

**Tercera reunión del Comité Tripartito Especial  
del MLC, 2006**Ginebra  
23-27 de abril de 2018

## **Instrumentos relativos a la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo (gente de mar)**

### **Síntesis**

Entre los instrumentos examinados consagrados al trabajo marítimo, **hay un convenio y cuatro recomendaciones que tratan sobre la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar:**

- el [Convenio sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 145\)](#);
- la [Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 \(núm. 77\)](#);
- la [Recomendación sobre la formación profesional \(gente de mar\), 1970 \(núm. 137\)](#);
- la [Recomendación sobre el empleo de la gente de mar \(evolución técnica\), 1970 \(núm. 139\)](#), y
- la [Recomendación sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 154\)](#).

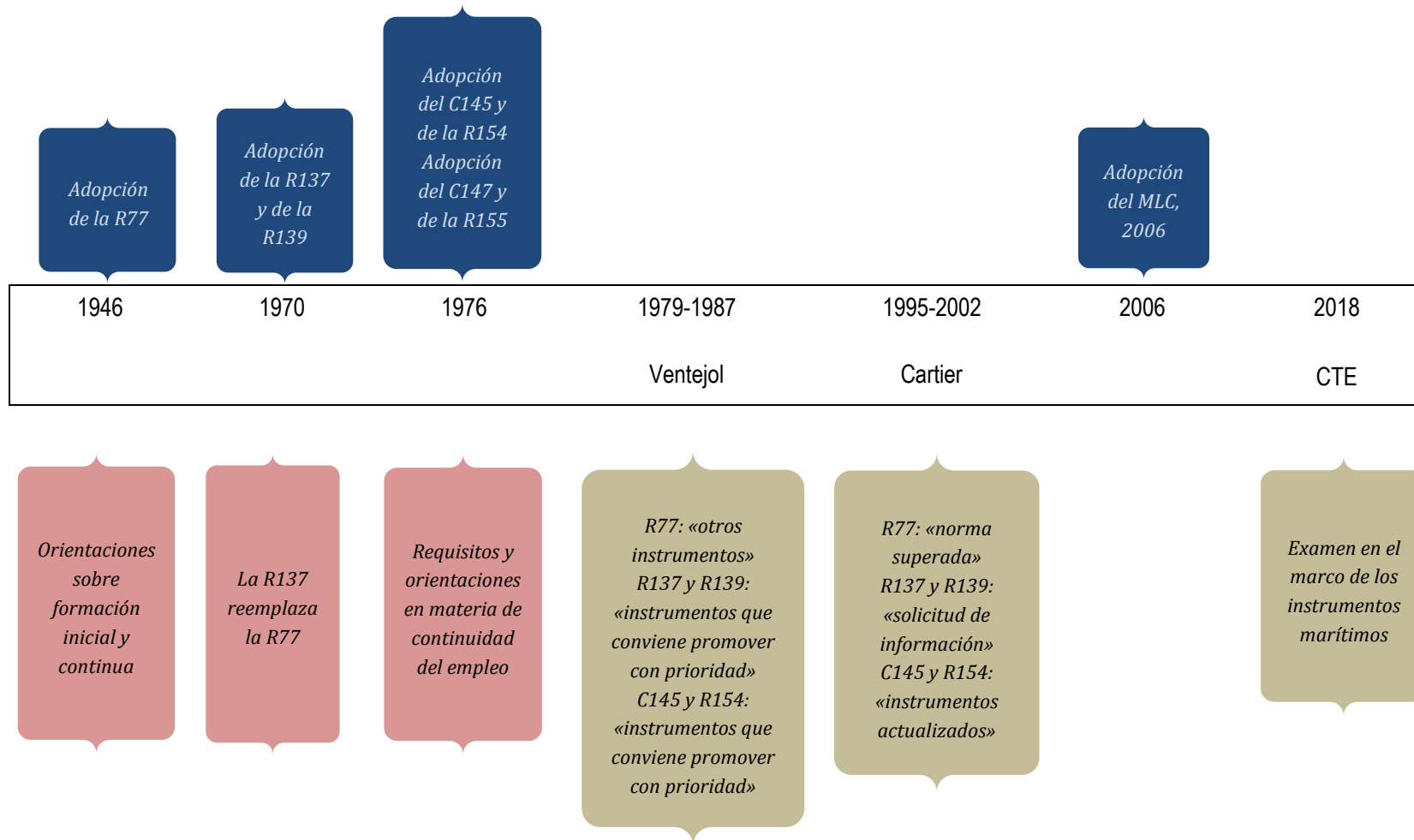
### **Estatus de los instrumentos examinados**

	Recomendación del Grupo de Trabajo Cartier	Seguimiento tras la labor realizada por el Grupo de Trabajo Cartier
Convenio núm. 145	Instrumento actualizado	Revisado por el MLC, 2006
Recomendación núm. 77	Recomendación reemplazada	Revisado por el MLC, 2006
Recomendación núm. 137	Solicitud de información	Revisado por el MLC, 2006
Recomendación núm. 139	Solicitud de información	Revisado por el MLC, 2006
Recomendación núm. 154	Instrumento actualizado	Revisado por el MLC, 2006

### **Medidas que podrían considerarse**

1. Clasificar el Convenio núm. 145 y la Recomendación núm. 154 como «normas superadas» y proponer, respectivamente, su derogación y su retiro.
2. Recomendar al Consejo de Administración que tome nota de que la Recomendación núm. 77 ha sido reemplazada en términos jurídicos por la Recomendación núm. 137.
3. Clasificar la Recomendación núm. 137 como «norma superada» y proponer su retiro.
4. Clasificar la Recomendación núm. 139 como «norma superada» y proponer su retiro.

## Instrumentos relativos a la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar – Cronología



---

# I. Enfoque normativo de la OIT respecto de la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar

## A. Protección brindada por los instrumentos de la OIT

1. La [Recomendación sobre la formación profesional de la gente de mar, 1946 \(núm. 77\)](#), contiene orientaciones relativas a las actividades de las diversas instituciones oficiales o privadas que en cada país se ocupan de la formación profesional para el servicio en el mar. Dichas actividades deberían coordinarse y desarrollarse de acuerdo con un programa general que proporcione incentivos suficientes para atraer a las personas hacia la industria marítima y para que en ella puedan hacer carrera. Esta Recomendación versa sobre el acceso a la profesión y la progresión profesional.
2. La [Recomendación sobre la formación profesional \(gente de mar\), 1970 \(núm. 137\)](#), se aplica a toda formación destinada a preparar candidatos para el servicio a bordo de buques dedicados a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, destinados, con fines comerciales, al transporte de mercancías o de pasajeros, o dedicados a la enseñanza o a la investigación científica. Esta Recomendación versa sobre la formación del personal que se prepara para ejercer las funciones del servicio de cubierta, de máquinas, de radio o de fonda o de varios de estos servicios. Este instrumento no se aplica a los pescadores. Su objetivo es proporcionar orientaciones con miras a la adopción de políticas nacionales de formación para la gente de mar. Con este texto se trata de garantizar que haya una adecuación entre la oferta y la demanda de mano de obra, en términos cuantitativos y cualitativos. También se trata de tener en cuenta consideraciones específicas, tales como la adaptación al progreso técnico, la progresión profesional y la prevención de accidentes. Esta Recomendación contiene orientaciones relativas tanto a la organización institucional y financiera de la formación, como a los programas establecidos en colaboración con los servicios oficiales, las instituciones docentes y demás organismos que conozcan plenamente el problema de la formación profesional de la gente de mar. La cuestión del acceso a la profesión de la gente de mar se aborda especialmente desde la perspectiva de los costes de formación.
3. La [Recomendación sobre el empleo de la gente de mar \(evolución técnica\), 1970 \(núm. 139\)](#), prevé que todo Miembro que tenga industria marítima debería garantizar el establecimiento de planes nacionales de mano de obra para dicha industria como parte de su política nacional de empleo. Estos planes deberían concebirse con miras a obtener los mayores beneficios posibles del progreso técnico, y proteger contra la penuria a la gente de mar en cuyo empleo repercute dicho progreso. La Recomendación aborda el tema de la reducción de empleos marítimos como consecuencia de la evolución técnica. Esta reducción del empleo haría necesario crear un servicio de empleo eficaz y unas oficinas de empleo capaces tanto de garantizar la mejor correspondencia posible entre la oferta y la demanda de mano de obra, como de facilitar el acceso a empleos en tierra. Además, los programas de formación profesional y readaptación deberían responder a la preocupación que supone la constante adaptación de la gente de mar a la evolución de su empleo. Por último, cabría tomar medidas encaminadas a garantizar empleos e ingresos regulares a la gente de mar.
4. El [Convenio sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 145\)](#), se aplica a la gente de mar, es decir, a las personas que están empleadas habitualmente como miembros de la tripulación a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima, que desempeñan esta profesión de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales. A los efectos de este instrumento, quedan excluidos los buques de guerra y los barcos dedicados a la pesca. Su objetivo es asegurar el empleo continuo o regular de la gente

---

de mar calificada y, al hacerlo, proporcionar a los armadores una mano de obra estable y competente. Este Convenio se inscribe en una tendencia de estabilización de las tripulaciones, cuyo fin es brindar a la gente de mar acceso a contratos de trabajo más largos o a acuerdos que prevean el empleo continuo o regular al servicio de una empresa naviera o de una asociación de armadores. Entre los medios previstos para favorecer dicha estabilización figura el mantenimiento de registros por categorías de gente de mar calificada.

5. La [Recomendación sobre la continuidad del empleo \(gente de mar\), 1976 \(núm. 154\)](#), complementa el Convenio núm. 145 facilitando orientaciones adicionales sobre medidas para lograr la continuidad del empleo, en especial, el traslado de la gente de mar empleada regularmente por un empleador a un empleo temporal con otro empleador. En los casos en que no sea posible el empleo continuo, se recomienda proporcionar a la gente de mar garantías de empleo o de ingresos (incluidas prestaciones de desempleo), o ambas cosas a la vez, con arreglo a la situación económica y social del país de que se trate. La Recomendación también se refiere a los registros de la gente de mar, a los criterios para determinar la gente de mar que haya de incluirse en ellos, y a su revisión (incluso cuando la reducción del número total de inscritos es inevitable).
6. El [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\)](#), prevé, en virtud de su regla 2.8 en materia de progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar, que los Estados Miembros deben contar con políticas nacionales para promover el empleo en el sector marítimo y alentar la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes, así como para incrementar las oportunidades de empleo para la gente de mar domiciliada en su territorio. El objetivo es proporcionar al sector marítimo una mano de obra estable y competente y, al mismo tiempo, ayudar a la gente de mar a reforzar sus competencias, sus calificaciones y sus oportunidades de empleo. En consecuencia, contempla tanto la formación de la gente de mar, inicial y continua, como la posibilidad de recurrir a registros de gente de mar, cuyos inscritos tendrían prioridad para la contratación. Cabe asimismo destacar la ampliación del ámbito de aplicación del MLC, 2006, que protege a la gente de mar o marinos y contiene la definición siguiente: «los términos gente de mar o marino designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el presente Convenio» es decir, de «todos los buques, de propiedad pública o privada, que se dediquen habitualmente a actividades comerciales, con excepción de los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y de las embarcaciones de construcción tradicional, como los *dhow*s y los juncos»<sup>1</sup>.

## **B. Instrumentos examinados: Adopción y ratificación**

7. El Convenio núm. 145 fue adoptado en 1976 y registró 17 ratificaciones. La ratificación del MLC, 2006, ha entrañado hasta la fecha la denuncia de dicho instrumento por 12 Estados<sup>2</sup>. Cinco Estados Miembros siguen vinculados por ese Convenio<sup>3</sup>. Los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) que están pendientes de respuesta guardan relación, en general, con solicitudes de información sobre

<sup>1</sup> De conformidad con su artículo II, 4), el MLC, 2006, no se aplica a los buques de guerra ni a las unidades navales auxiliares.

<sup>2</sup> De conformidad con el artículo X del MLC, 2006.

<sup>3</sup> Se trata del Brasil, Costa Rica, Cuba, Egipto e Iraq. Además, este Convenio fue declarado aplicable a los territorios no metropolitanos siguientes: Aruba (Países Bajos) y Polinesia Francesa (Francia).

---

la aplicación práctica del Convenio. La Recomendación núm. 154 fue adoptada en 1976 y complementa el Convenio núm. 145.

8. La Recomendación núm. 77 fue adoptada en 1946 y reemplazada por la Recomendación núm. 137, que se adoptó en 1970<sup>4</sup>. La Recomendación núm. 139 fue adoptada en 1970.

## II. Evolución de la situación entre la fecha de adopción de los instrumentos y 2018

### A. Estatus

9. Durante el examen que realizó en el marco de sus labores, el **Grupo de Trabajo Ventejol** constató que la Recomendación núm. 77 había sido reemplazada por la Recomendación núm. 137. Tanto en 1979 como en 1987, la Recomendación núm. 77 quedó clasificada en el grupo de «otros instrumentos»<sup>5</sup>. A raíz de la labor realizada por el **Grupo de Trabajo Cartier**, el Consejo de Administración decidió clasificarla como «norma superada»<sup>6</sup>.
10. La Recomendación núm. 137 fue clasificada por el Grupo de Trabajo Ventejol entre los «instrumentos existentes cuya ratificación y aplicación conviene promover con prioridad», tanto en 1979 como en 1987<sup>7</sup>. En el marco del examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier, tras señalar que la Recomendación núm. 77 había sido reemplazada de manera expresa por la Recomendación más reciente, se decidió solicitar información adicional al respecto, para determinar si, a su vez, también debía ser objeto de una iniciativa para reemplazarla.
11. La Recomendación núm. 139 fue clasificada por el Grupo de Trabajo Ventejol entre los «instrumentos existentes cuya ratificación y aplicación conviene promover con prioridad», tanto en 1979 como en 1987, con excepción de su parte IV («Regularidad del Empleo y de los Ingresos»). En el marco del examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier, se decidió solicitar información adicional al respecto, para determinar si debía ser objeto de una iniciativa para reemplazarla.
12. El Convenio núm. 145 y la Recomendación núm. 154 fueron clasificados por el Grupo de Trabajo Ventejol entre los «instrumentos existentes cuya ratificación y aplicación conviene promover con prioridad». En el marco del examen realizado por el Grupo de Trabajo Cartier, se decidió incluir ambos instrumentos entre los «instrumentos actualizados». No obstante, se observó que el Convenio núm. 145 había registrado pocas ratificaciones y que, aun considerando su nivel de ratificación, había sido objeto de un número relativamente elevado de comentarios pendientes de respuesta ante la Comisión de Expertos. Estas circunstancias alentaron a la Oficina a recomendar que se solicitase información a los Estados Miembros sobre cualquier obstáculo o dificultad que pudiera impedir o retrasar la ratificación de dicho instrumento.

<sup>4</sup> Véase el párrafo 28 de la Recomendación núm. 137.

<sup>5</sup> Véase el documento [GB.194/PFA/12/5](#), anexo I, pág. 74 (documento de referencia de la Oficina, noviembre de 1974). Tanto en 1979 como en 1987, el Grupo de Trabajo Ventejol clasificó la Recomendación núm. 77 en el grupo de «otros instrumentos», dado que había sido revisada por otros instrumentos (véanse los *Boletines Oficiales*, [Vol. LXII, 1979, Serie A](#), y [Vol. LXX, 1987, Serie A](#)).

<sup>6</sup> Documento [GB.277/LILS/WP/PRS/1/2](#).

<sup>7</sup> Véanse los *Boletines Oficiales*, [Vol. LXII, 1979, Serie A](#), y [Vol. LXX, 1987, Serie A](#).

---

## B. Aplicación y refundición

13. Ninguno de los instrumentos relativos a la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar, sometidos a la consideración del Comité Tripartito Especial, aparece citado en el anexo al [Convenio sobre la marina mercante \(normas mínimas\), 1976 \(núm. 147\)](#).
14. La Recomendación núm. 137 aparece citada en el anexo a la [Recomendación sobre la marina mercante \(mejoramiento de las normas\), 1976 \(núm. 155\)](#). Esta Recomendación amplía el corpus normativo que podría aplicarse en las condiciones previstas en el Convenio núm. 147 (con disposiciones sustancialmente equivalentes <sup>8</sup>).
15. El MLC, 2006, revisa el Convenio núm. 145 y retoma su objetivo — a saber, alentar la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes, así como incrementar las oportunidades de empleo para la gente de mar — en el marco de la regla 2.8. El MLC, 2006, contiene una referencia a la progresión profesional mediante la celebración de acuerdos con armadores o con organizaciones de armadores, en su caso, y el recurso a registros de gente de mar. El Convenio núm. 145 ya no está abierto a nuevas ratificaciones. La cuestión del desempleo de la gente de mar se aborda en el MLC, 2006 en el marco de la regla 4.5, relativa a la seguridad social.
16. El MLC, 2006, considera la cuestión de la formación de la gente de mar desde la perspectiva de la formación y las calificaciones mínimas requeridas (véase la regla 1.3) y de la progresión profesional, las aptitudes y el empleo (véase la regla 2.8).
17. La cuestión de la evolución técnica, que justificó la adopción de una recomendación independiente en 1970 (a saber, la Recomendación núm. 139), ya no se aborda de manera específica en el MLC, 2006. Sin embargo, las protecciones previstas en dicha Recomendación (política de empleo; contratación y colocación; formación, y regularidad del empleo y de los ingresos) se han incorporado en las reglas 1.4 (contratación y colocación), 2.2 (salarios) y 2.8 (progresión profesional, aptitudes y empleo). La regla 2.8 impone la adopción de políticas nacionales que alienten la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar, con lo cual integra implícitamente la cuestión de la evolución técnica en este sector de actividad. La pauta B2.8.1 recomienda que se adopten medidas encaminadas a la promoción de oportunidades, a bordo y en tierra, para perfeccionar la formación y la educación de la gente de mar con objeto de desarrollar sus aptitudes profesionales y las competencias transferibles a fin de encontrar y conservar un trabajo decente, mejorar las perspectivas individuales de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología.

## C. Situación con respecto a las normas internacionales del trabajo

18. Las dos cuestiones principales tratadas en los instrumentos relativos a la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar, a saber, la formación inicial y continua y la continuidad del empleo, han registrado una cierta evolución.

<sup>8</sup> OIT: *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 147) sobre la marina mercante (normas mínimas) y a la Recomendación (núm. 155) sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976*, Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 77.<sup>a</sup> reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, 1990, Ginebra, 1990, págs. 41 y ss.

- 
- 19.** En el marco del examen realizado por el Grupo de Trabajo Ventejol, se señaló, con respecto a la Recomendación núm. 137, que la Organización Consultiva Marítima Intergubernamental estaba preparando nuevas normas internacionales en materia de formación y de certificados de capacidad, en consultas con la Comisión Mixta OIT/OCMI<sup>9</sup> sobre formación, con miras a la convocación de una conferencia en 1977<sup>10</sup>. Esto fue un primer paso para la adopción del Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (en adelante, Convenio de Formación) en 1978, bajo los auspicios de la Organización Marítima Internacional (OMI). El Convenio de Formación ha contribuido al movimiento que aspira a intensificar la normalización de las normas de formación a nivel internacional, a través de procesos de auditoría de los centros de formación marítima y de titulación, y de marcos para el reconocimiento de diplomas y la expedición de títulos por parte de los Estados. En este instrumento se toman en consideración los cambios más recientes que han transformado el trabajo a bordo, es decir, el uso de las tecnologías digitales que tienen efectos importantes en las condiciones de explotación de los buques.
- 20.** La continuidad del empleo, denominada asimismo «estabilización de la tripulación», fue una cuestión muy importante que se planteó durante la segunda mitad del siglo XX. Lo que se buscaba era acabar con una visión anticuada del empleo marítimo, que vinculaba a la gente de mar a un buque concreto para la realización de una expedición marítima (contrato por viaje). Poco a poco, se ha ido imponiendo un nuevo enfoque en materia de acuerdos de empleo marítimo. Actualmente, la gente de mar está vinculada a un empleador (una compañía naviera, en la mayoría de los casos) por un contrato (o una serie de contratos sucesivos), en virtud del cual se compromete a trabajar durante un período de tiempo acordado en uno de los buques de la compañía. En este nuevo contexto, la protección brindada por el Convenio núm. 145 y la Recomendación núm. 154 es una noción inadecuada o superada. En este contexto, los actores se han centrado más en otra cuestión, a saber, el recurso cada vez más frecuente a intermediarios, denominados agencias de contratación o colocación<sup>11</sup>. Como ya lo indicaron con ocasión de la adopción del MLC, 2006, las partes siguen considerando importante que se refuerce el atractivo de las carreras marítimas<sup>12</sup>.
- 21.** Con respecto a la formación, la Recomendación núm. 137 reemplazó de manera expresa la Recomendación núm. 77. La Recomendación núm. 139, que contempla las repercusiones de la evolución técnica en el empleo de la gente de mar, fue tomada en cuenta cuando se adoptó el MLC, 2006. Los instrumentos adoptados bajo los auspicios de la OMI, que definen normas actualizadas en materia de formación, contribuyen a su aplicación.
- 22.** Con respecto a la continuidad del empleo, el MLC, 2006, retoma parcialmente el contenido del Convenio núm. 145 y de la Recomendación núm. 154. El bajo número de ratificaciones y las dificultades concretas para su aplicación condujeron a la OIT a expresar la necesidad de que se formularan solicitudes de información en el marco de las labores del Grupo de Trabajo Cartier. La adopción del MLC, 2006, brindó la oportunidad de celebrar debates profundos acerca del contenido de la regla 2.8 y de la necesidad de actualizar las protecciones brindadas

<sup>9</sup> Organización Internacional del Trabajo/Organización Consultiva Marítima Intergubernamental.

<sup>10</sup> Documento [GB.194/PFA/12/5](#), anexo I, pág. 83 (documento de referencia de la Oficina, noviembre de 1974).

<sup>11</sup> Véase la nota técnica núm. 4.

<sup>12</sup> En su 94.<sup>a</sup> reunión (marítima), celebrada en Ginebra en febrero de 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó [dos resoluciones](#) relativas a la contratación y retención de la gente de mar y a la promoción de oportunidades para las mujeres de mar. La OIT organizará una reunión sectorial en la materia en 2019.



---

en 1976. A ese respecto, en el marco de la labor preparatoria del MLC, 2006, se indicó que el objetivo de la regla 2.8 consistía en refundir los principios inscritos en el Convenio núm. 145, teniendo en cuenta también las opiniones de muchos gobiernos que, si bien reconocen la necesidad de atraer personal para efectuar este trabajo, estiman que ya no procede contar con una política aplicable a un solo sector de la fuerza laboral. Estas disposiciones fueron elaboradas para hacer frente a esta preocupación y también se considera que sirven para promover la inclusión de la gente de mar en políticas de pleno empleo nacionales más amplias centrándose en la promoción del empleo en el sector y en la progresión profesional, la educación permanente y el desarrollo de las aptitudes de la gente de mar<sup>13</sup>. Por tanto, el MLC, 2006, es el único instrumento actualizado que refleja el consenso tripartito en la materia.

### **III. Principales elementos que se han de tener en cuenta para determinar el estatus de los instrumentos**

23. En el marco del examen para determinar el estatus del Convenio núm. 145 y de las Recomendaciones núms. 77, 137, 139 y 154, relativas a la progresión profesional y el desarrollo de las aptitudes y las oportunidades de empleo de la gente de mar, resultan especialmente pertinentes las siguientes consideraciones:

- 1) El Convenio núm. 145 sólo es vinculante para cinco Estados Miembros y la protección que brinda, junto con la Recomendación núm. 154 conexas, no corresponde a las exigencias del instrumento más reciente.
- 2) La Recomendación núm. 77 ha sido reemplazada por la Recomendación núm. 137.
- 3) La Recomendación núm. 137 desarrolla orientaciones relativas a la formación profesional de la gente de mar, que los mandantes tripartitos decidieron actualizar en el texto del MLC, 2006.
- 4) La Recomendación núm. 139 se tuvo en cuenta en el proceso de refundición de los instrumentos marítimos que condujo a la adopción del MLC, 2006. Este último, unido a los instrumentos de la OMI, da actualmente efecto a la Recomendación en cuestión.

### **IV. Medidas que podrían considerarse en relación con los instrumentos**

24. A la luz de los elementos que anteceden, el Comité Tripartito Especial podría considerar:

1. Clasificar el Convenio núm. 145 y la Recomendación núm. 154 como «normas superadas» y proponer, respectivamente, su derogación y su retiro. A este respecto, el Comité Tripartito Especial podría promover la ratificación del MLC, 2006, por los cinco Estados que siguen vinculados por el Convenio núm. 145.
2. Recomendar al Consejo de Administración que tome nota de que la Recomendación núm. 77 ha sido reemplazada en términos jurídicos por la Recomendación núm. 137.
3. Clasificar la Recomendación núm. 137 como «norma superada» y proponer su retiro.
4. Clasificar la Recomendación núm. 139 como «norma superada» y proponer su retiro.

<sup>13</sup> OIT: *Adopción de un instrumento para refundir las normas sobre el trabajo marítimo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 94.ª reunión (marítima), 2006, Informe I (1A), pág. 43.