por la Oficina Internacional del Trabajo como base para la discusión en la Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar, que se ha de celebrar del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2019 en Ginebra.

Índice

	<i>Página</i>
Prefacio.....	v
Agradecimientos.....	ix
Abreviaciones y siglas.....	xi
Glosario	xiii
Introducción	1
1. Panorama general.....	3
1.1. Marco normativo y político	3
1.1.1. La Organización Internacional del Trabajo	3
1.1.2. La Organización Marítima Internacional	4
1.1.3. Memorandos de entendimiento sobre el control por el Estado rector del puerto	5
1.2. El mercado de trabajo globalizado.....	5
1.3. Innovación tecnológica en el sector marítimo	8
1.3.1. Tecnologías digitales	8
1.3.2. Automatización	8
1.3.3. Los avances tecnológicos, el medio ambiente y los empleos verdes	10
2. Contratación	11
2.1. Atractivos del sector: factores que motivan a una persona a seguir una carrera marítima	11
2.2. Desarrollo profesional, educación y formación	12
2.3. Plazas para los cadetes	14
2.4. Examen médico de la gente de mar	16
2.5. Proceso de contratación	16
2.5.1. La contratación de la gente de mar con arreglo al Convenio MLC, 2006 ...	17
2.5.2. Discriminación en el proceso de contratación	18
3. Retención de la gente de mar en el empleo.....	20
3.1. Prácticas para retener a la gente de mar en el empleo	20
3.2. Movilidad profesional.....	21
3.3. Licencia por vacaciones, interrupción del servicio y reincorporación.....	22
3.4. Trabajo en tierra.....	23

3.5.	La vida en el mar.....	24
3.5.1.	Seguridad y salud en el trabajo (SST).....	24
3.5.2.	Diversidad y discriminación	26
3.5.3.	Violencia y acoso	27
3.5.4.	Tutoría.....	28
3.5.5.	Conectividad a Internet	29
3.6.	Efectos de la piratería, el abandono y la criminalización de la gente de mar	30
3.7.	Efectos de la evolución tecnológica en los costos y en el tamaño de las tripulaciones.....	31
4.	Mujeres de mar: promoción de oportunidades para las mujeres de mar	34
4.1.	El ciclo profesional de las mujeres de mar	35
4.2.	Motivación para hacerse a la mar	37
4.3.	Integrarse en un mundo de hombres. ¿Cómo encajan las mujeres en la cultura laboral de la gente de mar?.....	37
4.4.	Apoyo para las mujeres en el mar	38
4.5.	Seguridad y salud en el trabajo	39
4.5.1.	Ropa de trabajo	39
4.5.2.	Cuestiones relacionadas con la salud	40
4.5.3.	Artículos de higiene íntima	40
4.5.4.	Maternidad	40
4.6.	Discriminación, violencia y acoso	42

Agradecimientos

El presente informe fue preparado por Brandt Wagner y Ruvarashe Samkange con contribuciones de Christine Bader y Akira Isawa bajo la supervisión de Alette van Leur del Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR).

En el proceso de elaboración fueron muy valiosos los comentarios y contribuciones de: Adrienne Cruz, Lawrence Johnson, Vongai Masocha, Gurchaten Sandhu, Beatriz Vacotto y James Windell. También recibimos comentarios adicionales de la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP) y de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).

Abreviaciones y siglas

BIMCO	Consejo Marítimo Internacional y del Báltico
ECSA	European Community Shipowners' Associations
ETF	Federación Europea de los Trabajadores del Transporte
ETS	enfermedades de transmisión sexual
GNL	gas natural licuado
GPL	gas de petróleo licuado
ICS	Cámara Naviera Internacional
IMHA	Asociación Internacional de Medicina Marítima
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
LGBT	Lesbianas, gais, bisexuales y transgénero
MASS	Buque marítimo autónomo de superficie
MLC, 2006	Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMI	Organización Marítima Internacional
ONU	Organización de las Naciones Unidas
SST	Seguridad y salud en el trabajo
UITP	Unión Internacional de Transportes Públicos
VIH	virus de la inmunodeficiencia humana
WOMESA	Mujeres del Sector Marítimo de África Oriental y Meridional (Women in the Maritime Sector in Eastern and Southern Africa)

Glosario

Definiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)

Abandono: a los efectos de la presente norma, se considerará que un marino ha sido víctima de abandono cuando, violando los requisitos del presente Convenio o las condiciones del acuerdo de empleo de la gente de mar, el armador:

- a) no sufrague el costo de la repatriación de la gente de mar;
- b) haya dejado a la gente de mar sin la manutención y el apoyo necesarios, o
- c) de algún modo haya roto unilateralmente sus vínculos con la gente de mar e incluso no haya pagado los salarios contractuales como mínimo durante un período de dos meses.

Gente de mar o marino: estos términos designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique este Convenio.

Acuerdo de empleo de la gente de mar: esta expresión abarca tanto el contrato de trabajo como el contrato de enrolamiento.

Servicio de contratación y colocación de la gente de mar: esta expresión designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores.

Buque: este término designa a toda embarcación distinta de las que navegan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias.

Armador: este término designa al propietario de un buque u otra entidad o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que ha asumido la responsabilidad de la explotación del buque por cuenta del propietario y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir todos los deberes y responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra entidad o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador.

Definiciones del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación)

Capitán: la persona que tiene el mando de un buque.

Oficial: un tripulante, que no sea el capitán, así designado por la legislación o la reglamentación del país de que se trate o, en su defecto, por acuerdo colectivo o por la costumbre.

Marinero: todo tripulante del buque aparte del capitán y de los oficiales.

Introducción

Antecedentes de la Reunión

En su 329.^a reunión (marzo de 2017), el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) apoyó la propuesta de incluir una reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar en el programa de reuniones sectoriales de 2018-2019 ¹. El objetivo de la Reunión consistiría en examinar las cuestiones planteadas en la Resolución relativa a la contratación y retención de la gente de mar y la Resolución relativa a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar, en su versión adoptada en la 94.^a reunión marítima (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo ². La Reunión podría adoptar conclusiones y recomendaciones así como resoluciones sobre temas conexos.

La OIT ha efectuado anteriormente estudios sobre cuestiones laborales y la evolución del sector marítimo especialmente pertinentes para esta Reunión. Entre dichos estudios cabe mencionar: *The global seafarer. Living and working conditions in a globalized industry* ³; *Women seafarers: Global employment policies and practices* ⁴; y *The impact on seafarer living and working conditions of changes in the structure of the shipping industry* ⁵.

Contratación y retención de la gente de mar

En la Resolución relativa a la contratación y retención de la gente de mar, adoptada en la 94.^a reunión marítima (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se señala que se prevé una escasez de marinos debidamente calificados, y que para garantizar la explotación sostenible de este sector es fundamental que pueda seguir atrayendo un número suficiente de nuevos marinos y crear oportunidades adecuadas de carrera de los oficiales ⁶. En la Resolución se reconoce la transformación industrial que se está produciendo en los países tradicionalmente marítimos y la consiguiente pérdida de una parte considerable de la base de competencias marítimas. En ella se considera además que es necesario mejorar las condiciones de trabajo y las oportunidades para la gente de mar, y se reconoce que la contratación y retención de marinos en un mercado de trabajo globalizado es una cuestión compleja, que implica una dimensión social, política y económica y, en su caso, la adopción de políticas adecuadas tanto por parte de los gobiernos como de la industria. En la Resolución se invita al Director General a que solicite al Consejo de Administración que convoque «una reunión tripartita de expertos» para examinar estas cuestiones y proponer una serie de recomendaciones de política apropiadas ⁷.

¹ Documento [GB.329/POL/4](#), párrafo 28.

² Documento [GB.295/4](#), anexo.

³ OIT: *The global seafarer. Living and working conditions in a globalized industry*, 2004.

⁴ OIT: *Women seafarers: Global employment policies and practices*, 2003.

⁵ OIT: *El impacto en las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar de los cambios en la estructura de la industria naviera*, 2001 (documento JMC/29/2001/3).

⁶ Documento GB.295/4, *op. cit.*

⁷ *Ibid.*

Promoción de oportunidades para las mujeres de mar

En la Resolución relativa a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar, adoptada en la 94.^a reunión marítima (2006) de la Conferencia Internacional del Trabajo, se señalan las conclusiones del informe de la OIT: *Women seafarers: Global employment policies and practices* ⁸. En la Resolución se invita al Consejo de Administración de la OIT a que solicite al Director General que, al determinar la asignación de recursos, conceda la debida prioridad al examen de las medidas que puedan seguir promoviendo las oportunidades de carrera y unas condiciones de vida y de trabajo adecuadas para las mujeres de mar, teniendo presente el mandato de la OIT para promover la igualdad y las oportunidades para las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo ⁹.

Informe y resultado

En el capítulo 1 se ofrece un panorama general del sector marítimo a fin de poner en contexto las cuestiones de contratación y retención de la gente de mar. El capítulo 2 se centra en los factores que inciden en la contratación de la gente de mar. En el capítulo 3 se describen los problemas que se plantean para retener a la gente de mar en el empleo. En el capítulo 4 se examinan los factores que inciden en la participación de las mujeres de mar en el sector.

⁸ Documento GB.295/4, *op. cit.*

⁹ *Ibíd.*

1. Panorama general

1. Más del 90 por ciento del comercio mundial, en términos de tonelaje, se hace a través del sector marítimo. Este sector es sensible a las tendencias de la economía mundial, lo que incluye la demanda mundial de bienes. Hace 25 años, este sector ya había evolucionado con los cambios en la estructura del comercio marítimo, como la transformación de las dimensiones y la composición de las flotas nacionales; la aparición de nuevos métodos de gestión marítima; las características del empleo de la gente de mar; los avances tecnológicos y una mejor reglamentación ¹⁰. El sector sigue evolucionando.
2. En un reciente estudio se señala que hay más de 1,6 millones de personas que trabajan como gente de mar en diferentes tipos de buques, como petroleros, graneleros, portacontenedores y buques de pasaje ¹¹. La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) estima que sólo en el sector de los buques de cruceros trabajan entre 300 000 y 350 000 marinos ¹², y es posible que éstos no estén incluidos en la cifra arriba mencionada.
3. Los términos «gente de mar» o «marino», según la definición del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplica el MLC, 2006.
4. La gente de mar es esencial para el comercio internacional y la economía mundial. La sostenibilidad del sector marítimo depende de la disponibilidad de gente de mar debidamente cualificada y de la capacidad del sector para atraer a un número suficiente de nuevas personas que deseen integrarlo. El trabajo de la gente de mar, en particular sus condiciones de vida y de trabajo, tiene características distintas a las de otras profesiones.

1.1. Marco normativo y político

1.1.1. La Organización Internacional del Trabajo

5. La OIT establece normas internacionales del trabajo, entre otras cosas, para proteger a los trabajadores del sector marítimo de todo el mundo. Los Estados Miembros de la OIT tienen el deber de adoptar, aplicar y hacer cumplir la legislación nacional, a fin de velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los convenios ratificados relativos al sector marítimo se apliquen a toda la gente de mar y la protejan, teniendo en cuenta además otras normas internacionales del trabajo.

¹⁰ Comisión Paritaria Marítima de la OIT: *Cambios en el medio ambiente a bordo y en las características de empleo de la gente de mar*, 26.ª reunión, Ginebra, 1991.

¹¹ El 46,9 por ciento de la gente de mar se compone de oficiales y el 53,19 por ciento, de marineros. Esta cifra no incluye a la gente de mar que no desempeña funciones de maniobra y navegación. Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO) y Cámara Naviera Internacional (ICS): *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015). Este informe contiene la información más completa sobre la oferta mundial de gente de mar que tuvo a su disposición la Oficina para redactar el presente informe.

¹² Esta cifra se basa en los convenios colectivos de la ITF suscritos con los armadores de buques de cruceros.

-
6. El MLC, 2006 (Convenio en el que se refunden anteriores convenios y recomendaciones relativos al sector marítimo) establece las condiciones mínimas de trabajo decente en el sector. Al 16 de noviembre de 2018, este Convenio había sido ratificado por 88 Estados Miembros de la OIT. En los artículos III y IV del Convenio, conocidos generalmente como «la Carta de derechos para la gente de mar», se establecen los derechos y principios fundamentales y los derechos en el empleo y sociales de la gente de mar, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente. El Convenio establece los derechos de la gente de mar con respecto a prácticamente todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo, como por ejemplo: la edad mínima, los acuerdos de empleo, las horas de trabajo o de descanso, el pago de salarios, las vacaciones anuales pagadas, la repatriación, la atención médica a bordo, los servicios de contratación y de colocación, el alojamiento, la alimentación y el servicio de fonda, la protección en materia de seguridad y salud, la prevención de accidentes y los procedimientos de tramitación de quejas.
 7. El MLC, 2006 prevé la inspección y la certificación por el Estado del pabellón de las condiciones de vida y de trabajo en los buques. También prevé la inspección, por los Estados rectores del puerto, de los buques de bandera extranjera que los visitan. La amplia ratificación y aplicación del Convenio ha contribuido, y sigue contribuyendo, a mejorar las condiciones generales de la gente de mar, lo cual debería utilizarse para atraer a nuevos trabajadores en el sector y retener a los trabajadores con experiencia.
 8. El Programa de Trabajo Decente de la OIT se centra en facilitar el acceso al trabajo decente garantizando la igualdad, la dignidad y unas condiciones de trabajo seguras para todos los trabajadores, como se refleja en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8: Trabajo decente y crecimiento económico. La igualdad de género y la no discriminación son los ejes de política transversales en que se apoya el Programa de Trabajo Decente para lograr que todos los trabajadores disfruten de las mismas oportunidades en el mundo del trabajo.
 9. El diálogo social desempeña un papel fundamental en el objetivo de la OIT de trabajo decente para todos, lo cual comprende todos los tipos de negociación, consultas e intercambios de información entre trabajadores, empleadores y gobiernos sobre cuestiones del mundo del trabajo.

1.1.2. La Organización Marítima Internacional

10. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Marítima Internacional (OMI) es responsable de la seguridad y la protección del transporte marítimo y de la prevención de la contaminación marina y atmosférica por parte de los buques. Prácticamente todos los convenios de la OMI tienen incidencia en las vidas de la gente de mar. Entre estos convenios cabe citar:
 - El Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación), promueve la seguridad de la vida humana y los bienes en el mar mediante el establecimiento de normas internacionales de formación, titulación y guardia de la gente de mar.
 - El Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (Convenio SOLAS), 1974, enmendado, establece los requisitos mínimos de seguridad de los buques mercantes, aplicables a partir del proceso de construcción y a las operaciones y al equipo de a bordo.
 - El Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (Convenio MARPOL) es el principal convenio internacional que trata sobre la prevención de la contaminación del medio ambiente marino causada por los buques por causas accidentales u operacionales.

Hay otros convenios y códigos obligatorios de la OMI, así como resoluciones y otros instrumentos de la Asamblea de la OMI, que inciden también en las condiciones del trabajo en el mar.

1.1.3. Memorandos de entendimiento sobre el control por el Estado rector del puerto

11. A nivel mundial, existen nueve memorandos de entendimiento sobre el control por el Estado rector del puerto. Se trata de acuerdos regionales para dar cumplimiento a los convenios de la OMI y de la OIT y han contribuido a mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar, lo que comprende comprobaciones para asegurarse del pago de los salarios. También han contribuido (junto a otros tipos de inspecciones) a incrementar el número y la intensidad de las inspecciones de que son objeto los marinos, en particular, los oficiales superiores.

1.2. El mercado de trabajo globalizado

12. Se estima que en todo el mundo, el número de marinos disponibles para prestar servicios en buques dedicados a la navegación internacional asciende a 1 647 500. Se estima que el número de mujeres de mar corresponde a 1 por ciento de ese total ¹³. La composición de la fuerza de trabajo en los buques ha cambiado radicalmente, ya que se observa una disminución del número de marinos procedentes de países tradicionalmente marítimos y un aumento en la contratación de marinos procedentes de países «en desarrollo» ¹⁴.
13. Los mercados de trabajo nacionales se han hecho cada vez más sensibles a la evolución de los mercados mundiales. La contratación se organiza mediante una red mundial que vincula a los armadores, los gestores navales, los gestores de tripulaciones, las agencias de contratación y las instituciones de formación. Los cinco principales países suministradores de gente de mar son China, Filipinas, Indonesia, la Federación de Rusia y Ucrania ¹⁵.
14. La Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar establece, en su artículo 94, entre otras cosas, que «Todo Estado ejercerá de manera efectiva su jurisdicción y control en cuestiones administrativas, técnicas y sociales sobre los buques que enarbolan su pabellón». Con frecuencia, la gente de mar trabaja en buques que enarbolan pabellones de países extranjeros. «Algunos países tienen más buques que enarbolan su pabellón que gente de mar para maniobrarlos, y otros países tienen más gente de mar que lo que sus flotas nacionales requieren» ¹⁶. La cuestión relativa a si los Estados del pabellón ejercen un control sobre las cuestiones sociales y de trabajo, y el modo en que lo ejercen, ha sido objeto de preocupación para los mandantes de la OIT durante mucho tiempo. En 2002, se celebró una reunión de expertos de la OIT en la que se examinaron las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar a bordo de buques de registro internacional (categoría de Estado del pabellón que a

¹³ En este contexto, la expresión «gente de mar» se refiere a los oficiales o marineros titulados con arreglo al Convenio de Formación u otro tipo de marinos con cualificaciones o títulos expedidos de conformidad con las disposiciones de los organismos adecuados. BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

¹⁴ Generalmente la gente de mar es contratada desde países donde los costos de contratación son más baratos. T. Pawlik: «Maritime policy and the seafaring labor market», en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 14, núm. 1, abril de 2015), págs. 123 a 139.

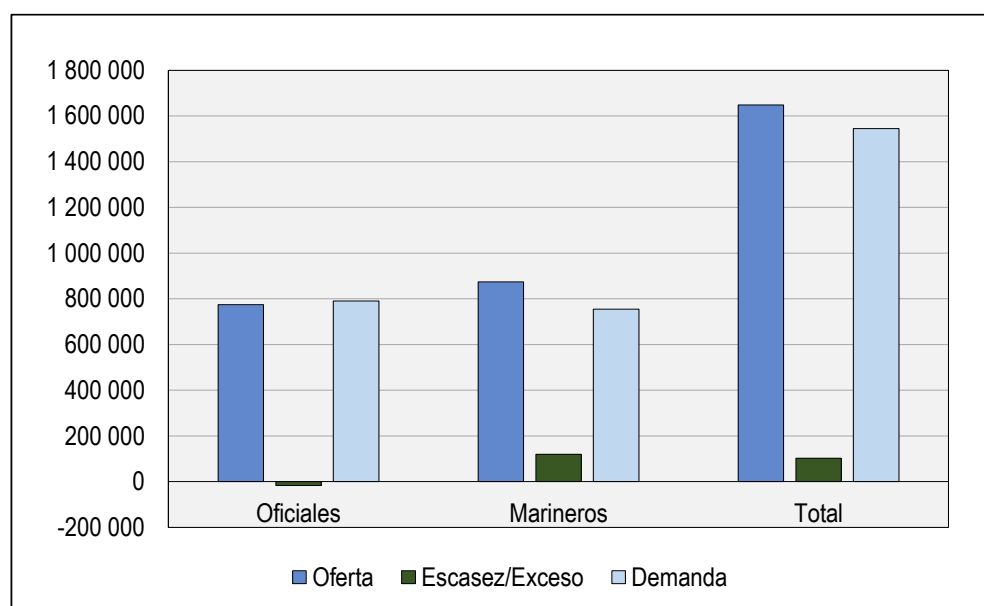
¹⁵ Cabe señalar que Ucrania no ha ratificado aún el MLC, 2006 (a octubre de 2018). BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

¹⁶ BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

menudo recurre, en una medida significativa, a la contratación de gente de mar de otros Estados). En la reunión se adoptó una Declaración general en la que se enumeran los principios y derechos del trabajo decente en el trabajo, y se subraya su importancia ¹⁷. Posteriormente, muchos de estos principios y derechos, si no todos, se tuvieron en cuenta en el MLC, 2006, pero será necesario que este Convenio sea ratificado por un número aún mayor de países y que sea aplicado plenamente para aprovechar plenamente todo su potencial.

15. Algunos países exigen que los buques que enarbolan su pabellón contraten a un determinado número de nacionales o que determinados puestos específicos (como el de capitán) sean ocupados por nacionales. Algunas leyes nacionales sobre cabotaje tienen por objeto asegurar que los bienes sean transportados por buques que enarbolan su pabellón, por ejemplo, en la Argentina y en Argelia ¹⁸. Otros países, como Chile o el Uruguay, establecen que todos los tripulantes, o un porcentaje de ellos, sean nacionales o residentes del Estado. La Ley sobre cabotaje de Nigeria establece que los buques deben «ser tripulados enteramente por nigerianos» ¹⁹.
16. En 2015, la demanda mundial de gente de mar se estimaba en 1 545 000 marinos. Como se muestra en el gráfico 1.1, la demanda supera la oferta de oficiales disponibles. Los tipos de buques con mayor demanda de oficiales son los buques de carga general (25 por ciento), los graneleros (19,4 por ciento) y los buques para actividades mar adentro (12,4 por ciento). Los tipos de buques con mayor demanda de marineros son los buques de carga general (30,1 por ciento), los graneleros (19,9 por ciento) y los buques de pasaje (9,9 por ciento) ²⁰.

Gráfico 1.1. Estimación de la oferta y la demanda mundial de gente de mar, 2015



Fuente: BIMCO e ICS: *Manpower report: the global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

¹⁷ OIT: *Reunión de expertos sobre las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar a bordo de buques de registro internacional*, informe final, Programa de Actividades Sectoriales de la OIT (Ginebra, 2002).

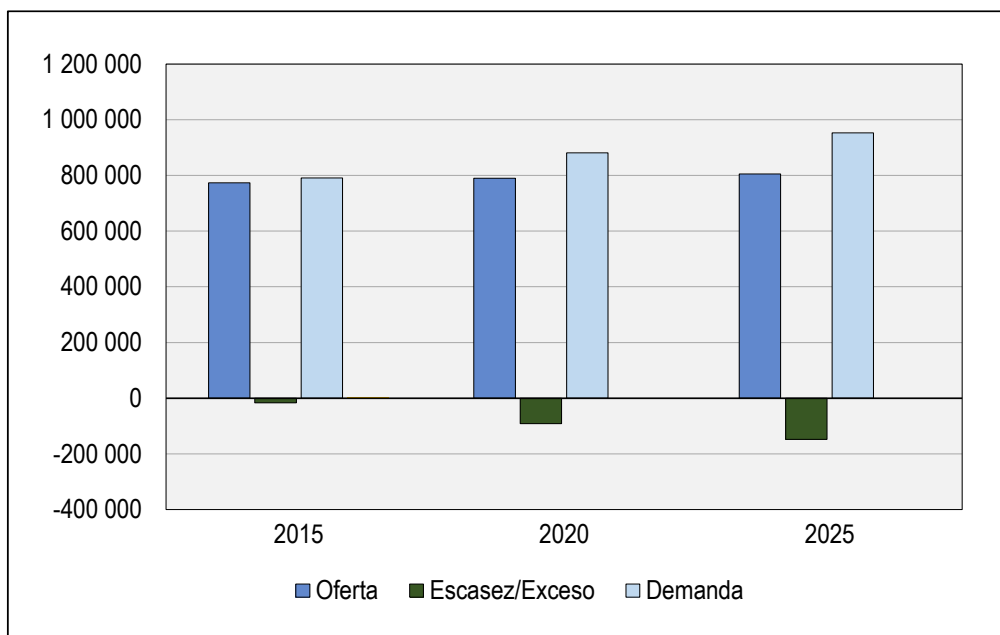
¹⁸ La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) describe «cabotaje» como «transporte marítimo entre dos puertos en el mismo país». Véase: UNCTAD: *Rethinking maritime cabotage for improved connectivity*, 2017.

¹⁹ Centro Internacional de los Derechos de la Gente de Mar: *Cabotage Laws of the World*, 2018.

²⁰ BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

17. El incremento del número de buques que se registra desde 2010 ha significado también un aumento de la demanda de oficiales (24,1 por ciento). Pero la demanda de marineros sólo ha aumentado un 1 por ciento ²¹.
18. Como se ilustra en el gráfico 1.2, se prevé que este equilibrio entre la oferta y la demanda de oficiales pasará de un 2,1 por ciento en 2015 a un 18,3 por ciento en 2025 ²². Este aumento en la demanda de oficiales variará en función de las necesidades específicas de los diferentes buques. Se estima que los buques que transportan gas natural licuado (GNL) y los que transportan gas licuado de petróleo (GPL), los portacontenedores y los buques de pasaje son los que registran la creciente demanda de oficiales ²³.

Gráfico 1.2. Previsión básica del equilibrio entre la oferta y la demanda de oficiales



Fuente BIMCO e ICS: *Manpower report: the global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

19. Las mejoras en el sistema de contratación y de formación de la gente de mar han reducido el «desaprovechamiento de oficiales». No obstante, es necesario que aumenten significativamente las cifras en materia de formación para que en el futuro no se produzca la escasez prevista de oficiales ²⁴. La contratación de oficiales ha disminuido en los últimos años, en particular, la de oficiales procedentes de países marítimos «tradicionales», debido a factores como «las elevadas tasas de desertión que se registran entre los cadetes durante o después de la formación [...] y, entre los oficiales superiores, cuando han pasado en promedio siete años de servicio en el mar y buscan puestos de trabajo en tierra» ²⁵.

²¹ De esta cifra, 790 500 son oficiales y 754 500 son marinos. BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

²² *Ibid.*

²³ *Ibid.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ *Ibid.*

-
20. La escasez de gente de mar que se prevé para el futuro subraya la necesidad de centrarse en los factores que contribuyen a atraer a personal cualificado y de asegurarse de que ese personal, y la gente de mar en servicio, desarrollen una carrera profesional satisfactoria en el sector marítimo.

1.3. Innovación tecnológica en el sector marítimo

21. En un informe de 1991 presentado a la Comisión Paritaria Marítima (JMC), la OIT ya señalaba los adelantos tecnológicos como la posible causa de la disminución de las oportunidades de empleo en el mar. Igualmente se citaban la automatización y otras innovaciones tecnológicas como factores que podían reducir las dotaciones y aumentar su aislamiento, al tiempo que aumentaba la necesidad de disponer de personal altamente cualificado ²⁶.

1.3.1. Tecnologías digitales

22. El sector marítimo ha hecho avances tecnológicos con la informatización de una gran parte de la gestión de datos y la utilización de telecomunicaciones de alta velocidad. La mayoría de los buques están equipados actualmente con sistemas de monitoreo por computadora o equipos de control con mayor capacidad de transmisión de datos. La digitalización describe la «transformación de los procesos y los modelos debido a cambios digitales y a posibles perturbaciones» ²⁷.
23. Los sistemas son ahora más eficientes, sofisticados y rápidos. Los avances tecnológicos han facilitado o sustituido parte de las labores de la tripulación, lo cual ha provocado una reducción gradual del número de miembros de la tripulación a bordo de los buques ²⁸.

1.3.2. Automatización

24. Cada vez se habla más sobre el futuro de la automatización a bordo de los buques, en particular en lo que respecta a la regulación de los buques automatizados y su impacto directo en el empleo. Esta cuestión se examinará más detenidamente en el capítulo 3. En la temática en torno a la automatización se analiza el impacto que tiene la automatización sobre las tareas, más que sobre los puestos de trabajo. En los estudios sobre esta cuestión se explica que al principio la automatización empezó a sustituir tareas manuales rutinarias, y luego fue un número cada vez mayor de otras tareas no rutinarias hasta que poco a poco sustituyó por completo empleos en los que se realizan tareas concretas y de escasa complejidad ²⁹. Algunos sostienen que — por medio de la automatización de ciertas tareas y procedimientos de trabajo — se puede reducir el error humano y mejorar la productividad ³⁰.

²⁶ Comisión Paritaria Marítima de la OIT: *Cambios en el medio ambiente a bordo y en las características del empleo de la gente de mar*, 26.ª reunión, Ginebra, octubre de 1991 (documento JMC/26/1).

²⁷ ICS: *Seafarers and digital disruption: The effect of autonomous ships on the work at sea, the role of seafarers and the shipping industry*, 2018.

²⁸ DNV GL: *Remote-controlled and autonomous ships position paper*, 2018.

²⁹ I. Nübler: *New technologies: a jobless future or golden age of job creation?*, 2016.

³⁰ Los errores humanos representan el 75 por ciento del valor de las sumas reclamadas por responsabilidad marítima en casi 15 000 sucesos analizados en un período de más de cinco años. Allianz Global Corporate & Specialty: *Global Claims Review: Liability in focus*, 2017.

25. Aunque todavía no se ha establecido una definición de «buques automatizados» y «buques sin tripulación», dichos términos no son sinónimos. La OMI define «buque marítimo autónomo de superficie» (MASS) como «todo buque que, en diversos grados, puede navegar sin depender de la interacción humana»³¹. La navegación autónoma se está haciendo realidad a través de diversos proyectos en curso, como el proyecto del *Yara Birkeland* (véase el recuadro 1.1), que es un buque portacontenedores autónomo en proceso de desarrollo. Hay otros proyectos, como el de la *Chinese Alliance for Unmanned Ships*, que, según las previsiones, pondrá en servicio su primer buque sin tripulación con fines comerciales en 2023³².

Recuadro 1.1
Buque autónomo *Yara Birkeland*

El *Yara Birkeland* es un buque portacontenedores de techo abierto de 120 TEU (unidades equivalentes a 20 pies). Será el primer buque de este tipo propulsado enteramente por energía eléctrica, sin ninguna emisión de CO₂, y diseñado para operar de manera autónoma y sin tripulación. Está previsto que, desde tierra, tres centros de control se han de encargar, cada uno, de diferentes aspectos de las operaciones del buque: la gestión de emergencias y de situaciones excepcionales; el monitoreo de las condiciones y las operaciones; la prestación de apoyo para la toma de decisiones; la vigilancia marítima y otros aspectos relativos a la seguridad del buque. Las fases de diseño ya se han completado y el viaje inicial se llevará a cabo con una tripulación que se irá reduciendo gradualmente hasta 2022, cuando el buque empiece a navegar de manera completamente autónoma.

Fuente: [Autonomous ship project, key facts about Yara Birkeland](#), Kongsberg Maritime.

26. Los MASS pueden tripularse con diferentes grados de interacción humana. El nivel de autonomía de los buques incidirá en el número de marinos necesarios para manejar los sistemas de a bordo, y en las competencias necesarias para ello. Los grados de automatización se indican en el gráfico 1.3. Un buque podrá navegar con diferentes grados de autonomía durante el mismo viaje³³.
27. Los buques automatizados despiertan cautela, de modo que al principio lo más probable es que los buques automatizados o semiautomatizados se utilicen para distancias cortas y cerca de la costa con apoyo por control remoto.

Gráfico 1.3. Grados de automatización

Buque con procesos automatizados y apoyo en la toma de decisiones	Buque controlado a distancia con gente de mar a bordo	Buque controlado a distancia sin gente de mar a bordo	Buque totalmente autónomo
• La gente de mar está a bordo para operar y controlar los sistemas y las funciones de a bordo • Algunas operaciones pueden estar automatizadas	• El buque se controla y opera desde otro emplazamiento • Hay gente de mar a bordo	• El buque se controla y opera desde otro emplazamiento • Hay gente de mar a bordo	• El sistema operativo del buque es capaz de tomar decisiones y de determinar acciones por sí mismo

Fuente: OMI: *La OMI comienza a abordar los buques autónomos*, 2018.

³¹ OMI: *IMO takes first steps to address autonomous ships*, 2018.

³² ICS, 2018, *op. cit.*

³³ OMI, 2018, *op. cit.*

-
28. El marco reglamentario y jurídico internacional que rige la navegación se ha visto y seguirá viéndose afectado por los avances tecnológicos. En el informe *CMI Position Paper on Unmanned Ships* se señalan los aspectos jurídicos problemáticos de la navegación sin tripulación. La OMI ha empezado hace poco a examinar cómo tratar la operación de los MASS en los instrumentos de la OMI. Este examen con fines reglamentarios abarcará las siguientes tareas: establecer definiciones preliminares de los MASS; determinar los grados de autonomía, y examinar los instrumentos actuales de la OMI y su aplicabilidad a buques con diferentes grados de autonomía ³⁴. También se estudiará el modo en que los MASS incidirán en el factor humano, en la tecnología y en las operaciones. En relación con estos últimos temas, la OMI lanzó recientemente un proyecto sobre el factor humano que los tendrá en cuenta en un examen que ha de efectuar de sus nuevos reglamentos y de los anteriores vigentes.
29. Actualmente hay una tendencia a utilizar tecnologías integradas y a automatizar las funciones, de modo que es necesario considerar cómo se ha de proceder con respecto a la dotación y a las operaciones de los buques. La demanda de tripulaciones altamente especializadas y cualificadas aumentará a medida que el sector avance con la digitalización de los sistemas de navegación de los buques. Los cambios tecnológicos están transformando los procesos de gestión de los buques y los patrones tradicionales de navegación ³⁵.

1.3.3. Los avances tecnológicos, el medio ambiente y los empleos verdes

30. El sector marítimo genera aproximadamente un 1 por ciento de las emisiones mundiales de dióxido de carbono. La OMI calcula que las mejoras tecnológicas y operacionales pueden reducir las emisiones de CO₂ en un 33 por ciento de aquí a 2050. En este sector, el concepto de ecologización está muy vinculado al debate sobre la automatización y la digitalización. La innovación tecnológica responde a una preocupación por reducir las emisiones de las actividades marítimas, y puede ser fuente de estabilidad medioambiental ³⁶. Ecologizar los empleos marítimos permitiría continuar con esos servicios haciendo un uso más eficiente de la energía y los recursos. Con el fomento de condiciones de trabajo decente — y la aplicación de medidas para atraer y retener a gente de mar cualificada — se puede reducir el número de accidentes marítimos y de incidentes de contaminación. Por lo tanto, el trabajo decente en el sector marítimo es fundamental para la protección del medio marino. En este contexto, se prevé una transformación de los tipos de empleo y la creación de nuevos perfiles profesionales. Habida cuenta de las reducciones previstas de las dotaciones en el mar como consecuencia del incremento de la utilización de los sistemas remotos de gestión y monitoreo de los buques, se prevé un aumento de los empleos en tierra.

³⁴ Lloyd's Register define los niveles de autonomía de los buques de flota mercante.

³⁵ S. Bhardwaj: «Technology, and the up-skilling or deskilling conundrum» en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 12, núm. 2, octubre de 2013), págs. 245 a 253.

³⁶ OCDE/ITF: *Decarbonising Maritime Transport: Pathways to zero-carbon shipping by 2035*, 2018.

2. Contratación

31. La OIT promueve prácticas de contratación que protegen, respetan y cumplen las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos internacionalmente reconocidos ³⁷. En 2014, la OIT puso en marcha la *Iniciativa para la equidad en la contratación* (ILO-FAIR) a fin de proteger los derechos de los trabajadores de prácticas de contratación fraudulentas y abusivas, entre otras. Con esta iniciativa se busca enriquecer el acervo mundial de conocimientos sobre las prácticas nacionales e internacionales de contratación; reforzar las leyes, las políticas y los mecanismos de control de la aplicación para fomentar prácticas de contratación equitativas; promover prácticas empresariales equitativas; y empoderar y proteger a los trabajadores. Para el sector marítimo, el Convenio MLC, 2006 prevé disposiciones detalladas sobre la contratación, en particular la regla 1.4 y las normas y pautas conexas (véase *infra*).

2.1. Atractivos del sector: factores que motivan a una persona a seguir una carrera marítima

32. La carrera marítima tiene muchos aspectos positivos y atractivos. Las profesiones marítimas permiten embarcarse en la aventura de vivir en el mar, viajar alrededor del mundo y tener una buena remuneración, flexibilidad y largos períodos de licencia. Otros factores que influyen en la decisión de convertirse en gente de mar son las condiciones de trabajo y de vida que existen a bordo de los buques. Estas condiciones pueden incluir: protección social y seguridad social; buenos sueldos; actividades a bordo del buque y, en algunos casos, acceso a Internet a bordo ³⁸. La perspectiva de una carrera larga y gratificante en el mar y la posibilidad de continuar esta carrera en tierra podría ser un atractivo para lanzarse en la carrera marítima ³⁹. Las compañías navieras logran mejores resultados en este sentido cuando tienen en cuenta las expectativas de desarrollo de carrera y los planes futuros de la gente de mar ⁴⁰.
33. En encuestas realizadas entre cadetes, éstos señalaron que los aspectos que les preocupan ante la idea de embarcarse son cuestiones como las interacciones multiculturales, la seguridad, la protección, la carga de trabajo/el estrés, la discriminación, el acoso y la soledad ⁴¹. La percepción que se tiene del sector marítimo suele ser negativa, ya que este sector sólo acapara la atención pública debido a catástrofes marítimas, informaciones sobre trata de personas o incidentes de piratería y abandono de gente de mar ⁴².

³⁷ OIT: *Principios generales y directrices para la contratación equitativa*, 2017.

³⁸ P. Arsenie y otros: *Recruitment and retention of seafarers – what calls to and keeps individuals in a career at sea?*, 13.^a Asamblea General Anual de la Asociación Internacional de Universidades Marítimas (IAMU), «Expanding Frontiers – Challenges and Opportunities in Maritime Education and Training», 2014.

³⁹ A. K. Jensen y otros: «The perception and image of shipping», en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 15, núm. 1, febrero de 2015), págs. 41-78.

⁴⁰ P. Arsenie y otros, 2014, *op. cit.*

⁴¹ K. Pike y otros: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust* (noviembre de 2016).

⁴² A. K. Jensen y otros, 2015, *op. cit.*

34. Como se indica en el recuadro 2.1, la OMI ha estado promoviendo las actividades laborales marítimas como una carrera profesional, por ejemplo, mediante la puesta en marcha de varios proyectos destinados específicamente a los jóvenes y las mujeres de mar. De esta manera se promueven condiciones de trabajo más favorables a la vida familiar, con el objetivo de atraer a más mujeres de mar. Estas medidas benefician a toda la gente de mar.

Recuadro 2.1
¡Hazte a la mar!

La campaña ¡Hazte a la mar!, fue lanzada por la OMI en noviembre de 2008 en asociación con: la Organización Internacional del Trabajo, la mesa redonda de organizaciones no gubernamentales del sector marítimo — BIMCO, ICS/ISF, INTERCARGO e INTERTANKO — y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte.

En la campaña se reconocía la importancia de crear una reserva de gente de mar competente y eficiente para atender la demanda futura. Por consiguiente, el objetivo de la campaña es promocionar las actividades laborales marítimas como una carrera atractiva para los jóvenes. Esto significa destacarlas como un sector que ofrece una carrera estimulante y gratificante, tanto en el mar como en el sector en conjunto.

Entre las actividades previstas se mencionó el establecimiento y mantenimiento de centros de formación, la prestación de apoyo a la gente de mar, con o sin experiencia en la profesión, durante su instrucción y formación, el fomento de las oportunidades disponibles para las mujeres de mar, la adaptación de las instalaciones a bordo en función del género, la promoción en los medios de comunicación y el apoyo a la campaña.

Esta iniciativa también alienta a los actores de la industria y a los gobiernos a preparar sus propias campañas para mejorar la contratación de gente de mar.

Fuente: OMI, OIT y otras entidades: [Go to Sea! A Campaign to attract entrants to the shipping industry](#).

2.2. Desarrollo profesional, educación y formación

35. En la regla 2.8 del Convenio MLC, 2006, se insta a los Estados Miembros a que elaboren políticas nacionales para promover las oportunidades de empleo, la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes de la gente de mar domiciliada en su territorio. En el párrafo 2 de la norma A2.8, se alienta a los Estados Miembros a que cuenten con políticas que ayuden a reforzar las competencias, las calificaciones y las oportunidades de empleo de la gente de mar. El Convenio MLC, 2006 contempla la formación de la gente de mar, tanto inicial como continua.
36. En la pauta B2.8 se establecen las distintas medidas que pueden adoptarse para promover los objetivos señalados en la norma A2.8, como la celebración de acuerdos sobre progresión profesional y formación en materia de aptitudes profesionales con un armador o con una organización de armadores, el mantenimiento de listas de gente de mar calificada y la promoción de oportunidades, a bordo y en tierra, para perfeccionar la formación y la educación.
37. La contratación en el sector marítimo debe cumplir las exigencias internacionales y nacionales respecto de los niveles de formación obligatorios requeridos para cada puesto que ha de ocupar un marino. La educación y formación de personas que puedan trabajar como marinos es un elemento importante que conviene considerar para paliar la escasez de ciertas categorías de gente de mar, en particular de oficiales. Los estudios indican que no hay problemas mayores de contratación en el sector en su conjunto, sino que éstos se circunscriben a los oficiales en el nivel de mando y a los oficiales calificados para trabajar en buques tanque quimiqueros y en buques para el transporte de gas natural licuado o gas licuado de petróleo ⁴³.

⁴³ BIMCO e ICS: [Manpower report: the global supply and demand for seafarers in 2015](#) (Londres, 2015).

-
38. La finalidad de la regla 1.3 del Convenio MLC, 2006, sobre formación y calificaciones, es asegurar que la gente de mar tenga la formación o las calificaciones necesarias para ejercer sus funciones a bordo de buques. No deberá permitirse que trabaje a bordo de un buque gente de mar que no haya completado su formación o no posea un certificado que acredite que tiene las competencias profesionales de conformidad con los instrumentos de carácter obligatorio adoptados por la OMI.
39. El Convenio de Formación prevé disposiciones mínimas sobre formación, titulación y guardia para la gente de mar. Los títulos contemplados en el Convenio de Formación se expiden a los aspirantes que «reúnan los requisitos necesarios en cuanto a períodos de embarco, edad, aptitud física, formación, competencia y exámenes», de conformidad con el Convenio.
40. Las mujeres y los hombres deben tener igualdad de acceso a la formación y la educación. Este objetivo se podría alcanzar mediante políticas de igualdad de oportunidades que se dirijan específicamente a las mujeres de mar y que fomenten un aumento del número de mujeres admitidas para recibir formación. Este aspecto se trata de manera más exhaustiva en el capítulo 4.
41. Los avances tecnológicos podrían provocar desfases en materia de competencias técnicas dado que la gente de mar podría llegar a tener dificultades para actualizarse y evolucionar al mismo ritmo que esos avances ⁴⁴. Esto podría aumentar las probabilidades de accidente si la gente de mar no está preparada para utilizar debidamente la nueva tecnología introducida en un buque ⁴⁵. La formación y capacitación continuas de la gente de mar son indispensables para asegurarse de que mejoran sus competencias y empleabilidad, lo que incluye las competencias tecnológicas ⁴⁶. Las respuestas de formación a los avances tecnológicos podrían abarcar la readaptación profesional, la reducción de la especialización o el perfeccionamiento de competencias de la gente de mar. «La reducción de la especialización» podría suponer que trabajadores menos calificados puedan realizar en adelante tareas para las que antes se requerían trabajadores altamente calificados; los trabajadores menos calificados podrían realizarlas apoyándose en la automatización ⁴⁷.
42. La capacitación de la gente de mar en nuevas tecnologías les permitiría aprovechar las nuevas oportunidades que ofrecen los avances tecnológicos continuos. La capacitación tecnológica y digital fue el segundo tipo de formación más solicitada por la gente de mar después de la formación de actualización sobre el equipo ⁴⁸. Las competencias profesionales que se consideraron más importantes en el contexto de la automatización fueron las de ingeniería, electrotécnica y los conocimientos profundos en sistemas de tecnología de la información y electrónica ⁴⁹.

⁴⁴ Futureautics Maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report*, 2018.

⁴⁵ H. Sampson & L. Tang: *New Shipboard Technology and Training Provision for Seafarers*, 2011.

⁴⁶ La [Recomendación sobre la formación profesional \(gente de mar\)](#), 1970 (núm. 137) dispone lo siguiente: «Deberían ponerse a disposición de los oficiales y del personal subalterno idóneos, según las necesidades, cursos de adaptación profesional, actualización, familiarización y perfeccionamiento, a fin de que puedan mejorar y ampliar sus calificaciones y conocimientos técnicos, mantenerse al corriente de las modificaciones tecnológicas, en particular la evolución en los buques automatizados, y responder a las exigencias de los nuevos métodos de trabajo a bordo».

⁴⁷ S. Bhardwaj, 2013, *op. cit.*

⁴⁸ Según indicó el 60 por ciento de los encuestados. Futureautics Maritime, 2018, *op. cit.*

⁴⁹ Nautilus Federation: *Future proofed? Autonomous shipping research*, 2018.

-
43. Los interlocutores sociales, las instituciones de educación/formación, los Estados del pabellón y los organismos internacionales reguladores deberían trabajar conjuntamente para analizar y evaluar las futuras necesidades en materia de competencias y formación.

2.3. Plazas para los cadetes ⁵⁰

44. En virtud del Convenio de Formación, la gente de mar debe seguir una formación dual en un instituto marítimo y a bordo de un buque para adquirir experiencia. En dicho Convenio se establece el período de embarco mínimo aprobado para las distintas categorías de la tripulación, que oscila entre seis y 36 meses. La disponibilidad de plazas para cadetes en un buque representa una oportunidad para proporcionar formación práctica a bordo. Además, la Conferencia de las partes en el Convenio de Formación celebrada en 2010 adoptó una resolución titulada «alojamiento para alumnos». En dicha resolución se insta a los propietarios de buque, compañías navieras y gestores navales a que proporcionen a los alumnos un alojamiento adecuado a bordo de sus buques. Esta disposición se adoptó al reconocerse la falta de un alojamiento adecuado y el obstáculo que ello supone para formar y retener a los alumnos para evitar las deserciones.
45. Hay varios factores que inciden en la disponibilidad de plazas para cadetes en los buques. Los buques pueden carecer de espacio suficiente para alojar a los cadetes a bordo, porque están diseñados con el fin de maximizar el espacio reservado para la carga y reducir al mínimo las tarifas portuarias que se calculan en función del arqueo bruto del buque ⁵¹. Otros factores son la falta de capacidad a bordo para la supervisión y tutoría, y los costos asociados a la facilitación de plazas para cadetes a bordo de un buque ⁵². En los casos en que se facilitan plazas para cadetes, las condiciones de trabajo de los alumnos pueden ser también un motivo de preocupación. La mayoría de los cadetes reciben un buen trato, sin embargo, algunos han sido tratados con demasiada severidad, o con hostilidad por parte de otros miembros de la tripulación, o han sido víctimas de explotación ⁵³.
46. Las respuestas a la encuesta institucional de educación y formación marítimas apuntaban a las dificultades que tenían los oficiales en formación y las instituciones de educación y formación marítimas para encontrar plazas a fin de permitir a los alumnos completar el período de embarco exigido. Estas dificultades se ilustran en el gráfico 2.1. Por ejemplo, en el caso de Australia, se ha señalado que no se está satisfaciendo la demanda de plazas para cadetes a bordo de los buques, lo que está produciendo «importantes obstrucciones en el suministro de gente de mar». Además, se señaló que se trataba de un asunto que afectaba a las instituciones de educación y formación marítimas de todo el mundo; algunas instituciones han hecho frente a esta situación recurriendo a prácticas como la programación de períodos cortos de formación a bordo de buques o el uso de modalidades alternativas de formación con simulador ⁵⁴.

⁵⁰ Los cadetes se consideran gente de mar según se define en el Convenio MLC, 2006.

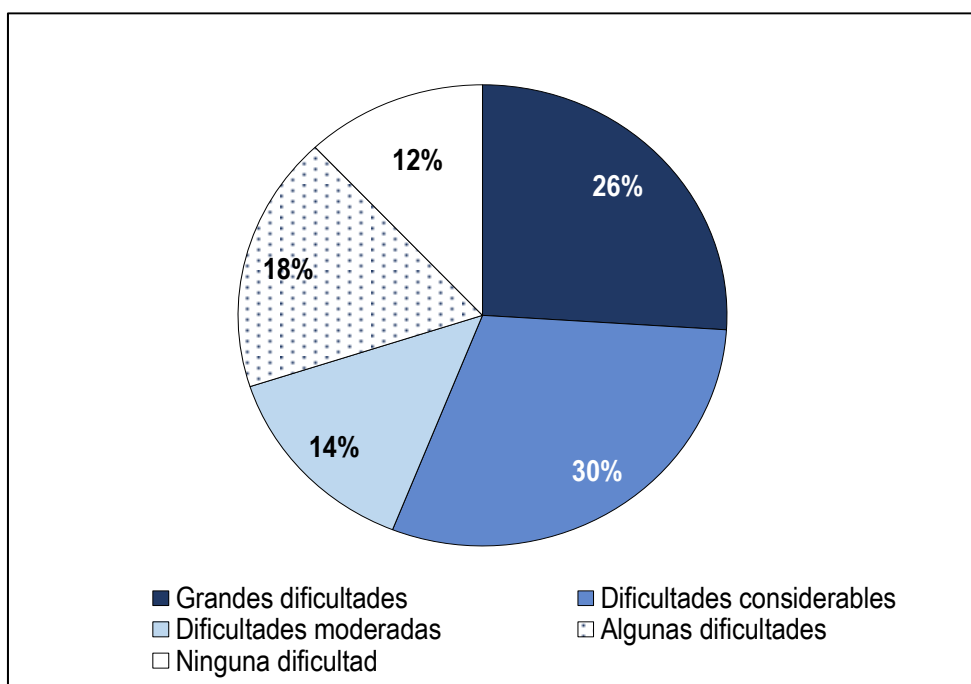
⁵¹ Esto está en consonancia con el Convenio internacional sobre arqueo de buques, 1969, de la OMI.

⁵² BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

⁵³ L. D. Caesar y otros: «Exploring the range of retention issues for seafarers in global shipping: opportunities for further research», en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 14, núm. 1, abril de 2015), págs. 141-157.

⁵⁴ S. Ghosh: «Management of berths at sea for seafarer students», en *Australian Journal of Maritime & Ocean Affairs* (vol. 5, núm. 1, enero de 2013), págs. 11-21.

Gráfico 2.1. Estimación de las dificultades que afrontan los oficiales en formación para conseguir una plaza a fin de realizar el período de embarco exigido para la titulación



Fuente: BIMCO e ICS: [Manpower report: the global supply and demand for seafarers in 2015](#) (Londres, 2015).

47. En 2017, la Autoridad Marítima Portuaria de Singapur introdujo un sistema para ayudar a las compañías navieras que facilitan plazas para la formación de cadetes (Training Berth Relief Support) ⁵⁵. Además, la Autoridad Marítima Portuaria — junto con SkillsFuture Singapore (SSG) y el Sindicato de Oficiales Marítimos de Singapur (SMOU) — proporcionaron fondos para los programas tripartitos de adjudicación de premios a la formación náutica e ingeniería marina a fin de ayudar a la gente de mar de Singapur a convertirse en oficiales de cubierta y de máquinas ⁵⁶.
48. Otro enfoque consiste en invertir en buques escuela. Por ejemplo, el T/S Piri Reis University es un buque escuela para cadetes turcos dedicados a la navegación comercial, que ofrece una solución a la escasez de plazas para cadetes. Con una capacidad para 400 cadetes, el buque dispone de un puente de formación, una sala de actos y aulas. Los cadetes también adquieren experiencia práctica y se forman una idea de la vida en el mar.
49. La aplicación efectiva de la legislación nacional o la organización de campañas para apoyar y propiciar la formación y oportunidades de los cadetes podrían ser decisivos para paliar la escasez prevista de gente de mar. Esas campañas alientan a las empresas a invertir en plazas de alojamiento a bordo para los cadetes en formación.

⁵⁵ Autoridad Marítima de Singapur: Autoridad Marítima Portuaria de Singapur, circular para la navegación dirigida a los armadores, 2017.

⁵⁶ «[Key Singapore cadet training programmes receive \\$10m funding over three years](#)», en *Seatrade Maritime News*, 2018.

2.4. Examen médico de la gente de mar

50. El Convenio MLC, 2006, y el Convenio de Formación disponen que la gente de mar debe poseer certificados de aptitud física⁵⁷. La gente de mar debe someterse a reconocimientos médicos periódicos y previos al embarque para preservar su propia salud y seguridad, y a efectos de la seguridad del funcionamiento del buque. El Convenio MLC, 2006 alude a las *Directrices para la realización de reconocimientos médicos periódicos y previos al embarque de los marinos*, OIT/OMS (reemplazadas por las *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, OIT/OMI)⁵⁸, que son las pautas que se recomienda seguir cuando se realicen los reconocimientos médicos de los candidatos a marino y de los marinos en servicio⁵⁹. Las Directrices suministran a las administraciones marítimas un conjunto de criterios reconocidos internacionalmente que utilizarán las autoridades competentes o bien directamente o bien como una base para elaborar normas nacionales; son un medio de ayuda para médicos, armadores, representantes de la gente de mar, la gente de mar y otras personas relacionadas con la realización de reconocimientos médicos.
51. Se alienta a los Estados del pabellón a que participen en los procedimientos de examen médico de la gente de mar que trabaje a bordo de buques que enarbolan su pabellón. Los médicos que realicen los reconocimientos deben gozar de plena independencia profesional en el ejercicio de sus funciones⁶⁰.

2.5. Proceso de contratación

52. Ciertas prácticas de contratación podrían fomentar las vocaciones profesionales en el transporte marítimo.

Entre tales prácticas cabe mencionar:

- formación práctica a bordo de buques para cadetes, con acceso a tecnologías de simulación actualizadas;
- importantes inversiones de los gobiernos y los interlocutores sociales en el establecimiento y fomento de programas de formación y capacitación;
- planes de carrera que permitan a la gente de mar calificada seguir ejerciendo una carrera en tierra, ya sea cuando alcanzan cierta edad y nivel de experiencia o durante ciertos períodos en el transcurso de su carrera en el mar;
- mejores condiciones de vida a bordo de los buques, y
- mejores prestaciones sociales para los trabajadores;
- reconocimiento de los títulos previstos en el Convenio de Formación en otros países⁶¹.

⁵⁷ MLC, 2006, regla 1.2.

⁵⁸ OIT/OMI: *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, revisadas en 2011 por el Grupo de Trabajo Mixto OMI/OIT sobre los reconocimientos médicos de la gente de mar y los botiquines a bordo de los buques.

⁵⁹ MLC, 2006, pauta B1.2.1.

⁶⁰ *Ibid.*, norma A1.2, párrafo 4.

⁶¹ Deloitte: *Challenge to the industry: Securing skilled crews in today's market place*, 2011.

2.5.1. La contratación de la gente de mar con arreglo al Convenio MLC, 2006

- 53.** La regla 1.4 del Convenio MLC, 2006, dispone que la gente de mar tendrá acceso, sin costo alguno, a un sistema eficaz, adecuado y sujeto a responsabilidad que le permita encontrar empleo a bordo de un buque.
- 54.** La principal obligación impuesta por la norma A1.4 es asegurarse de que los servicios de contratación y colocación operen de una manera ordenada que proteja y promueva los derechos de empleo de la gente de mar. Dichos servicios deben verificar que los acuerdos de empleo de la gente de mar sean conformes con la legislación aplicable y con los convenios colectivos. Con arreglo al MLC, 2006, pauta B1.4, párrafo 2, los servicios públicos y privados de contratación y colocación están obligados a llevar registros de la gente de mar calificada, contratada y colocada por su mediación, y a informar a la gente de mar de los derechos y obligaciones previstos en sus acuerdos de empleo. Es fundamental que los servicios de contratación y colocación cumplan con el Convenio MLC, 2006, a fin de asegurar la protección de la gente de mar frente a prácticas injustas de contratación.
- 55.** En virtud de la norma A1.4 del Convenio MLC, 2006, los Estados Miembros deberán velar por que las agencias de contratación y colocación lleven registros de los marinos colocados; les comuniquen los derechos y obligaciones previstos en sus acuerdos de empleo, y verifiquen que poseen las calificaciones y los documentos requeridos para el empleo de que se trate ⁶². La regla 5.3 dispone que los Estados Miembros deberán establecer sistemas eficaces de inspección y supervisión y procedimientos judiciales para asegurar el cumplimiento de sus responsabilidades en materia de suministro de mano de obra en virtud del Convenio MLC, 2006. Los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio MLC, 2006, tienen la obligación de velar por que los servicios de contratación y colocación que operen en su territorio cumplan con un conjunto de normas mínimas que promuevan prácticas de contratación equitativas ⁶³.
- 56.** Los armadores de buques que recurran a servicios de contratación y colocación de gente de mar deben asegurarse de que dichos servicios estén autorizados o certificados y reglamentados de conformidad con el Convenio MLC, 2006. En este Convenio se recomienda no recurrir a servicios de contratación establecidos en países que no hayan ratificado el Convenio ⁶⁴.
- 57.** La norma A1.4, párrafo 5, del Convenio MLC, 2006, dispone que los Estados Miembros deberán velar por que los servicios de contratación y colocación de la gente de mar en su territorio operen en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación, y en particular deberán:
- prohibir que se facturen a la gente de mar, directa o indirectamente y en su totalidad o en parte, los honorarios u otros emolumentos por concepto de contratación, colocación u obtención de un empleo. Los costos correspondientes a la obtención del certificado médico nacional obligatorio, de la libreta nacional de servicio y de un pasaporte o de

⁶² Convenio MLC, 2006, norma A.1.4, párrafo 5, c), apartados i), ii) y iii).

⁶³ *Ibid.*, párrafo 5.

⁶⁴ *Ibid.*, párrafo 9.

otros documentos personales de viaje similares (con exclusión del costo de los visados) correrán a cargo de la gente de mar ⁶⁵;

- prohibir que los servicios de contratación y colocación de gente de mar empleen medios, mecanismos o listas destinados a impedir que la gente de mar obtenga un empleo para el cual está calificada, o a disuadirla de ello ⁶⁶.

58. Las prácticas de contratación abusivas en algunos casos dan pie a situaciones de explotación laboral. El Convenio MLC, 2006, tiene por objetivo prevenir tales prácticas, y el requisito de registrar los servicios de contratación y colocación debería, con el tiempo, reducir los casos como los mencionados anteriormente.

59. Entre los abusos que cometen las agencias de contratación y que han sido denunciados, figuran, entre otros, los siguientes:

- servidumbre por deudas (para reembolsar las comisiones de contratación);
- elaboración de listas negras, por distintos motivos como:
 - constituir un sindicato o afiliarse al mismo o ejercer actividades sindicales legítimas (en violación del Convenio MLC, 2006, y del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), que garantiza a los trabajadores el derecho fundamental a la libertad sindical);
 - denunciar un trato injusto, malas condiciones de trabajo u otros problemas;
 - ser objeto de procedimientos disciplinarios pendientes;
- falsas informaciones sobre la naturaleza del trabajo y las condiciones de trabajo;
- retención del pasaporte, y
- deducciones salariales ilegales.

60. La gente de mar se muestra a menudo reacia a recurrir a los mecanismos de quejas del Convenio MLC, 2006, cuando las quejas tienen que ver con los servicios de contratación y colocación y con la responsabilidad de supervisión del Estado. Al parecer, los marinos no recurren a dichos mecanismos porque temen que esto limite sus futuras oportunidades de empleo y que se les tache de personas «problemáticas». En cambio, sí presentan quejas que preserven su anonimato, por ejemplo, por conducto de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, de otros sindicatos, o de los capellanes de puertos que a su vez las notifican a las autoridades competentes ⁶⁷.

2.5.2. Discriminación en el proceso de contratación

61. En el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT, el término discriminación se define como «cualquier distinción, exclusión o preferencia

⁶⁵ MLC, 2006, norma A1.4, párrafo 5, b).

⁶⁶ *Ibid.*, párrafo 5, a).

⁶⁷ Comisión Europea: *Service contract regarding a study on the implementation of labour supplying responsibilities pursuant to the Maritime Labour Convention (MLC 2006) within and outside the European Union*, 2015.

basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación». En el artículo 1, párrafo 1, *b)*, del Convenio se añade además que el término discriminación comprende cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

- 62.** De conformidad con el Convenio MLC, 2006, artículo III, los Estados Miembros deberán verificar que las disposiciones de su legislación respetan los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular el apartado *d)* «la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación». La pauta B1.4.1 invita a los Estados Miembros que mantengan un servicio público de contratación y colocación de gente de mar a que consideren la posibilidad de crear un mecanismo para recopilar y analizar datos sobre el mercado de trabajo marítimo — con inclusión de recopilación de información sobre edad y sexo sólo si se realiza con fines estadísticos o si se emplea en el marco de un programa destinado a impedir la discriminación basada en la edad o el sexo.
- 63.** La promoción del principio de igualdad de oportunidades y de trato a lo largo del proceso de contratación es un paso importante para eliminar la discriminación por motivos de género. El objetivo de las políticas de empleo es garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de contratación, así como en la formación y el desarrollo profesional, y en las condiciones de empleo y prestaciones ⁶⁸.
- 64.** Las situaciones de discriminación en el mercado de trabajo, por ejemplo, como la denegación de acceso a un empleo, a una formación, a ascensos y a la seguridad social constituyen problemas que pudieran tener que afrontar las trabajadoras lesbianas, los trabajadores gais, y los trabajadores y trabajadoras bisesuales y transgénero (LGBT, por sus siglas en inglés) ⁶⁹. No se dispone todavía de información detallada sobre la naturaleza y magnitud de la discriminación de los trabajadores LGBT en el sector marítimo.

⁶⁸ OIT: *Camino hacia la diversidad de género – Buenas prácticas empresariales*, 2017.

⁶⁹ OIT: *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*, Informe del Director General, Informe 1 (B), 96.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007.

3. Retención de la gente de mar en el empleo

65. El desarrollo de la carrera profesional, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, las condiciones de trabajo y de vida, el aislamiento y la soledad que generan los largos períodos a bordo de un buque, entre otros, son factores que pueden determinar el tiempo que un marino permanece en el mar. Para abordar el problema de la escasez de gente de mar y evitar que se produzca es necesario analizar qué factores retienen a estos trabajadores en el mar y qué dificultades hacen que quieran abandonar esta actividad prematuramente ⁷⁰. En una encuesta reciente, los marinos en formación señalaron que esperan pasar entre 10 y 15 años trabajando en el mar. Esta expectativa se corresponde con el tiempo real que los marinos permanecen prestando servicios en el mar antes de trasladarse a un trabajo basado en tierra ⁷¹.

3.1. Prácticas para retener a la gente de mar en el empleo

66. Entre los factores que influyen en la decisión de un marino de conservar y desarrollar una carrera profesional en el mar figuran la existencia de un entorno de trabajo seguro y con protección, condiciones de trabajo y de vida decentes, acceso a internet, protección social, atención médica, condiciones de empleo justas, apoyo por parte de la empresa a sus familiares, la posibilidad de trabajar en buques y sistemas de alta tecnología fáciles de utilizar y las perspectivas de progresión profesional a largo plazo ⁷².

67. Un estudio realizado en Viet Nam sobre las dificultades para contratar y retener en el empleo a la gente de mar reveló los motivos por los cuales los marinos están abandonando el sector: deficiencias del sistema utilizado para retener al personal, un sistema de ascensos y una cultura organizativa injustos, salarios bajos, y malas condiciones de trabajo ⁷³. Cuando no hay una cultura organizativa positiva y no se practica una buena gestión a bordo, es menos probable que los marinos sigan motivados para permanecer en la empresa ⁷⁴. Del mismo modo, las malas prácticas en materia de recursos humanos también pueden provocar que la gente de mar deje el sector. Entre ellas, cabe citar los casos de abandono de gente de mar por parte del armador, el atraso en el pago o el impago de los salarios, la insuficiencia de permisos para bajar a tierra y la falta de apoyo en tierra ⁷⁵.

68. Los cadetes pueden abandonar la actividad tras el período de formación por razones tales como la incapacidad para adaptarse a la vida en el mar o las dificultades inherentes a la formación. Se ha observado también que hay marinos que dejan el sector cuando su progresión profesional se estanca. Esto puede obedecer a diversas causas, como su falta de

⁷⁰ L. D. Caesar y otros, 2015, *op. cit.*, págs. 141-157.

⁷¹ ECSA y ETF: *Maritime Career Path Mapping 2013 Update*.

⁷² P. Arsenie y otros: *Recruitment and retention of seafarers – What calls to and keeps individuals in a career at sea?*, 13.^a Asamblea General Anual de la IAMU «Expanding Frontiers – Challenges and Opportunities in Maritime Education and Training», 2014.

⁷³ T. Nguyen, y otros: «Current Challenges in the Recruitment and Retention of Seafarers: An Industry Perspective from Vietnam», en *The Asian Journal of Shipping and Logistics* (vol. 30, núm. 2, agosto de 2014), págs. 217-242.

⁷⁴ ESCA and ETF: *The mapping of career paths in the maritime industries*, 2013.

⁷⁵ L. D. Caesar y otros, 2015, *op. cit.*

experiencia o la ausencia de posiciones de más alto rango. Asimismo, la gente de mar puede abandonar voluntariamente el sector por motivos personales, como las responsabilidades familiares ⁷⁶.

69. Como se indica en el recuadro 3.1, las compañías navieras tienen el propósito de mejorar el bienestar y las condiciones de trabajo, y de elaborar estrategias de retención para evitar que los marinos abandonen el sector, o para reducir el número de abandonos. Estas estrategias deberían orientarse a lograr la satisfacción en el trabajo, parámetro en el cual inciden factores como la diversidad de los puestos, el salario, la oportunidad de progresar profesionalmente, el desarrollo profesional y personal, y un buen ambiente de trabajo ⁷⁷.

Recuadro 3.1

Prácticas utilizadas para retener a la gente de mar en el empleo

Los estudios sobre los factores que son determinantes para retener a la gente de mar han puesto de relieve las siguientes características: procesos de contratación justos, cultura organizativa favorable a los asalariados y perspectivas de carrera a largo plazo.

Una de las compañías navieras más importantes del mundo atribuye su nivel de retención, que alcanza el 98 por ciento, a los cinco factores siguientes:

- capacitación destinada a toda la gente de mar: cursos de formación y desarrollo profesional, desarrollo de la capacidad de liderazgo, fomento del trabajo en equipo y capacitación cultural de la tripulación de categoría superior;
- condiciones de trabajo a bordo decentes;
- comunicación de la dirección/el empleador con la tripulación, con oportunidades para que éstos expresen sus opiniones;
- oportunidades de tener un empleo a largo plazo y estable, y
- pago puntual de los salarios.

Fuente: Futurenautics Maritime: [Crew Connectivity 2018 Survey Report](#), 2018, y A. Papachristou y otros: «[The role of communication to the retention of seafarers in the profession](#)», en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 14, núm. 1, abril de 2015), págs.159-176.

3.2. Movilidad profesional

70. La educación y la formación continuas de la gente de mar — es decir, la combinación de la experiencia práctica con la formación teórica — pueden ayudarle a adquirir calificaciones reconocidas a nivel nacional e internacional que le permitan avanzar profesionalmente. En el párrafo 3 de la norma A2.8 del MLC, 2006, se pide a los Estados Miembros que mantengan consultas con las organizaciones de armadores y de gente de mar para establecer objetivos claros con respecto a la orientación profesional, la educación, la formación y la formación continua de la gente de mar. Asimismo, en el apartado 1, c), de la pauta B2.8.1 se hace un llamamiento en favor del perfeccionamiento de la formación y educación de la gente de mar con objeto de desarrollar sus aptitudes profesionales y las competencias transferibles a fin de encontrar y conservar un trabajo decente, mejorar las perspectivas individuales de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo en el

⁷⁶ S. Cahoon y otros: «Human resource practices in seafaring: Opportunities for improving retention», en Jingjing Xu (directores de publicación): *Contemporary Marine and Maritime Policy* (Nova Science Publishers, Inc., 2014), págs. 86-103.

⁷⁷ C. L. Tsai: «Determinant of work performance of seafarers», en *Maritime Business Review* (vol. 2, núm. 1, 2017), págs. 36-51.

sector marítimo. La formación básica y el perfeccionamiento ulterior dotan a los marinos de las competencias profesionales y los conocimientos necesarios para llevar a cabo sus tareas con eficiencia y reunir las condiciones para obtener ascensos, cuando surge esta posibilidad. En algunos casos, los marinos asumen el costo de la formación, además de utilizar tiempo de su licencia por vacaciones para asistir a los cursos ⁷⁸.

71. En el marco de la formación, se debería tomar en consideración la capacidad de la gente de mar para adquirir calificaciones que les abran oportunidades de trabajo tanto a bordo de los buques como en tierra, para asegurarse de que puedan participar en la actividad del sector, incluso si no están trabajando en el mar. Sensibilizar a los marinos sobre la posibilidad de pasar de un empleo en el mar a un empleo en tierra les permitiría conocer los planes de carrera profesional del sector marítimo ⁷⁹.

3.3. Licencia por vacaciones, interrupción del servicio y reincorporación

72. En virtud del MLC, 2006, la gente de mar tiene derecho a disfrutar de vacaciones (regla 2.4), lo que comprende permisos anuales para bajar a tierra, con el fin de favorecer su salud y bienestar. Asimismo, en el párrafo 2 de la pauta B2.4.1 del Convenio se dispone que, con arreglo a las condiciones que se determinen en un convenio colectivo o que establezca la autoridad competente, las ausencias del trabajo para asistir a cursos autorizados de formación profesional marítima o las ausencias por lesión o enfermedad o por maternidad deberían contarse como parte del período de servicio.
73. El acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra son elementos decisivos para el bienestar de la gente de mar. Sin embargo, los marinos siguen teniendo dificultades para obtener este permiso y transitar en ciertos puertos y terminales. La incapacidad de poder viajar con facilidad o de acogerse al permiso básico en tierra, o bien la dificultad para obtener trabajo por restricciones de visado son factores que pueden disuadir a las personas interesadas en incorporarse a la fuerza laboral marítima. El Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), ha sido ratificado por 35 países ⁸⁰. Este Convenio pretende remediar esta situación, facilitando el permiso para bajar a tierra y la circulación de la gente de mar en el marco profesional. El amplio nivel de ratificación y aplicación de este Convenio — que ha sido ratificado no sólo por Estados del pabellón y por Estados suministradores de mano de obra, sino también por Estados rectores del puerto (sobre todo por Estados con un intenso tráfico de buques) — debería mejorar las vidas de los marinos que hasta entonces tenían una capacidad restringida para obtener permisos para bajar a tierra y viajar en el marco de su actividad laboral. Al respecto, la regla 4.4 del MLC, 2006, establece que los Estados Miembros deberán velar por que las instalaciones de bienestar en tierra, si las hay, sean de fácil acceso.
74. La gente de mar puede tener que interrumpir su carrera profesional por diversas causas, como decisiones personales, factores económicos, problemas de salud, pérdida del empleo o dificultades familiares, por citar sólo algunas. Esta interrupción puede ocurrir en cualquier momento, y en más de una ocasión, a lo largo de su carrera. Tras la interrupción, la gente de mar puede ya sea reincorporarse a su puesto o pasar a trabajar en tierra, o bien abandonar

⁷⁸ H. Sampson y L. Tang: *New Shipboard Technology and Training Provision for Seafarers*, 2011.

⁷⁹ Futurenautics Maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report*, 2018.

⁸⁰ Cifra actualizada a 31 de octubre de 2018. OIT: *Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm.185)*.

completamente el sector. Los marinos que se reincorporan después de haberse alejado del mar por un tiempo lo hacen por diversas razones como, por ejemplo, el hecho de no poder acostumbrarse a la vida en tierra, la falta de oportunidades profesionales, a su preferencia por el trabajo en el mar como forma de vida o por razones económicas ⁸¹.

75. En el Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946 (núm. 71), se hace un llamamiento a los Estados Miembros para que establezcan o mantengan, de acuerdo con su legislación nacional, un régimen de pensiones para la gente de mar que se retire del servicio marítimo. Si bien este Convenio ha sido ratificado por 13 países, entre ellos algunos Estados del pabellón importantes, como Panamá, Noruega y Grecia, no fue revisado por el Convenio MLC, 2006 (artículo X, MLC), razón por la cual carece del amplio ámbito de aplicación que tiene el MLC, 2006. No obstante, en el MLC, 2006, se establece el requisito de que todos los Estados parte deben proporcionar a toda la gente de mar que tenga residencia habitual en su territorio por lo menos tres de las nueve ramas de protección en materia de seguridad social (regla 4.5 y norma A4.5, párrafos 1 y 2). Así, pues, el MLC, 2006, establece una norma mínima con respecto a la seguridad social de la gente de mar, que puede comprender, o no, las pensiones de vejez. En consecuencia, el derecho a una pensión, que constituye un factor para retener a la gente de mar en el empleo, depende de la legislación del país de residencia del marino, así como de la política de la empresa, la cual, por su parte, depende de la legislación del Estado del pabellón del buque en el que el marino esté empleado.

3.4. Trabajo en tierra

76. La mayoría de la gente de mar en activo no prevé permanecer en el mar durante el resto de su vida profesional ⁸². La experiencia que han adquirido estos marinos en el mar podría abrirles oportunidades en la comunidad marítima en tierra si se adoptan medidas que aseguren una transición fluida para trabajar en compañías navieras, autoridades marítimas y otras entidades relacionadas con el sector.
77. La gente de mar no sabe con certeza si tiene posibilidades de llevar una carrera exitosa en tierra después de haber trabajado un tiempo en el mar ⁸³. Si se le brinda más información sobre este cambio profesional, la gente de mar podría ver con la claridad necesaria cómo proceder para que esa transición sea exitosa. Los programas de capacitación existentes podrían reformarse para instituir actividades de formación que permitan pasar del trabajo en el buque al trabajo en tierra. La posibilidad de adquirir competencias profesionales o calificaciones transferibles también permitiría que la gente de mar pueda trabajar en tierra habiendo adquirido las competencias necesarias. A este respecto, se ha propuesto incluir cursos de gestión en la formación marítima ⁸⁴.

⁸¹ ECSA y ETF, 2013, *op. cit.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ P. Bhargava: «[How to Quit Sea Life and Settle Ashore?](#)», en *Marine Insight*, 26 de abril de 2018.

⁸⁴ Éstos podrían incluir cursos de gestión empresarial y comercial. Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF): *ETF Policy on Training and Recruitment in Maritime Transport*, 2010.

3.5. La vida en el mar

78. Como se indicó antes, las condiciones de trabajo y de vida a bordo de un buque pueden influir en el tiempo que un marino desea pasar en el mar. A veces, la gente de mar trabaja muchas horas, con niveles elevados de estrés y cansancio. El abuso del alcohol y el consumo de drogas, las enfermedades infecciosas, la violencia y el acoso son otros tipos de peligros a los que la gente de mar se ve ocasionalmente expuesta. Pero los marinos también tienen experiencias positivas cuando están embarcados. Una encuesta reveló que, en una escala de 1 a 10, el promedio de felicidad de la gente de mar se situaba en 6,56. Los encuestados destacaron que esta profesión los hacía sentirse orgullosos, les aportaba un sostén para sus familias y la camaradería propia de la vida a bordo de un buque ⁸⁵.
79. El bienestar se ha convertido en una preocupación cada vez más importante para la gente de mar a medida que se han ido acortando los permisos para bajar a tierra. La rápida rotación en los puertos, las tripulaciones más pequeñas y los horarios prolongados e irregulares siguen siendo la norma, y todo ello puede tener efectos negativos en el bienestar mental, físico y emocional de la gente de mar ⁸⁶. En la pauta B3.1.11 del MLC, 2006, se recomienda una lista de instalaciones de esparcimiento que podrían establecerse a bordo del buque, cuando resulte factible. Se trata, por ejemplo, de bibliotecas, equipamientos deportivos o instalaciones para nadar.

3.5.1. Seguridad y salud en el trabajo

80. En general, la seguridad y salud en el trabajo (SST) se define como la ciencia de la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los riesgos derivados del lugar de trabajo que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta su posible impacto en las comunidades cercanas y el medio ambiente en general ⁸⁷.
81. La OIT aboga por la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo de la gente de mar con el fin de reducir al mínimo su exposición a los peligros y riesgos en el trabajo a bordo de los buques, conforme a lo establecido en el MLC, 2006, regla 4.3 y disposiciones conexas del Código del MLC, 2006 (norma A4.3 y pauta B4.3). La norma A4.3 regula las medidas de protección de la seguridad y salud y de prevención de accidentes que deben ser adoptadas en las orientaciones nacionales con respecto a temas como la formación de la gente de mar, las políticas y programas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de buques, la inspección, notificación y corrección de las condiciones inseguras, y los accidentes del trabajo a bordo.
82. Las *Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del MLC, 2006*, complementan las disposiciones anteriores. En particular, aportan información práctica a los Estados del pabellón para que la recojan en su legislación nacional y en otras medidas utilizadas para aplicar la regla 4.3 y las disposiciones correspondientes del Código del MLC, 2006, así como en otras disposiciones pertinentes en virtud de las reglas 3.1 y 1.1. En estas pautas también se destaca hasta qué punto la seguridad del buque y unas condiciones

⁸⁵ The Mission to Seafarers: *Seafarers Happiness Index, Quarter 2 2018*, 2018.

⁸⁶ B. Özsever y L. Tavacioğlu: «Analysing the effects of working period on psychophysiological states of seafarers», en *International Maritime Health Journal* (vol. 69, núm. 2, 2018), págs. 84-93.

⁸⁷ OIT: *Estudio General relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), a la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), y al Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*, Informe III (Parte 1B), 98.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009 («Estudio General sobre seguridad y salud de los trabajadores»).

de trabajo y de vida a bordo seguras y decentes dependen de: una buena gestión y comunicación entre el personal de a bordo y de tierra, los períodos de descanso, la nutrición y el alojamiento.

- 83.** La naturaleza del trabajo en los buques, incluyendo el transporte de mercancías peligrosas, pone en riesgo a la gente de mar y podría actuar como un elemento disuasorio para trabajar a bordo, especialmente si no existen políticas en materia de SST o éstas no se aplican adecuadamente. Los Estados del pabellón tienen la responsabilidad de asegurarse de que la gente de mar que trabaje a bordo de buques que enarbolan su pabellón tenga protección de la salud en el trabajo y de que las condiciones a bordo sean seguras e higiénicas. Esto incluye elaborar orientaciones nacionales para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques que enarbolan el pabellón del Estado Miembro.
- 84.** Las horas de trabajo y el trabajo están regulados en la norma A2.3 del MLC, 2006. La fatiga de los marinos puede deberse a un número excesivo de horas de trabajo y a la reducción del número de tripulantes. Al determinar, aprobar o revisar los niveles de dotación, las autoridades competentes deberán tener en cuenta la necesidad de minimizar los horarios excesivos o de evitarlos para asegurar a la gente de mar un descanso suficiente y limitar la fatiga ⁸⁸. El proyecto Martha, que fue presentado a la OMI en 2017, puso de relieve el aumento constante de los niveles de fatiga entre la gente de mar. En sus conclusiones se mencionan entre otras cosas las repercusiones que tiene la fatiga sobre el rendimiento y la motivación de la gente de mar y sobre el funcionamiento y la eficiencia de los buques ⁸⁹.
- 85.** Los armadores tienen, entre otras cosas, la responsabilidad de asegurarse de que el capitán cuente con apoyo suficiente para llevar a cabo su función de gestionar la SST a bordo. El establecimiento efectivo de comités de seguridad a bordo permitirá crear a bordo el entorno de trabajo seguro que se precisa. La mejora continua de las políticas y programas de SST con miras a la adopción de medidas de prevención y a la evaluación de los riesgos por parte de los armadores y las autoridades competentes exige que se hagan inversiones para realizar investigaciones tecnológicas y marítimas ⁹⁰.
- 86.** Por otra parte, de conformidad con el MLC, 2006, la autoridad competente debe velar por que en todos los procesos de notificación y de investigación relacionados con cuestiones de SST se respete el carácter confidencial de los datos sobre la gente de mar (por ejemplo, los datos médicos). Se alienta a las compañías navieras a que instauren políticas de salud reproductiva, y a que faciliten medios que permitan que la gente de mar pueda tratar confidencialmente esta cuestión con el personal médico.
- 87.** La gente de mar puede verse expuesta a enfermedades de transmisión sexual (ETS) y al virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). La educación para la salud se considera como una herramienta eficaz para concientizar sobre la cuestión del VIH y las ETS y reducir el riesgo de exposición. Debido a que los marinos pasan largos períodos de tiempo en el mar, tienen un acceso limitado a material educativo. No obstante, podrían organizarse campañas a bordo y cursos en línea para concientizarlos más con respecto a la transmisión de las ETS y el VIH

⁸⁸ MLC, 2006, regla 2.7, párrafo 1, y norma A2.7.

⁸⁹ The Centre of Maritime Health and Society, Universidad del Sur de Dinamarca y otros: *Project Martha: The Final Report*, 2017.

⁹⁰ OIT: *Pautas para la aplicación de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006*, Ginebra, 2015.

y a las medidas de prevención ⁹¹. Si toda la gente de mar tiene acceso a anticonceptivos y a preservativos se podría prevenir la propagación de enfermedades de transmisión sexual.

88. Otro problema muy importante relacionado con la salud es el de la salud mental y el bienestar. Los largos períodos que los marinos permanecen en el mar, el número reducido de tripulantes y las breves escalas en los puertos son factores que contribuyen a la sensación de aislamiento social que experimenta la gente de mar. Las condiciones de vida en el mar, las limitaciones para mantenerse en contacto con sus familias o amigos y la distancia del hogar son algunos de los factores que, al parecer, contribuyen al suicidio de la gente de mar ⁹². En 2018, se emprendieron iniciativas para sensibilizar sobre la importancia de la salud mental. En particular, el tema elegido para el Día de la gente de mar de 2018 (25 de junio) fue el bienestar de la gente de mar. La campaña, encabezada por la OMI, se centró en informar sobre las formas de tratar el estrés y otros problemas mentales. La publicación *Psychological Wellbeing at Sea*, de la Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN), da pautas a la gente de mar sobre cómo mejorar su bienestar cuando se encuentra a bordo del buque ⁹³.

3.5.2. Diversidad y discriminación

89. La noción de discriminación en el lugar de trabajo se refiere a la diferencia de trato basada en las características personales de un individuo en lugar de sus calificaciones o habilidades profesionales ⁹⁴. El MLC, 2006, alienta a los Estados Miembros a tener en cuenta los intereses de la gente de mar que trabaja a bordo de un buque y proviene de entornos religiosos, culturales y sociales diferentes y distintivos.
90. El trabajo en un entorno multicultural a bordo de un buque obliga a la gente de mar a adaptarse a diferentes idiomas y prácticas culturales. La comunicación a bordo del buque es vital para la seguridad del buque y la tripulación, porque una persona incapaz de comunicarse eficazmente en situaciones de emergencia puede poner en peligro a la gente de mar. Deberían tenerse debidamente en cuenta las dificultades que surgen cuando las tripulaciones están integradas por miembros de distintos orígenes y nacionalidades ⁹⁵. La discriminación cultural — que ocurre cuando la gente de mar puede verse expuesta a prácticas laborales injustas, a un trato desigual en materia de salarios, condiciones contractuales y en función de su nacionalidad — tiene repercusiones negativas en la capacidad para retener en el empleo a la gente de mar. En algunas circunstancias, se le deniegan oportunidades de ascenso cuando la clasificación depende de su nacionalidad u origen étnico ⁹⁶.

⁹¹ I. Grappasonni y otros: «Survey on HIV risk perception and sexual behaviours among seafarers», en *International Maritime Health* (vol. 62, núm. 2, 2011), págs. 131-137.

⁹² A. Mellbye y T. Carter: «Seafarers' depression and suicide», en *International Maritime Health* (vol. 68, núm. 2, 2017), págs. 108-114.

⁹³ Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN): *Psychological wellbeing at sea*, 2017.

⁹⁴ M. Lansky y otros (editores): *Women, gender and work: Social choices and inequalities*, vol. 2, Ginebra, 2017.

⁹⁵ OIT, 2015, *op. cit.*

⁹⁶ S. Cahoon y otros, *op. cit.*

-
91. El resumen del proyecto «Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM)» (Género, empoderamiento y tripulaciones multiculturales) puso de relieve las experiencias de cadetes que trabajaban a bordo de buques con tripulaciones multiculturales. Algunos cadetes comentaron sobre las dificultades que pueden plantearse cuando se trabaja en buques con una tripulación multicultural. Otros tenían opiniones más positivas, como una cadete entrevistada que afirmaba disfrutar trabajando con tripulaciones mixtas, y veía como un aliciente la formación y el apoyo que le brindaban. Se dijo también que la mezcla de culturas amplía los horizontes y promueve la tolerancia y el espíritu de apertura. Gracias al contacto con colegas de diferentes países, la gente de mar podía ampliar su red de contactos personales y profesionales ⁹⁷.
92. En el proyecto se señalaba que el aislamiento podía ser consecuencia de las tripulaciones multiculturales. Las personas con orígenes similares forman grupos, lo que reduce la interacción social, y afecta sobre todo a las personas que no comparten nacionalidad con ninguna otra persona a bordo. El proyecto recomendaba que las empresas navieras tuvieran en cuenta la «mezcla cultural a bordo para lograr el mejor entorno de trabajo» ⁹⁸. Además, se recomendaba introducir «asignaturas interpersonales», como cursos de humanidades, en el plan de estudios de los institutos de educación y formación marítimas para facilitar y promover la igualdad de género y la sensibilización cultural en dichos institutos ⁹⁹.
93. La organización «Human Rights at Sea» defiende la existencia de un entorno de trabajo seguro para todos, incluidos los trabajadores LGBT, como parte de la responsabilidad social de las empresas ¹⁰⁰. Las actividades de sensibilización y la promoción del diálogo social en torno a cuestiones que afectan a la gente de mar LGBT — como los actos de violencia, discriminación, acoso, intimidación, violencia sexual y violación contra personas LGTB — ¹⁰¹ ayudarían a abordar esta cuestión y a encontrar soluciones para garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes a la gente de mar LGBT a bordo de buques. Las campañas, la cobertura mediática, la negociación colectiva, las políticas contra la discriminación, y la formación influyen en la actitud hacia los derechos de la gente de mar LGBT.

3.5.3. Violencia y acoso

94. La violencia y el acoso en el mundo del trabajo incluyen aspectos físicos, psicológicos y sexuales, y pueden menoscabar la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de la víctima. La violencia y el acoso en el trabajo pueden tener consecuencias físicas y emocionales. La ansiedad, la depresión y los trastornos del sueño son algunos de los efectos de la violencia y el acoso, y repercuten negativamente en el bienestar de la víctima y en su desempeño

⁹⁷ K. Pike y otros: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust* (noviembre de 2016).

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ C. Dragomir y otros: *Report IAMU 2017 Research Project No. 20170305 Gender Equality and Cultural Awareness in Maritime Education and Training (GECAMET)*, Tokio, 2018.

¹⁰⁰ Human Rights at Sea: *LGBT in the Maritime Environment*, 2015.

¹⁰¹ *Ibid.*

laboral ¹⁰². Una encuesta realizada por Nautilus International en 2010 reveló que el 43 por ciento de los encuestados había experimentado intimidación, acoso o discriminación ¹⁰³.

95. Las enmiendas al MLC, 2006, relativas a la protección de la gente de mar contra el acoso y la intimidación se aprobaron en 2016 y entrarán en vigor en 2019. De conformidad con la pauta B4.3.1, la autoridad competente debería velar por que se tengan en cuenta las repercusiones que tienen el acoso y la intimidación para la salud y la seguridad. Esta pauta también reconoce la pertinencia de la versión más reciente del documento *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* (Directrices sobre la eliminación del acoso y la intimidación a bordo de los buques), publicado conjuntamente por la International Chamber of Shipping (ICS) y la ITF.
96. Las respuestas a la violencia pueden consistir, entre otras cosas, en formular «leyes innovadoras contra la discriminación y de SST, acuerdos colectivos e iniciativas voluntarias». Estas respuestas pueden surgir en el lugar de trabajo y en los planos nacional y mundial ¹⁰⁴. Entre ellas cabe señalar la adopción de una política de tolerancia cero y la aplicación de políticas y procedimientos sobre las medidas preventivas y correctivas previstas contra las diversas formas de violencia y acoso ¹⁰⁵. La pauta B4.3.6 del MLC, 2006, prevé que, en las investigaciones, se considere incluir los problemas derivados del acoso y la intimidación. En lo que respecta a las autoridades gubernamentales, la colecta de datos sobre violencia y acoso en el mar sería un factor importante para elaborar leyes y políticas bien fundamentadas. Es necesario velar por que existan mecanismos de presentación de quejas y programas de sensibilización en materia de prevención para luchar de manera eficaz contra la discriminación.

3.5.4. Tutoría

97. La tutoría se ha descrito como «la transferencia informal de conocimientos basados en la experiencia que pueden ayudar a los marinos en su desarrollo profesional» ¹⁰⁶. La tutoría se ha destacado como una fuente de apoyo para la gente de mar, en particular para los jóvenes marinos ¹⁰⁷. Los estudios han mostrado que la tutoría puede mejorar la seguridad de los buques gracias a la transmisión de los conocimientos que han adquirido con su experiencia

¹⁰² OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2018.

¹⁰³ Nautilus International: *Bullying, Discrimination and Harassment Survey 2010*, 2011.

¹⁰⁴ OIT: *Quinto informe complementario: Resultado de la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe del Director General, 328.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 2016.

¹⁰⁵ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, *op. cit.*

¹⁰⁶ ITF: «El abandono: una lacra para la industria» en *Boletín de los Marinos*, núm. 32, 2018.

¹⁰⁷ K. Pike y otros, 2016, *op. cit.*

los marinos más veteranos ¹⁰⁸. También se considera como una ayuda para reducir el aislamiento de la gente de mar y mejorar su retención en el empleo y su bienestar ¹⁰⁹.

3.5.5. Conectividad a Internet

98. El MLC, 2006 recomienda que se proporcione a la gente de mar un acceso razonable a comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, correo electrónico e Internet. Estos servicios deberían suministrarse a los marinos sin costo alguno, cuando sea posible, o a precio razonable ¹¹⁰.
99. Es práctica común proporcionar servicios de correo electrónico a la tripulación en los buques. La gente de mar tiene acceso a servicios de comunicación desde sus camarotes; sin embargo, en los graneleros y en los buques de carga general, las tripulaciones tienen que acceder a estos servicios desde el puente. En general, la gente de mar gasta un promedio de 229 dólares de los Estados Unidos al mes en comunicaciones ¹¹¹.
100. Para algunos marinos, tener acceso a una conectividad de mejor calidad puede influir en su decisión de trabajar en el mar. La conexión a Internet a bordo de un buque es un factor importante que los jóvenes marinos tienen en cuenta cuando deciden dedicarse a esta profesión ¹¹². El 61 por ciento de la gente de mar ¹¹³ tiene acceso a servicios de comunicación para la tripulación «la mayor parte del tiempo»; para el 75 por ciento la conectividad es un factor que influye en su elección del empleador; y para el 92 por ciento este factor influye bastante o mucho al elegir al empleador ¹¹⁴. Algunos marinos prefieren tener un acceso limitado a Internet antes que no tener nada de acceso. Se ha constatado que una conectividad poco fiable, las restricciones de acceso, los sitios bloqueados y el acceso vigilado pueden crear sentimientos de incertidumbre y frustración para los marinos ¹¹⁵.
101. Se ha dicho que la conectividad a Internet tiene un efecto considerable en el bienestar mental de la gente de mar, porque le permite mantener los vínculos sociales con la familia y reintegrarse mejor a su regreso. Se afirma que reduce el estrés emocional y el aislamiento, por la regularidad con que la gente de mar puede recibir apoyo de sus amigos y familiares ¹¹⁶.

¹⁰⁸ A. L. Le Goubin: *Marine Accident Investigation: Mentoring & the Transfer of Experiential Knowledge in Today's Merchant Fleet*, 2009.

¹⁰⁹ ITF, *Boletín de los Marinos*, 2018, *op. cit.*

¹¹⁰ MLC, 2006, pauta B3.1.11, párrafo 4, h) y j).

¹¹¹ Futureautics Maritime: *Crew Connectivity 2018 Survey Report*, 2018. Esto excluye a Europa y Oriente Medio.

¹¹² R. B. Jensen y O. Swift: *Navigating everyday connectivities at sea*, 2018.

¹¹³ En este estudio se encuestó a 6 000 marinos. Véase: Futureautics Maritime, 2018, *op. cit.*

¹¹⁴ *Ibid.*

¹¹⁵ R. B. Jensen y O. Swift, 2018, *op. cit.*

¹¹⁶ Crew Connect Global: *The Future of Crewing – Shipping's Challenges and Opportunities: An industry review paper*, 2018.

-
102. Es interesante señalar que los marinos están utilizando cada vez más dispositivos personales para monitorear su salud, lo cual refleja el creciente uso en la sociedad en general de dispositivos para fomentar un estilo de vida más activo y sano en el mar ¹¹⁷.

3.6. Efectos de la piratería, el abandono y la criminalización de la gente de mar

103. La gente de mar puede estar expuesta a delitos perpetrados contra los buques y que ponen en peligro su bienestar, por ejemplo, actos de piratería, terrorismo en el mar y robo. En estos casos, los marinos corren el riesgo de ser tomados como rehenes, recibir disparos, sufrir lesiones o ser asesinados.
104. Con las enmiendas de 2018 al MLC, 2006, se buscó reforzar la protección de la gente de mar cuando es mantenida en cautiverio como consecuencia de actos de piratería o robo a mano armada ¹¹⁸. En estos casos, el acuerdo de empleo de la gente de mar sigue en vigor durante su período de cautiverio, y se le siguen adeudando los salarios y otras prestaciones, incluida la repatriación. En virtud de la regla 2.5 relativa a la repatriación, la gente de mar tiene derecho a ser repatriada sin costo para ella, en las circunstancias y de acuerdo con las condiciones especificadas en el Código del MLC, 2006, en su versión enmendada ¹¹⁹.
105. Según la Oficina Marítima Internacional (IMB) de la Cámara de Comercio Internacional (ICC), en 2017, entre enero y diciembre, en todo el mundo hubo 180 ataques reales y tentativas de ataques de piratería ¹²⁰. La mayoría de ellos ocurrieron en Asia Sudoriental. En 2018, entre enero y septiembre, se registraron 156 ataques reales y tentativas de ataques. En su mayoría (98 en total) tuvieron lugar en la región del África Occidental. El número de tripulantes que fueron mantenidos en cautiverio mientras duró el incidente se elevó en total a 112 ¹²¹.
106. Los marinos también corren el riesgo de ser imputados judicialmente a raíz de desastres o incidentes marítimos o de accidentes ocurridos en el mar o en el puerto. Esto tiene una incidencia negativa en la contratación y la retención en el empleo de la gente de mar. Da una mala imagen de la carrera marítima porque hace que se perciba como una actividad que no ofrece seguridad a la gente de mar y que la expone a sanciones penales. Los marinos pueden mostrarse reticentes a trabajar a bordo de buques por miedo a ser enjuiciados a raíz de un accidente o desastre marítimo ¹²².

¹¹⁷ Futurenautics Maritime, 2018, *op. cit.*

¹¹⁸ Estas enmiendas fueron aprobadas por la 107.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 5 de junio de 2018, y está previsto que entren en vigor el 26 de diciembre de 2020.

¹¹⁹ La norma A2.5.1 establece las circunstancias en las cuales la gente de mar tiene derecho a ser repatriada.

¹²⁰ ICC-IMB: *Piracy and Armed Robbery against Ships: Report for the period 1 January – 31 December 2017*, 2018.

¹²¹ Hubo 107 buques que fueron objeto de abordaje, 32 fueron objeto de tentativas de ataques, cuatro fueron secuestrados y 13 tiroteados. ICC-IMB: *Piracy and Armed Robbery against Ships: Report for the period 1 January–30 September 2018*, 2018.

¹²² L. D. Caesar y otros, *op. cit.*, págs. 141 a 157.

-
- 107.** Las *Directrices sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo*¹²³, elaboradas conjuntamente por la OIT y la OMI, promueven un trato justo para la gente de mar durante los incidentes. Se recomienda observar estas directrices en casos en los que los marinos son detenidos a raíz de incidentes marítimos. El Comité Jurídico de la OMI supervisa la aplicación de las directrices, incluida su revisión, si procede. En la 104.^a reunión del Comité Jurídico, se señaló que algunos delegados incorporaban las directrices en su legislación nacional¹²⁴. El Gobierno de Filipinas celebró un taller sobre el trato justo de la gente de mar en julio de 2018 como parte de una iniciativa para promover el debate y las actividades a nivel regional.
- 108.** El abandono de la gente de mar es motivo de gran preocupación para la OIT, la cual, en colaboración con la OMI, utiliza una base de datos sobre casos de abandono de gente de mar que han sido notificados. Esta base de datos contiene una lista actualizada periódicamente de buques que las organizaciones pertinentes han señalado a la OIT como abandonados en diferentes puertos del mundo. A través de la base de datos se pretende hacer un seguimiento transparente e informativo del problema de la gente de mar abandonada. Es importante notificar los casos de abandono para garantizar su pronta solución.
- 109.** Las enmiendas de 2014 al MLC, 2006, que entraron en vigor el 18 de enero de 2017, exigen un sistema de garantía financiera rápido y eficaz para asistir a la gente de mar y a sus familias en caso de abandono, muerte o discapacidad prolongada como resultado de un accidente del trabajo, una enfermedad o un riesgo profesional. Estas enmiendas ofrecen a los marinos la garantía de recibir protección y asistencia para sus familias y para sí mismos en caso de abandono, muerte y lesión. Para la gente de mar que es abandonada en buques que enarbolan los pabellones de Estados que no han ratificado el MLC, 2006, se hace referencia a las *Directrices OIT/OMI sobre la provisión de garantía financiera para los casos de abandono de la gente de mar*.

3.7. Efectos de la evolución tecnológica en los costos y en el tamaño de las tripulaciones

- 110.** En las secciones anteriores del presente informe se han destacado factores que podrían ayudar a retener a más gente de mar en el empleo, o bien que podrían contrarrestar y evitar que se produzca una escasez de gente de mar como la prevista a corto y a mediano plazo según las estimaciones. Sin embargo, al ritmo con que avanzan la automatización y las tecnologías digitales tal vez habrá que replantearse el problema de la escasez de gente de mar. Se desconoce qué efectos tendrán a largo plazo los buques automatizados y sin tripulación en las perspectivas de empleo de la gente de mar¹²⁵. Los estudios estiman que si se automatizan completamente 1 000 buques de aquí a 2025, se produciría una disminución de la demanda de marinos equivalente a entre 30 000 y 50 000 puestos de trabajo¹²⁶. No obstante, es difícil predecir el impacto exacto que tendrán los avances tecnológicos y la automatización en la pérdida o la creación de empleos en el sector marítimo.

¹²³ Estas directrices fueron adoptadas por el Comité Jurídico de la OMI en su 91.^a reunión (2006).

¹²⁴ OMI: Comité Jurídico, 104.^a reunión, 26-28 de abril de 2017.

¹²⁵ Futureautics Maritime, 2018, *op. cit.*

¹²⁶ ICS: *Seafarers and digital disruption: The effect of autonomous ships on the work at sea, the role of seafarers and the shipping industry*, 2018.

-
- 111.** Como se ha señalado anteriormente, los estudios consideran que la automatización podría tener repercusiones en las tareas, más que en los puestos de trabajo. Por ejemplo, en el sector ferroviario, la automatización de los sistemas de metro ha provocado cambios considerables en lo que respecta a las calificaciones del personal. Se afirma que los sistemas de metro han reducido en gran medida los costos de personal porque las líneas automatizadas requieren menos conductores. Las tareas del personal operativo han evolucionado hacia tareas de mantenimiento ¹²⁷. La automatización del sector ferroviario ha brindado la oportunidad de desarrollar nuevos modelos de organización, readaptar las competencias del personal e implantar procedimientos de mantenimiento y funcionamiento más eficaces ¹²⁸.
- 112.** Tal vez será necesario examinar cuestiones como la transición a empleos en tierra, el aumento de la demanda de mano de obra más calificada, y los posibles nuevos empleos relacionados con el funcionamiento y el mantenimiento ¹²⁹. En la publicación reciente de la ICS, *Seafarers and Digital Disruption*, se analizaban cuestiones como los puestos de trabajo a distancia y a bordo, la formación del personal, la ciberseguridad y las garantías para el bienestar de la gente de mar ¹³⁰. Los avances de las tecnologías utilizadas a bordo exigirán que la gente de mar posea competencias más actualizadas en el ámbito de la tecnología, para lo cual se requerirá un perfeccionamiento o una readaptación de las calificaciones profesionales.
- 113.** En este sentido, cabe señalar que la gente de mar ya cuenta con un nivel elevado de conocimientos tecnológicos. El 88 por ciento de los marinos encuestados respondió que ya usa la tecnología, entiende su funcionamiento y puede brindar asistencia a otros para utilizarla ¹³¹. Por consiguiente, es probable que no les resulte demasiado difícil obtener nuevas competencias tecnológicas.
- 114.** En el gráfico 3.1 se ilustran las opiniones de la gente de mar sobre las tecnologías. El gráfico muestra que la gente de mar considera que representan más una oportunidad que una amenaza para sus puestos en el futuro. Más de la mitad de los marinos encuestados afirma que al menos un elemento de su puesto de trabajo se ha automatizado en los dos últimos años. Además, el 90 por ciento dice que la automatización tiene un efecto positivo en su puesto de trabajo.

¹²⁷ Unión Internacional de Transportes Públicos (UITP): *Metro automation facts, figures and trends*, 2012.

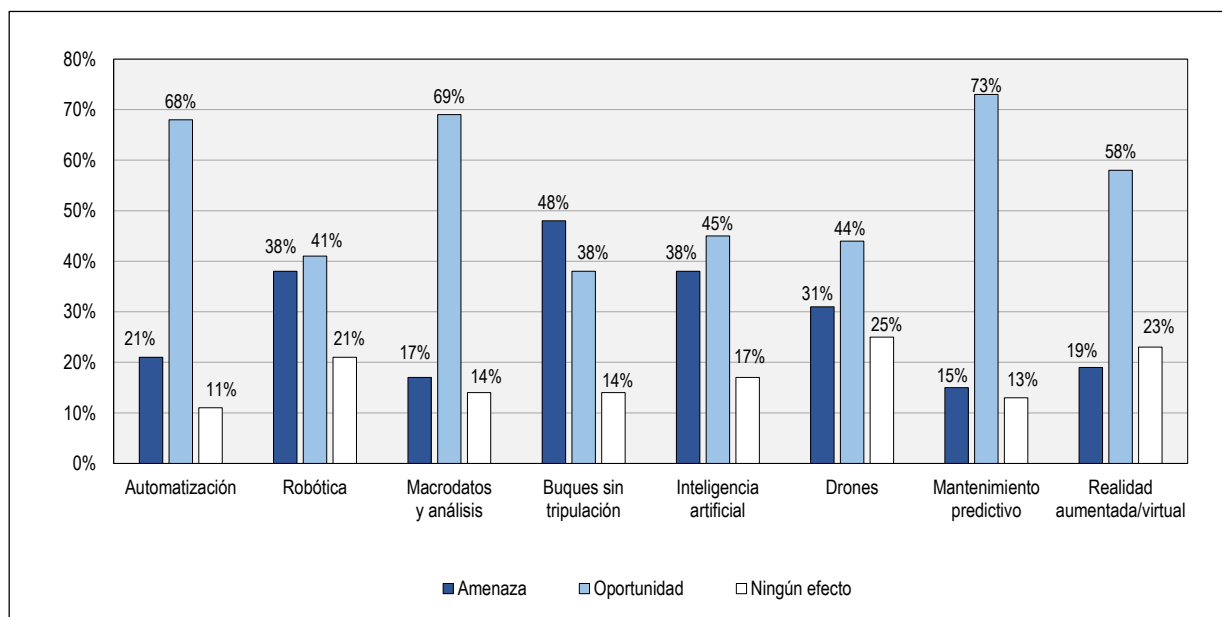
¹²⁸ UITP: *Statistics Brief: World Report on Metro Automation*, 2016.

¹²⁹ DNV GL: *Remote-controlled and autonomous ships position paper*, 2018.

¹³⁰ La lista completa de preguntas se encuentra en el estudio de la ICS, *op. cit.*, 2018.

¹³¹ Futureautics Maritime, 2018, *op. cit.*

Gráfico 3.1. Las tecnologías vistas como una amenaza o una oportunidad por la gente de mar



Fuente: Futureautics Maritime: [Crew Connectivity 2018 Survey Report](#), 2018.

- 115.** La automatización de algunas tareas puede mejorar la vida laboral de la gente de mar; el 83 por ciento de los marinos encuestados en un estudio acerca del transporte marítimo autónomo cree que los avances tecnológicos podrían mejorar las condiciones de trabajo en el mar. La automatización podría reducir el número de actividades físicamente duras y de tareas peligrosas, monótonas o tediosas, lo cual disminuiría, a su vez, las horas de trabajo excesivas y el cansancio, así como las lesiones relacionadas con el trabajo y otros problemas de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, el uso de buques sin tripulación, la robótica y la inteligencia artificial son considerados por los marinos entrevistados como las principales amenazas para su carrera profesional en el futuro ¹³².

¹³² Nautilus Federation: [Future proofed? Autonomous shipping research](#), 2018.

4. Mujeres de mar: promoción de oportunidades para las mujeres de mar

- 116.** El número de mujeres en el sector marítimo sigue siendo bajo, aunque ha ido en aumento a lo largo de la última década. Hay pocos datos recientes sobre las mujeres de mar en general, y en particular datos desglosados (por buque, nacionalidad o puesto de trabajo) sobre su empleo en el sector. El cuadro 4.1 contiene los datos utilizados por BIMCO/ICS para hacer una estimación del número de mujeres de mar en el sector. Una estimación indica que hay 16 500 mujeres de mar (con exclusión de las que trabajan en funciones operacionales no marítimas)¹³³. Sin embargo, esta cifra no parece incluir a todas las mujeres que trabajan en el sector de los cruceros, sector que sí está incluido en la definición de gente de mar prevista en el MLC, 2006. La ITF estima que del 28 al 30 por ciento de los trabajadores de los cruceros son mujeres de mar¹³⁴.

Cuadro 4.1. Mujeres de mar

	Número de mujeres de mar en la muestra	Porcentaje de mujeres de mar en la muestra por rango (%)
Oficiales	540	0,7
Oficiales en formación	734	6,9
Marineras	306	0,4
Marineras en formación	7	0,4
Total	1 587	1,0

Fuente: La muestra consta de 164 550 marinos, de los cuales 1 587 eran mujeres. Se utilizó para estimar el número de mujeres de mar en el sector marítimo. BIMCO e ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015* (Londres, 2015).

- 117.** La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan conseguir un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La igualdad de género es un elemento clave para alcanzar este objetivo y constituye un eje transversal de políticas para todos los resultados de la OIT en materia de políticas. La igualdad de oportunidades es un derecho humano. Mediante la aplicación de normas y otros instrumentos, la OIT trata de poner fin a la discriminación contra las mujeres en el lugar de trabajo y de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de educación para las niñas. El mandato de la OIT de promover el empleo de las mujeres en el sector marítimo y de dar a conocer los problemas que afrontan las mujeres de mar está en consonancia con el ODS 5: *Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas*, por el que se otorga a la población femenina un acceso igualitario a la educación, la atención sanitaria, el trabajo decente y la representación.
- 118.** El mandato de la OIT, en lo que se refiere a la igualdad de género, es promover la igualdad de oportunidades y de trato para todos los trabajadores en el mundo del trabajo. Un conjunto de normas internacionales del trabajo, resoluciones y declaraciones pone de relieve la importancia de este mandato. Entre esos instrumentos figuran el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades

¹³³ Esto se refiere a las mujeres con formación y titulación de conformidad con el Convenio STCW. BIMCO e ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015*.

¹³⁴ Esta estimación se basa en los convenios colectivos de la ITF suscritos con los operadores de cruceros.

familiares, 1981 (núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Los Convenios núms. 100 y 111 se cuentan también entre los ocho convenios fundamentales de la *Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Entre las declaraciones destaca también la *Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa*. La Resolución de 2004 relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, y la Resolución de 2009 relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente recalcan el compromiso de los mandantes de la OIT con la igualdad de género.

119. La recopilación de datos y las investigaciones sobre las mujeres de mar ayudarían a arrojar luz sobre cómo crear igualdad de oportunidades para las mujeres de mar de manera efectiva.
120. A fin de atraer a las mujeres hacia las profesiones marítimas es esencial abordar las dificultades específicas que podrían encontrarse cuando viven y trabajan en un buque, desde los abusos flagrantes y la discriminación encubierta hasta las barreras sistémicas.
121. En una encuesta en la que participaron mujeres estudiantes y graduadas universitarias de especialidades marítimas se les preguntó cuál era su motivación para escoger una carrera en el mar. Hasta el 52,38 por ciento de las encuestadas contestó que las motivaban las posibilidades de ingresos que ofrecía el sector. Para el 38,09 por ciento, la principal motivación eran las perspectivas de progresión profesional, mientras que un 9,53 por ciento de las encuestadas contestaron que se integraban en el sector por tradición familiar o porque su familia había animado a ello ¹³⁵.

4.1. El ciclo profesional de las mujeres de mar

122. Las instituciones de educación y formación marítimas desempeñan un papel importante como vía de acceso de las mujeres al sector. Es necesario examinar con especial atención cómo se promocionan los programas de educación y formación para la gente de mar, a fin de atraer a más mujeres ¹³⁶. Se podría alentar a un mayor número de mujeres a integrarse en el sector fomentando su participación en una gama más amplia de programas, ofreciendo un mayor número de plazas de cadete a bordo o reservando plazas de aprendizaje para las mujeres a fin de incentivar su incorporación al sector marítimo. Los datos indican que las personas que participan en programas de intercambio internacional como cadetes tienden a desarrollar una trayectoria profesional más fructífera a largo plazo ¹³⁷.
123. En 2015, un 6,9 por ciento de los oficiales en formación en todo el mundo eran mujeres, lo que indica una tendencia positiva ascendente de la proporción de mujeres de mar. Este porcentaje tal vez es un indicio de que esta proporción podría seguir aumentando en el futuro ¹³⁸. Según una encuesta realizada en 75 instituciones de educación y formación

¹³⁵ C. Dragomir y F. Surugiu: *Seafarer women – Perception of the seafaring career*, presentado en la 2nd International Conference on Economics, Political and Law Science (EPLS 2013) de WSEAS/NAUN, volumen: «Advances in Fiscal, Political and Law Science», del 1.º al 3 de junio de 2013.

¹³⁶ J. Horck: «[The Gender Perspective in Maritime Education and Training](#)», en *WMU Journal of Maritime Affairs* (vol. 9, núm. 1, abril de 2010), págs. 93-119.

¹³⁷ M. Kitada y otros (editores): *Maritime women: global leadership*, vol. 3 de WMU Studies in Maritime Affairs (Springer, 2015).

¹³⁸ BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

marítimas, 24 centros informaron de que ninguno de sus estudiantes eran mujeres; un instituto indicó que el 40 por ciento de sus cadetes eran mujeres. Otro centro señaló que el 25 por ciento de los oficiales en formación y un 5 por ciento de los marineros en formación eran mujeres ¹³⁹.

124. Algunas instituciones de formación en el ámbito marítimo, en las que durante mucho tiempo estuvo prohibido impartir formación a las mujeres, han levantado esta prohibición. Es el caso de la Shanghai Maritime University, que en 2000 empezó a admitir a mujeres cadetes tras varios años de prohibición. Hasta 2016 ésta era la única carrera marítima abierta a mujeres en China ¹⁴⁰.
125. Las instituciones de educación y formación marítimas han tomado, entre otras cosas, iniciativas para: revisar los programas curriculares a fin de sensibilizar mejor a los estudiantes con respecto a las cuestiones culturales y de género, ofrecer igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, y aumentar el número de mujeres que ocupan cargos directivos. Además, gracias a las redes de antiguos alumnos los estudiantes han podido mantener intercambios con figuras destacadas del sector marítimo, lo que les ha permitido descubrir las diversas oportunidades que tienen a su alcance ¹⁴¹.
126. A pesar de que ahora hay más instituciones que admiten a mujeres, el número real de mujeres que trabajan como gente de mar no ha aumentado en la misma proporción, ya que algunas compañías navieras siguen siendo reacias a llevar mujeres a bordo ¹⁴². No es el caso del sector de los cruceros, que contrata a un alto número de mujeres, porque las compañías prefieren que las mujeres de mar trabajen en el sector de la hostelería.
127. También hay casos en que los empleadores dudan en contratar a mujeres cadetes o mujeres de mar calificadas porque están convencidos de que no van a durar mucho tiempo en estos trabajos. Dan por sentado que las mujeres lo abandonan el sector prematuramente para dedicarse a la crianza de sus hijos o para asumir otros tipos de cuidados ¹⁴³. Sin embargo, los hechos demuestran que esto no es cierto, porque los estudios indican que los marinos varones también renuncian a la vida en el mar porque han estado mucho tiempo separados de su familia, lo cual significa que la retención en el empleo es un problema que se plantea con toda la gente de mar ¹⁴⁴.
128. La formación en el lugar de trabajo y las campañas de sensibilización pueden ser determinantes para cuestionar los estereotipos y transformar la cultura en el lugar de trabajo, sobre todo en ramas de actividad predominantemente masculinas como el sector marítimo. SAFETY4SEA ha constatado la eficacia de los programas de tutoría para promover la

¹³⁹ BIMCO e ICS, 2015, *op. cit.*

¹⁴⁰ K. Pike y otros: *The Gender Empowerment and Multi-cultural Crew (GEM) Project Report for the ITF Seafarers' Trust*, 2016.

¹⁴¹ C. Dragomir y otros, 2018, *op. cit.*

¹⁴² M. Bhirugnath-Bhookhun y M. Kitada: «Lost in success: Women's maritime careers in Eastern and Southern Africa», en *Palgrave Communications*, 6 de abril de 2017.

¹⁴³ OIT: *Promoting the employment of women in the transport sector – Obstacles and policy options*, 2013.

¹⁴⁴ IMHA y otros: *Women Seafarers' Health and Welfare Survey*, 2015.

inclusión y cambiar la cultura en el lugar de trabajo ¹⁴⁵. Hay ejemplos de cómo afrontar los sesgos negativos: impartir formación adicional para sensibilizar sobre las cuestiones de género; identificar referentes modélicos en el sector, y asegurar el trato igualitario de la gente de mar durante la fase de educación y formación.

4.2. Motivación para hacerse a la mar

- 129.** Con incentivos, medidas de apoyo y recursos suficientes se puede incitar a las mujeres a emprender una carrera profesional en el mar ¹⁴⁶. Uno de esos incentivos consiste en integrar a la mujer en el sector a través de programas generales y una formación específica en materia de género. Es probable que el sector marítimo logre atraer a un mayor número de mujeres si se ofrecen condiciones de trabajo decente con oportunidades de progresión profesional. Por lo que se refiere a la progresión y la promoción profesional, a menudo las mujeres encuentran obstáculos que les impiden avanzar, y que pueden dividirse en dos categorías: los obstáculos relacionados con las percepciones que se tienen acerca de las funciones y capacidades de las mujeres, ya sea su propia percepción o las de los demás, y los obstáculos que crean las estructuras y las instituciones de gestión, las organizaciones y las estructuras empresariales que no favorecen el avance de las mujeres ¹⁴⁷.

4.3. Integrarse en un mundo de hombres. ¿Cómo encajan las mujeres en la cultura laboral de la gente de mar?

- 130.** La gestión de la imagen de identidad de género es una estrategia utilizada por las mujeres de mar para manejar — y en algunos casos, evitar — situaciones de confrontación en los buques. Esas estrategias inducen a las mujeres a adoptar determinadas conductas o a alterar su aspecto, por ejemplo, vistiéndose o peinándose de una manera típicamente asociada con la identidad masculina. A menudo tienen que esforzarse más para «demostrar que valen» o para buscar la aceptación de los demás y lograr que se les considere capaces de hacer su trabajo ¹⁴⁸.
- 131.** La segregación ocupacional por razón de género asigna a las mujeres de mar a trabajos en los servicios de hotelería y restauración. Es esencial dar a conocer que existen otros puestos en el sector para promover el acceso de las mujeres a otros empleos marítimos. Además, las mujeres de mar tienen que hacer frente a aquellos que dudan de sus capacidades y competencias para realizar tareas que exijan gran esfuerzo físico. La evolución tecnológica ha reducido el trabajo físico de la gente de mar, ya que las tareas físicas se realizan mayoritariamente mediante sistemas automatizados. Esto permite que las mujeres realicen tareas que antes se consideraban físicamente extenuantes ¹⁴⁹.

¹⁴⁵ SAFETY4SEA: *Women in maritime: How to encourage participation*, 2018.

¹⁴⁶ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁴⁷ OIT: *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*, informe mundial, Ginebra, 2015.

¹⁴⁸ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁴⁹ OIT, 2015, *op. cit.*

Recuadro 4.1
Reducción de los estereotipos en el sector

Tradicionalmente se consideró por mucho tiempo que la presencia de mujeres a bordo traía mala suerte y, según algunas compañías navieras, reportaba más problemas que beneficios. Esto afecta las perspectivas de empleo de las mujeres de mar, porque a menudo los procesos de contratación están a cargo de hombres que se rigen por este estereotipo negativo. Si se cambia esta percepción que se tiene de la mujer se podría estimular e incrementar el acceso de las mujeres de mar al sector marítimo.

En un estudio de 2013 sobre el progreso de las mujeres en las profesiones del mar, realizado en el contexto del sector marítimo griego, se analizó la aceptación de las mujeres en los buques por sus compañeros varones, y se constató que más del 60 por ciento de los encuestados consideraba que la naturaleza femenina era compatible con el trabajo en el mar. Sin embargo, solo un 19,6 por ciento creía que la mujer podía realizar todas las tareas tan bien como un hombre.

Fuente: I. Theotakas y C. Tsalichi: *Employment of women at sea. Perceptions, attitudes and experiences of male seafarers in the Greek context*, presentado en la International Association of Maritime Economists Annual Conference 2013, Marsella, Francia.

- 132.** A semejanza de sus compañeros varones, las mujeres se sienten aisladas o solas en el mar. Este sentimiento puede exacerbarse si solo hay una mujer a bordo, como ocurre a menudo. En cambio, la experiencia es más positiva cuando viaja más de una mujer en la embarcación ¹⁵⁰. Las compañías navieras, los directivos y los oficiales superiores tienen la capacidad para incorporar políticas de género y respetar los derechos de las mujeres de mar mediante programas formativos sobre cuestiones de género y formación destinada a las personas que ocupan puestos de autoridad ¹⁵¹.

4.4. Apoyo para las mujeres en el mar

- 133.** Según se indica en algunos estudios, si las mujeres de mar conocieran de casos de otras mujeres que ocupan puestos de liderazgo en el sector y pudieran comunicarse con ellas, tendrían una trayectoria profesional más exitosa. Como se ha subrayado anteriormente en este informe, la tutoría es un factor clave para la progresión profesional de la gente de mar. El acceso a las mujeres de mar en servicio puede ser de utilidad para las aspirantes que ingresan en el sector y permite generar oportunidades para establecer redes de contactos ¹⁵².
- 134.** Gracias a la proliferación de asociaciones o redes internacionales, regionales y nacionales de mujeres de mar, se han creado valiosas plataformas de discusión sobre cuestiones que afectan a esas trabajadoras. Existen asociaciones regionales en África, Asia, el Caribe, América Latina, Oriente Medio y las islas del Pacífico.

¹⁵⁰ M. Kitada: *Risking marriage and family: Maintaining women seafarers' gender identities*, 1st SIRC – Nippon Fellow Maritime Conference. Cardiff: Seafarers International Research Centre.

¹⁵¹ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁵² C. Dragomir y otros, 2018, *op. cit.*

Recuadro 4.2
Las mujeres en el sector marítimo de África Oriental y Meridional (WOMESA)

WOMESA es una asociación regional formada por miembros de países como Angola, Botswana, Burundi, Comoras, Djibouti, la República Democrática del Congo, Eritrea, Eswatini, Etiopía, Kenya, Madagascar, Malawi, Mauricio, Mozambique, Namibia, Rwanda, Seychelles, Sudáfrica, Sudán, República Unida de Tanzania, Uganda, Zambia y Zimbabwe. La asociación se creó por iniciativa de la OMI en el marco de su Programa de integración de las mujeres en el sector marítimo.

Entre sus objetivos figuran el fomento de la creación de capacidad, la elaboración de programas de tutoría y la realización de investigaciones para el adelanto de la mujer y el desarrollo en el sector marítimo. Aparte de proporcionar apoyo a los miembros, la asociación también ha impartido charlas informativas a alumnas de enseñanza secundaria sobre la posibilidad de elegir una carrera profesional marítima (esta actividad corrió a cargo de la sección regional de Mauricio).

La asociación también puede acoger redes de contacto, conferencias y mesas redondas sobre temas como las dificultades que afrontan las mujeres profesionales en el sector y la manera de abordarlas.

La sección de Kenya, que se puso en marcha en 2010, contaba con más de 125 miembros registrados en 2016. Esta sección ofrece oportunidades de tutoría, participa en servicios de la comunidad y en actividades que fomentan la concienciación y la formación acerca del sector y el desarrollo de las capacidades.

Fuente: [WOMESA](#).

- 135.** Estas redes y asociaciones generan oportunidades para establecer contactos, difunden experiencias y prestan servicios de apoyo a las mujeres del sector marítimo. Pueden desempeñar un papel más amplio para atraer a un mayor número de mujeres de mar mediante la promoción de las oportunidades laborales. El fomento del liderazgo femenino en el sector incrementa aún más la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres de mar.
- 136.** Los sindicatos marítimos también ofrecen apoyo a las mujeres de mar. El [Foro de Mujeres de Nautilus International](#) invita a las mujeres de mar a participar en debates sobre las dificultades que tienen que afrontar. El comité de mujeres de la ITF presta asistencia a las mujeres, abordando los problemas que enfrentan en el lugar de trabajo y adoptando medidas para empoderarlas. Alrededor de la mitad de los trabajadores de cruceros está cubierto por un convenio estándar de la ITF, que contiene disposiciones relativas a la licencia de maternidad, el subsidio de maternidad y la repatriación ¹⁵³.

4.5. Seguridad y salud en el trabajo

4.5.1. Ropa de trabajo

- 137.** Toda la gente de mar, incluidas las mujeres, necesita ropa de trabajo adaptada a sus dimensiones y a su físico: los overoles o monos de trabajo, los arneses, los chalecos salvavidas, los guantes, el calzado, los impermeables y las parkas deberían ser prendas ajustadas, ya que la ropa suelta o floja puede representar un peligro para la gente de mar. Para que las mujeres puedan trabajar a bordo de los buques de manera eficiente y eficaz, es imprescindible que el equipo de protección de la seguridad se confeccione adecuadamente. Es necesario adaptar los diseños para tener en cuenta las diferencias físicas entre los hombres

¹⁵³ K. Pike y otros, 2016, *op. cit.*

y las mujeres de mar. Esto requiere, entre otras cosas, suministrar el equipo especial que pueda ser necesario para ayudar a izar objetos pesados ¹⁵⁴.

4.5.2. Cuestiones relacionadas con la salud

138. En la *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (Encuesta de salud y bienestar de las mujeres de mar) ¹⁵⁵ se destacan los riesgos y las preocupaciones relacionados con la salud de las mujeres de mar y los problemas para acceder a la asistencia médica ¹⁵⁶. Casi la mitad de las encuestadas hizo hincapié en el dolor de articulaciones y de espalda ¹⁵⁷ y en la ansiedad/el estrés/la depresión como los dos principales problemas de salud que padecían ¹⁵⁸. Las mujeres de mar se ven asimismo afectadas por otros problemas como, por ejemplo, los riesgos relacionados con la salud sexual de las mujeres, el acceso en condiciones de confidencialidad al médico del buque y la escasez de oportunidades para obtener consejo médico o someterse a tratamientos médicos en tierra ¹⁵⁹.

4.5.3. Artículos de higiene íntima

139. Las mujeres necesitan disponer de artículos de higiene femenina y mecanismos discretos para desecharlos. Se estima que el 40 por ciento de las mujeres de mar no tienen acceso a papeleras higiénicas a bordo de los buques ¹⁶⁰. Los productos de higiene íntima femenina podrían venderse en los buques a través de almacenes de depósito, y los retretes deberían equiparse con bolsas desechables o papeleras para artículos de higiene íntima ¹⁶¹.

4.5.4. Maternidad

140. Como ya se ha indicado, en los párrafos 2 y 3 de la norma A4.5 del MLC, 2006, se establece que, en lo referente a la protección social, todos los Estados parte en el Convenio «deberán adoptar medidas acordes con sus circunstancias nacionales» para proporcionar una protección de seguridad social, incluidas al menos tres de las nueve ramas de la seguridad

¹⁵⁴ Algunas mujeres han sido víctimas de una forma de discriminación que consiste en denegárseles equipo del que sí disponían los hombres a bordo del buque. Véase: IMHA y otros: *Women Seafarers' Health and Welfare Survey*, 2015.

¹⁵⁵ Respondieron a esta encuesta 595 mujeres de mar, entre ellas, mujeres que trabajaban en el sector de los cruceros.

¹⁵⁶ Un 48 por ciento de las mujeres de mar encuestadas mencionó la falta de acceso a asesoramiento médico en condiciones de confidencialidad a bordo de los buques y declaró que tenía dificultades para acceder a la asistencia médica. Véase: IMHA y otros, 2015, *op. cit.*

¹⁵⁷ Un número mayor de marineras (56 por ciento) que de oficiales (40 por ciento) señaló el dolor de articulaciones o de espalda, *ibid.*

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁶⁰ UNCTAD: *Informe sobre el transporte marítimo 2017*; el 37 por ciento de las mujeres encuestadas declaró que no tenía acceso a papeleras higiénicas. IMHA y otros, 2015, *op. cit.*

¹⁶¹ *Ibid.*

social, a la gente de mar que tenga residencia habitual en su territorio ¹⁶². De los 88 países que han ratificado el MLC, 2006, 54 proporcionan prestaciones de maternidad en el marco de la protección de la seguridad social que brindan. Esa protección de la seguridad social también podrá proporcionarse a través de acuerdos bilaterales o multilaterales, teniendo en cuenta las disposiciones de los convenios colectivos pertinentes. El MLC, 2006, no contiene ninguna referencia a la licencia de paternidad, pero puede estar contemplada en la legislación del Estado de abanderamiento, los convenios colectivos o las políticas de las empresas para los hombres de mar.

- 141.** La realización de pruebas de embarazo a las mujeres de mar antes de embarcarse, especialmente en el sector de los cruceros, es una práctica muy extendida. Sin embargo, esas pruebas constituyen una forma de discriminación que vulnera los derechos de las mujeres. La realización de pruebas de embarazo antes de empezar en el empleo puede considerarse una violación de lo dispuesto en el artículo 9, 2) del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
- 142.** Las mujeres de mar embarazadas se pueden encontrar con diversas reacciones: algunas son desembarcadas y tienen que correr con los costos correspondientes ¹⁶³, a otras se les ofrece un traslado para ocupar empleos en tierra o se les autoriza a seguir trabajando a bordo del buque. Se han denunciado casos de «acoso por maternidad» ¹⁶⁴. En algunas ocasiones, las mujeres embarazadas — así como algunos trabajadores que han regresado tras una licencia de paternidad, de maternidad o para el cuidado de los hijos — han sido víctimas de acoso por parte de sus colegas, sus subalternos o sus superiores jerárquicos ¹⁶⁵.

Recuadro 4.3
Prestaciones de maternidad y paternidad

En el marco de una iniciativa dirigida a lograr un aumento de la retención de las mujeres de mar en el empleo, un conglomerado empresarial danés introdujo nuevas prestaciones de maternidad en 2016. Entre esas prestaciones figuraban una licencia de maternidad general mínima garantizada de dieciocho semanas de duración con el sueldo completo para todas las asalariadas, con sujeción a las normas locales relativas a la fuerza de trabajo; un programa de «reincorporación al trabajo» que permite una reintegración más fluida de las mujeres a sus puestos de trabajo gracias a una reducción del número de horas de trabajo durante el primer año tras el nacimiento o la adopción de un hijo, con goce de su sueldo completo, y una semana de licencia de paternidad.

Fuente: Maersk: «[Maersk Group introduces improved maternity benefits worldwide](#)», 14 de enero de 2016.

- 143.** El acceso a la protección de la maternidad y a medidas que permiten conciliar las responsabilidades laborales y familiares fomenta la igualdad de género. Las medidas de protección del embarazo y de la maternidad buscan aportar cierto grado de seguridad en el

¹⁶² Las nueve ramas son la atención médica, las prestaciones de enfermedad, las prestaciones de desempleo, las prestaciones de vejez, las prestaciones por lesiones profesionales, las prestaciones familiares, las prestaciones de maternidad, las prestaciones de invalidez, y las prestaciones de supervivencia.

¹⁶³ La ITF, en su convenio colectivo, establece que las mujeres de mar embarazadas deben ser repatriadas y que la empresa correrá con los gastos que su repatriación ocasione. OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁶⁴ Como tal se entiende «acosar a una mujer por motivo de su embarazo o alumbramiento o por algún problema de salud relativo al embarazo o el alumbramiento, o a una trabajadora que asume responsabilidades familiares».

¹⁶⁵ OIT: *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Informe V (1), Ginebra, 2018.

empleo a las trabajadoras porque, entre otras cosas, les permiten mantener el empleo, el salario y las prestaciones durante la licencia de maternidad, sin temor a ser despedidas. Además, las disposiciones sobre protección de la maternidad y cuidado de los hijos permiten que toda la gente de mar pueda tener una familia y seguir formando parte de la fuerza de trabajo. La protección de la maternidad y del cuidado de los hijos está estrechamente relacionada con otras cosas, por ejemplo, la reintegración de la trabajadora en un puesto de categoría inferior, la adopción de modalidades de trabajo flexible y el pleno disfrute de las oportunidades de formación ¹⁶⁶. Se ha señalado el diálogo social como un mecanismo importante de la protección de los padres y madres trabajadores, especialmente cuando las interrupciones por maternidad y para el cuidado de los hijos se ven agravadas por acuerdos contractuales ¹⁶⁷.

4.6. Discriminación, violencia y acoso

144. La discriminación directa e indirecta por razón de género reduce la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y las pone en situación de desventaja en el mercado de trabajo ¹⁶⁸. Además, las mujeres se enfrentan a la discriminación derivada de las responsabilidades sociales que se les asignan debido a los estereotipos de género ¹⁶⁹. A menudo impera una visión no incluyente con respecto a las mujeres que forman parte de la fuerza de trabajo y que se considera desempeñan funciones complementarias, lo cual se refleja en los puestos directivos. Todo ello da lugar a una segregación ocupacional por razón de género, tanto horizontal como vertical.
145. La violencia por razón de género ha sido definida como «la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada» e incluye «actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, acoso sexual, coacción y otras formas de privación de la libertad» ¹⁷⁰. Es más probable que se produzcan casos de violencia de género en los lugares de trabajo predominantemente masculinos y/o cuando hay un desequilibrio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres ¹⁷¹. Esta forma de violencia también puede afectar a personas que no se ajustan a los modelos de género socialmente aceptados y pueden cometerla o sufrirla tanto hombres como mujeres, como sucede en el caso de la violencia contra las personas que no se ajustan a los estereotipos de género predominantes o contra los miembros de la comunidad LGBT ¹⁷². Las investigaciones ponen de manifiesto que alentar la sensibilización a las cuestiones de

¹⁶⁶ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁶⁷ *Ibid.*

¹⁶⁸ OIT: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias del empleo femenino 2017* (Ginebra, 2017).

¹⁶⁹ OIT, 2018, *op. cit.*

¹⁷⁰ Naciones Unidas, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación general núm. 19: La violencia contra la mujer*, A/47/38, párrafo 6, 1992.

¹⁷¹ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁷² OIT, 2018, *op. cit.*

género ¹⁷³ en el lugar de trabajo puede ayudar a reducir los estereotipos y promover un cambio de actitud hacia otras personas ¹⁷⁴.

- 146.** El acoso sexual se define generalmente como todo «comportamiento no deseado o no solicitado de naturaleza sexual que sea ofensivo, incómodo, intimidatorio o humillante» ¹⁷⁵. De conformidad con las normas de las Naciones Unidas y las leyes nacionales, por «acoso sexual» se entiende todo acto no deseado como insinuaciones sexuales, peticiones de favores sexuales, comportamientos verbales o físicos, gestos de carácter sexual y cualquier otra conducta sexual que sería razonable prever que ofenda o humille a una persona o que pueda percibirse como una ofensa o humillación contra esa persona, con independencia de quién cometa ese acto no deseado ¹⁷⁶.
- 147.** Aunque los hombres de mar también pueden ser víctimas de acoso sexual, la mayoría de los casos denunciados se refieren a mujeres de mar. Más del 18 por ciento de las mujeres de mar declaran haber sido víctimas de acoso sexual a bordo de buques ¹⁷⁷. Las mujeres de mar consideran que el acoso sexual es una cuestión clave a bordo de los buques de carga. Deben actuar con cautela para protegerse del acoso sexual a bordo de los buques, por ejemplo, cerrando con llave la puerta de su camarote para impedir que entren otros miembros de la tripulación. Cinco de cada nueve mujeres cadetes han sido víctimas o testigos de acoso sexual en alta mar. Ese acoso consiste, entre otras cosas, en agresiones verbales, conductas inapropiadas e insinuaciones ¹⁷⁸.
- 148.** Las mujeres de mar que son víctimas de acoso sexual a menudo son renuentes a presentar una denuncia por temor a las consecuencias sociales y personales que esto les puede acarrear, ya que a raíz de su denuncia pueden ser objeto, por ejemplo, de más acoso, de aislamiento o pueden perder el empleo. Es necesario lograr que se conozcan mejor y se utilicen más las políticas que permiten que un denunciante informe de un caso de acoso sexual sin temor a sufrir consecuencias negativas. El aumento del número de los casos denunciados de acoso sexual permitirá apreciar la magnitud del problema y creará un espacio para dialogar sobre las medidas de recurso.
- 149.** El acoso sexual también puede ser un obstáculo para la incorporación o la permanencia de las mujeres en la fuerza de trabajo. En estudios anteriores se ha señalado que el acoso sexual a bordo de los buques se hace con la intención de transmitir el mensaje de que «un buque no es un lugar de trabajo adecuado para las mujeres». Hay mujeres de mar que dejan de trabajar en un buque determinado y en algunos casos abandonan la carrera profesional en el mar como consecuencia de la violencia y el acoso imperantes en el lugar de trabajo ¹⁷⁹.

¹⁷³ Por «sensibilización a las cuestiones de género» se entiende la modificación de la conducta por medio de la concienciación sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad de género. Véase: Anglo-Eastern y otros: *Gender Diversity: towards building and maintaining a diverse shipboard team*, 2017.

¹⁷⁴ *Ibid.*

¹⁷⁵ OIT, 2013, *op. cit.*

¹⁷⁶ Naciones Unidas: «Secretary-General's bulletin – Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority», 2008.

¹⁷⁷ IMHA y otros, 2015, *op. cit.*

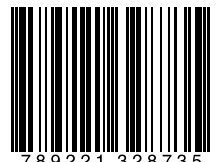
¹⁷⁸ K. Pike y otros, 2016, *op. cit.*

¹⁷⁹ OIT, 2013, *op. cit.*

-
- 150.** Las políticas para erradicar el acoso sexual podrían darse a conocer mediante una formación previa al embarque o a bordo del buque en reuniones sobre seguridad. La elaboración y difusión por los armadores de los buques de políticas de tolerancia cero contra el acoso sexual también deberán ir acompañadas de medidas positivas para prevenir el acoso sexual y de medidas disciplinarias eficaces. Los Estados desempeñan igualmente un papel primordial en la prevención del acoso sexual cuando formulan una legislación nacional contra el acoso que también se aplique a bordo de los buques que enarbolan el pabellón de esos Estados. Por ejemplo, la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación (2018) de Noruega amplía la protección contra la discriminación y el acoso sexual a todos los buques noruegos.

Departamento de Políticas Sectoriales
Oficina Internacional del Trabajo (OIT)
4, route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suiza

ISBN 978-92-2-132873-5



9 789221 328735