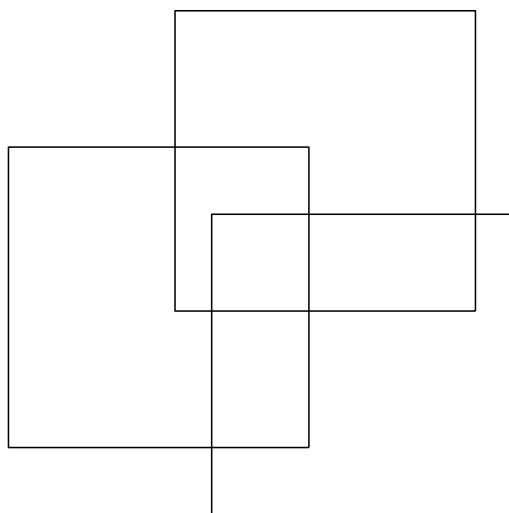


Nota sobre las labores

Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar

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



SMSWS/2019/13

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Nota sobre las labores

**Reunión sectorial sobre la contratación y retención
de la gente de mar y la promoción de las 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.

Nota sobre las labores: Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las 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: 978-92-2-133710-2 (impreso)

ISBN: 978-92-2-133711-9 (web pdf)

Publicado también en francés: *Note sur les travaux*: Réunion sectorielle 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-1er mars 2019), ISBN 978-92-2-133708-9 (imprimé), ISBN 978-92-2-133709-6 (pdf Web), Ginebra, 2019; y en inglés: *Note on the proceedings*: Sectoral Meeting on the Recruitment and Retention of Seafarers and the Promotion of Opportunities for Women Seafarers (Geneva, 25 February-1 March 2019), ISBN 978-92-2-133710-2 (print), ISBN 978-92-2-133711-9 (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.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Discusión general	4
Examen de los puntos para la discusión	10
1. Plazas para los cadetes	11
2. Fortalecimiento de la cooperación entre la OIT y la OMI	13
3. Mujeres de mar	13
4. Contratación y colocación de la gente de mar	15
5. Automatización y consecuencias para la gente de mar	16
6. Aislamiento social y soledad	18
7. Discriminación por motivos de edad	20
8. Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en caso de abandono	20
9. Comunicación mediante redes sociales	23
10. Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar (prestación de servicio en el mar durante diversos años y abandono de la empresa para desempeñar puestos de trabajo en tierra)	23
11. Intimidación y acoso	24
12. Criminalización	24
13. Permisos para bajar a tierra	25
14. Salvamento de personas en el mar	26
15. Piratería y secuestro con rescate	26
16. Pruebas de embarazo	27
Examen del proyecto de conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar	31
Introducción	31
Contratación y retención de la gente de mar	31
Plazas para cadetes y alumnos	31
Contratación y colocación	31
Automatización y digitalización	31
Soledad y aislamiento, redes sociales y conectividad a Internet	33
Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en lo concerniente a cuestiones como el abandono, la criminalización y los permisos para bajar a tierra	33
Abandono	33
Criminalización	33
Permisos para bajar a tierra	33
Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar	33

Igualdad de oportunidades y de trato para la gente de mar, incluidas las mujeres de mar	34
Mujeres de mar	34
Acoso e intimidación.....	35
Discriminación por motivos de edad.....	35
Diálogo social.....	36
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos, las organizaciones de armadores y de gente de mar y otros actores	37
Adopción de las conclusiones	41
Examen del proyecto de resoluciones	42
Resolución presentada por el Grupo Gubernamental.....	42
Resolución presentada por el Grupo de los Armadores y el Grupo de la Gente de Mar.....	42
Observaciones finales	42
Anexo: Conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar.....	45
Lista de participantes.....	55

Introducción

1. La Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar se celebró en Ginebra, del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2019.
2. Asistieron a la Reunión 41 representantes gubernamentales acompañados por 25 consejeros técnicos; ocho representantes de los empleadores acompañados por nueve consejeros técnicos; ocho representantes de los trabajadores acompañados por 41 consejeros técnicos, así como diversos observadores. También asistieron 15 observadores de organizaciones intergubernamentales y de organizaciones no gubernamentales internacionales.
3. El objetivo de la Reunión consistió en examinar las cuestiones planteadas en la Resolución XI relativa a la contratación y retención de la gente de mar y la Resolución II relativa a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 94.ª reunión (marítima) en 2006, teniendo en cuenta el contexto de la iniciativa relativa al futuro del trabajo de la OIT ¹.
4. La composición de la Mesa de la Reunión fue la siguiente:

Presidente: Sr. Henrik Munthe (abogado, Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresas de Noruega (NHO))

Vicepresidentas: Sra. Z. S. Santamaría Guerrero (Grupo Gubernamental, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, Panamá)
Sra. K. Metcalf (Grupo de los Armadores, Presidenta y Directora Ejecutiva de la Chamber of Shipping of America)
Sra. Lena Dyring (Grupo de la Gente de Mar, Directora de Operaciones de Cruceros del Sindicato Noruego de la Gente de Mar)

Portavoz del Grupo Gubernamental: Sra. M. Medina (Jefa de la Office of Merchant Mariner Credentialing del Servicio de Guardacostas de los Estados Unidos)

Secretaria del Grupo de los Armadores: Sra. N. Shaw (Directora de Asuntos de Empleo de la Cámara Naviera Internacional (ICS))

Secretario del Grupo de la Gente de Mar: Sr. F. Barcellona (Subsecretario de la Sección de Gente de Mar de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF))

5. El Presidente recordó que el objetivo de la Reunión era examinar cuestiones relativas a la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de oportunidades para las mujeres de mar. Tal y como se indicaba en el documento temático preparado por la Oficina ², el sector del transporte marítimo había experimentado cambios significativos en los últimos

¹ Documento GB.332/POL/2, anexo.

² OIT: *Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar*, documento SMSWS/2019.

años y proseguiría con su transformación como resultado de los avances tecnológicos y otros acontecimientos. En la Reunión se examinaría la forma en que esos cambios incidían tanto en los factores que atraían a las personas — y en particular a los jóvenes — a seguir una carrera en el mar como en aquellos aspectos que contribuían a retener a los marinos experimentados en el sector o que les impulsaban a abandonar las profesiones marítimas. En el documento también se analizaban las oportunidades y los retos a los que se veían confrontadas las mujeres de mar a la hora de potenciar su participación y su éxito en el sector.

6. Se esperaba que la Reunión adoptara una serie de conclusiones, incluidas recomendaciones para las actividades futuras de los gobiernos, las organizaciones de armadores y de gente de mar, y la OIT, con miras a promover el trabajo decente en el sector.
7. La Secretaria General de la Reunión, Sra. Alette van Leur (Directora del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT), observó que el sector marítimo transportaba alrededor del 90 por ciento del comercio mundial y que más de 1,6 millones de marinos trabajaban a bordo de buques. Así pues, los marinos eran fundamentales para la sostenibilidad del sector. La contratación y la retención de gente de mar en el mercado de trabajo mundial era una cuestión compleja con implicaciones sociales, políticas y económicas. Las mujeres representaban sólo un porcentaje muy pequeño de la cantidad total de marinos: mientras que a algunas les iba bien, otras se enfrentaban a problemas, como el escepticismo sobre sus puntos fuertes y capacidades, el trato desigual y el acoso sexual.
8. Las profesiones marítimas habían estado tradicionalmente reservadas a los hombres, y numerosos obstáculos estructurales impedían la plena participación de las mujeres. En el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo publicado, en enero de 2019, se exhortaba a adoptar «una agenda transformadora y mensurable para lograr la igualdad de género en el futuro del trabajo». La Reunión debería determinar algunas medidas eficaces que apoyaran y favorecieran el fomento de la igualdad de género, no sólo mediante la promoción de oportunidades para las mujeres de mar o la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo, sino también mediante el incremento de su participación en el sector al potenciar su representación y liderazgo en el mismo. Asistieron a la Reunión numerosas participantes.
9. En el informe de la Comisión Mundial antes citado también se reconocía que, si bien los avances tecnológicos podían conllevar la pérdida de algunos puestos de trabajo, también podían suponer la aparición de otros nuevos que requirieran competencias distintas. Así, el reto consistía en aprovechar las oportunidades que ofrecían esos avances para velar por la igualdad de oportunidades, el trabajo decente y la justicia social. El sector del transporte marítimo no era inmune a esos cambios, en particular si se tenía en cuenta que la automatización y la digitalización seguirían incidiendo de forma importante en el empleo en el sector. Ello obligaba a poner en práctica un diálogo social efectivo.
10. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible abrazaba los tres pilares de la sostenibilidad: económica, social y ambiental. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 revestía una especial importancia para la OIT, porque se refería al trabajo decente y el crecimiento económico. Otros ODS también eran de interés, como el ODS 14, que propugnaba la necesidad de conservar los recursos marinos y utilizarlos de forma racional en pro del desarrollo sostenible. El Programa de Trabajo Decente se centraba en facilitar el acceso al trabajo decente para velar por la igualdad y la dignidad de todos los trabajadores y proporcionarles condiciones de trabajo seguras. La igualdad de género y la no discriminación eran ejes de ese Programa encaminados a lograr que todos los trabajadores disfrutaran de las mismas oportunidades en el mundo del trabajo.
11. El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) — ratificado por 90 países que representaban más del 91 por ciento de la flota mercante mundial — era un potente instrumento para dotar a toda la gente de mar de trabajo decente

y, por tanto, era de máxima pertinencia para el sector. En el año del centenario de la OIT, la Organización se había marcado un nuevo reto: 100 ratificaciones del MLC, 2006, antes de finales de 2019.

12. El Secretario General Adjunto, Sr. A. Isawa (Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT), explicó el Reglamento de las reuniones sectoriales por el que se regía la Reunión así como el uso que en el contexto marítimo se hacía de los términos «armador» y «gente de mar» en lugar de «empleador» y «trabajador». Señaló, asimismo, que las decisiones se adoptarían por consenso.
13. El Secretario Ejecutivo, Sr. B. Wagner (Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT), al recordar el propósito de la Reunión, presentó el documento temático preparado por la Oficina. Una de las cuestiones subyacentes era la transversalidad de la contratación y la retención con respecto a todos los pilares del Programa de Trabajo Decente y su relación con numerosos aspectos distintos de la labor de la OIT. En el primer capítulo se exponía el contexto en el que surgieron las cuestiones relativas a la contratación, la retención y las oportunidades para las mujeres de mar. En él se proporcionaba información general sobre el sector y se ofrecía una breve presentación resumida del mercado de trabajo y del marco normativo y de políticas que lo regía, en particular el MLC, 2006. En ese capítulo se hacía hincapié en información contenida en el informe elaborado en 2015 por el Consejo Marítimo Internacional y del Báltico (BIMCO) y la Cámara Naviera Internacional (ICS), un documento que versaba sobre la oferta y la demanda mundiales de gente de mar y en el que se preveía la escasez futura de oficiales y se destacaba el porcentaje relativamente bajo de mujeres de mar³. También se examinaban brevemente los cambios tecnológicos, como la automatización y la digitalización, que influían en el futuro de las profesiones marítimas.
14. En el segundo capítulo se examinaba la contratación de la gente de mar, y se citaban algunos de los aspectos positivos que podían atraer a los jóvenes a trabajar en el mar. En él se analizaba el ciclo profesional de la gente de mar, su formación y educación, y sus oportunidades para servir como cadetes en el marco de su formación práctica a bordo, y se hacía referencia al Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación) de la Organización Marítima Internacional (OMI) y a otras actividades de esa Organización encaminadas a atraer a la gente hacia el trabajo en el mar.
15. En el tercer capítulo se abordaban los aspectos que influían en los marinos para permanecer en la profesión o abandonarla. En estudios recientes se habían determinado los motivos que impulsaban a la gente de mar a abandonar el sector y se brindaban ejemplos de prácticas adecuadas que los armadores y los gestores de buques aplicaban para retener a los marinos en el sector, entre otras, la comunicación eficaz entre el personal embarcado y en tierra, el desarrollo profesional y la formación interna. En el documento se hacía hincapié en la importancia de la seguridad y salud, las condiciones de vida a bordo y la asistencia médica, y se destacaba la fatiga como problema persistente que afectaba a muchos marinos y repercutía en la retención de la gente de mar en el sector. También se analizaban cuestiones relacionadas con la salud mental, el aislamiento, las responsabilidades familiares y la movilidad profesional. La intimidación, el acoso y la discriminación en sus múltiples formas eran, asimismo, factores importantes, como también lo eran la piratería, el abandono y la criminalización de la gente de mar.
16. El capítulo final se centraba en la participación de las mujeres en el sector marítimo y las cuestiones específicas a las que se enfrentaban. Se examinaban las limitadas oportunidades de formación y se proponían ideas para mejorar la situación. Se analizaban los estereotipos de género, la segregación profesional por motivos de género, la discriminación y otros

³ BIMCO/ICS: *Manpower Report: The global supply and demand for seafarers in 2015*, Londres, 2015.

obstáculos que incidían en la cantidad de mujeres que trabajan en el mar: el estímulo, el apoyo y la dotación de recursos adecuados podían propiciar el éxito de las mujeres en la industria marítima, primero, en el mar, y ulteriormente, en tierra. También se señalaban las necesidades específicas de las mujeres en materia de seguridad y salud en el trabajo, como el suministro de equipos de trabajo adecuados, las cuestiones médicas y los aspectos relacionados con la maternidad. Finalmente, en ese capítulo se abordaban las consecuencias de la discriminación, la violencia y el acoso, en particular el acoso sexual, a las mujeres de mar, y se proponían estrategias para encarar esos problemas. El MLC, 2006, y otros convenios de la OIT se analizaron en relación con esos temas.

Discusión general

17. La Vicepresidenta de los armadores afirmó que la situación del comercio mundial había mejorado y los ingresos eran más altos que antes. Aunque la digitalización y otros avances tecnológicos cambiarían el sector, todavía se necesitarían marinos altamente calificados para tripular los buques. Los gobiernos y los interlocutores sociales habían acudido a la Reunión para debatir juntos sobre las medidas que permitirían eliminar los obstáculos que disuadían a mujeres y hombres de acceder a las profesiones marítimas. En el futuro debería disponerse de mecanismos concebidos para mejorar la contratación y la retención de la gente de mar y aumentar la cantidad de mujeres que optaban por emprender una carrera marítima. Asimismo, convendría recurrir a soluciones creativas para reunir, con el apoyo de la OIT, a interlocutores sociales y gobiernos, así como también para encontrar gente de mar calificada para el futuro. Según los estudios realizados, en los próximos años se registraría una importante escasez de gente de mar, puestos que podrían cubrirse las mujeres, quienes en ese momento sólo representaban el 1 por ciento del total de marinos del mundo. En otro informe de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF) se destacaban cuestiones que las mujeres de mar consideraban problemas en su carrera profesional, como el aislamiento cuando trabajaban en un buque con una tripulación integrada exclusivamente por hombres; la falta de instalaciones sanitarias separadas a bordo y la imposibilidad de obtener y desechar artículos de higiene femenina; la dificultad para pasar embarcadas el tiempo necesario para obtener la correspondiente licencia, y la obligación de someterse a pruebas médicas distintas de las que se realizaban a los marinos varones. Aunque se habían producido algunos avances al respecto, la colaboración era imprescindible para lograr mayores progresos en materia de segregación de las mujeres y conseguir instalaciones separadas en una industria dominada por los hombres. Los jóvenes y las mujeres de mar precisaban de ayuda para conseguir las competencias adecuadas que les permitirían conseguir empleo en los buques.
18. La Vicepresidenta de los armadores pidió aclaraciones a la Secretaría porque algunas conclusiones del documento temático no reflejaban necesariamente las opiniones de los participantes, y señaló, además, la presencia de algunas afirmaciones en dicho documento que, a juicio de su Grupo, contenían datos incorrectos. El Secretario Ejecutivo de la Reunión confirmó que las observaciones formuladas en el documento temático no tenían por qué ir en la misma línea que las conclusiones que pudiera adoptar la Reunión.
19. La Vicepresidenta de los armadores celebró la participación de una cantidad significativa de mujeres en la Reunión. La contratación y la retención habían surgido como tema de debate a raíz de la discusión del MLC, 2006, en 2006, y a pesar de los progresos realizados en esos ámbitos, el sector seguía presentando retos importantes. La industria había progresado gracias a las orientaciones de la OIT y al MLC, 2006, y debía respaldarse el objetivo de la Organización de alcanzar 100 ratificaciones del MLC, 2006, antes de que concluyera el año de su centenario. El MLC, 2006, constituía la base para mejorar tanto las condiciones de trabajo en el transporte marítimo mundial como la vida de la gente de mar. Era el camino hacia un transporte marítimo de calidad y también hacia la igualdad de condiciones de

trabajo y de vida a bordo de los buques en todo el mundo, lo que a su vez mejoraría la imagen del sector e incrementaría la retención de la gente de mar en la industria.

20. La oradora manifestó su inquietud por las medidas adoptadas por algunos gobiernos contra la globalización y el libre comercio. Según la publicación de la OIT *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018*, era probable que el desempleo mundial se mantuviera por encima de los 190 millones de personas, y que el empleo vulnerable aumentara en 17 millones en 2018 y 2019. Los países desarrollados habían registrado las tasas de desempleo más bajas desde 2007, pero al mismo tiempo los niveles de empleo a tiempo parcial involuntario eran elevados. En las economías emergentes, el desempleo había aumentado, y se preveía que en el futuro inmediato el empleo crecería en los sectores de los servicios y el transporte marítimo. Según un informe de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) elaborado en 2018, el transporte marítimo había crecido un 4 por ciento en los últimos cinco años. Sin embargo, determinadas tendencias generaban incertidumbre, como el proteccionismo comercial, los cambios en los patrones de las cadenas mundiales de suministro, las consecuencias de la digitalización y el comercio electrónico, las formas que adoptaba la transición hacia la energía verde y la iniciativa de la Franja y la Ruta de China. La industria invertía en tecnologías, sistemas y equipos nuevos para garantizar la estabilidad a largo plazo. Según la última encuesta anual sobre costos de explotación futuros de Moore Stephens, los costos de explotación de los buques aumentarían del 2,7 por ciento en 2018 al 3,1 por ciento en 2019. La contratación y la retención de la gente de mar deberían promoverse de manera socialmente responsable y económicamente viable: aunque había aumentado en el último decenio, la cantidad de mujeres de mar seguía siendo baja. En la Reunión se deberían examinar estrategias innovadoras para la contratación y la retención de las mujeres, además de cuestiones como la intimidación y el acoso en la industria.
21. La Vicepresidenta gubernamental afirmó que la posición de los gobiernos no era unitaria, y que determinados gobiernos formularían sus propias declaraciones. En calidad de Ministra de Trabajo y Desarrollo de Panamá, se refirió a las políticas nacionales sobre la progresión en las profesiones marítimas y el perfeccionamiento de las capacidades de la gente de mar, que repercutían directamente en la promoción de las oportunidades de empleo. La contratación y la retención estaban amenazadas por las malas condiciones de trabajo y de vida a bordo de los buques, cuestiones reguladas por normas internacionales cuya aplicación efectiva tendría un efecto positivo en las competencias, la contratación y la retención de la gente de mar. La ratificación del MLC, 2006, por parte de Panamá y otros países era un paso adelante en ese sentido. Era importante abordar las consecuencias de los avances tecnológicos, la digitalización y la automatización en el sector, impartir una formación profesional adecuada a la gente de mar y crear nuevos perfiles de puestos de trabajo a fin de obtener otras competencias y aumentar el conocimiento de las nuevas tecnologías y fomentar la concienciación al respecto. Los principales problemas que afectaban al sector eran la discriminación contra las mujeres de mar en el proceso de selección de cadetes; la falta de alojamiento adecuado, en particular en los buques viejos; las pruebas y evaluaciones más estrictas para las mujeres que para los hombres, y la falta de cultura marítima en algunos países de origen de los marinos. Las políticas y prácticas nacionales y de los Estados del pabellón no brindaban protección suficiente a las mujeres de mar para garantizar la conciliación de la vida profesional con la vida privada. Las mujeres no deberían ser objeto de discriminación ni de acoso por parte de sus homólogos o supervisores: el acoso sexual era un factor que incidía de forma decisiva en la presencia de mujeres en el sector. Panamá había adoptado reglamentos y programas para aumentar las oportunidades de empleo para la gente de mar, por ejemplo, mediante la concesión de incentivos para la contratación de trabajadores panameños o la inversión en la certificación de competencias.
22. Un representante del Gobierno de Panamá, Sr. J. Barakat Pitty (Ministro de Asuntos Marítimos y Administrador de la Autoridad Marítima de Panamá) destacó la política de su país de tolerancia cero con la discriminación y el acoso en el sector. El acoso sexual repercutía en

la presencia de mujeres en la industria del transporte marítimo y debería abordarse mediante programas de formación. Los problemas relacionados con la contratación y la retención atañían a la legislación nacional de distintos países; las políticas nacionales deberían tener por objeto el desarrollo de la carrera profesional y los programas de formación profesional destinados a cadetes y otros profesionales.

23. La representante del Gobierno de Honduras afirmó que, a su juicio, la gente de mar precisaba de protección especial en vista del contexto singular de su trabajo. Honduras había ratificado el MLC, 2006, en 2016 y apoyaba sus objetivos. Era menester velar por la calidad del transporte marítimo, la seguridad y salud en el trabajo y la protección del medio ambiente con miras a mantener el vínculo entre progreso social, crecimiento económico y garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, decisivos para garantizar la igualdad de oportunidades. El acceso de los trabajadores a la formación no debería estar sujeto a discriminación por motivos de género.
24. Honduras contaba con alumnos — tanto nacionales como internacionales — en diversos ámbitos: era sede de la Escuela Marítima Centroamericana (EMCA-La Ceiba), donde se impartía educación de acuerdo con el Convenio de Formación de la OMI. En 2016, el Presidente de Honduras había firmado un acuerdo con la Asociación de Líneas de Cruceros de la Florida y el Caribe para proporcionar oportunidades y trabajo decente a unos 20 000 marinos radicados en Honduras y convertir el sector en una fuente atractiva de oportunidades de empleo. Tradicionalmente, Honduras ofrecía el registro abierto de buques, una práctica que propiciaba un elevado interés de la gente de mar hondureña por las profesiones marítimas.
25. La representante del Gobierno de Indonesia declaró que, puesto que era el tercer mayor proveedor de gente de mar del mundo, su país tenía interés en la elaboración de normas internacionales que pudieran garantizar trabajo decente para todos los marinos, incluidas las mujeres. Las políticas de contratación y retención constituían la base para prevenir prácticas delictivas, como la trata de personas, el trabajo forzoso y el abandono. Indonesia estaba resuelta a intensificar sus iniciativas encaminadas a aprovechar el potencial de un acuerdo de alcance mundial sobre la gente de mar que permitiera la formulación de políticas integrales de promoción del trabajo decente, incluido el trabajo pleno y productivo, los derechos en el lugar de trabajo, la protección social y la promoción del diálogo social. Se había utilizado un amplio abanico de instrumentos para promocionar la contratación y la retención de la gente de mar. También se había facilitado asistencia para el perfeccionamiento de capacidades en el marco del Sistema de Educación y Formación Marítimas de Indonesia. Indonesia estaba lista para trabajar con la OIT en la elaboración de un conjunto de recomendaciones en materia de políticas para abordar la cuestión de la contratación y la retención de los marinos y fomentar las oportunidades para las mujeres de mar.
26. La representante del Gobierno de Noruega apoyó las iniciativas de la OIT concebidas para mejorar la contratación y retención de la gente de mar y promover oportunidades laborales para las mujeres de mar y condiciones de vida y de trabajo adecuadas para ellas. A fin de velar por el futuro de la industria del transporte marítimo era fundamental prestar una atención prioritaria a la contratación y retención de gente de mar debidamente formada. Era importante que los Estados del pabellón y los Estados suministradores de mano de obra contaran con métodos eficientes para aplicar la legislación pertinente, en particular el MLC, 2006, y supervisar su cumplimiento. Asimismo, era importante mejorar constantemente la legislación en vigor e impulsar campañas y otras medidas en pro de la mejora continuada de las condiciones de vida y de trabajo en los buques, el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de las competencias así como la promoción de oportunidades de empleo para los trabajadores del sector marítimo. Por tanto, la oradora manifestó su apoyo a los esfuerzos desplegados por la OIT con objeto de favorecer mejores condiciones de vida, también para las mujeres. Las instituciones de educación y formación marítimas, los armadores, los empleadores, los servicios de contratación y colocación y las

organizaciones de gente de mar debían contribuir a motivar a las personas para que buscaran trabajo a bordo de los buques y continuaran sus carreras profesionales como gente de mar.

27. Los marinos eran fundamentales para el éxito de la industria marítima noruega: el país había visto que el crecimiento mundial, la mejora de las condiciones marco, la educación marítima de calidad y las campañas de contratación selectiva habían tenido un efecto positivo en la contratación, en Noruega, donde la cooperación entre las organizaciones de armadores y de gente de mar era importante para lograr una industria marítima bien gestionada. La cooperación entre las organizaciones marítimas y otras ramas del sector, por un lado, y las instituciones educativas del ámbito marítimo, por otro, también había resultado fructífera. En particular, varios proyectos y campañas habían logrado buenos resultados: la cooperación entre las academias marítimas de Noruega había dado lugar a una nueva licenciatura marítima, cuyos cursos estaba previsto que se iniciaran en 2019. El Foro Marítimo nacional, que congregaba a empleadores y trabajadores, astilleros y oficinas locales de formación, trabajaba para orientar sobre las posibilidades laborales en las diferentes ramas del sector marítimo y contratar principalmente a jóvenes. El Foro era también un lugar de encuentro para la industria marítima, las autoridades, las instituciones educativas y la comunidad investigadora. El Foro Marítimo, en cooperación con organizaciones de gente de mar, armadores y oficinas marítimas locales, había establecido la base de datos del programa noruego de cadetes, cuyo objetivo era ayudar a los estudiantes a encontrar plazas en los buques y facilitar a los armadores la búsqueda de personal calificado.
28. El Foro Marítimo y la Asociación Noruega de Armadores, en cooperación con las oficinas locales de formación y las empresas marítimas de Noruega, habían creado un sitio web de naturaleza marítima en el que se ofrecía información sobre las diferentes trayectorias profesionales y posibilidades de trabajo en la industria marítima, a fin de potenciar el conocimiento sobre el sector y las posibilidades de seguir una carrera en el mar y velar por que en Noruega hubiera candidatos calificados para formarse en cuestiones marítimas. El proyecto sobre «competencia marítima en un futuro digital» era un esfuerzo conjugado de la Asociación Noruega de Oficiales Marítimos, la Asociación Noruega de Armadores, instituciones educativas y varios líderes empresariales del sector marítimo noruego. El objetivo del proyecto era determinar las necesidades futuras de la industria marítima y precisar aquellos aspectos que era preciso modificar en los programas de formación y capacitación con vistas a un futuro digital. Sus conclusiones preliminares permitieron constatar la necesidad de incrementar la formación y competencia en el uso de nuevas herramientas digitales y procesos automatizados a bordo de los buques. En el marco de ese proyecto se había previsto la publicación de un informe en marzo de 2019.
29. La promoción de oportunidades para las mujeres de mar era una cuestión importante que guardaba una estrecha relación con el tema de la contratación y retención. Sin embargo, las mujeres de mar estaban más expuestas a sufrir problemas a bordo de los buques, por ejemplo, falta de respeto que entrañara acoso e insubordinación. Aunque en los últimos años se habían logrado algunos progresos, con demasiada frecuencia las mujeres de mar se veían confrontadas con el sexismo, la intolerancia y el acoso a bordo de los buques. La legislación nacional que otorgaba a la gente de mar el derecho a la licencia parental y el derecho a la protección contra el acoso y la discriminación podía tener un efecto positivo en la contratación y retención de la gente de mar, tanto de sexo femenino como masculino. En Noruega, esos derechos estaban regulados por ley, por ejemplo, en la Ley del Trabajo Marítimo, la Ley sobre Seguridad y Protección de los Buques y la Ley de Igualdad y Lucha contra la Discriminación. Para aumentar la cantidad de mujeres que trabajan en el sector marítimo, deberían darse a conocer de mejor forma las oportunidades de trabajo en ese ámbito, incluidos los puestos de trabajo en tierra y en la industria de construcción naval. También deberían promoverse las ventajas a nivel internacional de la industria del transporte marítimo para que las carreras marítimas resultaran más atractivas para los jóvenes. Noruega había puesto en marcha numerosas campañas de contratación para impulsar a los jóvenes a seguir carreras marítimas; en los últimos años, se había prestado especial atención a las

mujeres de la industria. Las «*Networking evenings*» (noches de trabajo en red), redes locales para armadores y la industria marítima, habían demostrado su eficacia a ese respecto. A modo de ejemplo, cabía citar la de Maritime Bergen, una red que había registrado un aumento del 20 por ciento en la cantidad de trabajadoras en el sector marítimo entre 2010 y 2018.

30. La representante del Gobierno de China declaró que el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social (MOHRSS) y el Ministerio de Transporte (MOT) trabajaban juntos para aplicar el MLC, 2006, en China. El documento preparado por la Oficina ofrecía una visión precisa del futuro del sector marítimo. En un informe nacional elaborado por China en 2017 se había señalado la escasez futura de oficiales debidamente formados y conocedores de la tecnología en el ámbito del transporte marítimo, y se habían evidenciado cuestiones importantes como las diferencias salariales entre las carreras profesionales en el mar y en tierra. Por diversas razones, el sector había perdido su atractivo entre los jóvenes. Por tanto, era preciso actualizar los perfiles de competencias y promover el empleo en el sector del transporte marítimo. El sistema chino de examen y certificación de las competencias de la gente de mar se había adaptado para atender las necesidades de la industria, que exigía graduados listos para trabajar y nuevos marinos. En cuanto a las plazas para cadetes, China había incrementado su número hasta 1 800 el año pasado, y había mejorado el bienestar y las oportunidades de desarrollo profesional de la gente de mar. Sin embargo, el MLC, 2006, había desempeñado una labor primordial en la retención de los marinos en el sector. El principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, un principio fundamental de la OIT, estaba consagrado en la legislación china, también en la aplicable a la gente de mar, y la discriminación estaba prohibida en todos los ámbitos definidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) de la OIT. China sugirió que los Estados Miembros adaptaran sus políticas nacionales de seguridad social y del impuesto sobre la renta de las personas físicas a fin de atraer a la gente de mar al sector y velar por su retención en el mismo, y lograr que las necesidades de las mujeres de mar en materia de educación, formación y contratación se abordaran de la misma manera que las de los hombres de mar. Con todo, en el sector había pocas mujeres empleadas en puestos de ingeniería, la mayoría de ellas en puestos circunscritos a la tripulación general, como los de restauración y servicios. Se necesitaban políticas y prácticas centradas en la mejora de la contratación y la retención de las mujeres de mar, en especial para velar por la conciliación de las responsabilidades laborales con las familiares, la promoción selectiva de oportunidades de empleo, así como la elaboración de directrices específicas basadas en el MLC, 2006, para garantizar condiciones de trabajo decente, tales como alojamiento e instalaciones sanitarias a bordo que estuvieran separados. Para ello, el apoyo de la sociedad en su conjunto, y la defensa de las conquistas logradas, eran indispensables.
31. El representante del Gobierno de la República Islámica del Irán observó que su Gobierno había ratificado el MLC, 2006, en 2014, y que era necesario redoblar los esfuerzos para promocionar el Convenio, que era un instrumento fundamental para la cooperación internacional en el sector. En particular, las conclusiones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT eran especialmente pertinentes en lo concerniente a la digitalización y sus efectos en la contratación y retención.
32. El representante del Gobierno de la India se refirió a las estadísticas del informe elaborado por el BIMCO, que no reflejaban las cifras reales de la India como proveedor de gente de mar.
33. El representante del Gobierno de la República de Corea declaró que en su Plan Maestro para la Gente de Mar, de ámbito nacional, se abordaban cuestiones relativas a la formación, la certificación y los ascensos, así como el fomento de la contratación. La inspección del trabajo era una preocupación específica, al igual que la necesidad de proporcionar a la gente de mar conexiones a Internet que permitieran la comunicación entre las personas embarcadas y quienes estaban en tierra. También se abordaban las necesidades relativas a los servicios médicos y aquellos prestados por terapeutas, la asistencia en caso de emergencia y los servicios de telemedicina. El resultado fue la puesta en marcha de instalaciones médicas

específicas a bordo de 16 buques en 2018 — y estaba previsto que otras 18 entraran en funcionamiento en 2019 —, y la creación de servicios de telemedicina que permitieron atender a 5 617 marinos en 2018. El Gobierno patrocinaba una serie de instituciones educativas marítimas, incluida una universidad marítima, centros politécnicos y programas que se impartían en escuelas secundarias.

34. La representante del Gobierno de Filipinas declaró que su país era uno de los principales suministradores de gente de mar y prestaba una atención especial a las cuestiones relacionadas con la contratación y la retención. Señaló que el diálogo social se había alentado en el sector, entre otras cosas, por conducto del Consejo Tripartito de la Industria Marítima, presidido por el Ministro de Trabajo, y los organismos encargados de la dotación de los buques, en los que participaban tanto armadores como gente de mar. La Administración Filipina de Empleo en el Extranjero (POEA) había transpuesto las disposiciones del MLC, 2006, a la legislación nacional a fin de proteger a la gente de mar. La acreditación, la concesión de licencias y la dotación de los buques eran cuestiones sujetas a supervisión. El MLC, 2006, constituía una base útil sobre la que cimentar la cooperación bilateral entre organizaciones de gente de mar y Estados del pabellón. Sin embargo, se necesitaban algunas normas relativas a la contratación y retención, que deberían abarcar la fijación de salarios y las clasificaciones por ocupaciones, y sería útil basarlas en las soluciones encontradas para las pescadoras migrantes.
35. El representante del Gobierno de Francia explicó que los estudios ponían de manifiesto que los motivos más frecuentes que impulsaban a la gente de mar a abandonar la industria eran las obligaciones familiares y las cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo, como los riesgos químicos, el ruido, la fatiga y el entorno de comportamiento. Los procedimientos de contratación deberían velar por la igualdad entre hombres y mujeres, y los armadores tenían el deber de aplicar ese principio en sus estructuras salariales y de prohibir la discriminación. Se necesitaban soluciones prácticas en esa esfera, soluciones que deberían examinarse en la siguiente reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006, prevista para 2021.
36. La representante del Gobierno de Letonia acogió con beneplácito la oportunidad de examinar los problemas vinculados a la contratación y la retención. El factor decisivo para retener a la gente de mar en los buques y atraer a nuevos trabajadores pasaba por garantizar que los marinos se sintieran seguros y protegidos en todo lo relacionado con su trabajo en los buques, que se pusiera fin a todo tipo de discriminación y que el nivel de protección de la gente de mar no fuera inferior al de los trabajadores de otros sectores. El MLC, 2006, era un instrumento valioso, pero se tenían que redoblar esfuerzos para velar por su plena aplicación a fin de garantizar el trabajo decente para todos los marinos. Acabar con la discriminación a través de la legislación nacional era una cuestión trascendente, pero si la gente de mar estaba empleada en buques extranjeros sujetos a la jurisdicción de otros Estados, las posibilidades de proteger eficazmente a los marinos únicamente por conducto de la legislación nacional eran limitadas. Las cuestiones relativas a la gente de mar debían abordarse a través de los órganos tripartitos nacionales e internacionales, especialmente en lo concerniente al diálogo social.
37. El representante de la Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN) declaró que su organización estaba resuelta a trabajar en pro de la mejora de la contratación y la retención de la gente de mar, por un lado, y del aumento de la cantidad de mujeres que trabajan en el mar, por otro. A su juicio, era especialmente preocupante el bienestar mental de los marinos: factores estructurales como la separación de la familia y los amigos, la falta de permisos para bajar a tierra, las pequeñas tripulaciones, la fatiga y las largas jornadas de trabajo podían tener consecuencias negativas en la gente de mar. Debían redoblar esfuerzos para apoyar a los marinos que presentaban problemas de salud mental. Por consiguiente, la ISWAN había valorado positivamente la publicación en 2018 de las *Guidelines to shipping companies on mental health awareness* (Directrices para las compañías navieras sobre sensibilización en materia de salud mental), adoptadas por la

Cámara Naviera del Reino Unido, Nautilus International y el Sindicato Nacional de Trabajadores Ferroviarios, Marítimos y del Transporte (RMT). Esas directrices deberían adoptarse en el plano internacional e incorporarse eventualmente al MLC, 2006. La ISWAN manifestó su inquietud por el hecho de que sólo una pequeña cantidad de mujeres estuvieran empleadas como gente de mar: el sector daba la espalda a las competencias de la mitad de la población mundial. Quedaba mucho por hacer si se quería velar por el acceso de más mujeres a las escuelas marítimas, garantizar que dispusieran del tiempo a bordo necesario para su formación y lograr que pudieran conseguir buenos puestos de trabajo. El acoso sexual en el mar era un problema, y era menester que más empresas adoptaran y aplicaran plenamente las directrices contenidas en la publicación de la ICS/ITF titulada *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying* (Orientaciones para eliminar el acoso y la intimidación a bordo de los buques). Las mujeres precisaban de apoyo en el mar, y las empresas deberían considerar la adopción de medidas prácticas, entre otras, velar por que ninguna mujer fuera la única trabajadora a bordo.

38. La representante de la Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA) observó que, en el siglo XIX, el sector marítimo tenía la consideración de ámbito dominado por los hombres. Sin embargo, la igualdad y la creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo habían mejorado con el paso del tiempo, y había más mujeres de mar empleadas en el sector. En un estudio se había evidenciado que las mujeres de mar se quejaban de diversos problemas, como el acceso a la atención sanitaria, la falta de confidencialidad, la falta de controles de bienestar y las pruebas de embarazo obligatorias. Las pruebas de embarazo actuales no eran totalmente fiables, puesto que adolecían de una tasa de error del 5 por ciento. Además, el embarazo no era una enfermedad, sino un estado físico natural. Los armadores deberían abordar esos problemas gradualmente, adaptando las condiciones de trabajo, reduciendo el tiempo de trabajo e introduciendo medidas alternativas para proteger a las mujeres de mar, por ejemplo, las licencias remuneradas y la limitación del trabajo nocturno. Para potenciar la contratación de mujeres de mar, el sector marítimo también debía incrementar la seguridad en el empleo. Las mujeres de mar jóvenes deberían percibir una licencia remunerada para fines de perfeccionamiento de las competencias y calificaciones mediante la educación permanente. En un estudio reciente no publicado elaborado en Dinamarca se destacaba la importancia de la formación y la educación como instrumentos para el establecimiento de un entorno de trabajo equitativo libre de discriminación y acoso sexual. En el estudio se hacía hincapié en la importancia especial que revestía la formación de los hombres de mar para lograr un mundo del trabajo justo y equitativo.
39. El representante de la Asociación Marítima Cristiana Internacional (ICMA) declaró que el sector marítimo podría aprender de las prácticas idóneas establecidas en otros sectores. Por ejemplo, el sector pesquero empleaba a más mujeres que el sector marítimo. Para aumentar la cantidad de mujeres de mar, el sector marítimo debía aplicar una política positiva de no discriminación y promover una mayor notoriedad de las mujeres en la industria. Además, el sector debería haber instaurado procedimientos para la presentación de quejas y reclamaciones, tanto a bordo de los buques como en tierra. Deberían implantarse mecanismos adecuados de prevención del acoso sexual que permitieran a las mujeres de mar acceder a medidas de reparación. El sector debía plantearse la posibilidad de utilizar Internet y tecnologías de comunicación para mejorar la conciliación de la vida profesional con la vida privada en el mar.

Examen de los puntos para la discusión

40. Se decidió que la Reunión acordaría diariamente los temas de la discusión mediante acuerdo entre los miembros de la Mesa. En el relato siguiente se describen esas discusiones en orden cronológico.

1. Plazas para los cadetes

41. La Vicepresidenta de los armadores afirmó que la calidad de las competencias de los cadetes era una cuestión fundamental. Los cadetes debían recibir formación de los armadores y de los institutos de formación en el marco de prácticas de buena calidad. En consecuencia, las instituciones de formación debían generar promociones de cadetes debidamente formados.
42. La Vicepresidenta de los armadores observó que en algunos países, como Panamá y las Islas Marshall, los gobiernos excluían a los cadetes de la definición de gente de mar estipulada por ley. Ello contravenía las disposiciones del MLC, 2006, y en particular la regla 2.8 – Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar. La plena aplicación de esos principios mejoraría en gran medida la situación. En aquellos buques amparados por el MLC, 2006, los alumnos en formación para ocupar puestos de marino (a diferencia de los alumnos en formación para ser oficiales) también deberían tener la consideración de gente de mar y estar protegidos por las disposiciones del Convenio. Esos alumnos también debían pasar embarcados determinados períodos de tiempo para poder obtener sus calificaciones.
43. La portavoz gubernamental observó que algunos Estados Miembros habían adoptado medidas para abordar la cuestión de la formación de cadetes y alumnos, y ello exigía la cooperación entre gobiernos, armadores y gente de mar, sin olvidar a todos los demás interesados. El Gobierno de Noruega había expuesto sus experiencias nacionales, y al hacerlo evidenció la función decisiva del diálogo social tripartito. El Grupo Gubernamental había señalado que la educación permanente era imprescindible para que los jóvenes marinos pudieran obtener certificados superiores y mejores competencias.
44. La representante del Gobierno de las Islas Marshall señaló que su país cumplía todas las disposiciones del MLC, 2006, y que, en virtud de la legislación de su país, los cadetes tenían la consideración de gente de mar.
45. La Vicepresidenta de la gente de mar acogió con agrado esa información. Refiriéndose a la declaración formulada por la portavoz gubernamental, convino en la importancia de la cooperación entre las partes interesadas. La formación de los cadetes debería aprovechar plenamente las posibilidades que brinda el aprendizaje electrónico, en particular en lo concerniente a las nuevas tecnologías. Asimismo, la oradora manifestó inquietud por la cantidad limitada de plazas para cadetes, un hecho que a menudo restringía sus oportunidades de aprendizaje. Deberían respetarse las disposiciones pertinentes del MLC, 2006, a fin de garantizar suficiente espacio a bordo para los cadetes.
46. La Vicepresidenta de los armadores dijo que, si bien apoyaban la opinión de la gente de mar sobre las distintas alternativas para la formación, los simuladores o los buques de formación no podían reemplazar la experiencia a bordo de buques reales, y no deberían ser la única modalidad de formación.
47. El representante del Gobierno de México se refirió a la resolución relativa a la contratación y retención de la gente de mar, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 94.^a reunión (marítima) de 2006, en la que se reconocía la necesidad de que todos los Estados del pabellón alentaran a los operadores de buques que enarbolaban su pabellón a proporcionar puestos de formación a los cadetes y nuevos marinos. Era preciso recabar datos estadísticos sobre la cantidad de buques construidos y el número de plazas para cadetes disponibles en ellos durante el decenio anterior.
48. La Vicepresidenta de la gente de mar se refirió a la función de los Estados del pabellón con respecto a la formación de los cadetes: Croacia e Italia eran buenos ejemplos de países con legislaciones nuevas que habían facilitado el aumento de las plazas para cadetes a bordo. La comunicación social también revestía importancia, en particular para que el sector del

transporte marítimo fuera más atractivo para los jóvenes. En una reciente resolución del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas se concedió al acceso a Internet la condición de derecho fundamental para el ejercicio de la libertad de expresión, y aunque a menudo la tecnología estaba disponible en los buques, el precio para acceder a ella era demasiado elevado. Debería insistirse en la necesidad de garantizar el acceso a Internet a bordo y velar por que su costo no fuera prohibitivo. Los programas de protección social también eran importantes para atraer a más trabajadores. En la regla 4.5 del MLC, 2006, se aludía al derecho de la gente de mar a beneficiarse de una protección en materia de seguridad social no menos favorable que la que gozaban los trabajadores en tierra. En la norma A4.5 se enumeraban todas las ramas de la seguridad social concernidas. Los derechos de seguridad social debían hacerse extensivos a toda la gente de mar, independientemente de su lugar de residencia.

49. La Vicepresidenta de los armadores, en respuesta a la declaración formulada por el Grupo de la Gente de Mar sobre las funciones de los cadetes, observó que el reconocimiento del sistema de registros de formación garantizaría la aplicación adecuada de los programas de formación y permitiría velar por que los cadetes fueran tratados y formados como oficiales.
50. La portavoz gubernamental dijo que la formación de los cadetes se centraba en las competencias y las funciones. Los cadetes tenían que aprender a trabajar, y la mejor manera de hacerlo era participando en un trabajo real. Era preciso aclarar la división de responsabilidades entre la OIT y la OMI en lo referente a la formación de los cadetes. La cuestión de las plazas para cadetes era muy compleja, y para ayudar al respecto, los gobiernos podían respaldar la enseñanza a distancia como parte de la formación de los cadetes. En algunos estudios se había evidenciado que determinadas actividades se aprendían mejor en un simulador.
51. La Vicepresidenta de la gente de mar explicó que no tenían intención alguna de eximir a los cadetes de la realización de trabajos duros, pero debían seguir los horarios de formación que se suponía debían cumplir, y no ser considerados una fuente de mano de obra barata o un sustituto de otros marinos.
52. La Vicepresidenta de los armadores explicó que muchos cadetes seguirían necesitando tiempo de formación a bordo después de obtener la licencia, y que nada podía reemplazar la experiencia acumulada. La tutoría era muy importante para los cadetes: el hecho de tener una licencia no significaba necesariamente que contaran con las competencias necesarias. Así, las tareas de supervisión de otros marinos y las responsabilidades en materia de seguridad eran ejemplos en los que esa experiencia práctica era imprescindible.
53. La Vicepresidenta de la gente de mar señaló que la educación no concluía al final de la formación oficial, cuando se contrataba a los cadetes para puestos distintos a los que habían estado ocupando, ello debía quedar patente en la remuneración que percibían y en las prestaciones a las que tenían derecho. Los convenios colectivos podrían constituir un instrumento encaminado a ese fin, al incluir disposiciones negociadas que facilitaran y alentaran la contratación y retención de cadetes y alumnos.
54. El secretario del Grupo de la Gente de Mar dijo que algunos convenios colectivos podían utilizarse como ejemplos de instrumentos que facilitaban el empleo o la contratación de cadetes.
55. La secretaria del Grupo de los Armadores señaló que el acuerdo era importante, y que podría adoptar la forma de convenio colectivo o de otros instrumentos adecuados disponibles. Sin embargo, la Reunión en curso no era el foro apropiado para examinar esa cuestión.
56. La Vicepresidenta de la gente de mar afirmó que los convenios colectivos figuraban en el MLC, 2006, como instrumento para facilitar el empleo y la contratación de cadetes, así como también para ayudar y asistir en la contratación de jóvenes marinos. Por tanto, era

perfectamente válido referirse a ellos como instrumentos útiles que podrían contribuir a mejorar la contratación y la retención.

57. La secretaria del Grupo de los Armadores declaró que, en el marco de la discusión, deberían evitarse debates sobre salarios o condiciones de empleo específicos, así como también sobre otras cuestiones análogas y los diferentes acuerdos contractuales disponibles.

2. Fortalecimiento de la cooperación entre la OIT y la OMI

58. La Vicepresidenta de la gente de mar dijo que tanto la OIT como la OMI estaban tratando de promover las carreras marítimas, y que era necesario poner en marcha campañas internacionales o regionales en las que participaran los interlocutores sociales y los gobiernos.
59. La Vicepresidenta de los armadores coincidió con la gente de mar en la importancia de la cooperación entre la OIT y la OMI para promover las carreras en el mar. Las normas de formación, titulación y guardia eran competencia plena de la OMI, pero en algunas cuestiones los mandatos de la OIT y la OMI se solapaban y, por tanto, ambas organizaciones podían colaborar. La OMI había asignado recursos considerables al sector marítimo; a la luz de las actividades de promoción en favor de la ratificación del MLC, 2006, era necesario que la OIT siguiera haciendo lo mismo.
60. La portavoz gubernamental declaró que los argumentos en los que se fundamentaba la colaboración entre la OIT y la OMI eran evidentes. El programa de la OMI de supervisión por el Estado rector del puerto era digno de elogio y se adecuaba con su capacidad en materia de datos, que podía ponerse en común con la OIT. Ambos organismos deberían entablar un diálogo permanente.
61. La Vicepresidenta de la gente de mar acogió con agrado la asignación de más recursos por parte de la OIT. La OIT y la OMI deberían revisar los textos de los instrumentos internacionales que podrían plantear obstáculos a la contratación y retención de la gente de mar, como las leyes sobre seguridad social, arqueo y espaciamiento obligatorio en los buques.
62. La secretaria del Grupo de los Armadores consideró que, además de las reuniones oficiales, como la del Comité jurídico de la OMI, las oportunidades de colaboración entre ambos organismos eran múltiples. Una cuestión como el abandono de la gente de mar, una de las preocupaciones más importantes, requería de algo más que la mera puesta en marcha de una base de datos. Generaban especial inquietud aquellos casos de gran notoriedad que sólo suscitaban atención varios meses después de haber sido señalados en la base de datos de la OIT. También deberían incrementarse las consultas entre los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto y los Estados de los que eran nacionales los marinos. Se pidió a los funcionarios de las secretarías de la OIT y de la OMI que fueran más proactivos en la tramitación de los casos que, según se informaba en la base de datos, eran particularmente problemáticos y en cuyas observaciones relativas a la salud, la seguridad y el bienestar de los miembros de la tripulación a bordo de los buques en cuestión se expresaban preocupaciones claras. Se pidió a las secretarías que, en caso necesario, empezaran a transmitir a los respectivos gobiernos las inquietudes específicas a la mayor brevedad.

3. Mujeres de mar

63. La Vicepresidenta de los armadores hizo hincapié en que las cuestiones relativas a las mujeres de mar debían abordarse junto con los problemas de las minorías a bordo de los buques. Los patrones de empleo de la gente de mar presentaban notables diferencias en función del tipo de buque. Una carrera en el mar no era necesariamente de por vida, por lo que la retención era un tema decisivo. Los informes sobre el acoso en los institutos de

formación marítima eran preocupantes, y era importante definir la cuestión y decidir la mejor estrategia para encararla. Los tres retos principales para las mujeres de mar eran la contratación, la retención y el trato general que la gente de mar dispensaba a bordo de los buques. Para que la población fuera consciente de la presencia de la mujer en el lugar de trabajo, la educación era decisiva, y las cadetes tenían que estar mejor preparadas para cualquier situación que pudiera surgir en los buques. La gente de mar debería recibir formación con miras a cultivar el respeto mutuo; era preciso establecer líneas telefónicas para las víctimas de todos los incidentes acaecidos en el mar y debían instaurarse procesos eficaces de denuncia.

64. La Vicepresidenta de la gente de mar convino en la necesidad de impartir educación sobre el trabajo de las mujeres, la preparación de los marinos para la vida en el mar y la importancia del respeto mutuo. Las mujeres se veían confrontadas con retos distintos de los que afrontaban los hombres: muchas mujeres se graduaban con buenos resultados, pero aun así tenían dificultades para conseguir un trabajo al presentar su candidatura, una circunstancia que resultaba desalentadora. Una graduada filipina bien calificada había presentado sin éxito su candidatura a más de 240 puestos de trabajo. En las empresas públicas se había acordado potenciar la contratación de mujeres, pero la realidad era diferente. Un ejemplo exitoso de aumento de la participación de las mujeres en los buques era el de Argelia, donde ya se atraía a las mujeres a las profesiones marítimas.
65. La portavoz gubernamental expuso una serie de problemas a los que se enfrentaban las mujeres de mar, entre otros, el equilibrio de género; la intimidación y el acoso (incluido el acoso sexual); la discriminación por motivos de capacidad física y origen; la no aceptación de mujeres a bordo; la discriminación en los contratos, y la percepción de salarios menores. Era preciso encontrar soluciones a esos problemas para impulsar a más mujeres a incorporarse a la industria; aprovechar la formación para que las mujeres cobraran conciencia desde el comienzo de sus carreras; exponer prácticas adecuadas a las empresas; mostrar tolerancia cero con el acoso; hacer uso de la tecnología a fin de superar las limitaciones físicas, y como solución a largo plazo, enmendar determinados convenios de la OIT para abordar esas cuestiones.
66. La representante del Gobierno de Indonesia señaló que, desde el decenio de 1970, diez instituciones de formación marítima de su país habían aceptado a mujeres estudiantes, pero que, sin embargo, eran pocas las mujeres empleadas por los armadores. Su Gobierno trabajaba en estrecha colaboración con todos los participantes del sector para mejorar la situación, y recientemente había publicado directrices sobre igualdad de oportunidades en el sector del transporte marítimo en cuya elaboración habían participado los interlocutores sociales.
67. La Vicepresidenta de la gente de mar expuso un ejemplo de Francia, donde se había creado un índice nacional para determinar el modo en que los graduados encontraban trabajo y señalar disparidades entre graduados y graduadas. La oradora manifestó la necesidad de prohibir las pruebas de embarazo obligatorias para las mujeres que trabajan en los buques, puesto que eran contrarias a las disposiciones de los Convenios de la OIT, Convenio núm. 111, Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y del MLC, 2006. Solicitó un dictamen jurídico sobre las pruebas de embarazo obligatorias y subrayó que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT había considerado que la práctica debía prohibirse.
68. La Vicepresidenta de los armadores dijo comprender las preocupaciones expresadas por la gente de mar, pero puntualizó que la cuestión también conllevaba un deber de diligencia por parte de los armadores. Además del asesoramiento jurídico de la OIT, se solicitó oficialmente la opinión de los expertos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las pruebas de embarazo estaban

vinculadas con las radiografías obligatorias. Estas últimas pruebas podían entrañar riesgos para las embarazadas, y esa era una de las principales razones que los médicos aducían para explicar por qué era esencial que las mujeres se sometieran a una prueba de embarazo antes de que pudiera realizarse una radiografía.

69. La Vicepresidenta de la gente de mar hizo notar que en la publicación *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, de la OIT/OMI, se establecía que, en los embarazos sin complicaciones, las mujeres podían trabajar hasta la 24.^a semana de gestación.
70. La Vicepresidenta de los armadores afirmó que, en algunos países, se exigía a las mujeres que trabajaban a bordo de buques y en otros entornos de trabajo difíciles, en los que podían estar expuestas a sustancias químicas susceptibles de perjudicar al feto, que informaran a su empleador del embarazo para que pudieran ser reasignadas a otras tareas. No querían impedir que las mujeres embarazadas trabajaran, sólo querían que pudieran hacerlo con seguridad. La cuestión también conllevaba una evaluación de riesgos, dado que una embarazada que trabajaba en un buque de carga o de pasajeros cerca de la costa presentaba un riesgo diferente al de una embarazada embarcada en un viaje de larga distancia. Para los armadores era importante que las asalariadas embarazadas pudieran trabajar en condiciones de seguridad. Según se exponía en la publicación *Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo*, todas las embarazadas tenían que estar en condiciones de acceder a la atención prenatal, y cabía la posibilidad de que ese tipo de cuidados no estuvieran disponibles en el mar.
71. La Vicepresidenta de la gente de mar reiteró que las pruebas de embarazo deberían ser voluntarias y no obligatorias. Las mujeres podían tomar sus propias decisiones. También se realizaban pruebas de embarazo a las tripulantes de buques de pasajeros que navegaban cerca de la costa y que, por tanto, se encontraban cerca de servicios de atención médica.
72. La Secretaria General de la Reunión señaló que en las normas de la OIT se brindaba orientación sobre las pruebas de embarazo. Indicó, asimismo, que se facilitaría un dictamen jurídico.

4. Contratación y colocación de la gente de mar

73. La Vicepresidenta de la gente de mar señaló que, según se apuntaba en el informe sobre el *Seafarers' Happiness Index* (Índice sobre la felicidad de la gente de mar) de 2017, los principales problemas eran los siguientes: falta de coordinación entre las inspecciones y visitas en los puertos; falta de acceso a Internet, o bien acceso caro y restringido a ese recurso; estrés y carga de trabajo; trabas en la obtención de permisos para bajar a tierra; preocupación por el uso de cadetes como mano de obra barata; aumento de la carga de trabajo sin los correspondientes incrementos salariales; inflación en los países de origen; alimentación deficiente y mala cocina, aspectos que afectaban a la moral; formación carente de interés; aislamiento de los marinos sin otros compañeros de la misma nacionalidad a bordo, y quejas de algunas tripulaciones por el hecho de «ser tratados como ganado». En el informe también se señalaba que las mujeres encaraban el cambio con mayor positivismo.
74. La Vicepresidenta de los armadores afirmó que era importante velar por la integridad de las agencias de contratación y reclamó mayor supervisión gubernamental. Era preciso fomentar la notoriedad de las buenas prácticas. En algunos casos, los marinos que aspiraban a lograr puestos de trabajo habían pagado a agencias de contratación, pero descubrieron que no había ningún buque en el que trabajar. Los dos interlocutores sociales habían pedido anteriormente a la Oficina que colaborara con la Interpol para resolver ese asunto, petición que se reiteró una vez más. Era importante mantener la colaboración entre la OIT y la Interpol en esas cuestiones.

-
75. La portavoz gubernamental convino en que la aplicación del MLC, 2006, no había sido homogénea. Como solución, su Grupo recomendó la elaboración de nuevas directrices destinadas a las agencias de contratación y colocación, así como también a los gobiernos de los países de origen de los marinos.
76. La Vicepresidenta de la gente de mar hizo hincapié en otros instrumentos que podrían utilizarse para atraer a más gente de mar y, en particular, a más mujeres: los currículums y los anuncios de ofertas de empleo deberían utilizar un lenguaje neutro desde el punto de vista del género. Los interlocutores sociales tenían la oportunidad de visitar instituciones educativas e informar a los jóvenes sobre la vida en el mar y las oportunidades de desarrollo profesional. Concienciar a los jóvenes sobre las posibilidades de lograr empleo permanente incrementaría el atractivo de la industria.
77. La Vicepresidenta de los armadores estuvo de acuerdo en que la publicidad relacionada con el sector debía ser más neutra desde el punto de vista del género. En cuanto al tema del abandono, recientemente se habían producido algunos casos desafortunados de prácticas que constituían trabajo forzoso, en parte a causa de malentendidos sobre la necesidad de mantener una tripulación a bordo en virtud de los requisitos establecidos por el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar (Convenio SOLAS).
78. Un miembro de la secretaría del Grupo de la Gente de Mar, Sr. J. Warring (Asesor Jurídico Principal de la ITF) apoyó las observaciones de la Vicepresidenta de los armadores y señaló que, en los últimos meses, se habían denunciado por segunda vez ante la OIT las malas prácticas aplicadas en dos buques: sus marinos habían sustituido a una tripulación previamente abandonada y nunca habían recibido la correspondiente remuneración. No se había brindado el apoyo suficiente a las iniciativas encaminadas a lograr una solución eficaz de esos casos.
79. La Vicepresidenta de los armadores declaró que el empleo permanente era una cuestión que concernía a empleador y trabajador.
80. La Vicepresidenta de la gente de mar explicó que acogería con agrado una mayor participación de los Estados del pabellón en la cuestión del abandono. La adopción de medidas para resolver ese problema podría contribuir a potenciar el atractivo del sector y lograr que más marinos trabajaran en él.
81. La secretaria del Grupo de los Armadores se hizo eco de la opinión de que el abandono era responsabilidad de los Estados del pabellón según las Directrices conjuntas de la OIT y la OMI relativas al abandono de la gente de mar y al MLC, 2006, pero también atañía a los Estados rectores del puerto y a los países de origen de los marinos. Sin embargo, algunas partes tendían a desatender sus responsabilidades, con las inevitables consecuencias que ello tenía para la gente de mar y sus familias.

5. Automatización y consecuencias para la gente de mar

82. La Vicepresidenta de los armadores, en alusión a los estudios elaborados por la ITF y la Escuela de Administración de Empresas de Hamburgo, previó la pérdida de puestos de trabajo para los trabajadores portuarios, pero no necesariamente para la gente de mar. Se tenía la impresión de que el incremento de la automatización supondría una reducción de los puestos de trabajo a bordo de los buques. Aunque podía ser así, también cabía la posibilidad de que los puestos de trabajo se transformaran, abandonando el mar para pasar a desempeñarse en tierra, y ello requeriría de gente de mar dotada de nuevas competencias.
83. Un representante de los armadores de Alemania, refiriéndose al estudio de la Escuela de Administración de Empresas de Hamburgo titulado *Seafarers and digital disruption*

(La gente de mar y la disrupción digital), observó que la comunidad de marinos estaba habituada al cambio y a constantes alteraciones a raíz de la automatización, en especial en los últimos decenios. No se esperaban pérdidas de puestos de trabajo para la gente de mar en los próximos veinte años, en parte debido al aumento de las flotas, pero se produciría un cambio gradual en las funciones, y las personas que no recibieran suficiente formación podrían perder sus empleos. En el estudio también se describía un entorno en el que imperaba una combinación de profesiones en tierra y a bordo, y ello podría obligar a redefinir términos como «marino» o «gente de mar» y las calificaciones necesarias para desempeñar esas profesiones.

84. La Vicepresidenta de la gente de mar consideró que un plan de estudios revisado — que abarcara competencias técnicas, pero también administrativas y comerciales — debería dotar a los marinos de las calificaciones necesarias para lograr planes de carrera definidos. Los avances tecnológicos podrían aprovecharse para brindar oportunidades de aprendizaje electrónico a fin de aumentar las competencias de la gente de mar y mitigar el aislamiento en los buques y en tierra; sin embargo, la formación a bordo no debería suponer la pérdida de horas de descanso programadas de los marinos. Según el estudio, la automatización en el ámbito marítimo se implantaría progresivamente, a modo de evolución y no de revolución, y supondría una reducción de la cantidad de marinos, pero ello se vería compensado por la aparición de nuevos puestos en tierra. Con todo, la automatización podría entrañar la reducción de la especialización y no el perfeccionamiento de las competencias, y la gente de mar podría llegar a considerarse un mero apoyo para las tareas automatizadas que se ejecutarían de forma autónoma o que podrían controlarse a distancia desde tierra. En el informe también se apuntaba que, en un período de transición (2020-2040), los marinos tendrían que adquirir nuevas competencias: era importante velar por que el costo de esa formación no recayera en la gente de mar.
85. La portavoz gubernamental dijo que no podía vaticinar un mundo sin marinos: la cuestión prioritaria era planificar la reorientación de su formación. Para comprender qué competencias se necesitarían era primordial seguir investigando, pero aún era demasiado pronto para hablar de normas.
86. La representante del Gobierno de Noruega explicó que, en un estudio sobre la industria marítima de su país, se había indicado la necesidad de incrementar la formación y la competencia en el uso de nuevas herramientas digitales así como en la gestión de procesos automatizados a bordo de los buques.
87. El representante del Gobierno de Filipinas afirmó que armadores y empleadores deberían considerar el perfeccionamiento de las calificaciones y la readaptación profesional como una inversión, y subrayó la necesidad de mantener un diálogo social constante con las diversas partes interesadas con miras a abordar la cuestión de la automatización y sus consecuencias para la gente de mar.
88. La representante del Gobierno de los Estados Unidos declaró que los efectos de la automatización en los puestos de trabajo eran, por lo general, una de las primeras preguntas que se planteaban en las visitas a las academias y los sindicatos marítimos: tanto los marinos que acababan de llegar al sector como aquellos que contaban con más experiencia temían que, a causa de la automatización, se verían obligados a abandonar su carrera en el mar. Las instituciones de formación marítima de los Estados Unidos enseñaban que la automatización era un proceso evolutivo y no un cambio repentino y, al mismo tiempo, aseguraban a la gente de mar que se les formaría en el uso de las nuevas tecnologías.
89. La Vicepresidenta de los armadores preguntó a la representante del Gobierno de Noruega si el estudio mencionado se circunscribía exclusivamente al contexto marítimo noruego. La OIT y la OMI asumían responsabilidades diferenciadas en materia de formación, y la OIT se centraba en el desarrollo de la carrera y el perfeccionamiento de las competencias. A

principios del decenio de 1950, el uso del radar en los buques supuso una revolución, aunque los seres humanos todavía eran necesarios; antes de que se introdujeran los sistemas anticolidión, se había recurrido durante mucho tiempo a mapas trazados con lápiz de grasa para calcular el movimiento relativo. A pesar de los avances tecnológicos, todavía se necesitaba gente de mar dotada de importantes competencias. Por su parte, las organizaciones con competencias normativas en materia de formación deberían celebrar consultas con las compañías navieras y con los desarrolladores de tecnología, ya que los productores de tecnología eran los principales impulsores del transporte autónomo.

90. A la pregunta planteada, la representante del Gobierno de Noruega respondió que el alcance del estudio en cuestión no se limitaba a Noruega ni a los buques noruegos; sin embargo, los participantes procedían de ese país, por lo que la atención se centraba principalmente en los buques que enarbolaban su pabellón y en las necesidades de su sector. Las cuestiones y las posibilidades determinadas en ese documento también eran pertinentes para otros Estados del pabellón.
91. La Vicepresidenta de la gente de mar sugirió que la OMI podría preparar una actualización del examen reglamentario para el uso de los buques marítimos autónomos de superficie, y pidió una mayor armonización entre los diversos estudios y ejercicios relativos a la automatización que habían elaborado distintas organizaciones.

6. Aislamiento social y soledad

92. La portavoz gubernamental consideró que la multiculturalidad podía incidir en la contratación y retención. La duración de los contratos era un aspecto importante, porque cuanto más largo era el viaje, mayor era la posibilidad de experimentar problemas de soledad y aislamiento. El acceso a Internet debería ser gratuito o bien facilitarse a un costo simbólico. Los gobiernos deberían trabajar con los interlocutores sociales para determinar actividades sociales y recreativas que podrían llevarse a cabo en los buques. Aunque la carga recaía principalmente en los armadores, los gobiernos también debían asumir su función a la hora de facilitar el trabajo conjunto de los interlocutores sociales. Los gobiernos deberían incentivar a los armadores para que ayudaran a sus tripulaciones a encarar esos problemas. Resultaría de utilidad intercambiar prácticas idóneas sobre cuestiones como la meditación y las alarmas personales basadas en teléfonos inteligentes. Las redes sociales eran un instrumento para escapar de la soledad, en particular en un contexto de reducción continuada del tamaño de las tripulaciones, pero también podrían causar aislamiento, incluso en tierra.
93. La Vicepresidenta de la gente de mar hizo hincapié en un estudio sobre la salud mental de los marinos elaborado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Yale y financiado por la ITF: según sus resultados provisionales, de los más de 2 000 marinos encuestados, un porcentaje superior al 25 por ciento había dado positivo en las pruebas para la detección sistemática de la depresión. Los principales factores coadyuvantes eran el tamaño reducido de las tripulaciones, el estrés y la fatiga debida a la presión del trabajo. Los marinos no disponían de tiempo suficiente para acceder a las instalaciones en tierra, descansar o participar en actividades que no fueran dormir y trabajar. Ello podría impulsar a los jóvenes marinos a abandonar las profesiones marítimas una vez concluidos sus contratos. Los programas de tutoría podrían ayudar a la gente de mar a establecer vínculos sociales con otros marinos, cadetes, alumnos y mujeres de la flota, y a disfrutar más de los permisos para bajar a tierra. El tiempo de trabajo contractual podría revisarse a fin de abordar los problemas determinados.
94. La Vicepresidenta de los armadores admitió la existencia de los problemas planteados. La disminución de la cantidad de tripulantes supondría un cambio constante en la dinámica a bordo de los buques, y ello no haría más que incrementar la importancia de combatir el aislamiento social y la soledad. Los armadores tenían una responsabilidad social para con la

gente de mar: las disposiciones del MLC, 2006, podrían debatirse teniendo en cuenta esas consideraciones. La oradora pidió aclaraciones al Grupo Gubernamental sobre las instalaciones de esparcimiento. En la publicación *Guidelines for implementing Welfare aspects of the Maritime Labour Convention* (Directrices para la aplicación de los aspectos relativos al bienestar del MLC, 2006), elaborada conjuntamente por la ITF y la ICS — y de la que se disponía de ejemplares en la sala —, se destacaban las iniciativas de los interlocutores sociales para que la vida y el trabajo a bordo propiciaran una buena salud. Esas directrices permitirían modernizar y actualizar determinadas partes del Convenio, por ejemplo, mediante la inclusión de referencias a películas y medios de entretenimiento. Las directrices se presentarían en la siguiente reunión del Comité Tripartito Especial y deberían figurar en el texto publicado del MLC, 2006.

95. La oradora sugirió, asimismo, que la cuestión se examinara en los comités nacionales de aplicación del MLC, 2006. Las cuestiones de salud mental no debían ignorarse, pero era necesario extremar la cautela para evitar que una cantidad cada vez mayor de charlatanes se aprovecharan de la situación. Por tanto, era fundamental que para tratar esos asuntos se recurriera únicamente a organizaciones de buena fe reconocidas. Era imprescindible contar con directrices responsables para abordar las cuestiones de salud mental: los tres folletos sobre salud mental a bordo de los buques, elaborados recientemente por la ISWAN, en colaboración con psicólogos del trabajo de renombre que ejercían sobre el terreno, resultarían útiles para la gente de mar y los servicios gubernamentales, y convendría darles amplia difusión.
96. La Vicepresidenta de la gente de mar recalcó cuán importante era que la gente de mar pudiera acceder a servicios de terapia para abordar cuestiones de salud mental. Se había estigmatizado la depresión y los marinos tenían miedo a declarar que presentaban ese trastorno. Se necesitaban líneas telefónicas independientes por cuyo conducto la gente de mar pudiera obtener servicios de terapia y contar con el apoyo de una persona. Un buen ejemplo era el servicio Hunterlink, en Australia.
97. La secretaria del Grupo de los Armadores apoyó el principio que subyacía a los servicios de terapia independientes. La ISWAN también había puesto a disposición de la gente de mar una línea telefónica de ayuda en la que trabajaba personal con formación especializada. En algunos casos, los expertos precisaban de apoyo psicosocial adicional, pero ello podía entrañar problemas de confidencialidad. La seriedad y la independencia debían caracterizar esos servicios, y la oradora destacó el éxito de algunos planes en esa esfera puestos en marcha por los empleadores.
98. La Vicepresidenta de la gente de mar coincidió con los armadores en la importancia del trabajo conjunto para hallar soluciones para las líneas telefónicas gestionadas de forma independiente. Debía encontrarse un modelo común que pudiera reproducirse en el conjunto de la industria.
99. La Vicepresidenta de los armadores afirmó que, además de determinar las posibles causas de los problemas de salud mental, era menester encontrar soluciones para mitigar sus consecuencias. La cuestión de las tripulaciones cada vez más pequeñas revestía importancia: en el pasado, de una tripulación de 30 personas, en cualquier momento entre 15 y 18 tripulantes estaban exentos de tareas de vigilancia y disponibles para socializar, pero ese ya no era el caso. Y no era menos relevante el uso de Internet. La cantidad de horas que la generación más joven pasaba delante de pantallas era un problema equivalente que también entrañaba aislamiento: los marinos eran adultos y no podía controlarse el tiempo que pasaban delante de esos dispositivos.
100. La representante del Gobierno de Indonesia expuso la experiencia de su país a la hora de encarar esas cuestiones. En 2018, el Gobierno había inaugurado el Rincón de los Marinos Indonesios en Ciudad del Cabo. Gracias a esa iniciativa, cuando la gente de mar de ese país

que trabajaba en buques extranjeros estaba en tierra, tenía la oportunidad de socializar y conocer a marinos indonesios de otros buques. Se trataba de una iniciativa de éxito, y estaba previsto que en 2019 se abrieran más rincones para la gente de mar en Corea y Taiwán.

101. La Vicepresidenta de la gente de mar reconoció que los marinos eran adultos y no podía controlarse el tiempo que pasaban delante de pantallas. La reducción de las tripulaciones limitaba las posibilidades de socialización, e Internet podía ser un salvavidas al permitir la interacción con otras personas. Los jóvenes también disfrutaban socializando en línea. Así pues, el acceso a Internet era fundamental. Era necesario determinar las principales causas del aislamiento y la depresión. La presión del trabajo era un problema: la gente de mar trabajaba un mínimo de diez horas al día durante siete días a la semana, y esa pauta se mantenía durante varios meses consecutivos. El tiempo del que disponían para descansar y recuperarse era escaso, y su sueño también se veía afectado. Eran cuestiones trascendentes para la salud mental.

7. Discriminación por motivos de edad

102. La portavoz gubernamental señaló que en los buques había dos formas de discriminación por motivos de edad: una tripulación de más edad que discriminaba a un miembro más joven de la tripulación, y viceversa. Por tanto, era preciso lograr un equilibrio en las tripulaciones en cuanto a la edad de los y las tripulantes. Algunos países habían promulgado legislación contra la discriminación por motivos de edad; uno de ellos también había puesto en marcha un programa de transición para que la gente de mar, después de llegar a cierta edad, pudiera modificar sus competencias a fin de estar en condiciones de ocupar otros puestos de trabajo.
103. La secretaria del Grupo de los Armadores manifestó que conocían las distintas leyes y prácticas nacionales en materia de discriminación por motivos de edad. Puede que la OIT deseara realizar un estudio teórico sobre la legislación y la práctica en diferentes países con objeto de comprender mejor la situación. El traslado de marinos de puestos de trabajo en buques a puestos de trabajo en tierra era una buena idea, pero no siempre era posible. A menudo, en países emergentes como Madagascar, la gente de mar de edad avanzada se enfrentaba al problema de la falta de seguridad social; los marinos necesitaban puestos de trabajo en las compañías navieras que se tuvieran que desempeñar en tierra, pero no había ninguno.
104. La Vicepresidenta de la gente de mar apoyó la idea de elaborar un estudio teórico, en el que también se podrían analizar las oportunidades de carrera de los marinos.
105. La representante del Gobierno de los Estados Unidos declaró que su país disponía de legislación contra la discriminación, pero todavía se seguían presentando muchas quejas. En ese sentido, afirmó que un estudio de la OIT resultaría de utilidad.
106. La representante del Gobierno de Letonia señaló que los estudios realizados en su país habían evidenciado que la gente de mar de más de 50 años tenía dificultades para encontrar puestos de trabajo a bordo. Se habían promulgado leyes que prohibían esa discriminación, pero algunos marinos también trabajan en buques extranjeros, y el Gobierno no podía hacer nada para impedir que fueran objeto de esas prácticas. Por consiguiente, un estudio resultaría de utilidad.

8. Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en caso de abandono

107. Un representante de la gente de mar (Sindicato Nacional de la Gente de Mar de la India) observó que la principal preocupación de los marinos era percibir salarios justos, trabajar en condiciones decentes y disponer de buenos puestos de trabajo de forma constante para ellos y sus familias. El hecho de ser abandonados, olvidados y estar desamparados era frustrante,

humillante y traumático. El orador relató un caso sucedido en la India, en el que un grupo de marinos ghaneses fue abandonado durante cinco años. El silencio de los gobiernos sobre la cuestión del abandono era inaceptable. Deberían reconocer el problema y determinar las complejidades que conllevaba. El abandono era un problema que no se restringía únicamente a los pabellones de conveniencia, sino que también englobaba a los pabellones nacionales, y afectaba principalmente a los armadores concernidos, a la gente de mar y a sus familias. Sin embargo, debía quedar claro que los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto, los Estados de origen de los marinos y otras partes interesadas deberían ocuparse de la cuestión y deberían aprovechar la oportunidad para examinar las prácticas adecuadas sobre la materia.

- 108.** La secretaria del Grupo de los Armadores recordó que 90 países habían ratificado el MLC, 2006, un instrumento en el que se abordaba el abandono, pero era preciso que muchos más Estados Miembros lo ratificaran, porque se necesitan procedimientos oficiales para resolver el problema del abandono. La oradora señaló que valoraban positivamente las iniciativas de la OIT realizadas a través de su base de datos sobre los casos notificados de abandono así como también las medidas adoptadas para casos específicos de abandono. Sin embargo, era esencial que las secretarías tanto de la OIT como de la OMI estuvieran facultadas para actuar de manera más proactiva cuando los casos difíciles requirieran de una resolución urgente. Los armadores también estaban haciendo todo lo posible para velar por una buena comunicación en esos casos. El Comité jurídico de la OMI debía reunirse el mes siguiente, y el abandono sería uno de los puntos principales del orden del día de una reunión a la que asistirían varios gobiernos. Se esperaba que aprovecharan la ocasión para abordar ese problema.
- 109.** La portavoz gubernamental dijo que, en los casos de abandono, la responsabilidad principal correspondía a los armadores, pero los gobiernos también tenían una función importante que desempeñar. Recientemente se habían introducido enmiendas en el MLC, 2006, en relación con el abandono. Se destacaron dos casos: un buque había sido abandonado en la región de África como consecuencia de la detención de un miembro de la tripulación. Sin embargo, dado que el Estado rector del puerto no era signatario del MLC, 2006, sus disposiciones no podían aplicarse. Además, en algunos casos, los marinos se negaban a ser repatriados porque estaban esperando su remuneración. Las disposiciones del MLC, 2006, eran eficaces cuando se aplicaban, pero aún no eran perfectas. En otro caso, un Estado rector del puerto estaba listo para repatriar a los marinos, pero no pudo ponerse en contacto con el Estado del pabellón del buque y tuvo que realizar las gestiones correspondientes a través de la OMI y la OIT. Los gobiernos consideraban que, para abordar la cuestión del abandono, era necesario intensificar la cooperación entre los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto, la OMI y la OIT y, en la medida de lo posible, también con los armadores.
- 110.** La representante del Gobierno de Indonesia manifestó la preocupación de su Gobierno por el abandono, el motivo principal por el cual habían acudido a la Reunión. Indonesia confiaba en que la solución a ese problema surgiera de la cooperación entre los Estados rectores del puerto y las agencias. Indonesia acogía con satisfacción medidas como la repatriación en condiciones de seguridad y el pago de una indemnización adecuada de conformidad con las disposiciones del MLC, 2006.
- 111.** El representante de la ICMA describió una solución que ya se había puesto en práctica: la designación por parte de los gobiernos de una persona o funcionario público que pudiera representar a las personas objeto de abandono. Diversas organizaciones podían ponerse en contacto con la persona, que ejercería en calidad de coordinador del caso. Esa práctica ya se había instaurado en algunos puertos. Por lo general, no había complicaciones cuando el Estado del pabellón, el Estado rector del puerto o el Estado de origen de las personas abandonadas tenía una larga tradición marítima.
- 112.** La secretaria del Grupo de los Armadores reconoció la validez de la solución propuesta por la ICMA. Ya se habían establecido procedimientos y protocolos, incluida la base de datos

de la OMI y la OIT. Se había designado a personas de contacto en los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto y los comités de bienestar instaurados en diversos puertos. El verdadero problema era el tiempo de respuesta: reaccionar con rapidez y conseguir la colaboración de las partes concernidas era decisivo. Cabía la posibilidad de que, con el paso del tiempo, casos importantes quedaran olvidados en la base de datos si se consideraba que esa herramienta no era más que un instrumento pasivo para la notificación de casos y no se utilizaba como mecanismo concebido para resolver los casos pendientes.

113. El Secretario Ejecutivo declaró que la base de datos de la OIT sobre los casos notificados de abandono de gente de mar era una empresa de gran envergadura en la que colaboraban la OMI, la ICS y la ITF. La OIT trabajaba para concienciar a los Estados sobre la forma de notificar los casos de abandono y, al mismo tiempo, tratar de garantizar una respuesta rápida. Mediante la celebración de consultas, la OIT había preparado dos documentos sobre la cuestión — que podían consultarse en el sitio web del Comité jurídico de la OMI — cuya finalidad era potenciar la notoriedad de los problemas de abandono y lograr una resolución ágil de los casos. Cuando las disposiciones del MLC, 2006, resultaban de aplicación para un caso de abandono, los marinos afectados deberían poder utilizar el certificado de responsabilidad financiera llevado a bordo para obtener la correspondiente remuneración y ser repatriados. Un problema recurrente era que las autoridades portuarias a menudo exigían una dotación mínima en los buques abandonados, e impedían la repatriación de los marinos hasta que esa cuestión quedara resuelta, incluso aunque esos marinos hubieran percibido su remuneración y se hubiera dispuesto todo lo necesario para el viaje de repatriación. El problema del abandono había sido objeto de debates periódicos en el seno del Comité jurídico de la OMI, y en su próximo período de sesiones, previsto para marzo, se examinaría la cuestión de las restricciones que impedían a la gente de mar abandonada dejar el buque hasta que la tripulación de reemplazo estuviera a bordo. Ese caso era un ejemplo que evidenciaba la necesidad de intensificar la cooperación entre la OIT y la OMI.
114. La representante del Gobierno de Noruega dijo que, a su juicio, el abandono era una cuestión de suma importancia. La oradora manifestó su satisfacción con las recientes enmiendas sobre esa cuestión introducidas en el MLC, 2006, dado que mejoraban el régimen de garantías en materia de seguridad financiera. La buena comunicación, en particular entre los gobiernos, era esencial. Noruega era plenamente consciente de sus responsabilidades en ese ámbito y se ocuparía de todas las reclamaciones de la gente de mar. Con todo, los esfuerzos deberían centrarse principalmente en los Estados del pabellón. Si bien podía resultar difícil tramitar los casos en puertos extranjeros, era fundamental que los Estados del pabellón aplicaran los convenios pertinentes y que los armadores asumieran su responsabilidad principal de ocuparse de los casos adecuadamente.
115. La representante del Gobierno de las Islas Marshall sugirió que la OIT y la OMI elaboraran una lista de autoridades y organizaciones competentes susceptibles de brindar asistencia en esas cuestiones. Los gobiernos carecían de una plataforma común en la materia y actuaban por separado. Deberían trabajar con mayor denuedo para mejorar la comunicación.
116. El representante de la Unión Europea (UE) observó que algunos Estados rectores del puerto aún no habían ratificado el MLC, 2006: los gobiernos debían examinar el modo de proceder con los países no ratificantes, algunos de los cuales eran naciones marítimas de primer orden. Era preciso que la OIT facilitara un enfoque estratégico con respecto a esa cuestión. Otro asunto importante era la creación de capacidad, puesto que la falta de ratificación del instrumento o el cumplimiento deficiente de sus disposiciones a menudo se debía a la falta de capacidad. La UE estaba dispuesta a ayudar mediante programas de cooperación para el desarrollo y la asignación de recursos a proyectos marítimos con miras a promover la ratificación.
117. La representante del Gobierno de los Estados Unidos señaló que, si bien su país no había ratificado el MLC, 2006, el abandono no era un problema importante para los Estados

Unidos. Si un marino era abandonado, el Gobierno financiaba su repatriación antes de reclamar el costo correspondiente al armador. Si un buque era abandonado en aguas territoriales de los Estados Unidos, era subastado en virtud del Convenio Internacional sobre Responsabilidad e Indemnización de Daños, y los salarios impagados a la gente de mar eran una reivindicación a la que se concedía una atención preferente.

9. Comunicación mediante redes sociales

- 118.** La Vicepresidenta de la gente de mar señaló que uno de los principales incentivos para que los jóvenes marinos y las mujeres y, de hecho, cualquier marino, quisieran trabajar en el sector marítimo era el acceso a Internet, ya que la falta de ese medio de comunicación era un importante factor disuasorio. El acceso a Internet era importante para comunicarse con amigos y familia, y era una cuestión vinculada con el problema del aislamiento social y la soledad: podía utilizarse para poner en marcha líneas telefónicas y mecanismos de apoyo destinados a la gente de mar que ayudaran a superar el aislamiento. También podría aprovecharse para crear oportunidades de formación y aprendizaje electrónico. Los marinos que habían trabajado con una determinada línea de cruceros que ofrecía acceso gratuito a Internet se referían a ese acceso como una de las principales razones por las que habían permanecido en la empresa. La gente de mar debería gozar de un buen acceso a Internet, ya fuera de forma gratuita o por un precio simbólico.
- 119.** La portavoz gubernamental declaró que el acceso a Internet era una buena estrategia para abordar el aislamiento, pero insistió en la importancia de la interacción social.
- 120.** La secretaria del Grupo de los Armadores respaldó las observaciones formuladas, pero consideró que podría ser necesario cobrar una tarifa por el acceso a Internet en función de la ubicación y el costo. En el MLC, 2006 (pauta B3.1.11) se establecía que «debería tenerse en cuenta la posibilidad de incluir las siguientes instalaciones, cuando resulte factible, sin que ello represente costo alguno para la gente de mar [...]j) un acceso razonable a las comunicaciones telefónicas entre el buque y tierra, así como a los servicios de correo electrónico e Internet, cuando los haya, a precio razonable». INMARSAT era el proveedor de servicios más habitual, pero sus tarifas deberían reducirse considerablemente en el futuro próximo.

10. Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar (prestación de servicio en el mar durante diversos años y abandono de la empresa para desempeñar puestos de trabajo en tierra)

- 121.** La portavoz gubernamental declaró que la propuesta se basaba en el programa nacional de un gobierno en particular y, en consecuencia, podría no ser pertinente para determinados países.
- 122.** La portavoz del Grupo de los Armadores consideró que las prácticas adecuadas del sector podrían contribuir a mejorar la formación, y en ese sentido se refirió al programa de apoyo a la formación marítima Support for Maritime Training (SMarT) del Reino Unido, por cuyo conducto se impartía formación a bordo de los buques.
- 123.** Una representante de los armadores (Directora de la Junta de Formación de la Marina Mercante del Reino Unido) añadió que, recientemente, el Gobierno de su país había puesto en marcha el programa SMarT Plus, concebido para promover la retención de la gente de mar en el sector.

-
124. El representante del Gobierno del Reino Unido explicó que el presupuesto anual del programa SMarT era de 15 millones de libras esterlinas, pero que aumentaría a 30 millones de libras esterlinas en 2020.

11. Intimidación y acoso

125. La portavoz del Grupo de los Armadores hizo referencia a la publicación *Guidance on Eliminating Shipboard Harassment and Bullying* (Orientaciones para la eliminación de la intimidación y el acoso a bordo de los buques), elaborada por la ICS y la ITF, y de la que había ejemplares en la sala, y acogió con satisfacción la referencia que se hacía a ese documento en el nuevo texto refundido del MLC, 2006. Alentó a los gobiernos a dar amplia difusión a las orientaciones y subrayó la importancia del cambio cultural para hacer frente al problema de la intimidación y el acoso. Era menester adoptar medidas en el plano nacional para encarar esas cuestiones a bordo de los buques.
126. La Vicepresidenta de la gente de mar convino en que una mayor aplicación de las directrices podría contribuir a la promoción de la imagen del sector. Las prácticas adecuadas sobre la materia eran numerosas en la industria.
127. La portavoz gubernamental consideró que la cuestión era importante y, por tanto, los gobiernos debían afrontarla de forma proactiva. La tolerancia cero con el acoso y la intimidación debería ser universal.
128. La secretaria del Grupo de los Armadores afirmó que la cuestión del acoso y la intimidación no se limitaba a la gente de mar; se trataba de una cuestión de cultura laboral y afectaba a todas las profesiones. Pidió que se visualizara en la Reunión un breve vídeo sobre el tema producido recientemente por Pixar, y así se hizo.
129. La portavoz gubernamental señaló que, para dar respuesta a ese problema, la formación debería comenzar en una etapa temprana con miras a establecer una cultura de trabajo más inclusiva y segura.

12. Criminalización

130. La portavoz del Grupo de los Armadores dijo que, a su juicio, una discusión sobre la criminalización debería abarcar la protección de la gente de mar que participa en el salvamento de personas en el mar. Se esperaba que en un próximo período de sesiones del Comité jurídico de la OMI se presentara un documento sobre la criminalización y se examinara la cuestión. No era un tema nuevo: si bien los armadores tenían que asumir una mayor responsabilidad en tales situaciones, los gobiernos deberían adoptar medidas para velar por que en sus ordenamientos jurídicos se previera un trato equitativo para los marinos que se enfrentaban a cargos de índole penal.
131. El representante de la gente de mar de Ucrania declaró que la criminalización era una de las amenazas más graves a las que marinos de todo el mundo se veían confrontados actualmente: el trato injusto en el acceso a la justicia se veía agravado por las barreras lingüísticas y culturales, las diferencias en los ordenamientos jurídicos locales y la falta de conocimientos sobre los procedimientos penales en las distintas jurisdicciones. Tanto los marinos jóvenes como aquellos más experimentados estaban expuestos a esos riesgos. Algunas de las cuestiones que mayor preocupación suscitaban ante la posible implicación de marinos en actividades ilícitas en el mar era su falta de conocimientos para realizar una oportuna evaluación de los riesgos y su falta de comprensión de las consecuencias y penas que entrañaba la comisión de delitos marítimos.

-
- 132.** Si bien en muchos casos los oficiales subalternos desconocían que en sus buques se transportaba contrabando o mercancías ilegales, o bien que en ellos se cometían otras actividades delictivas, las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de la ley normalmente arrestaban a la tripulación en bloque, sin que se les proporcionara una justificación sólida y sin tener derecho a percibir ningún tipo de indemnización en el futuro. El trato injusto que se dispensaba a la gente de mar constituía una amenaza para la sostenibilidad futura de la marina mercante, principalmente a causa del menoscabo que provocaba en su imagen. El Sindicato de Trabajadores del Transporte Marítimo (MTWTU) de Ucrania estaba llevando a cabo un proyecto para prevenir la participación de la gente de mar en delitos marítimos y salvaguardar su derecho a un trato justo, proyecto ejecutado conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores de Ucrania y que contaba con el apoyo de la ITF y de Seafarers' Rights International. El proyecto se centraba, por un lado, en la elaboración de directrices para que la gente de mar, mediante la evaluación de riesgos, evitara la participación en delitos marítimos y, por otro, en la elaboración por parte de la OMI, la OIT y la ITF de directrices sobre el trato justo a los marinos detenidos por presuntos delitos marítimos destinadas a la gente de mar, los armadores y las administraciones. La reunión constituyente del proyecto se celebró en Kiev (Ucrania) el 9 de octubre de 2018, y en noviembre de ese mismo año el proyecto se presentó al Comité de Seguridad Marítima de la ITF. Ucrania, Georgia y la ITF también habían presentado un documento a la Secretaría de la OMI a fin de que su Comité jurídico lo examinara en su 106.º período de sesiones, que tendría lugar del 27 al 29 de marzo de 2019, con miras a abordar la cuestión del trato justo a la gente de mar detenida por la presunta comisión de delitos marítimos. El MTWTU solicitó el apoyo oficial de gobiernos, empleadores y trabajadores, así como de la OIT, tanto para la ejecución del proyecto como para el examen del documento titulado *Fair treatment of seafarers detained on suspicion of committing maritime crimes* (Trato justo a la gente de mar detenida por la presunta comisión de delitos marítimos) en el período de sesiones del Comité jurídico de la OMI indicado con anterioridad.
- 133.** La Vicepresidenta gubernamental sugirió que resultaría de utilidad revisar las *Directrices sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo* de 2006, de la OIT y la OMI.
- 134.** La secretaria del Grupo de los Armadores observó que debería diferenciarse entre gente de mar involucrada en actividades delictivas en el desempeño de sus funciones y deberes y la que participaba en actividades delictivas fuera del ejercicio de sus funciones. El primero de los dos grupos de personas era el objeto de la discusión. En relación con la posible revisión de las *Directrices sobre el trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo* de 2006, de la OIT y la OMI, antes de emprender cualquier discusión en ese ámbito primero deberían analizarse los resultados del siguiente período de sesiones del Comité jurídico de la OMI. El secretario del Grupo de la Gente de Mar apoyó ese punto de vista.

13. Permisos para bajar a tierra

- 135.** La secretaria del Grupo de los Armadores propuso debatir la cuestión, en primer lugar, en relación con los requisitos establecidos en el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185) y, en segundo lugar, en relación con la expedición de visados para la gente de mar. En el pasado, la gente se decantaba por desempeñar profesiones marítimas para ver mundo, pero hoy en día ello ya no era tan fácil. Los gobiernos deberían ayudar en ese empeño facilitando el acceso a los centros para marinos. Además, los requisitos en materia de inmigración y las autoridades competentes en esa esfera también incidían en el acceso a los permisos para bajar a tierra. La oradora exhortó a los representantes gubernamentales a que examinaran la cuestión con sus autoridades nacionales de inmigración y alentó a los Estados Miembros a que consideraran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 185 para permitir el tránsito de la gente de mar. Con respecto a los procedimientos de concesión de visados, la oradora subrayó que, en numerosos países,

era difícil obtener un visado a tiempo. Los cadetes se veían confrontados a dificultades adicionales para conseguir visados, y ello conllevaba que, con frecuencia, no podían abandonar el barco ni transitar.

136. La Vicepresidenta de la gente de mar respaldó esas declaraciones. Una de esas trabas para lograr permisos para bajar a tierra eran los escasos períodos que los buques pasaban en los puertos. En algunos casos, los problemas para obtener esos permisos o los breves plazos de permanencia en los puertos se veían agravados por la falta de instalaciones portuarias de bienestar. Así pues, hizo un llamado a los gobiernos para que equiparan los puertos con las instalaciones de bienestar requeridas en virtud del MLC, 2006, y exigió que se establecieran comités y juntas de bienestar.
137. El representante de la gente de mar de la India observó que la cuestión era recurrente: ya se había analizado en 2003 y parecía que no se habían producido avances. La obtención de permisos para bajar a tierra debería considerarse un derecho, en particular en aquellos puertos cuyo Estado hubiera ratificado el MLC, 2006.
138. La portavoz gubernamental admitió la necesidad de promover el derecho de la gente de mar a disfrutar de permisos para bajar a tierra en el marco del Convenio núm. 185 y de la Resolución relativa a la facilitación del permiso para bajar a tierra y del tránsito, adoptada en la tercera reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 (Ginebra, 23 a 27 de abril de 2018).

14. Salvamento de personas en el mar

139. La secretaria del Grupo de los Armadores observó que, en los últimos años, la cantidad de operaciones de salvamento en el mar había aumentado considerablemente debido al número de personas que huían de su país por motivos de seguridad. Adoptaban medidas desesperadas para llegar a otros países, por ejemplo, emprender peligrosos viajes por mar en embarcaciones inadecuadas. La industria de los transportes marítimos había cumplido con su responsabilidad de rescatar a quienes se encontraban en el mar en condiciones peligrosas. Desafortunadamente, en algunos casos los rescatados podían llegar a mostrar un comportamiento amenazador u ofensivo hacia la gente de mar que los había rescatado y, por tanto, los ponían en peligro. La ICS había trabajado con la OMI y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en la redacción de un documento titulado *Salvamento en el mar*. Además, la ICS había complementado ese empeño con materiales de orientación denominados *Large Scale Rescue Operations at Sea: Guidance on Ensuring the Safety and Security of Seafarers and Rescued Persons* (Operaciones de salvamento a gran escala en el mar: Guía para salvaguardar la seguridad y la protección de la gente de mar y de las personas rescatadas).
140. La Vicepresidenta de la gente de mar confirmó la situación: en muchos casos, los marinos se veían obligados a tomar decisiones imposibles entre salvar la vida de una persona en peligro y arriesgarse a ser objeto de condenas penales en determinados Estados. La oradora exhortó a los gobiernos a no criminalizar el rescate de migrantes en el mar.

15. Piratería y secuestro con rescate

141. La secretaria del Grupo de los Armadores subrayó que la piratería seguía siendo un grave problema en algunas aguas, y ponía en una situación vulnerable a los marinos que tripulaban los buques atacados. La ICS había trabajado con la ISWAN para elaborar la publicación *Good Practice Guide for Shipping Companies and Manning Agents Working with Situations Involving Missing Seafarers* (Guía de prácticas adecuadas para las compañías navieras y las agencias encargadas de la dotación de buques que trabajan en situaciones con gente de mar desaparecida). Instó a los gobiernos a que prestaran asistencia a ese respecto. Los gobiernos

deberían seguir proporcionando escoltas navales adecuadas a los buques que operaban en zonas peligrosas. Los secuestros eran cada vez más frecuentes, y las familias debían asumir por sí solas la carga y las repercusiones de esos desafortunados incidentes. La Vicepresidenta de la gente de mar respaldó esa declaración.

16. Pruebas de embarazo

142. La Vicepresidenta de la gente de mar preguntó si las pruebas de embarazo obligatorias como parte del reconocimiento médico previo a la contratación de la gente de mar se ajustaban a las normas internacionales del trabajo. Se había prometido un dictamen jurídico.

143. El representante del Consejero Jurídico, Sr. T. Geckeler (Oficina del Consejero Jurídico de la OIT) afirmó que las normas internacionales del trabajo más pertinentes para la cuestión parecían ser el Convenio núm. 111, uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT, y el Convenio núm. 183. Según se establecía en el artículo 1 del Convenio núm. 111, el término «discriminación» comprendía, entre otras cosas, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo que tuviera por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y ello también englobaba el acceso al empleo y a ocupaciones particulares. Si bien en el Convenio no se mencionaba explícitamente que, para ser contratadas, las mujeres de mar tenían que someterse obligatoriamente a pruebas de embarazo, en diversas ocasiones la CEACR había recordado que «la exigencia de pruebas de embarazo para acceder [o permanecer en el] empleo [constituye una forma grave] de discriminación»⁴. El orador señaló que «las distinciones en el empleo y la ocupación por causa de embarazo o maternidad son discriminatorias puesto que, por definición, afectan únicamente a las mujeres»⁵.

144. Por su parte, en el artículo 9 del Convenio núm. 183 se disponía que:

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo [...].

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

145. De ese tenor — fruto de una enmienda presentada en el marco de la segunda discusión sobre el Convenio celebrada en la Conferencia Internacional del Trabajo — se desprende que las excepciones previstas en los apartados a) y b) tenían por objeto ser restringidas y se limitaban estrictamente a aquellos casos en los que la realización de pruebas de embarazo estuviera prevista en la legislación nacional. No bastaba con que la práctica hubiera normalizado la imposición de condiciones de esa naturaleza. Además, en ese tipo de legislación nacional sólo se podían prever esas pruebas obligatorias por los dos motivos especificados en la disposición: o bien el trabajo en cuestión estaba prohibido o restringido para las mujeres embarazadas, o bien existía un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y el hijo.

⁴ República Dominicana – CEACR, Convenio núm. 111, [observación](#), publicada en 2017.

⁵ El Salvador, CEACR – Convenio núm. 111, [observación](#), publicada en 2017.

-
146. El orador preguntó sobre la relación que esas condiciones guardaban con el requisito, establecido en virtud de la regla 1.2 del MLC, 2006, de que la gente de mar debía poseer un certificado médico válido que acreditara su aptitud física para desempeñar sus funciones en el mar. En ese sentido, afirmó que el MLC, 2006, no contenía ninguna disposición en la que se abordara específicamente la situación de las mujeres de mar embarazadas. En el párrafo 6 de la norma A1.2 se especificaba que en todos los certificados médicos debería constar en particular, entre otras cosas, que «el interesado no sufre ninguna afección que pueda agravarse con el servicio en el mar o que lo incapacite para realizar dicho servicio [...]».
147. Con arreglo a la pauta B1.2, para la realización de los reconocimientos médicos de los candidatos a marino y de los marinos en servicio deberían seguirse las *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, de la OIT/OMI (que habían sustituido a las Directrices de la OIT/OMS citadas en la disposición). En esas Directrices, las afecciones comunes relacionadas con el embarazo se abordaban en el anexo E, titulado «Criterios relativos a la aptitud física con respecto a afecciones comunes», que figuraba en las páginas 47 y 48. Entre otras cosas, se especificaba que en caso de un embarazo sin complicaciones y sin efectos perjudiciales, era probable que el trabajo en el mar fuera apropiado normalmente hasta la 24.^a semana del embarazo.
148. En las Directrices de la OIT/OMI no se exigía la realización de pruebas de embarazo obligatorias, ni tampoco se recomendaba su prohibición.
149. En resumen, en virtud del Convenio núm. 111 (ratificado por 175 Estados Miembros), las pruebas de embarazo obligatorias para acceder o permanecer en el empleo se consideraban una forma grave de discriminación y, *como principio general*, deberían prohibirse. Además, en el Convenio núm. 183, ratificado por 34 Estados Miembros, se confirmaba explícitamente la prohibición general de las pruebas de embarazo obligatorias, aunque se permitían excepciones muy limitadas por motivos específicos. Competía a cada Estado Miembro adoptar la decisión definitiva al respecto.
150. La Vicepresidenta de la gente de mar, a la luz del dictamen jurídico emitido, reclamó la prohibición de las pruebas de embarazo obligatorias.
151. La secretaria del Grupo de los Armadores observó que los armadores tenían un deber de diligencia para con sus trabajadores. En ese sentido, reflexionó sobre el modo en que ese deber de diligencia se abordaba en el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 111. El tenor del párrafo en cuestión era el siguiente: «Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.». Sin duda alguna, las profesiones marítimas conllevaban un trabajo de naturaleza especial: la salud y seguridad de una mujer embarazada en el mar era distinta de la de una mujer embarazada en tierra.
152. En respuesta a la secretaria del Grupo de los Armadores, el representante del Consejero Jurídico afirmó que el principio de prohibición establecido en el Convenio núm. 111 era un principio de índole general. Tenía que haber margen para aplicar excepciones, dado que, en caso contrario, el Convenio núm. 183 sería incompatible con él en lo concerniente a ese principio. El orador confirmó el acierto en la interpretación que la secretaria del Grupo de los Armadores hizo del párrafo 2 del artículo 1 del Convenio núm. 111. Era posible que esa disposición se aplicara a determinadas profesiones marítimas, pero correspondía a los Estados Miembros decidirlo, bajo la supervisión de los órganos de control de la OIT.
153. La portavoz gubernamental declaró que todos los gobiernos estaban en contra de la discriminación. Sin embargo, no todos los países habían prohibido las pruebas de embarazo obligatorias. En aquellos que no lo habían hecho, en la mayoría de los casos esas pruebas quedaban amparadas por las disposiciones relativas al secreto médico.

-
154. La secretaria del Grupo de los Armadores observó que el Convenio núm. 111 era un Convenio fundamental mencionado en el MLC, 2006. En cambio, en ese último instrumento no se aludía al Convenio núm. 183 y, por tanto, podía interpretarse que no se aplicaba específicamente al sector marítimo.
155. El representante del Consejero Jurídico declaró que no era así: ambos Convenios eran de aplicación para todos los sectores, con independencia de los ámbitos a los que se aludiera específicamente. El artículo 2, 1), del Convenio núm. 183 rezaba del modo siguiente: «El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.» y, por consiguiente, se aplicaba también a las mujeres de mar.
156. La representante de la IMHA hizo notar que los reconocimientos médicos preliminares incluían radiografías de tórax, pruebas que no entrañaban riesgo alguno para el embarazo. Sin embargo, las radiografías abdominales eran potencialmente peligrosas para el feto, aunque no siempre eran obligatorias. Desafortunadamente, no se disponía de bibliografía ni de estudios sobre la gestión de los casos de embarazo en el mar, y era poco probable que los servicios médicos a bordo de los buques, de existir, contaran con expertos en obstetricia o ginecología. Con un embarazo sin complicaciones, una mujer normalmente podía trabajar hasta la 24.^a semana de embarazo. Deberían especificarse los trabajos que las mujeres embarazadas podían realizar durante ese período.
157. La representante del Gobierno de los Estados Unidos observó que, en el cuadro de la página 47 de las *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, de la OIT/OMI, se afirmaba que «El embarazo debería notificarse en una etapa temprana para poder ajustarse a recomendaciones nacionales sobre atención y exámenes prenatales.». Pidió la opinión del Consejero Jurídico sobre esa afirmación.
158. El representante del Consejero Jurídico recordó que las Directrices en cuestión no eran jurídicamente vinculantes.
159. La representante de la Oficina, Sra. A. Cruz (Especialista principal en cuestiones de género, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad y Servicio del VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (ILOAIDS)) declaró que la OIT tenía más de 40 normas sobre seguridad y salud en el trabajo (SST), y otros tantos repertorios de recomendaciones prácticas. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) se aplicaba a los lugares de trabajo, entendidos como «todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador». En las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* se afirmaba que «deberían identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua». La Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 171) también era pertinente para la cuestión. En el artículo 3 del Convenio núm. 183 se afirmaba que: «Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.». En el artículo 4 se especificaban los requisitos que debían cumplirse para disfrutar de la licencia de maternidad «mediante presentación de un certificado médico [...] en el que se indique la fecha presunta del parto», fijando un mínimo de 14 semanas de licencia, seis de las cuales eran obligatorias. En el párrafo 6, 3), de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191) también se disponía que, en caso necesario, podían asignarse a una mujer embarazada otras tareas sin pérdida de salario y que podían adoptarse medidas especiales, en particular para eximir a las mujeres embarazadas de «a) todo trabajo penoso que obligue a levantar, cargar, empujar o tirar de cargas manualmente; b) todo trabajo que

exponga a la mujer a agentes biológicos, químicos o físicos que puedan ser peligrosos para sus funciones reproductivas; c) todo trabajo que exija particularmente un sentido del equilibrio; d) todo trabajo que requiera un esfuerzo físico por exigir que la mujer permanezca sentada o de pie durante largos períodos o por exponerla a temperaturas extremas o a vibraciones». Por último, en la publicación de la OIT titulada *Healthy Beginnings: Guidance on Safe Maternity at Work (Comienzos saludables: directrices para una maternidad segura en el trabajo)* se observaba que los hombres también podían estar expuestos a peligros susceptibles de afectar a su salud reproductiva.

160. La secretaria del Grupo de los Armadores hizo notar la gran complejidad de la situación. Así, planteó la posibilidad de constituir un grupo de trabajo para examinar la cuestión.
161. La Vicepresidenta de la gente de mar dijo que, a su juicio, la cuestión no era tan compleja, ni merecía la constitución de un grupo de trabajo. También eran pertinentes las «Recomendaciones de la OMS sobre atención prenatal para una experiencia positiva del embarazo». La gente de mar no debería enfrentarse a pruebas distintas a las que debían superar los trabajadores ordinarios. El requisito de informar al empleador del embarazo era el mismo para todos. Cada trabajador era el único que podía decidir si asumía un trabajo específico.
162. Los representantes de los Gobiernos de España, Francia, Noruega, Países Bajos, Portugal y Reino Unido apoyaron la declaración formulada por la Vicepresidenta de la gente de mar sobre la necesidad de prohibir las pruebas de embarazo obligatorias.
163. La representante del Gobierno de los Estados Unidos otorgó cierto valor a la opinión de los armadores, en particular a la luz de la declaración de la IMHA. El oficial médico de un buque debería conocer, como mínimo, cuál era el estado de las mujeres a bordo.
164. La Vicepresidenta de los armadores señaló que su Grupo no entendía la cuestión en términos de imposición de un requisito obligatorio, sino como el ejercicio de un deber de diligencia. Como ya se había dicho, los servicios médicos a bordo de los buques normalmente no contaban con expertos en embarazo, ni siquiera en los cruceros. Las mujeres de mar deberían disponer de toda la información y conocer los posibles peligros antes de optar por hacerse a la mar.
165. La Vicepresidenta de la gente de mar consideró que ninguna mujer embarazada debería carecer de acceso a servicios adecuados de supervisión y atención médica. Sin embargo, las pruebas deberían ser voluntarias, como sucedía en otros sectores: recientemente, en España se había producido un caso en el que un empleador había exigido pruebas de embarazo obligatorias a sus auxiliares de vuelo.
166. La Especialista principal en cuestiones de género de la OIT observó que cada sector presentaba sus propios desafíos: el objetivo común consistía en velar por un lugar de trabajo favorable a la familia, y los armadores y la gente de mar — y sus organizaciones — deberían trabajar juntos en ese empeño. Otras industrias contaban con prácticas adecuadas que podían reproducirse en el sector.
167. La Vicepresidenta de los armadores admitió que no siempre era fácil eliminar los riesgos a bordo de los buques, pero explicó que el contexto marítimo era conocido por no ser propicio para la familia. Era preciso que expertos médicos facilitaran más información sobre ese tema. Asimismo, debía realizarse un examen completo de los riesgos que el entorno marino planteaba a las mujeres embarazadas. Por consiguiente, los armadores se reservaron su posición con respecto a cualquier decisión adoptada por la Reunión sobre las pruebas de embarazo y solicitaron una vez más la constitución de un grupo de trabajo del sector, tal como había sugerido la representante de la IMHA.

Examen del proyecto de conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar

168. La Reunión constituyó un Grupo de Trabajo para examinar un proyecto de conclusiones preparado por la Oficina sobre la base de sus discusiones y consultas con los Grupos. El proyecto, revisado por el Grupo de Trabajo, se presentó a la sesión plenaria antes de su adopción final. Cuando el Grupo de Trabajo no había podido llegar a un acuerdo, el texto incluía textos alternativos entre corchetes ⁶.

Introducción

169. Se señaló un error editorial en la primera línea del párrafo 1 de la versión inglesa del texto: se suprimió la palabra «covering». La sección fue adoptada sin más cambios.

Contratación y retención de la gente de mar

170. El párrafo 3 fue adoptado sin cambios.

Plazas para cadetes y alumnos

171. La Vicepresidenta de la gente de mar observó que la Resolución sobre la medición del tonelaje y el alojamiento de la tripulación adoptada por la Comisión Paritaria Marítima en 2001 significaba, en la práctica, que el arqueo limitaba la disponibilidad de plazas para cadetes, dado que, desde el punto de vista económico, la medición del arqueo suponía un freno para que los armadores mejoraran las condiciones de alojamiento de los cadetes.
172. El párrafo 4 fue adoptado sin cambios.

Contratación y colocación

173. La Vicepresidenta de la gente de mar dijo que prefería mantener la última frase que figuraba entre corchetes. Esa propuesta fue adoptada, y el párrafo 5 fue adoptado en su forma enmendada.

Automatización y digitalización

174. La Vicepresidenta de la gente de mar consideró que el concepto de transición justa debería aplicarse al significado del párrafo 6, que se adoptó sin cambios.
175. El Secretario Ejecutivo de la Reunión pidió a los representantes que aclararan si debía añadirse «o las instituciones de educación y formación marítimas» después de «Los armadores o los Estados suministradores de mano de obra».

⁶ Todas las referencias a párrafos realizadas en el presente informe corresponden a la numeración del proyecto de conclusiones original (documento SMSWS/2019/8). En caso de que existan dudas sobre el resultado del debate de un punto, se interpretará que el texto de las Conclusiones reproducido en el anexo es el texto auténtico adoptado.

-
- 176.** La secretaria del Grupo de los Armadores estimó necesario incluir las instituciones de educación y formación marítimas, ya que constituían una categoría distinta a la de los Estados suministradores de mano de obra. Las instituciones de educación y formación marítimas podían ser órganos independientes. La Vicepresidenta de la gente de mar convino con la secretaria del Grupo de los Armadores en que era preciso incluir a las instituciones de educación y formación marítimas.
- 177.** En respuesta a las afirmaciones anteriores, la Secretaria General de la Reunión señaló que era poco habitual que una institución de formación sufragara el costo del perfeccionamiento de las competencias.
- 178.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que no podía apoyar la inclusión de las instituciones de educación y formación marítimas por esa misma razón: las instituciones de formación no deberían sufragar el costo del perfeccionamiento de las competencias.
- 179.** La secretaria del Grupo de los Armadores, al constatar que la práctica presentaba diferencias en función del país y de la institución, explicó que algunas instituciones de educación y formación marítimas hacían las veces de entidades de carácter comercial y que, en ocasiones, sería conveniente que sufragaran el costo del perfeccionamiento de las competencias de los trabajadores como parte de sus acuerdos contractuales.
- 180.** El representante del Gobierno del Reino Unido propuso la redacción siguiente: «Los armadores, los Estados suministradores de mano de obra o las instituciones de educación y formación marítimas deberían sufragar el costo del perfeccionamiento de las competencias». Así quedó decidido.
- 181.** La Vicepresidenta de la gente de mar observó que la regla 2.8 del MLC, 2006, sobre progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar podría ser más apropiada, ya que el lenguaje utilizado en el párrafo 7 podría suscitar inquietud acerca de la capacidad de la gente de mar para evaluar su propio desarrollo profesional y decidir al respecto.
- 182.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos consideró que sería más apropiado utilizar el término «competencia continuada» en lugar de «aprendizaje permanente», puesto que con la primera opción se daba a entender que la gente de mar debería formarse continuamente para velar por la actualización de sus competencias.
- 183.** La secretaria del Grupo de los Armadores manifestó su preferencia por el término «desarrollo profesional continuado», pero la Secretaría había señalado que en la OIT era más habitual utilizar el término «aprendizaje permanente». Por un lado, el desarrollo profesional continuado era ligeramente distinto de la competencia continuada, dado que ese último término estaba más vinculado con el desarrollo continuo específico para una función concreta. Por otro lado, el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional continuado se centraban más en la formación que prepararía a los trabajadores para los puestos de trabajo del futuro.
- 184.** La Vicepresidenta de los armadores expresó su preferencia por el primer bloque de texto entre corchetes relativo al aprendizaje permanente. La Vicepresidenta de la gente de mar manifestó su preferencia por el segundo redactado. Esta última opinión contó con el apoyo de la portavoz gubernamental, y el tenor de la frase adoptada fue el siguiente: «Se debería alentar a la gente de mar a comprender la función que desempeñan en una cuestión importante como el aprendizaje permanente.».

-
185. En lo concerniente al último conjunto de textos entre corchetes, la Vicepresidenta de la gente de mar propuso que la frase rezara del modo siguiente: «Además de capacitación técnica, se debería contemplar la posibilidad de impartir formación a los marinos sobre las diferencias entre el trabajo en el mar y en tierra.».
186. La Vicepresidenta de los armadores apoyó esa propuesta, con la correspondiente supresión de la frase alternativa «los marinos deberían recibir la formación necesaria para trabajar en tierra». Así quedó decidido.
187. El párrafo 7 fue adoptado en su forma enmendada.

Soledad y aislamiento, redes sociales y conectividad a Internet

188. Los párrafos 8 y 9 fueron adoptados sin cambios.

Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en lo concerniente a cuestiones como el abandono, la criminalización y los permisos para bajar a tierra

Abandono

189. Los párrafos 10 y 11 fueron adoptados sin cambios.

Criminalización

190. Los párrafos 12 y 13 fueron adoptados sin cambios.

Permisos para bajar a tierra

191. La secretaria del Grupo de los Armadores consideró que los permisos para bajar a tierra no eran un derecho fundamental en el sentido que se daba a ese término en el seno de la OIT.
192. La Vicepresidenta de la gente de mar propuso la modificación de la primera mitad de la frase para que su tenor fuera el siguiente: «El acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra en todo el mundo es un derecho, además de ser fundamental para atraer a los jóvenes marinos al sector...». Esa propuesta fue adoptada.
193. La Vicepresidenta de los armadores consideró que las restricciones en materia de seguridad y los requisitos para la obtención de visados eran trabas más importantes para el disfrute de permisos decentes para bajar a tierra que la rápida rotación de los buques y los horarios estrictos, y que esos últimos factores deberían suprimirse de la primera frase entre corchetes. Esas cuestiones se abordaban adecuadamente en la frase siguiente. Esa propuesta fue aceptada. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar

194. El párrafo 15 fue adoptado sin cambios.

Igualdad de oportunidades y de trato para la gente de mar, incluidas las mujeres de mar

195. El párrafo 16 fue adoptado sin cambios.

Mujeres de mar

196. Los párrafos 17, 18 y 19 fueron adoptados sin cambios.

197. En cuanto al párrafo 20, la Vicepresidenta de los armadores propuso la supresión de la frase entre corchetes «constituye un caso de discriminación grave y no deberá». A la luz del dictamen jurídico facilitado por la Secretaría, era evidente que, según el Convenio núm. 111, las pruebas de embarazo no deberían utilizarse para sustentar prácticas discriminatorias, mientras que el Convenio núm. 183 permitía excepciones en las que la legislación nacional podía imponer la realización de ese tipo de pruebas. Algunos países habían promulgado leyes de ese tipo que se aplicaban a la gente de mar. La Reunión no podía contradecir una interpretación establecida.

198. En respuesta a una pregunta planteada por la Vicepresidenta de los armadores en relación con el uso de la palabra «*shall*» en la versión inglesa de unas conclusiones, el representante del Consejero Jurídico explicó que sólo se permitía su uso en las declaraciones indirectas en las que se citaban disposiciones legales.

199. La Vicepresidenta de la gente de mar, refiriéndose al primer texto entre corchetes, dijo que prefería el primer bloque de texto entre corchetes. Las pruebas de embarazo obligatorias deberían prohibirse, una posición respaldada por numerosos gobiernos a lo largo de la discusión sobre el asunto. Asimismo, la contratación de gente de mar no siempre se producía en su país de origen, que podía tener requisitos jurídicos distintos a los establecidos en el lugar de contratación.

200. Un miembro de la secretaría del Grupo de la Gente de Mar, Sr. J. Warring (Asesor Jurídico Principal de la ITF) manifestó su preferencia por el uso de «no debería» en la segunda frase.

201. El representante del Gobierno de Filipinas consideró que las pruebas de embarazo obligatorias no eran discriminatorias: los gobiernos nacionales tenían derecho a expresar sus preocupaciones públicas en materia de salud. La situación exigía que los expertos marítimos y médicos realizaran estudios centrados en la esfera del derecho y de la práctica y la seguridad médicas.

202. El representante de la UE observó que se trataba de un conflicto entre jurisdicciones y que la Reunión carecía de competencia para resolver la situación. El derecho comunitario prohibía las pruebas obligatorias.

203. La portavoz gubernamental hizo suyo ese punto de vista: no era posible adoptar una posición definitiva en la Reunión. Bastaría con que el párrafo rezara del modo siguiente: «Muchos Estados Miembros cuentan con leyes de igualdad y contra la discriminación que prohíben al empleador preguntar a una trabajadora o trabajadora potencial si está embarazada o formularle otras preguntas que se consideren discriminatorias. Ese tipo de legislación prohibiría la obligación de someterse a pruebas de embarazo. En cambio, la legislación nacional de otros Estados Miembros exige ese tipo de pruebas, pero los resultados no se comunican al empleador». Ese texto iría inmediatamente después de la primera frase.

204. La Secretaria General sugirió que, de ser así, «Esa práctica» se sustituyera por «Las pruebas de embarazo obligatorias» en la frase siguiente en aras de la claridad.

-
205. El representante del Gobierno de Filipinas se opuso al uso de la palabra «muchos» en la redacción propuesta por la portavoz gubernamental. En su lugar, sugirió el texto «Algunos Estados Miembros cuentan con leyes de igualdad y contra la discriminación [...]» seguido del resto de la propuesta de los Estados Unidos.
206. Los representantes de los Gobiernos de Noruega y Portugal consideraron que el término «muchos» era preciso, y especialmente cierto en el caso de los gobiernos participantes en la Reunión.
207. El representante del Gobierno de Francia subrayó que su Gobierno estaba en contra de las pruebas de embarazo obligatorias y apuntó que, a su juicio, muchos otros gobiernos también se oponían a esa práctica.
208. El representante del Gobierno del Reino Unido propuso la redacción alternativa siguiente: «Muchos Miembros afirman que cuentan con ese tipo de legislación». Esa propuesta contó con el apoyo de los representantes del Gobierno de Noruega y de la UE.
209. La representante del Gobierno de España sugirió que el texto no hiciera más que dar cuenta de que algunos Miembros contaban con esa legislación, y apoyó la propuesta del Gobierno de Filipinas.
210. La Vicepresidenta de la gente de mar aceptó esa propuesta. La cuestión de las pruebas de embarazo obligatorias debería inscribirse como punto del orden del día de la siguiente reunión del Comité Tripartito Especial sobre el MLC, 2006, prevista para 2021. La secretaria del Grupo de los Armadores consideró que la cuestión debería debatirse primero en un grupo de trabajo antes de examinarse en el seno del Comité Tripartito Especial.
211. La nueva oración propuesta por la portavoz gubernamental fue adoptada en su forma enmendada.
212. En alusión al segundo conjunto de bloques de texto alternativo entre corchetes, la Vicepresidenta de los armadores expresó su preferencia por el primero: era mejor remitir a los lectores a los lugares donde podrían encontrar orientación que citar partes seleccionadas del contenido de ese material.
213. La representante del Gobierno de los Estados Unidos apoyó esa opinión: las semanas de embarazo que la ley exigía para poder disfrutar de la licencia de maternidad presentaban diferencias en función del país.
214. Un miembro de la secretaría del Grupo de la Gente de Mar, Sr. J. Warring (Asesor Jurídico Principal de la ITF) convino en utilizar el primer bloque de texto entre corchetes, pero indicó que debería terminar con el término «embarazo». Esa propuesta fue adoptada.
215. El párrafo 20 fue adoptado en su forma enmendada.

Acoso e intimidación

216. Los párrafos 21 y 22 fueron adoptados sin cambios.

Discriminación por motivos de edad

217. La secretaria del Grupo de los Armadores explicó que su propuesta de añadir el texto «incluidas las normas de aptitud física» respondía a la necesidad de superar ese tipo de

pruebas para desempeñar profesiones marítimas. Ello resultaba de aplicación para todos los marinos, con independencia de su edad.

- 218.** La Vicepresidenta de la gente de mar propuso la supresión de ese texto, puesto que esas cuestiones dependían de la legislación nacional. La representante del Gobierno de los Estados Unidos hizo suya esa opinión.
- 219.** La secretaria del Grupo de los Armadores retiró la propuesta, y el párrafo fue adoptado sin cambios.

Diálogo social

- 220.** La Vicepresidenta de los armadores declaró, en respuesta a una pregunta planteada por el Presidente, que aceptaban la sustitución de «mujeres de mar» por «personas vulnerables a la discriminación». La Vicepresidenta de la gente de mar respaldó esa propuesta.
- 221.** En cuanto al texto «los contratos de empleo u otros mecanismos» que figuraba entre corchetes, la Vicepresidenta de los armadores apuntó que, si bien los convenios colectivos eran predominantes en el sector marítimo, no eran la única base para el empleo: existían otros tipos de contratos, como los celebrados entre compañías navieras privadas que contrataban marinos en calidad de asalariados directos. El diálogo social no debería limitarse al marco establecido por los convenios colectivos.
- 222.** La Vicepresidenta de la gente de mar manifestó su deseo de eliminar «los contratos de empleo u otros mecanismos», dado que la negociación colectiva era un aspecto central del diálogo social.
- 223.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos dijo que podría ser preferible recurrir al término «acuerdo de empleo de la gente de mar», que se utilizaba en el MLC, 2006.
- 224.** La Vicepresidenta de la gente de mar observó que el diálogo social se entablaba entre partes, no entre personas.
- 225.** La secretaria del Grupo de los Armadores apoyó la propuesta del Gobierno de los Estados Unidos. Puesto que el MLC, 2006, englobaba distintas formas de negociación colectiva, en las conclusiones se debería tener en cuenta a las personas cubiertas tanto por los convenios colectivos como por otras modalidades contractuales.
- 226.** La representante del Gobierno de España dijo que, a su juicio, el diálogo social solía conllevar convenios colectivos y, por tanto, la propuesta de los armadores de aludir a contratos individuales no era válida. Los acuerdos de empleo no tenían por qué ser obligatoriamente colectivos.
- 227.** La representante del Gobierno de los Estados Unidos retiró su sugerencia en vista del título «Diálogo social».
- 228.** La secretaria del Grupo de los Armadores citó la definición de diálogo social que figuraba en el sitio web de la OIT: «Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas — e incluso el mero intercambio de información — entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.». De esa definición parecía desprenderse que el diálogo social abarcaba todos los tipos de contratos, no sólo aquellos englobados en los convenios colectivos.

-
229. La representante del Gobierno de Noruega coincidió con la representante del Gobierno de España y sugirió la expresión «a los convenios colectivos y a otros mecanismos».
230. La Vicepresidenta de los armadores manifestó que le resultaba difícil comprender el motivo por el cual un texto sobre el diálogo social debería socavar la función de las comunicaciones entre las partes que repercutían en la vida de la gente de mar. Su Grupo apoyaba la propuesta del Gobierno de Noruega según la cual el texto debería rezar como sigue: «De hecho, se recurre a los convenios colectivos o a otros mecanismos [...]». Esa propuesta fue adoptada.
231. El párrafo 24 fue adoptado en su forma enmendada.
232. El párrafo 25 fue adoptado sin cambios.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos, las organizaciones de armadores y de gente de mar y otros actores

233. Los párrafos 26, 27 y 28 fueron adoptados sin cambios.
234. El representante del Gobierno de Filipinas propuso sustituir, en la frase introductoria del párrafo 29, «Estados suministradores de mano de obra» por «Estados de origen de la mano de obra» a fin de adaptarla a los usos modernos, en particular en el ámbito de la migración, y proporcionar una definición más neutra.
235. Las representantes de los Gobiernos de China y de Noruega y la Vicepresidenta de la gente de mar señalaron que en el MLC, 2006, se hablaba de «Estado suministrador de mano de obra».
236. La representante del Gobierno de Panamá consideró que la expresión «de origen de la mano de obra» era la utilizada en otros instrumentos recientes, y que era menos discriminatoria y ofensiva. El representante del Gobierno del Reino Unido apoyó la petición del Gobierno de Filipinas.
237. La secretaria del Grupo de los Armadores convino en que el lenguaje debería satisfacer las demandas de la discusión en curso, pero que por el momento debería respetarse la terminología empleada en el MLC, 2006. La petición del Gobierno de Filipinas debería quedar consignada en el informe para futuras consultas. Así quedó decidido.
238. La Vicepresidenta de la gente de mar agradeció la preocupación por el uso del lenguaje, pero señaló que la Reunión no era el foro adecuado para adoptar tales decisiones y las Conclusiones deberían ajustarse al lenguaje del MLC, 2006. La propuesta debería tenerse en cuenta cuando se examinara ulteriormente en el marco del texto a fin de que la OIT revisara el uso de la terminología. El representante de la UE suscribió esa opinión.
239. El párrafo 29 fue adoptado sin cambios hasta el *quinto punto*.
240. En lo concerniente al *sexto punto*, la portavoz gubernamental propuso suprimir la alusión a «las autoridades portuarias» en el texto propuesto entre corchetes. La única cuestión que incumbía a esas autoridades era la repatriación de los marinos.
241. La secretaria del Grupo de los Armadores observó que en diversas directrices elaboradas conjuntamente por la OMI y la OIT no se aludía a «autoridades», sino a «Estados rectores del puerto», el término que debería utilizarse. La Vicepresidenta de la gente de mar hizo suyo ese punto de vista.

-
242. La portavoz gubernamental observó que, habida cuenta de la frase introductoria del párrafo, la referencia a «Estados rectores del puerto» era redundante. El contexto en cuestión se refería al embargo preventivo de un buque con su tripulación. Propuso, asimismo, la retirada del texto entre corchetes.
243. La Vicepresidenta de la gente de mar propuso la supresión de que «y/o el reemplazo» del texto propuesto entre corchetes.
244. Un miembro de la secretaría del Grupo de la Gente de Mar, Sr. J. Warring, consideró que la cuestión en juego no era el embargo, sino el abandono. Las autoridades portuarias estaban preocupadas por la dotación ininterrumpida de los buques abandonados y bloqueaban la repatriación hasta que se designaba a una tripulación de reemplazo. La finalidad de la regla 2.5 del MLC, 2006, era «asegurar que la gente de mar pueda regresar a su hogar»: los Estados rectores del puerto eran los encargados de facilitar esa repatriación.
245. La secretaria del Grupo de los Armadores propuso que el punto rezara simplemente como sigue: «facilitar la rápida repatriación de los marinos abandonados». Así quedó decidido.
246. En cuanto al *último punto*, la portavoz gubernamental propuso transformarlo en un párrafo aparte, cuyo tenor fuera el siguiente: «Los gobiernos deberían velar, en general, por la coherencia en las políticas y el establecimiento de una coordinación eficaz entre los órganos gubernamentales tanto a nivel nacional como internacional y, en particular, por la armonización de los requisitos de los departamentos de educación y transporte para la concepción de programas de capacitación con arreglo al Convenio de Formación.».
247. La secretaria del Grupo de los Armadores consideró que era necesario potenciar la coherencia de las políticas no sólo en lo concerniente a las instituciones de educación marítimas, sino en todas las esferas. La oradora apoyó la enmienda, que debería figurar en un párrafo aparte.
248. El texto nuevo propuesto fue adoptado. El párrafo 29 fue adoptado en su forma enmendada, y el último punto se transformó en un párrafo nuevo situado inmediatamente después.
249. El párrafo 30 fue adoptado sin cambios.
250. La secretaria del Grupo de los Armadores preguntó el motivo por el cual la palabra «igualdad» aparecía resaltada en el *tercer punto* del párrafo 31. El Secretario Ejecutivo afirmó que la finalidad del resaltado era solicitar confirmación en cuanto al uso del término. La secretaria del Grupo de los Armadores aclaró que se trataba del uso habitual: en el Reino Unido había una Equalities Commission (Comisión de Igualdad).
251. La representante del Gobierno de los Estados Unidos preguntó por qué en el *quinto punto* se aludía al «tiempo de embarco necesario para lograr su calificación». A ese respecto, preguntó si el objetivo era dotar a los cadetes de mejores oportunidades para adquirir experiencia. Ese empeño requería de la cooperación de los armadores. La Vicepresidenta de la gente de mar confirmó que esa era la intención.
252. El párrafo 31 fue adoptado sin cambios.
253. En cuanto al *segundo punto* del párrafo 32, la secretaria del Grupo de los Armadores expresó su preferencia por la expresión «de forma gratuita o por un costo razonable» que figuraba entre corchetes. La Vicepresidenta de la gente de mar y la portavoz gubernamental apoyaron la adopción de ese enfoque. La propuesta fue adoptada.

-
- 254.** La Vicepresidenta de la gente de mar sugirió que, en vista de la discusión anterior sobre las pruebas de embarazo obligatorias y el dictamen jurídico emitido al respecto, el *nuevo punto final propuesto* en el párrafo 32 se redactara de nuevo para que rezara del modo siguiente: «velar por que la realización de pruebas de embarazo a las mujeres de mar sea acorde con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)».
- 255.** Esa propuesta fue adoptada, y el párrafo 32 fue adoptado en su forma enmendada.
- 256.** La portavoz gubernamental propuso la supresión del párrafo 33 en su totalidad: el hecho de que la OIT abordara cuestiones relativas a la práctica de las instituciones de educación y formación marítimas — un ámbito que era competencia de la OMI — planteaba dificultades a muchos gobiernos. Asimismo, tampoco estaba clara la finalidad de algunos de los puntos. Bastaría con que en el informe se diera cuenta de las discusiones mantenidas al respecto entre los interlocutores sociales.
- 257.** La secretaria del Grupo de los Armadores afirmó que su Grupo había planteado la propuesta de forma provisional, pero que habían esperado a conocer las opiniones de los miembros gubernamentales; manifestó su conformidad con la supresión del párrafo. La Vicepresidenta de la gente de mar apoyó esa propuesta. Así quedó decidido. El párrafo 33 fue suprimido.
- 258.** La portavoz gubernamental consideró que, en lo concerniente a las prácticas de contratación y empleo, el asunto abordado en el *tercer punto* del párrafo 34, era necesario que los gobiernos normalizaran las disposiciones relativas a las prácticas de contratación y colocación. Se planteaban dos situaciones: *a)* cuando los países o los armadores tenían que recurrir a tales servicios en su propio país, y *b)* cuando recurrían a servicios de contratación y colocación en otros países. Por ese motivo, el Grupo Gubernamental prefería el segundo bloque de texto entre corchetes. El término «orientaciones» podría sustituirse por «directrices operativas» a partir del primer corchete.
- 259.** El Secretario Ejecutivo propuso que la inquietud expresada por la portavoz gubernamental quedara patente en la terminología utilizada en el resto del documento, que se refería a los Estados del pabellón, los Estados en los que se prestaban esos servicios y los armadores.
- 260.** La representante del Gobierno de Noruega apoyó la propuesta.
- 261.** La secretaria del Grupo de los Armadores pidió que se aclarara la diferencia entre «orientaciones» y «directrices», ya fueran operativas o tripartitas. Expresó su preferencia por el uso de «directrices operativas».
- 262.** La Secretaria General explicó que el término «orientaciones» era más general, no tenía un significado específico en cuanto a tipo de textos y comprendía las directrices. En la OIT, las directrices sectoriales solían elaborarse en el marco de reuniones de expertos, por lo que su elaboración precisaba de una decisión del Consejo de Administración. Otros documentos calificados como «orientaciones» podrían proceder de diversas fuentes distintas.
- 263.** La Vicepresidenta de la gente de mar propuso que todo texto nuevo debería conservar la expresión «equitativas y no discriminatorias».
- 264.** La secretaria del Grupo de los Armadores sugirió que se eligiera el segundo bloque de texto entre corchetes, pero que terminara con las palabras «servicios de contratación y colocación».
- 265.** La Secretaria General observó que, en vista del procedimiento para la elaboración de directrices, sería más adecuado que en el punto se instara a la OIT a «convocar una reunión de expertos con miras a adoptar directrices sobre prácticas equitativas y no discriminatorias para los servicios de contratación y colocación».

-
266. La portavoz gubernamental se mostró conforme con esa propuesta, siempre que quedara claro que en todo documento con directrices de esa naturaleza se abordarían las dos situaciones que había descrito.
267. La representante del Gobierno de las Islas Marshall hizo suya esa declaración. No todos los países habían ratificado el MLC, 2006, y los armadores necesitaban gente de mar de algunos Estados no ratificantes. Por tanto, en la reunión de expertos propuesta se debería abordar claramente esa situación.
268. La redacción propuesta por la Secretaria General fue adoptada.
269. La Vicepresidenta de los armadores, en alusión al *cuarto punto*, dijo que prefería suprimir el texto entre corchetes. La Vicepresidenta de la gente de mar consideró que debería mantenerse porque, de lo contrario, el informe no contendría referencia alguna a esas cuestiones.
270. La portavoz gubernamental se sumó a la posición de la Vicepresidenta de los armadores. Bastaría con que en el informe se diera cuenta de las discusiones mantenidas sobre la cuestión. La Vicepresidenta de la gente de mar aceptó esa propuesta. El texto entre corchetes fue suprimido.
271. En relación con el *quinto punto*, la secretaria del Grupo de los Armadores declaró que, en vista de la Resolución relativa a la consideración del elemento humano a través de la colaboración internacional entre los organismos especializados de las Naciones Unidas, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 94.^a reunión (marítima) celebrada en 2006, sería más apropiado pedir la constitución de un grupo de trabajo mixto OIT/OMI para examinar las cuestiones relativas al factor humano.
272. Un miembro de la secretaría del Grupo de la Gente de Mar, Sr. J. Warring, consideró que la expresión «trato justo de la gente de mar en caso de accidente marítimo» debería abreviarse a fin de que rezara «trato justo de la gente de mar». El término «factor humano» parecía un tanto vago.
273. La secretaria del Grupo de los Armadores discrepó: se trataba de un punto inscrito de forma recurrente en el orden del día del Comité jurídico de la OMI. El largo párrafo debería reducirse a un simple llamamiento para que se constituyera un grupo de trabajo para «determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar en ámbitos de interés común». El orador anterior estuvo conforme con esa propuesta.
274. La portavoz gubernamental observó que el concepto «factor humano» se había descrito ampliamente en las publicaciones que el representante de la OMI había distribuido en la Reunión. En la Resolución A.947(23), adoptada por la Asamblea de la OMI en 2003, se hacía referencia a la «idea, principios y objetivos de la organización con respecto al factor humano». El factor humano era una preocupación de gran envergadura, pertinente en muchos ámbitos del transporte marítimo, que incidía de forma generalizada en la labor de todas las organizaciones. Era un término más amplio que «gente de mar».
275. La secretaria del Grupo de los Armadores acogió con satisfacción la explicación del concepto y sus orígenes. La representante del Gobierno de las Islas Marshall apoyó el uso del término «factor humano».
276. El secretario del Grupo de la Gente de Mar manifestó su preferencia por mantener el término «gente de mar». La representante del Gobierno de Noruega declaró que algunos gobiernos tenían reservas en cuanto al uso del término «factor humano», ya que no era suficientemente específico.

-
277. La secretaria del Grupo de los Armadores propuso, a modo de solución de compromiso, el uso de la expresión «cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos». Esa propuesta contó con el apoyo del representante de la UE, de la portavoz gubernamental y de la Vicepresidenta de la gente de mar. La propuesta fue adoptada, de modo que el tenor global del punto fue el siguiente: «establecer un grupo de trabajo tripartito OIT/OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos».
278. La portavoz gubernamental cuestionó el uso de la expresión «aptitud de las mujeres» en el *octavo punto*. Las traducciones en francés y español eran sustancialmente distintas e incoherentes.
279. La Vicepresidenta de la gente de mar afirmó que el objetivo era recopilar estadísticas sobre la situación de las mujeres de mar. En consecuencia, la secretaria del Grupo de los Armadores propuso la sustitución de ese concepto por «la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito marítimo y su distribución». El representante del Gobierno del Reino Unido propuso, asimismo, que la redacción se simplificara para rezar del modo siguiente «un análisis de la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito marítimo y su distribución». Ambas propuestas fueron adoptadas.
280. La portavoz gubernamental propuso que en el estudio «se indiquen los puestos que ocupan y los sectores en que llevan a cabo su actividad». El representante de la UE apoyó el cambio. El texto fue adoptado en su forma enmendada.
281. La secretaria del Grupo de los Armadores, refiriéndose a la discusión mantenida con anterioridad sobre las pruebas de embarazo obligatorias, propuso añadir un punto adicional para pedir a la OIT que constituyera un grupo de trabajo para abordar cuestiones relacionadas con el embarazo en el sector marítimo.
282. La Secretaria General declaró que, si la intención era constituir un grupo de trabajo tripartito sobre la cuestión, se trataría efectivamente de una reunión de expertos y para ello se requeriría una decisión del Consejo de Administración. Podría ser más productivo consultar primero a los funcionarios del Comité Tripartito Especial; la Oficina se encargaría de ello e informaría sobre su opinión al respecto.
283. La Vicepresidenta de la gente de mar sugirió que, por tanto, sería preferible abordar el tema en la siguiente reunión del Comité Tripartito Especial. Era evidente la necesidad de celebrar una discusión de seguimiento de la cuestión, una postura que contó con el apoyo de la representante del Gobierno de Noruega.
284. La secretaria del Grupo de los Armadores aceptó esa propuesta y retiró su enmienda en el bien entendido de que quedaría constancia de la firme opinión del Grupo de los Armadores sobre esa cuestión.
285. En lo concerniente al *último punto*, sobre el género en el lenguaje, la Secretaria General propuso que, tras las celebraciones de consultas internas, el punto rezara del modo siguiente: «examinar las normas internacionales del trabajo relativas al sector marítimo a fin de detectar lenguaje sesgado con miras a abordar y promover la cuestión de la diversidad y la inclusión». Esa propuesta fue adoptada.
286. El párrafo 34 fue adoptado en su forma enmendada.

Adopción de las conclusiones

287. Las conclusiones fueron adoptadas en su conjunto.

Examen del proyecto de resoluciones

- 288.** La Secretaria General recordó el tenor del artículo 11 del nuevo Reglamento para las reuniones técnicas: «La reunión podrá examinar proyectos de resoluciones relacionadas con el orden del día, siempre y cuando se dé la prioridad a la adopción del resultado de la reunión especificado por el Consejo de Administración de conformidad con el artículo 3 y el contenido de esas resoluciones no duplique ese resultado».

Resolución presentada por el Grupo Gubernamental

- 289.** El Presidente observó que la resolución sólo contenía un párrafo dispositivo, que parecía reproducir el párrafo 34 de las conclusiones relativas a la constitución de un grupo de trabajo mixto OIT/OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos. La portavoz gubernamental, con el apoyo de la representante del Gobierno de los Países Bajos, hizo suyo ese parecer.
- 290.** El representante del Gobierno de México pidió que se garantizara la equivalencia de ambos textos. El Presidente, con el apoyo de la portavoz gubernamental y de las Vicepresidentas de los armadores y de la gente de mar, afirmó que el significado era el mismo en ambos casos.
- 291.** La resolución fue retirada.

Resolución presentada por el Grupo de los Armadores y el Grupo de la Gente de Mar

- 292.** La Vicepresidenta de los armadores, hablando en nombre de ambos grupos no gubernamentales, declaró que, en vista de las limitaciones de tiempo y de la adopción de las Conclusiones, retiraban la resolución.

Observaciones finales

- 293.** La Vicepresidenta de los armadores felicitó al Presidente por la excelente conducción de las labores de la Reunión. Su sabia dirección había garantizado una discusión constructiva: las ideas relativas a la contratación y la retención debían ser realistas para velar por un sector marítimo capaz de ofrecer un entorno atractivo para las trayectorias profesionales. Los armadores reconocieron plenamente su responsabilidad para con la gente de mar que trabajaba en buques de todo el mundo, y afirmaron su voluntad de seguir velando por que sus miembros promovieran la ratificación y la aplicación efectiva del MLC, 2006. La base de datos de la OIT sobre los casos notificados de abandono de gente de mar había dado gran notoriedad a esa cuestión, y las pólizas de seguro que se constituían en el marco del MLC, 2006, constituían un gran avance. En virtud del MLC, 2006, existían disposiciones en materia de seguros, que empezaban a reducir al mínimo los efectos de esas situaciones, pero era preciso intensificar los esfuerzos para resolver efectivamente las cuestiones pendientes, y la oradora pidió a los Estados del pabellón y los Estados rectores del puerto, así como a los Estados de residencia, que actuaran con responsabilidad al observar las obligaciones que les incumbían en virtud del MLC, 2006, y de las Directrices conjuntas de la OIT y la OMI relativas al abandono de la gente de mar.
- 294.** El MLC, 2006, había marcado un nuevo rumbo para el sector y debería ser ratificado por más Estados Miembros a fin de alcanzar el objetivo original de ratificación, acorde con las metas fijadas para el Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL), el Convenio SOLAS y el Convenio de Formación. Su aplicación era decisiva

para promover la seguridad y el bienestar a bordo de los buques, una cuestión que tanto armadores como gente de mar, así como sus respectivas organizaciones, se tomaban muy en serio. Los Estados del pabellón, los Estados rectores del puerto y otras partes interesadas debían adherirse plenamente al MLC, 2006, que merecía una mayor ratificación. Las cuestiones planteadas en la discusión resultarían de utilidad para fundamentar la labor del Comité Tripartito Especial centrada en ese instrumento. La oradora dio las gracias a todos los participantes por haber permitido una discusión dinámica y entregada entre miembros muy experimentados.

- 295.** La Vicepresidenta de la gente de mar rindió homenaje al Presidente por la serenidad con que había dirigido las discusiones. Reiteró su agradecimiento a la OIT por la valiosa labor preparatoria de la Reunión. El transporte marítimo era fundamental para el comercio mundial y la gente de mar desempeñaba un papel fundamental en esa industria. El sector se encontraba en la antesala de una revolución digital, pero los cambios serían evolutivos y no drásticos; se seguirían necesitando marinos altamente calificados, y serían los gobiernos y los interlocutores sociales, no las empresas tecnológicas, quienes orientarían esa transformación. Se quería poner fin a los obstáculos que impedían a jóvenes marinos y mujeres de mar iniciar una carrera profesional a bordo de los buques, y en ese empeño, se habían encontrado soluciones a algunos de los problemas del sector: un paso en la dirección correcta. Sólo alrededor del 1 por ciento de los aproximadamente 1,6 millones de marinos de todo el mundo eran mujeres, y ello significaba que el camino por recorrer era todavía muy largo: en una industria en que las mujeres ya estaban en desventaja a la hora de conseguir un trabajo, las pruebas de embarazo obligatorias seguían siendo un factor discriminatorio y, por tanto, deberían ser voluntarias. Otros asuntos destacados eran el aislamiento que sufrían cuando no había más mujeres a bordo; las actitudes y los comportamientos discriminatorios; la falta de instalaciones sanitarias adecuadas, y las dificultades para pasar tiempo embarcadas y así adquirir experiencia. Sin voluntad política, la eliminación de esos obstáculos era imposible. En la Reunión se habían examinado provechosamente diversas cuestiones que afectaban a la gente de mar — como la competencia, la socialización, las cargas administrativas y la falta de conectividad — y se habían logrado progresos al respecto.
- 296.** Era fundamental, por un lado, facilitar el acceso de los jóvenes marinos y las mujeres de mar a la educación, la formación y la experiencia necesarias para adquirir las competencias que les permitirían encontrar trabajo a bordo y, por otro, poner fin a la segregación, la discriminación, el trato injusto y el abandono, y promover la justicia social y el trabajo decente para la gente de mar. Las iniciativas encaminadas a velar por una industria marítima mundial más segura y saludable beneficiarían a todos. Las profesiones marítimas no siempre brindaban una imagen atractiva, incluso aunque algunas personas no pudieran imaginar otra vida distinta, dado que la gente seguía vinculando el sector con largos períodos lejos del hogar, espacio vital reducido, privacidad limitada, riesgo de piratería, criminalización, discriminación y abandono, pero la Reunión había contribuido en gran medida a mejorar la vida de la gente de mar y hacer más atractivas esas opciones profesionales. «Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente», el lema del centenario de la OIT, era igualmente pertinente para la gente de mar.
- 297.** La portavoz gubernamental dio las gracias a todos los participantes por una reunión extraordinaria. Los miembros habían mostrado entusiasmo, ideas y sabiduría en aras de la consecución de un texto acordado. La oradora rindió homenaje a la Vicepresidenta gubernamental, la Sra. Z. S. Santamaría Guerrero, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, por su liderazgo y sus aportaciones.
- 298.** La Vicepresidenta gubernamental declaró que la Reunión había sido una experiencia sumamente positiva. Afirmó que la Presidenta había dirigido las deliberaciones con eficacia, y rindió homenaje a todos los participantes por su sentido de compromiso.

-
- 299.** La Secretaria General felicitó a la Reunión por haber llegado a un resultado fructífero y valioso. Las Conclusiones se caracterizaban por la riqueza de su contenido y conllevarían mucho trabajo adicional, no sólo en la OIT. En el sector marítimo se había avanzado mucho en materia de diálogo social, y la valiosa experiencia y dedicación de sus representantes había quedado patente. A veces, las discusiones habían sido difíciles, pero los participantes siempre habían hecho gala de un respeto maduro y habían puesto en común su experiencia de manera provechosa. La oradora quiso destacar especialmente la composición sumamente equilibrada de la Reunión desde el punto de vista del género, un hecho muy bien acogido en el año del centenario de la OIT.
- 300.** Rindió homenaje a las Vicepresidentas, ninguna de las cuales podía calificarse de «novata», y afirmó que contar con la presencia de diversos miembros bien conocidos del sector — incluidos los secretarios del Grupo de los Armadores y del Grupo de la Gente de Mar, así como aquellos de las organizaciones de empleadores y de trabajadores — había sido reconfortante. Dio las gracias al Presidente por el gran éxito cosechado en su primera experiencia al mando de una reunión de esa naturaleza. Había demostrado gran tino y había conducido las deliberaciones con tranquilidad.
- 301.** El Presidente declaró que, en su primera vez como Presidente de una reunión de la OIT, se había sentido muy impresionado por el grado de experiencia demostrado por los participantes. El ambiente había sido sumamente constructivo, y quedó claro que el trabajo conjunto con ánimo de cooperación aportaba resultados positivos.

Ginebra, 1.º de marzo de 2019.

Anexo

Conclusiones sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar ¹

La Reunión sectorial sobre la contratación y retención de la gente de mar y la promoción de las oportunidades para las mujeres de mar,

Congregada en Ginebra, del 25 de febrero al 1.º de marzo de 2019,

Adopta, con fecha primero de marzo de 2019, las conclusiones siguientes:

Introducción

1. El sector del transporte marítimo es el motor del comercio mundial, pues representa más del 90 por ciento de los intercambios comerciales en términos de tonelaje y posibilita el desplazamiento de millones de pasajeros. Para lograr una navegación segura, sin riesgos, ambientalmente racional y eficiente se requieren marinos debidamente calificados. De hecho, la sostenibilidad de este dinámico sector depende de que pueda seguir atrayendo un número suficiente de nuevos marinos con una formación de calidad y retener a la gente de mar con experiencia, en particular a las mujeres y a otros grupos subrepresentados. Ello obliga a adoptar un enfoque creativo en el que participen los interlocutores sociales y todas las demás partes interesadas pertinentes para encontrar soluciones eficaces y viables.
2. La Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo ² ha examinado las oportunidades que surgen a medida que el mundo del trabajo sigue evolucionando y formula recomendaciones sobre la forma de abordar los retos más importantes para el futuro del trabajo. En su informe se analiza el modo en que los avances conseguidos en materia de igualdad de género, al aprovechar las oportunidades que brinda la evolución tecnológica y un diálogo social efectivo, pueden promover el trabajo decente y sostenible.

Contratación y retención de la gente de mar

3. La carrera marítima tiene muchos aspectos positivos y atractivos, pero también presenta retos y dificultades susceptibles de desalentar a algunas personas de incorporarse al sector y de llevar a los marinos experimentados a abandonar la profesión. La escasez prevista de gente de mar, en particular de oficiales, exige que se promuevan el trabajo decente y prácticas adecuadas, abordando esferas problemáticas a fin de velar por un futuro con gente de mar calificada y motivada. Numerosos aspectos inciden en el nivel de felicidad de la gente

¹ De conformidad con los procedimientos establecidos, estas conclusiones se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT, en su 337.ª reunión (octubre-noviembre de 2019).

² OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, Ginebra, 2019.

de mar, como se desprende del *Seafarers Happiness Index* de 2018 ³, y pueden repercutir en su contratación y retención.

Plazas para cadetes y alumnos

4. Los cadetes y los alumnos que se encuentran en los buques al amparo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006) deben considerarse gente de mar con arreglo a la definición que figura en ese instrumento. La experiencia que adquieren al llevar a cabo las tareas encomendadas en calidad de cadetes y alumnos es un elemento fundamental de cara a garantizar que estén preparados y calificados para el desempeño de sus obligaciones de conformidad con el Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978 (Convenio de Formación). Sin embargo, no siempre hay suficientes plazas para cadetes y alumnos. Algunos buques carecen del espacio necesario para alojar a los cadetes y alumnos 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, parámetro definido en el Convenio internacional sobre arqueo de buques, 1969, de la Organización Marítima Internacional (OMI). Diversas partes interesadas intervienen en la compleja cuestión de velar por la existencia de plazas para cadetes y alumnos, entre otros: los armadores, quienes deben proporcionar suficientes plazas de calidad, cuando sea posible; las organizaciones de armadores, que representan los intereses de sus miembros; las instituciones educativas y de formación marítimas, que deben impartir capacitación de calidad a alumnos y cadetes, y los gobiernos, que deben homologar los programas de formación.

Contratación y colocación

5. Si bien la regla 1.4 del MLC, 2006, contiene disposiciones amplias sobre la reglamentación de la contratación y la colocación de la gente de mar, la regulación y el funcionamiento de los servicios de contratación y colocación siguen presentando incoherencias tanto en la legislación como en la práctica; por ello, es necesario brindar orientación a los Estados en los que se prestan, así como a los Estados del pabellón de aquellos buques donde los marinos son empleados a través de esos servicios. Por ejemplo, convendría abordar las consecuencias negativas de la práctica de algunos servicios de contratación y colocación consistente en el envío de tripulaciones de reemplazo a buques abandonados, aun cuando tales servicios saben que esas tripulaciones deberán encarar problemas relacionados con el pago.

Automatización y digitalización

6. Las discusiones sobre la automatización y las innovaciones tecnológicas a menudo se centran en la creación y la destrucción de puestos de trabajo y en la necesidad de readaptar las competencias profesionales. Aunque la automatización podría eximir a los marinos de la realización de tareas peligrosas y monótonas, además de reducir el estrés provocado por el trabajo y la posibilidad de sufrir lesiones, preocupa el hecho de que esos avances también puedan mermar aún más el tamaño de las tripulaciones. Al otorgar a la persona una función preeminente en las tareas automatizadas, sobre la base del diálogo social, se conseguirían empleos decentes y se producirían cambios paulatinos en las funciones. El perfeccionamiento y la readaptación de las calificaciones profesionales y la adquisición de nuevas competencias es fundamental para asegurar la sostenibilidad del sector.
7. Esos cambios representan una evolución, no una revolución, y en última instancia pueden suponer que determinadas tareas operativas pasen a desarrollarse en tierra. Los armadores, los Estados suministradores de mano de obra o las instituciones de educación y formación

³ The Mission to Seafarers: *Seafarers Happiness Index, Quarter 2, 2018* (Índice sobre la felicidad de la gente de mar, segundo trimestre de 2018), 2018.

marítimas deberían sufragar el costo del perfeccionamiento de las competencias. Se debería alentar a la gente de mar a comprender la función que desempeñan en una cuestión importante como el aprendizaje permanente. Los métodos de aprendizaje electrónico, ya sea en el mar o en tierra, pueden contribuir a esa capacitación, siempre y cuando esa actividad no reduzca el tiempo de descanso de los marinos. Es importante que la gente de mar sea consciente de que sus puestos de trabajo podrían evolucionar en función de esos cambios. Además de capacitación técnica, se debería contemplar la posibilidad de impartir formación a los marinos sobre las diferencias entre el trabajo en el mar y en tierra.

Soledad y aislamiento, redes sociales y conectividad a Internet

8. La soledad y el aislamiento son problemas graves para los marinos y a veces constituyen uno de los motivos por los que algunos de ellos pueden dejar las profesiones marítimas y los jóvenes pueden descartar la posibilidad de una carrera en el mar. La reducción de las tripulaciones de los buques, que implica menos personas con las que relacionarse a bordo, más tiempo de trabajo, estrés o períodos prolongados en el mar y otras circunstancias, como las barreras lingüísticas y culturales, contribuye a un mayor grado de aislamiento que genera, por consiguiente, insatisfacción con las condiciones de vida y problemas de salud mental. Los armadores, al facilitar el acceso a las redes sociales y conectividad a Internet de forma gratuita o por un costo razonable, pueden contribuir a resolver esos problemas, y ello es un aspecto especialmente importante para atraer a jóvenes al sector. Ahora bien, preocupa que el uso ilimitado de esos servicios pueda, por otro lado, reducir la interacción social a bordo. En este sentido, deberían alentarse las relaciones sociales en persona.
9. La sensibilización ante los problemas de salud mental es imprescindible. Algunos marinos temen perder sus puestos de trabajo si solicitan ayuda. Por consiguiente, en tales casos, deberían tener acceso a líneas telefónicas de ayuda independientes y confidenciales, así como a terapeutas profesionales. Existen buenos ejemplos de ese tipo de líneas telefónicas en funcionamiento. Los servicios de bienestar que se prestan a la gente de mar en los puertos siguen siendo medios importantes de lucha contra el aislamiento; por otra parte, deberían fomentarse nuevos mecanismos de establecimiento de contactos entre jóvenes marinos, tanto en el mar como en tierra. Asimismo, convendría dar una amplia difusión a las *Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006*⁴, en numerosos idiomas. Los armadores y la gente de mar deberían prestar especial atención a los efectos en la salud mental de los viajes o contratos largos.

Responsabilidades de los gobiernos con la gente de mar en lo concerniente a cuestiones como el abandono, la criminalización y los permisos para bajar a tierra

Abandono

10. Las enmiendas de 2014 al MLC, 2006, por las que se estableció la necesidad de contar con un certificado de garantía financiera para los casos de abandono, han tenido efectos positivos en la resolución oportuna de tales casos. No obstante, siguen existiendo problemas al respecto, sobre todo cuando se trata de países que no han ratificado el Convenio. Esos Estados precisan de actividades de desarrollo de la capacidad.
11. Si el armador no sufraga el costo de la repatriación o no adopta medidas al respecto, el Estado del pabellón es el principal responsable de la repatriación del marino abandonado. Si no lo

⁴ La Cámara Naviera Internacional (ICS) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) han publicado de forma conjunta las nuevas *Guidelines for implementing the Welfare aspects of the Maritime Labour Convention, 2006* (Directrices para la aplicación de los aspectos relativos al bienestar del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006).

hace oportunamente, el Estado rector del puerto o el Estado del que es nacional el marino puede organizar su repatriación. El Estado rector del puerto, el Estado ribereño o el Estado del que es nacional el marino es responsable de facilitar el proceso de repatriación. Así pues, es fundamental intensificar y agilizar la comunicación y la cooperación entre el Estado del pabellón, el Estado rector del puerto, el Estado suministrador de mano de obra y los interlocutores sociales. Además, se han determinado otras prácticas adecuadas como la designación de una persona de contacto en el gobierno del Estado del pabellón, el Estado rector del puerto o el Estado del que es nacional el marino y la publicación de sus datos de contacto, y el establecimiento y uso de comités de bienestar en diversos puertos.

Criminalización

12. Cuando se producen desastres marítimos, o incidentes o accidentes en el mar o en el puerto, los marinos corren el riesgo de criminalización. También se ha criminalizado a gente de mar por su presunta participación en delitos marítimos, a pesar de que no eran conscientes de la comisión de esas actividades ilegales a bordo. Como consecuencia, pueden enfrentarse a largos períodos de encarcelamiento, sin posibilidad de percibir indemnización alguna. El riesgo de criminalización se ve agravado por diversos factores como el idioma y las diferencias culturales, distintos ordenamientos jurídicos y la falta de conocimientos de los procesos de índole penal y las vías de recurso legal. Esta situación repercute negativamente en la gente de mar y sus familias, así como en el atractivo de la industria del transporte marítimo y, por ende, en su sostenibilidad.
13. La gente de mar tiene derecho a recibir en todo momento un trato justo, en particular a acceder a servicios jurídicos y disfrutar de una protección consular adecuada y de las debidas garantías procesales.

Permisos para bajar a tierra

14. El acceso a las instalaciones en tierra y el permiso para bajar a tierra en todo el mundo es un derecho, además de ser fundamental para atraer a los jóvenes marinos al sector, y es decisivo para el bienestar general de la gente de mar, sin olvidar que es un factor que contribuye al atractivo de las profesiones marítimas. Sin embargo, los marinos siguen teniendo dificultades debido a las restricciones en materia de seguridad y los requisitos para la obtención de visados. Asimismo, la rápida rotación de los buques y los horarios estrictos limitan la posibilidad de que la gente de mar pueda ejercer esos derechos. Los marinos, y en particular los trabajadores recién contratados, entre ellos cadetes y alumnos, también experimentan dificultades para obtener visados que les permitan transitar en determinados puertos y terminales.

Incentivos de los gobiernos para los armadores con miras a la retención de la gente de mar

15. Los programas gubernamentales pueden promover la contratación de la gente de mar y el desarrollo de su carrera profesional, por ejemplo, los programas que subvencionan la formación o los incentivos fiscales.

Igualdad de oportunidades y de trato para la gente de mar, incluidas las mujeres de mar

16. La prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación, como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, debería tratarse de forma global, y la cuestión de la diversidad debería abordarse en su conjunto. Toda la gente de mar, independientemente de su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional

u origen social, así como nacionalidad, género y orientación sexual, tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades y de trato.

Mujeres de mar

17. La adopción de un enfoque único para luchar contra la discriminación de las mujeres de mar no es una solución realista, puesto que su vida a bordo puede presentar notables diferencias en función del tipo de buque, las culturas y el área de navegación.
18. Las publicaciones, los anuncios de ofertas de empleo y demás documentos elaborados por los armadores, entre otros, no siempre se conciben para atraer al sector tanto a hombres como a mujeres.
19. Uno de los mayores retos es garantizar la diversidad en las prácticas de contratación de gente de mar. En muchos casos, aunque las mujeres se gradúan en las instituciones de educación y formación marítimas con resultados excelentes, a veces sus solicitudes de trabajo son desestimadas sistemáticamente. En ese sentido, las prácticas adecuadas pueden incluir la publicación de directrices sobre igualdad de oportunidades de empleo, y el cálculo de un índice anual sobre igualdad de género en las empresas con más de 50 trabajadores, iniciativa que conlleva la realización de actividades de sensibilización y la detección de eventuales obstáculos cuando el porcentaje resultante no supera un determinado umbral.
20. Las pruebas de embarazo obligatorias en el marco del examen médico previo a la contratación son motivo de preocupación para muchas mujeres de mar. Algunos Estados Miembros cuentan con leyes de igualdad y contra la discriminación que prohíben al empleador preguntar a una trabajadora o trabajadora potencial si está embarazada o formularle otras preguntas que se consideren discriminatorias. Ese tipo de legislación prohibiría la obligación de someterse a pruebas de embarazo. En cambio, la legislación nacional de otros Estados Miembros exige ese tipo de pruebas, pero los resultados no se comunican al empleador. Las pruebas de embarazo obligatorias no deberán utilizarse con el fin de discriminar a las mujeres, pues ello infringiría el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Al mismo tiempo, la protección de la maternidad se inscribe en el deber de diligencia del empleador y la preocupación legítima por la seguridad de la gente de mar. En las *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*⁵ de la OIT/OMI se facilita orientación con respecto al embarazo. Los mandantes tripartitos y los expertos médicos del ámbito marítimo deben seguir analizando y estudiando esta cuestión.

Acoso e intimidación

21. Debería adoptarse una política de tolerancia cero contra el acoso y la intimidación, incluido el acoso sexual. Los gobiernos deberían adoptar un enfoque proactivo con respecto a la erradicación de ese problema. Las enmiendas de 2016 al MLC, 2006, incluyen una referencia a la publicación *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* de la ICS y la ITF⁶. La aplicación de las directrices contenidas en ese documento y su ejecución práctica a nivel nacional pueden propiciar un cambio en las mentalidades a bordo de los buques e instaurar un entorno de trabajo en el que todos los marinos sean tratados con dignidad y respeto. La formulación de políticas eficaces y la respuesta adecuada a las denuncias por

⁵ OIT/OMI: *Directrices para la realización de los reconocimientos médicos de la gente de mar*, Ginebra, 2013.

⁶ ICS/ITF: *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying*, Londres, 2016.

acoso e intimidación aumentarían el atractivo del sector para aquellos que contemplan la posibilidad de trabajar en ese ámbito.

22. Los medios para abordar con eficacia el problema del acoso y la intimidación podrían comprender el establecimiento de una línea telefónica independiente o un proceso de presentación de denuncias («espacio seguro»), la organización de actividades de sensibilización y formación en materia de diversidad destinadas a todos los cadetes y alumnos y la gente de mar, y la posible enmienda de los instrumentos de la OIT pertinentes para los marinos.

Discriminación por motivos de edad

23. Para los marinos de mayor edad puede ser difícil encontrar empleo. La gente de mar, independientemente de su edad, tiene derecho a disfrutar de igualdad de oportunidades de empleo en relación con sus competencias y calificaciones, así como de igualdad de trato a bordo. Algunas de las prácticas adecuadas pueden ser la promoción del equilibrio en la tripulación por lo que se refiere a la edad, la readaptación de las competencias profesionales y planes de transición a puestos de trabajo en tierra.

Diálogo social

24. Los mecanismos eficaces de diálogo social, en todas sus formas, son fundamentales para abordar los desafíos y las oportunidades en materia de contratación y retención de la gente de mar y para que las personas vulnerables a la discriminación disfruten de igualdad de oportunidades. De hecho, se recurre a los convenios colectivos o a otros mecanismos para fomentar y facilitar el empleo de los cadetes y alumnos y, al mismo tiempo, proteger tanto sus derechos como aquéllos de otros marinos.
25. Es esencial dar voz a las mujeres de mar, así como a todos los grupos vulnerables a la discriminación, y velar por su participación activa en los procesos de adopción de decisiones, en especial cuando se trate de temas que les afectan. A ese respecto, el aumento de la representación de esos grupos en los foros de diálogo social es decisivo.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo, los gobiernos, las organizaciones de armadores y de gente de mar y otros actores

26. Los mandantes tripartitos del sector marítimo deberían participar activamente en un diálogo social efectivo en sus diversas formas, en particular el diálogo social transfronterizo, con el fin de impulsar los ámbitos de interés común y promover el trabajo decente y el empleo sostenible. Con miras a garantizar la sostenibilidad del sector en el futuro, deberían abordar conjuntamente todas las cuestiones relativas a la contratación y la retención de los marinos y el fomento de oportunidades para las mujeres de mar.
27. Los gobiernos y los interlocutores sociales deben velar por que los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular las relativas a la igualdad de oportunidades y de trato, se apliquen a todos los marinos y les brinden protección.
28. Los gobiernos deberían prestar asistencia a la Oficina Internacional del Trabajo a fin de que lleve a cabo actividades de cooperación para el desarrollo destinadas a los países que no han ratificado el MLC, 2006.

29. Los gobiernos del Estado del pabellón, los Estados rectores del puerto, los Estados suministradores de mano de obra y los Estados en donde operan las agencias de contratación y colocación deberían:

- ratificar y aplicar efectivamente el MLC, 2006, y otros instrumentos que incumban al sector del transporte marítimo, entre ellos, el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185), en su versión enmendada;
- velar por el uso de lenguaje neutro en materia de género en la legislación, la reglamentación, las políticas y otras medidas de ámbito nacional con objeto de fomentar la igualdad de oportunidades en el sector y adoptar un enfoque proactivo con respecto a la erradicación del acoso y la intimidación;
- impulsar el establecimiento de comités de bienestar en su territorio y disponer instalaciones de bienestar en los puertos;
- facilitar el tránsito de la gente de mar y la concesión de permisos para bajar a tierra;
- cumplir de forma efectiva y oportuna sus obligaciones con la gente de mar cuando los buques sean objeto de criminalización, piratería y robo a mano armada, y prestar el apoyo adecuado en casos de abandono y en operaciones de salvamento de migrantes, y
- facilitar la rápida repatriación de los marinos abandonados.

30. Los gobiernos deberían velar, en general, por la coherencia en las políticas y el establecimiento de una coordinación eficaz entre los órganos gubernamentales tanto a nivel nacional como internacional y, en particular, por la armonización de los requisitos de los departamentos de educación y transporte para la concepción de programas de capacitación con arreglo al Convenio de Formación.

31. Los gobiernos deberían velar por que los servicios de contratación y colocación que operen en su territorio establezcan de forma efectiva un sistema de protección para asegurar que, por medio de un seguro o de una medida apropiada equivalente, están en condiciones de indemnizar a la gente de mar por las pérdidas pecuniarias que ésta podría tener a raíz del incumplimiento de las obligaciones que para con ella tenga el servicio de contratación o colocación o el armador en virtud del acuerdo de empleo de la gente de mar (según se exige en el MLC, 2006).

32. Los armadores y la gente de mar deberían:

- estudiar la posibilidad de difundir ampliamente, no sólo en inglés, sino también en otros idiomas, material de orientación, por ejemplo, las publicaciones de la ICS/ITF sobre la intimidación y el acoso, el bienestar de la gente de mar y otros asuntos;
- promocionar oportunidades para las mujeres que ocupan puestos en buques y en tierra, con la finalidad de velar por que se tenga en cuenta su perspectiva, y en particular la de las mujeres de mar, en las políticas empresariales y sindicales y en el diálogo social a fin de potenciar las oportunidades para las mujeres de mar;
- determinar modelos de conducta y diseñar programas de tutoría y establecimiento de contactos para las mujeres de mar y los grupos vulnerables a la discriminación; impartir formación para acabar con las ideas erróneas, y hacer hincapié en la igualdad de género y formular políticas de tolerancia cero con respecto al acoso y la intimidación;
- plantear la eventual constitución de un grupo de trabajo para determinar el mejor camino a seguir con el objetivo de que la gente de mar susceptible de presentar

problemas de salud mental, ansiedad o síntomas de depresión tenga a su disposición una red independiente de terapeutas, y

- estudiar la posibilidad de cooperar con miras a promover que, mediante los convenios colectivos u otros mecanismos adecuados, la gente de mar en formación pueda disponer del tiempo de embarco necesario para lograr su calificación.

33. Los armadores deberían:

- velar por que las agencias de contratación y colocación a las que recurren operen siguiendo los requisitos que figuran en el MLC, 2006;
- velar por que la gente de mar disponga de instalaciones de esparcimiento suficientes, conectividad a Internet (de forma gratuita o por un costo razonable), tiempo de descanso, permisos para bajar a tierra y vacaciones anuales, con arreglo a lo dispuesto en el Convenio, a fin de ayudar a prevenir el aislamiento social y mejorar su salud, incluida la mental;
- brindar oportunidades a cadetes y alumnos de ambos sexos para que puedan trabajar en sus buques y facilitarles las instalaciones necesarias a bordo; y actuar de enlace con las instituciones de educación y formación marítimas a fin de coordinar sus calendarios académicos con los períodos de embarco de los cadetes y alumnos para así incrementar al máximo tales oportunidades;
- crear entornos de trabajo seguros y respetuosos con la dimensión de género, entre otras medidas, proporcionando equipos de protección personal (EPP) adecuados, facilitando el acceso de las mujeres de mar a artículos sanitarios y productos de higiene y mecanismos discretos para desecharlos, aplicando el principio de tolerancia cero contra el acoso y la intimidación, incluido el acoso sexual, y
- velar por que la realización de pruebas de embarazo a las mujeres de mar sea acorde con el Convenio núm. 111.

34. La Oficina Internacional del Trabajo debería:

- promover la ratificación y la aplicación efectiva del MLC, 2006 y del Convenio núm. 185, así como de todos los demás instrumentos que incumben al sector del transporte marítimo, y desarrollar la capacidad de los mandantes a través del asesoramiento técnico y de la cooperación para el desarrollo;
- promover el empleo decente en el sector marítimo, fomentar el desarrollo de las carreras profesionales y el perfeccionamiento de las competencias, potenciar las oportunidades de empleo para la gente de mar, en especial para los jóvenes y las mujeres, y recordar a los Estados Miembros de la OIT su obligación de concebir y aplicar políticas nacionales con esos cometidos;
- convocar una reunión de expertos con miras a adoptar directrices sobre prácticas equitativas y no discriminatorias para los servicios de contratación y colocación;
- fortalecer su alianza con la OMI en relación con cuestiones como las inspecciones de control por el Estado rector del puerto y el Estado del pabellón y aquellos aspectos que dificultan la contratación y la retención de la gente de mar;
- establecer un grupo de trabajo tripartito OIT/OMI para determinar y abordar cuestiones relativas a la gente de mar y los factores humanos;

-
- preparar, junto con los mandantes tripartitos, un programa de investigaciones que podría comprender un estudio sobre los problemas de discriminación por motivos de edad con los que se ven confrontados los marinos — incluida la legislación y las prácticas de distintos países, la influencia de la formación en sus trayectorias profesionales y la incidencia de la falta de seguridad social — y sobre otras problemáticas;
 - elaborar un estudio en el que se recopilen datos estadísticos, se realice un análisis de la cantidad de mujeres que trabajan en el ámbito marítimo y su distribución, se indiquen los puestos que ocupan y los sectores en que llevan a cabo su actividad, se examine la legislación en vigor en los Estados Miembros en pro de un acceso sin discriminación al empleo y la igualdad de oportunidades, y se recojan ejemplos de prácticas idóneas, y
 - examinar las normas internacionales del trabajo relativas al sector marítimo a fin de detectar lenguaje sesgado con miras a abordar y promover la cuestión de la diversidad y la inclusión.

List of Participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson

Président

Presidente

Mr Henrik Munthe, Attorney at law, Industrial Relations Department, Confederation of Norwegian Enterprise (NHO)

Government representatives and advisers
Représentants des gouvernements et conseillers techniques
Representantes de los gobiernos y consejeros técnicos

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Thunsereibandith Ngeth, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Kingdom of Cambodia to the United Nations, Geneva

CANADA CANADÁ

Ms Julie Bédard, Director, Marine Medicine & Pilotage Programs, Transport Canada

Ms Louise Laflamme, Chief, Marine Policy and Regulatory Affairs, Government of Canada

CHILE CHILI

Sr. Juan Pablo Schaeffer, Adjunto, Misión Permanente de Chile ante las Naciones Unidas, Ginebra

CHINA CHINE

Ms Kexin Zhu, Deputy Director, China Maritime Safety Administration

Mr Haichuan Zhang, Consultant Director, Individual Income Tax Department, Ministry of Finance

FRANCE FRANCIA

M. Nicolas Singellos, chef du Bureau de la formation et de l'emploi maritimes, Direction des affaires maritimes, ministère de la Transition écologique et solidaire

M. Thibault Rochard, chargé d'études juridiques, ministère de la Transition écologique et solidaire

HONDURAS

Sra. Lilian Malexy Juárez, Primera Secretaria, Misión Permanente de Honduras ante las Naciones Unidas, Ginebra

INDIA INDE

Mr Subhash Barguzer, Deputy Director-General of Shipping, Directorate-General of Shipping, Ministry of Shipping

Mr M. Arun Rasith, Deputy Director, Ministry of Labour and Employment

INDONESIA INDONÉSIE

Ms Rina Setyawati, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia to the United Nations, Geneva

Ms Wina Retnosari, Head of Section of the Database, Case Analyses, and Legal Assistance Division, Directorate of the Protection of Indonesian Citizens and Legal Entities, Ministry of Foreign Affairs of the Republic of Indonesia

**IRAN (ISLAMIC REPUBLIC OF)
IRAN (RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D')
IRÁN (REPÚBLICA ISLAMICA DEL)**

Mr Ramin Behzad, Labour Counsellor, Permanent Mission of Islamic Republic of Iran to the United Nations, Geneva

ISRAEL ISRAËL

Mr Ronen Avramov, Director of Human Resources and Administration, Ministry of Transport and Road Safety

KENYA

Ms Josephine Mabuti Nthia, Assistant Registrar of Seafarers, Kenya Maritime Authority

REPUBLIC OF KOREA RÉPUBLIQUE DE CORÉE REPÚBLICA DE COREA

Mr Je-Ryoung Jung, Deputy Director, Seafarers Policy Division, Ministry of Oceans and Fisheries

Mr Ho-Hyun Jin, Secondment Professional Officer, Seafarers Policy Division, Ministry of Oceans and Fisheries

**LAO PEOPLE'S DEMOCRATIC REPUBLIC
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO**

Ms Bounphady Insisienmay, Second Secretary, Permanent Mission of the Lao People's Democratic Republic to the United Nations, Geneva

Ms Malaythip Bounteum, Attaché/Internship Staff, Permanent Mission of the Lao People's Democratic Republic to the United Nations, Geneva

LATVIA LETTONIE LETONIA

Ms Sandra Lielbārde, Senior Legal Adviser, Maritime Administration of Latvia, Ministry of Transport

LUXEMBOURG LUXEMBURGO

M. Marc Siuda, conseiller social, Commissariat aux affaires maritimes, ministère de l'Economie

M^{me} Annabel Rossi, conseillère juridique, Commissariat des Affaires maritimes

MADAGASCAR

M. Emi-Haulain Kola, conseiller, Mission permanente de Madagascar auprès des Nations Unies, Genève

MARSHALL ISLANDS ILES MARSHALL ISLAS MARSHALL

Mr John Hafner, Captain, Deputy Commissioner of Maritime Affairs, Maritime Administrator

Ms Elizabeth Bouchard, Deputy Commissioner of Maritime Affairs, Maritime Administrator

MEXICO MEXIQUE MÉXICO

Sr. Alberto Martínez Salinas, Representante alterno, Organización Marítima Internacional, Secretaría de Comunicaciones y Transportes

Sra. Sara Gabriela Luna Camacho, Segunda Secretaria, Misión Permanente de México ante las Naciones Unidas, Ginebra

MOROCCO MAROC MARRUECOS

M. Abderrahim Eddamiri, chef du Service de l'inspection du travail maritime et des enquêtes nautiques, ministère de l'Agriculture, de la Pêche maritime, du Développement rural et des Eaux et forêt

MOZAMBIQUE

Mr Carlos Jorge Siliya, Labour Counsellor, Permanent Mission of the Republic of Mozambique

NAMIBIA NAMIBIE

Mr Elias Amunyela, Labour Attaché, Permanent Mission of Namibia to the UN, Geneva

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Ms Monique Raquet, Senior Policy Adviser, Directorate International Affairs, Ministry of Social Affairs and Employment

NORWAY NORVÈGE NORUEGA

Ms Unn Caroline Lem, Senior Legal Adviser, The Norwegian Maritime Authority

Ms Ane Roedstoel, Higher Executive Officer, Norwegian Ministry of Trade, Industry and Fisheries

PANAMA PANAMÁ

S. E. Sra. Zulphy S. Santamaría Guerrero, Ministra, Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Sr. Jorge Barakat Pitty, Ministro de Asuntos Marítimos y Administrador, Autoridad Marítima de Panamá

PHILIPPINES FILIPINAS

Mr Villamor Ventura Plan, Deputy and Administrator, Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

Mr Delmer R. Cruz, Labor Attaché, Philippines Overseas Labor Office (POLO), Geneva

POLAND POLOGNE POLONIA

Ms Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland to the United Nations, Geneva

PORTUGAL

M^{me} Susana Rita Simões Baptista, sous-directrice générale, Direction générale des ressources naturelles, sécurité et services maritimes

M^{me} Carlota Amélia e Sousa da Silva Leitão Correia, cheffe, Division des gens de mer et navigateurs de plaisance, Direction générale des ressources naturelles, sécurité et services maritimes

RUSSIAN FEDERATION FÉDÉRATION DE RUSSIE FEDERACIÓN DE RUSIA

Ms Elena Lavrenteva, Director, Center of Science and Methodology, Admiral Makarov State University of Maritime and Inland Shipping

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sra. Luz Blanco Temprano, Jefa de Área de la Subdirección General de Ordenación Normativa, Dirección General de Trabajo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Sra. Úrsula Sánchez-Reseco López, Inspectora de Seguridad Marítima, Dirección General de Marina Mercante, Ministerio de Fomento

SRI LANKA

Mr R.P.A. Wimalaweera, Commissioner General of Labour, Department of Labour, Ministry of Labour and Trade Union Relations

TUNISIA TUNISIE TÚNEZ

M^{me} Lamia Zroud, sous-directeur, Direction générale du transport maritime et des ports, ministère du Transport

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Erhan Baturr, Counsellor, Permanent Mission of Turkey to the United Nations, Geneva

Mr Esat Güzel, Technical Officer, Ministry of Transport and Infrastructure

UNITED KINGDOM ROYAUME-UNI REINO UNIDO

Mr John Cousley, Head of Seafarers, Maritime Infrastructure, People, Services and Safety, Department for Transport

Ms Louise Unsworth, Policy Adviser, Seafarer Living and Working Conditions, Seafarer Safety and Health Branch, The Maritime and Coastguard Agency

UNITED STATES ETATS-UNIS ESTADOS UNIDOS

Ms Mayte Medina, Chief, Office of Merchant Mariner Credentialing, US Coast Guard

Government observers
Gouvernements observateurs
Gobiernos observadores

COTE D'IVOIRE

- M. Djenan Jean-claude Baby, sous-directeur du Travail maritime et du bien-être des gens de mer, ministère des Transports
- M. Yao Amani, chef de service de l'Administration maritime et de la formation des gens de mer (DGAMP), ministère des Transports

DOMINICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE DOMINICAINE REPÚBLICA DOMINICANA

- Sra. Priscila Bautista de la Cruz, Consejera, Misión Permanente de la República Dominicana ante la Oficina de las Naciones Unidas, Ginebra
- Sra. Ana Melba Rosario Rosario, Ministra Consejera, Misión Permanente de la República Dominicana ante la Oficina de las Naciones Unidas, Ginebra

GREECE GRÈCE GRECIA

- Ms Myrto Gkouva, ILO expert, the Permanent Mission of Greece, Geneva

UKRAINE UCRANIA

- Mr Andriy Nikitov, First Secretary, Permanent Mission of Ukraine to the United Nations, Geneva

**Employers' representatives and advisers
Représentants des employeurs et conseillers techniques
Representantes de los empleadores y consejeros técnicos**

- Ms Maria Katherine Pauline R. Avelino, Executive Director, Philippine Transmarine Carriers, Inc.
- Mr Anders Brodje, Manager, Bahamas Shipowners' Association
- Mr Dirk Max Johns, Managing Director, Verband Deutsche Reeder (VDR) – German Shipowners' Association
- Ms Kathy Metcalf, President and CEO, Chamber of Shipping of America
- Ms Kathryn Neilson, Director, The Merchant Navy Training Board
- Ms Karen Orsel, CEO, MF Shipping Group
- Mr Tim Springett, Policy Director, UK Chamber of Shipping
- Ms Anne Windtfeldt Trolle, Executive Director, Danish Shipping
- Advisers/Conseillers techniques/Consejeros técnicos*
- Mr Belal Ahmed, Chairman elect, International Maritime Employers' Council Ltd (IMEC)
- Mr Patrick Dahlgren, Senior Vice-President, Global Marine Operations, Royal Caribbean Cruises, Ltd
- Ms Laurence Martin, Head of International Affairs, CONFITARMA, Italian Shipowners' Association
- Mr Brian Salerno, Senior Vice-President, Maritime Policy, Cruise Lines International Association (CLIA)

**Employers' secretariat
Secrétariat des employeurs
Secretariado de los empleadores**

Mr Stewart Inglis, Senior Adviser, International Chamber of Shipping (ICS)
Mr Adam Lewis, Manager, International Maritime Employers' Council Ltd (IMEC)
Mr Guy Platten, Secretary-General, International Chamber of Shipping (ICS)
Ms Natalie Shaw, Director Employment Affairs, International Chamber of Shipping (ICS)

**Workers' representatives and advisers
Représentants des travailleurs et conseillers techniques
Representantes de los trabajadores y consejeros técnicos**

Mr Matthew Adedapo Alalade, National president, Nigeria Merchant Navy Officers and Water Transport Senior Staff Association
Mr Patrice Caron, Executive Vice-President, Seafarers' International Union of Canada
Ms Lena Dyring, Director, Cruise Operations, Norwegian Seafarers' Union
Ms Jasmin Labarda, Women's Group Chairperson, Associated Marine Officers and Seamen's Union of the Philippines
Mr Danny McGowan, International organizer, Nautilus International
Mr Abdulgani Yakub Serang, General Secretary, National Union of Seafarers of India
Mr Yuri Sukhorukov, President, Seafarers' Union of Russia
Ms Dorotea Zec, Legal adviser, Seafarers' Union of Croatia

**Workers' observers
Observateurs des travailleurs
Observadores de los trabajadores**

M. Seddik Berrama, second capitaine, Fédération nationale des travailleurs des transports - Union générale des travailleurs algériens (UGTA)
Ms Debbie Cavaldoro, Head of Strategy, Nautilus International
M. Jean-Philippe Chateil, secrétaire général, Fédération des officiers de la marine marchande (UGICT CGT)
Mr Deirdre Fitzpatrick, Executive Director, Seafarers' Rights International
M^{me} Claire Flecher, sociologue, Fédération des officiers de la marine marchande (UGICT CGT)
Mr Oleg Grygoriuk, First Vice-Chairman, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Ms Yosra Hoveizavy, Women Committee, Iranian Merchant Mariners Syndicate (IMM)
Ms Elina Karavan, Senior Assistant, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Mr Sergii Kazantsev, Adviser to the Chairman, Marine Transport Workers' Trade Union of Ukraine (MTWTU)
Mr Igor Kovalchuk, First Vice-President, Seafarers' Union of Russia
Mr Bowen Liao, Chairman Assistant, Hong Kong Seamen's Union
Mr Daniel Mathew, Papua New Guinea Maritime and Transport Workers' Union
Mr German N. Pascua Jr, Senior Vice-President, Associated Philippine Seafarers' Union (APSU)
Mr Darren Procter, National Secretary, National Union of Rail, Maritime and Transport Workers (RMT)
Mr Hilton Staniland, Professor in Commercial Law, Shipping and Transport, Queen Mary University of London
Ms Wei Zhou, Vice-Chairman, Hong Kong Seamen's Union

Workers' secretariat
Secrétariat des travailleurs
Secretariado de los trabajadores

Mr Fabrizio Barcellona, Assistant secretary seafarers section, International Transport Workers' Federation (ITF)

Ms Jacqueline Smith, Coordinator, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jonathan Warring, Senior Legal Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jon Whitlow, Consultant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Persons representing the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Personnes représentantes des Nations Unies, des institutions
spécialisées et d'autres organisations internationales officielles
Personas representantes de las Naciones Unidas, de los organismos
especializados y de otras organizaciones internacionales oficiales

International Maritime Organization (IMO)
Organisation maritime internationale (OMI)
Organización Marítima Internacional (OMI)

Mr Ismael Cobos Delgado, Head, Maritime Training and Human Element, Maritime Safety Division: Sub-Division
for Operational Safety and Human Element

European Union (EU)
Union européenne (UE)
Unión Europea (UE)

Mr Staffan Ekwall, Directorate-General for Mobility and Transport, European Commission

Persons representing non-governmental international organizations
Personnes représentantes d'organisations internationales
non gouvernementales
Personas representantes de organizaciones internacionales
no gubernamentales

International Christian Maritime Association (ICMA)
Association maritime chrétienne internationale (ICMA)
Asociación Marítima Cristiana Internacional (ICMA)

Mr Domingo González Joyanes, Adviser, ICMA Standing Delegation to the ILO

International Maritime Health Association (IMHA)
Association internationale de médecine maritime (IMHA)
Asociación Internacional de Medicina Marítima (IMHA)

Ms Illona Denisenko, President, IMHA

International Seafarers' Welfare and Assistance Network (ISWAN)
Réseau international d'assistance sociale aux gens de mer (ISWAN)
Red Internacional para el Bienestar y la Asistencia de la Gente de Mar (ISWAN)

Mr Roger Harris, Executive Director, ISWAN

International Transport Workers' Federation (ITF)
Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF)
Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (ITF)

Mr Fabrizio Barcellona, Assistant secretary seafarers section, International Transport Workers' Federation (ITF)

Ms Jacqueline Smith, Coordinator, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jonathan Warring, Senior Legal Assistant, International Transport Workers' Federation (ITF)

Mr Jon Whitlow, Consultant, International Transport Workers' Federation (ITF)

World Maritime University (WMU)
Université maritime mondiale (UMM)
Universidad Marítima Mundial (WMU)

Ms Cleopatra Doumbia-Henry, President, WMU

Ms Laura Carballo Piñeiro, Professor of Maritime Labour Law and Policy,

International Organization of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Mr Matias Espinosa, Adviser, IOE

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms María Teresa Llanos, Assistant Director, ITUC

World Federation of Trade Unions (WFTU)
Fédération syndicale mondiale (FSM)
Federación Sindical Mundial (FSM)

Mr Hossam El Dein Mustafa, President, Maritime Workers' Union

Mr Mohamed Hassan Mohamed Khalifa, Interpreter, Maritime Workers' Union