

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre el trabajo marítimo 2006 (MLC, 2006)

Silvio BOLOGNA*

RESUMEN: El ensayo analiza el Convenio sobre trabajo marítimo de 2006, y pone de manifiesto su originalidad dentro del marco de las fuentes de la OIT: en primer lugar, el Convenio sistematiza el entonces fragmentado panorama de convenios y recomendaciones sobre derechos de los trabajadores marítimos. Además, la intervención normativa de 2006 se caracteriza por su efectividad, sobre todo en lo que se refiere al derecho a la repatriación y a los controles por parte del Estado del Puerto y del Estado del Pabellón, no limitados a los buques que enarbolan bandera de un Estado ratificador. De todas formas, algunas criticidades siguen persistiendo, como la falta de reconocimiento del derecho de huelga y la genericidad del derecho al *shore leave*.

Palabras clave: OIT, trabajo marítimo, *level playing field*, trato no menos favorable, inspecciones, Estado del Pabellón, Estado del Puerto.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Perfiles históricos. 3. Estructura y alcance. 4. Implementación doméstica del Convenio y papel de las partes sociales. 5. Las previsiones sustantivas: 5.1. Campo de aplicación subjetivo y objetivo. 5.2. Contratación, colocación y contrato de trabajo. 5.3. Salario, tiempo de trabajo y derecho al descanso. 5.4. Repatriación. 6. Los procedimientos de control: las obligaciones del Estado del Puerto y del Estado de Pabellón. 6.1. Las responsabilidades del Estado del Pabellón. 6.2. Las responsabilidades del Estado del Puerto. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

* Profesor Ayudante de Derecho del Trabajo, Universidad de Palermo (silvio.bologna@unipa.it).

Maritime Labour Convention 2006 (MLC, 2006)

ABSTRACT: The essay analyses 2006 Convention on maritime work, and it highlights its original characteristics within ILO sources: firstly, the Convention systemises the fragmented scenario of conventions and recommendations on maritime workers' rights. Secondly, it is characterised by a strong effectiveness, especially having regard to repatriation and to Flag State and Port State controls, not limited to ships flying a flag of a ratifying State. In any case, some weaknesses persist, such as the lack of recognition of the right to strike and a very generic regulation of shore leave.

Key Words: ILO, maritime work, level playing field, no less favourable treatment, inspections, Flag State, Port State.

1. Introducción

La Convención OIT sobre trabajo marítimo ha sido adoptada en el marco de la 94ª Conferencia Internacional del Trabajo y ha entrado en vigor el 20 de agosto 2013, y representa una fundamental herramienta internacional para responder a los desafíos del comercio marítimo: en primer lugar, establece condiciones decentes y mínimas de trabajo frente a una competición desenfrenada debida principalmente a las “banderas de conveniencia”; en segundo lugar, crea un *level playing field* entre las empresas del sector del comercio marítimo, para evitar que la única vía para competir sea la disminución de los derechos por parte de los actores económicos del sistema (armadores y sociedades de suministro de mano de obra).

2. Perfiles históricos

Desde una perspectiva histórica, la Convención lleva a cabo un proceso progresivo de protección universal de los trabajadores marítimos empezado en la época colonial, sobre todo en el contexto del imperio británico: en 1876 el diputado liberal de la *House of Commons* Samuel Plimsoll propuso una modificación del *Merchant Shipping Act*, que establecía que los marítimos que hubiesen suscrito un contrato eran obligados a navegar también si el barco no fuera seguro para la navegación, o si fuera sobrecargado. Tras un largo debate, en 1894 el parlamento inglés modificó la ley introduciendo un modelo regulatorio que aún representa las bases de las futuras convenciones internacionales del trabajo¹: de hecho, la nueva ley preveía que los trabajadores marítimos tuviesen que firmar un acuerdo escrito con el armador, conteniente la naturaleza y la duración del viaje, las horas de trabajo, las tareas y el salario. Por fin, según la ley era obligatoria la presencia de un médico a bordo si el equipaje fuese superior a las cien unidades.

De todas formas, las intervenciones antedichas se desarrollaron en el marco del imperio británico: es sólo en 1899 que, durante la Conferencia Marítima Internacional de Washington, se adoptó la primera convención para prevenir las colisiones en la mar. El evento “detonador” de un sistema de protección transnacional fue el naufragio del *Titanic* durante su

¹ F. PINIELLA, J.M. SILOS, F. BERNAL, *Who Will Give Effect to the ILO's Maritime Labour Convention, 2006*, en *International Labour Review*, 2013, vol. 152, n. 1, p. 60; L. CAREY, *The Maritime Labour Convention: the Seafarer and the Fisher*, en *Australian and New Zealand Maritime Law Journal*, 2013, vol. 31, n. 1, p. 15.

viaje inaugural en 1912: en 1914 en Londres se celebró la primera cumbre sobre seguridad marítima (*International Conference on Maritime Safety*), culminada en la adopción de la Convención sobre la seguridad de la vida en la mar, que nunca entró en vigor por el estallido del primer conflicto mundial.

Con la institución de la OIT, en 1919, se asistió a un renovado interés para los derechos laborales marítimos: la Comisión sobre Legislación Laboral Internacional, encargada de elaborar el texto provisional de la parte XIII del Tratado de Versalles, tenía que predisponer un listado de “cláusulas laborales” para facilitar el trabajo de la futura organización internacional. En este contexto la delegación estadounidense de la Unión Internacional de Marineros propuso la adopción de una cláusula, según la cual el marinero de un barco comercial habría tenido el derecho de dejar la embarcación si la misma se encontrara en un puerto seguro². Lamentablemente la propuesta fue rechazada por la oposición del Reino Unido, entonces la mayor potencia comercial mundial, y fue remplazada por una solución compromisoria³, que preveía genéricamente que «La Comisión considera que los asuntos específicos relativos a las ventajas mínimas para los marítimos tienen que ser abarcados dentro de una cumbre específica destinada únicamente a los asuntos de los marítimos»⁴.

En 1920 el Consejo de Administración de la OIT decidió que la segunda cumbre internacional de la OIT fuera dedicada específicamente a los trabajadores marítimos: su agenda incluía la aplicación a los marítimos de la Convención de Washington que limitaba a 48 las horas de trabajo por semana, de la convención que vedaba la contratación de los menores de catorce años, y consideraba además la posibilidad de redactar un código internacional de los marítimos.

Hasta 2006 la OIT había adoptado algo como 65 convenios en materia (y un número equivalente de recomendaciones), que daban lugar a un panorama muy fragmentado y poco adecuado a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores frente al nuevo comercio global⁵: de hecho, desde finales de los setenta el comercio marítimo se caracteriza cada vez más por equipajes multiculturales, por un recurso masivo a banderas de conveniencia⁶, por la contratación de los marinos por parte

² ILO, *Official Bulletin*, vol. 1, Apr. 1919-Aug. 1920, p. 223.

³ P. BOLLÉ, *The ILO's New Convention on Maritime Labour: An Innovation Instrument*, en *International Labour Review*, 2006, vol. 145, n. 1-2, p. 136.

⁴ ILO, *op. cit.*, p. 218.

⁵ P. CHAUMETTE, *El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo*, en *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 2009, vol. 82, p. 67.

⁶ Por bandera de conveniencia se entiende aquel buque que enarbola el pabellón de un

de agencias que tienen su sede legal en un Estado diferente del pabellón del barco, y por la tendencia en externalizar los servicios de inspección y certificación. En este contexto de rápidos cambios muchos de los convenios vigentes fueron adoptados en la primera mitad del siglo XX, y no se ajustaban a la situación actual de la industria mercante.

Todos estos desafíos no podían ser solucionados rápidamente, dado que cada convención faltaba de mecanismos para rápidas modificaciones⁷: también enmiendas técnicas marginales daban lugar a procedimientos muy largos de revisión, ya que tenían que ser tratados durante la Sesión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo; y entraban en vigor tras varios años debido al número mínimo de ratificaciones previsto por cada “herramienta”.

Por lo tanto, en 2001 la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo empezó un proceso de reforma de la regulación del trabajo marítimo: sobre todo gracias al apoyo de Francia y Noruega se adoptó una resolución el 26 de enero de 2001 en el marco de la Comisión Paritaria Marítima, conocida como «Acuerdo de Ginebra»⁸, donde se afirmaba expresamente que «la elaboración de un instrumento que reúna, en la medida de lo posible, los instrumentos existentes de la OIT en un texto unificado deberá constituir una prioridad para el sector marítimo, de modo que las normas respondan mejor a las necesidades de todos los actores de este sector». Las recomendaciones contenidas en el Acuerdo fueron empujadas y evaluadas positivamente sobre todo por los armadores, que esperaban que un semejante proceso habría determinado costes uniformes del trabajo⁹.

Por consecuencia, en marzo de 2001 el Consejo de Administración de la OIT instituyó el Grupo de Trabajo Tripartito de Alto nivel sobre normas en materia de trabajo marítimo, cuyos trabajos acabaron con la adopción del Convenio sobre el Trabajo Marítimo el 23 de febrero de 2006, a

país diferente al de su propietario bajo el pago de una tarifa. Como ha sido puesto de manifiesto por la International Transport Workers' Federation, el uso de las banderas de conveniencia es finalizado al pago de salarios muy bajos y a turnos de trabajos sin descansos adecuados que llevan a condiciones de extremo estrés y cansancio en la tripulación. Entre los países “banderas de conveniencia” hay que mencionar – entre otras cosas – Lebanon, Liberia y Belice: véase International Transport Workers' Federation, [Flags of Convenience](#).

⁷ P. BOLLÉ, *op. cit.*, p. 139.

⁸ Véase la *Resolución sobre el examen de los instrumentos marítimos pertinentes de la OIT, Anexo 3 del Informe del Grupo de Trabajo Tripartito de alto nivel sobre normas marítimas internacionales*, Ginebra 2001, documento TWGMLS/2001/1, p. 50 ss.

⁹ A.X.M. NTSOVAS, *The Maritime Labour Convention*, en *International Legal Materials*, 2014, vol. 53, n. 5, p. 933; L. CAREY, *op. cit.*, p. 18.

finales de la 94ª sesión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁰: es importante destacar el largo consenso político sobre el nuevo convenio, ya que fue aprobado con 314 votos a favor, sólo 4 abstenciones y sin votos contrarios, llevando a cabo un impresionante proceso de negociación en el que fueron involucrados algo como 900 delegados de los trabajadores, armadores globales y 100 gobiernos¹¹.

En virtud del consenso general logrado, la doctrina a la unanimidad considera el Convenio en comento como el 4º pilar de regulación del transporte marítimo¹², junto a la normativa adoptada por la Organización Marítima Internacional, agencia especializada de Naciones Unidas creada en 1948 y responsable de la seguridad del transporte marítimo, de la eficiencia de la navegación y de la protección del medio-ambiente marítimo: SOLAS, Convenio internacional para la Seguridad de la Vida Humana en la Mar de 1974; STCW, Convenio Internacional de Formación, Titulación y Guardias para la gente de mar de 1978; y por fin MARPOL, Convenio Internacional para prevenir la contaminación por los buques de 1973.

El Convenio ha entrado en vigor el 20 de agosto de 2013, cumpliendo con el requisito mínimo de 30 ratificaciones por parte de Estados miembros de la OIT representantes al menos 33% del arqueo bruto de la flota mercante mundial, según lo establecido por el mismo Convenio.

3. Estructura y alcance

El Convenio se caracteriza por su estructura «revolucionaria»¹³, muy diferente sea de las convenciones internacionales en general, sea de las “herramientas” específicas de la OIT. Más en detalle, por cada título el documento se organiza en tres partes interconectadas, es decir: a) artículos

¹⁰ Todos los documentos sobre el proceso de consolidación pueden ser consultados al siguiente enlace:

www.ilo.org/public/english/dialogue/sectors/sectors/miriti/consol.htm.

¹¹ P. CHAUMETTE, *op. cit.*, p. 72.

¹² P. BOLLÉ, *op. cit.*, p. 141; F. PINIELLA, J.M. SILOS, F. BERNAL, *op. cit.*, p. 76; A. CHARBONNEAU, P. CHAUMETTE, *The ILO Maritime Labour Convention 2006: An Example of Innovative Normative Consolidation in a Globalized Sector*, en *European Labour Law Journal*, 2010, vol. 1, n. 3, p. 334; S. RUANO ALBERTOS, S. VICENTE PALACIO, *Adapting European Legislation to the Maritime Labour Convention 2006 Regulations in Relation to the State Responsibilities of Both the Flag State and the Control of Ships by Port State Control*, *Beijing Law Review*, 2013, vol. 4, n. 4, p. 141.

¹³ M.I. RIBES MORENO, *La labor de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la marina mercante*, en *Revista general de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 2018, n. 51, p. 140.

que establecen principios y obligaciones generales; b), regulaciones contenientes derechos y obligaciones de los trabajadores marinos y obligaciones de los Estados miembros; c) y el Código, donde se encuentran las reglas analíticas¹⁴. El modelo regulatorio es un híbrido de *hard law* y *soft law*, que se complementan recíprocamente: de hecho, cada asunto empieza por la regulación aplicable, detallada por las cláusulas del código, divididas a su vez en estándares obligatorios (Parte A) y líneas-guías opcionales (Parte B).

En particular, el Estado que haya ratificado el Convenio se obliga a respetar el contenido de las regulaciones de manera correspondiente a la parte A del código; además, en el proceso de implementación de las anteriores tendrá que tomar en cuenta las cláusulas no obligatorias de la parte B que proporcionan detalles técnicos¹⁵.

En otras palabras, la búsqueda del trabajo decente se persigue con un *mix* razonable de codificación napoleónica y costumbres de derivación británica, en el esfuerzo de reunir bajo un mínimo denominador común culturas regulatorias distintas. La tensión hacia la flexibilidad razonable logra su grado más alto con el principio de «equivalencia sustancial»¹⁶: un Estado miembro, si no está en las condiciones de implementar los derechos y principios resultantes de la Parte A del código puede – si el Convenio no lo prohíbe expresamente – implementar la misma parte A a través de medidas equivalentes¹⁷. En otras palabras, a los Estados se otorga mucha más discrecionalidad que antes para transponer principios y obligaciones en legislación y praxis nacionales¹⁸. De todas formas, en el proceso de implementación doméstica los Estados miembros tienen que respetar los derechos mencionados en la Declaración OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos en el Trabajo¹⁹.

Las diferencias entre artículos y regulaciones de un lado, y código del otro se reflejan también en el procedimiento de enmienda: los primeros dos pueden ser modificados sólo por una Conferencia General, con arreglo al Art. 19 de la Constitución de la OIT, de manera muy similar a la revisión de los convenios; mientras que el código puede ser cambiado utilizando el

¹⁴ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Wolters Kluwer, the Hague, 2017, p. 251.

¹⁵ Art. VI.

¹⁶ I. CHRISTODOULOU-VAROTSI, *Critical Review of the Consolidated Maritime Labour Convention (2006) of the International Labour Organization: Limitations and Perspectives*, en *Journal of Maritime Law and Commerce*, 2012, vol. 43, n. 4, pp. 474-475; A.X.M. NTSOVAS, *The Maritime Labour Convention*, *op. cit.*, p. 934.

¹⁷ Art. VI.

¹⁸ P. Bollé, *op. cit.*, p. 140.

¹⁹ Art. III.

procedimiento simplificado descrito por el Art. XV del Convenio.

La aplicación del Convenio es monitorizada continuamente por un Comité Tripartito Especial, instituido por el Consejo de Administración de la OIT con competencias sobre estándares marítimos internacionales, y compuesto por delegados de los Estados que hayan ratificado el Convenio y representantes de los armadores y de la gente de mar²⁰.

A nivel sistemático el Convenio se ordena en cinco títulos: requisitos mínimos para el trabajo marino (I); condiciones de empleo (II); alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda (III); protección de salud, atención médica, bienestar y protección en materia de seguridad social (IV); cumplimientos y aplicación de las disposiciones (V).

4. Implementación domestica del Convenio y papel de las partes sociales

La Convención apuesta por un método participativo en lo que se refiere a su transposición a nivel nacional: por ejemplo, en materia de salud y seguridad y accidentes (Regulación 4.3), se considera que Cada Estado miembro tendrá que desarrollar y promover líneas-guías nacionales tras consultaciones con las organizaciones representativas de los armadores y de los marinos. Además, la legislación tendrá que ser revisada periódicamente en consultación con las antedichas organizaciones²¹.

La búsqueda del consenso social es constante, también si en el ordenamiento interno faltan los cuerpos intermedios: en este caso, cada derogación, excepción u otras medidas flexibles del convenio donde se requiere un previo involucrimiento de las partes sociales, pueden ser decididas únicamente si el Estado miembro consulte con el especial comité tripartito establecido por el Consejo de Administración de la OIT²².

5. Las previsiones sustantivas

Como dicho antes, el Convenio no se ha limitado a actualizar la normativa internacional sobre trabajadores marítimos: de hecho, ha refundido en un

²⁰ Art. XII del Convenio.

²¹ Estándar A4.3.3.

²² Art. XIII del Convenio.

único texto en torno a cien entre convenios y recomendaciones adoptados por la OIT entre 1920 y 1996, suprimiendo contradicciones y disposiciones obsoletas²³. Del rayo de acción del Convenio sólo quedan excluidos el Convenio sobre documentos de identidad de la gente de mar (C185) y el Convenio sobre las Pensiones de la gente de mar (C71).

Por razones de economía expositiva, se ha decidido centrarse solo en algunas de sus áreas temáticas: campo de aplicación, derechos básicos de los trabajadores marinos y procedimientos de cumplimientos y aplicación de las disposiciones.

5.1. Campo de aplicación subjetivo y objetivo

En primer lugar, el Convenio se distingue por el campo de aplicación unificado²⁴: en este sentido, hay que poner en evidencia la noción amplia e inclusiva de trabajador marino, ya que el texto se limita a establecer que sus reglas se aplican «a toda la gente de mar»²⁵, salvo que se disponga expresamente otra cosa, sin hacer referencia a tareas o funciones específicas; entonces, las condiciones fijadas por el Convenio se aplicarán también al capitán del barco, a los cocineros y al médico de bordo, a los trabajadores autónomos e interinos, es decir a todos los miembros del equipaje²⁶. La opción universalista es sin dudas innovadora, dado que las convenciones antecedentes se diferenciaban una de otra por el rayo definitorio de trabajador marítimo²⁷.

Siempre razonando *ratione personae*, el Convenio especifica a nivel sectorial la acción de la OIT por la abolición del trabajo infantil: los menores de 16 años no pueden ser contratados o trabajar a bordo de buques²⁸; además,

²³ El art. X del Convenio menciona expresamente todos los convenios anteriores que han sido revisados. Los estados que no ratificasen el MLC, 2006, seguirían obligados por los convenios existentes que hubiesen ratificado, aunque estos últimos quedarán cerrados a nuevas suscripciones. En doctrina véase M. GRIGOLI, *La convenzione sul lavoro marittimo*, Bari, Cacucci, 2007, p. 19; J.A. MANTEROLA, *Convenio marítimo 2006. Mucho más que un convenio para los trabajadores de la mar*, en *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 2009, vol. 82, p. 40.

²⁴ M.I. RIBES MORENO, *La labor de la Organización Internacional del Trabajo*, *op. cit.*, p. 142.

²⁵ Art. II.2.1.f.

²⁶ Como ha sido observado por la doctrina, en el marco de los trabajos preparatorios hubo presiones para excluir del campo de aplicación *ratione personae* los capitanes, debido al amplio margen de flexibilidad en el horario: véase J.A. GARCÍA NINET, 82, 245, *sub* nota 1.

²⁷ A. CHARBONNEAU, P. CHAUMETTE, *op. cit.*, p. 340.

²⁸ Regla 1.1.

en un surplus de protección queda prohibido el trabajo nocturno para los menores de 18 años: esta última regla es bastante elástica, ya que puede ser derogada si menoscaba en concreto la formación profesional y siempre que la autoridad competente decida que no se comprometa ni la salud ni la seguridad del trabajador²⁹.

Si se toma en cuenta la tipología de embarcaciones, el Convenio se aplicará a todos los buques que se dediquen establemente a actividades comerciales, sea públicos sea privados: quedan por lo tanto excluidos de su rayo de acción los buques de guerra y las unidades navales auxiliares, igual que los buques pesqueros³⁰ y los de construcción tradicional (i.e., *dbom*, juncos).

De todas formas, las autoridades competentes – previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas – intervendrán en caso de incertidumbre sobre la aplicación o menos del Convenio a una embarcación o a una categoría peculiar de buques³¹.

5.2. Contratación, colocación y contrato de trabajo

La regla 1.4 se propone ofrecer a los trabajadores marítimos un eficiente y bien regulado sistema de contratación: en primer lugar, el encuentro entre demanda y oferta de empleo no está supeditado a ningún costo. Además, en lo que se refiere a los servicios de contratación y colocación, la autoridad nacional competente tiene que supervisar y controlar de manera estrecha todos los operadores que actúen en su territorio, y velar por que existan mecanismos y procedimientos para investigar, si hay, las quejas necesarias sobre las actividades de los servicios antedichos.

En lo que atañe al contrato de trabajo, el Convenio quiere asegurar el cumplimiento de los deberes de buena fe y honradez, que presiden cada obligación: se prescribe la forma escrita *ad substantiam* de los acuerdos de empleo de la gente de mar, de tal manera que resulte que el vínculo obligacional haya sido aceptado libremente por el trabajador. En la óptica de la máxima circularidad y transparencia sobre condiciones contractuales, el acuerdo de empleo deberá ser firmado por el marino y por el armador; el libre consentimiento del marino, en calidad de contrayente débil y socialmente sub protegido, es tutelado a través de la posibilidad de

²⁹ Norma A1.1.

³⁰ Los derechos de los trabajadores pesqueros son regulados por el [Convenio C-188 sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(núm. 188\)](#), que ha entrado en vigor el 17 de noviembre 2017.

³¹ Art. II.5.

examinar el acuerdo y pedir asesoramiento.

En lo que se refiere al contenido, si el contrato de empleo hace referencia a un convenio colectivo, un ejemplar de dicho convenio tendrá que encontrarse a bordo. Además, el acuerdo individual tiene que mencionar obligatoriamente *-inter alia-* las funciones desempeñadas por el interesado, el importe de los salarios o bien la fórmula empleada para determinarlos, y las condiciones para terminar la relación contractual: en este caso, el Estado miembro tendrá que establecer un plazo mínimo de preaviso, no inferior a siete días, para poner fin anticipadamente a un acuerdo de empleo³².

5.3. Salario, tiempo de trabajo y derecho al descanso

El Convenio fija el principio de periodicidad de la retribución, que debe ser erogada a intervalos no superiores a un mes, de conformidad con los convenios colectivos aplicables³³. Además, el trabajador tiene derecho a que se le entregue un estado de cuenta mensual que detalle analíticamente todas las componentes salariales (salario base, pagos suplementarios, etc.), y a que el armador le proporcione medios de transferencia de la remuneración a sus familiares y personas a cargo³⁴.

Con relación a los perfiles temporales de la prestación, el horario de trabajo es definido genéricamente como el tiempo durante el cual la gente de mar está obligada a efectuar un trabajo para el buque, mientras que las horas de descanso *a contrario* como el tiempo no comprendido en las horas de trabajo, con excepción de las pausas breves³⁵.

La flexibilidad sobre duración máxima del tiempo de trabajo es considerable: a pesar de proclamaciones enfáticas, como la necesidad de que los Estados miembros consideren la fatiga relacionada con la seguridad de la navegación, el número máximo de horas de trabajo es fijado en 72 por semana y en 14 por día, con un número mínimo de horas de descanso par a 10 horas por cada período de 24 horas, y a 77 horas por cada período de siete días. De todas formas, estos límites muy laxos no se aplican en caso de situaciones de emergencia, como la seguridad del buque, de personas a bordo o de la carga, o para socorrer a otros buques o personas que corran peligro en el mar: en todos estos supuestos, el capitán tiene derecho de suspender los horarios normales de trabajo o de

³² Norma A2.2.

³³ Regla 2.2.

³⁴ Norma A2.2.

³⁵ Norma A2.3, a) y b).

descanso. La potestad derogatoria en las manos del comandante parece razonable y coherente con un cuadro normativo, que tiene que asegurar la salud y la seguridad de quien esté a bordo o se encuentre en otros buques en situaciones de riesgo, contemperando los derechos fundamentales de los trabajadores con la obligación universal de prestar socorro en la mar.

En lo que se refiere a la esfera del descanso, la gente de mar tiene derecho a vacaciones anuales pagadas de un mínimo de 2,5 días civiles por mes de empleo, de los que quedan excluidas las ausencias del trabajo justificadas (i.e., enfermedad). Además, considerado que los marinos pasan incluso meses lejos de sus hogares, deberán concederse permisos para bajar a tierra (el así llamado *shore leave*), compatiblemente con las exigencias operativas³⁶.

Por fin, el derecho de repatriación es reconocido y tutelado por la Regla 2.5: la fundamentación de este derecho estriba en la extrema vulnerabilidad del trabajador marino, que muchas veces se encuentra miles y miles de kilómetros lejos de su lugar de residencia, con el riesgo de ser abandonado por el armador sin tener suficientes recursos económicos. Hoy en día, el derecho a ser repatriado no determina ningún coste por el trabajador, y es automático al verificarse alternativamente las siguientes condiciones: cuando el acuerdo de empleo expire mientras éste se encuentre en el extranjero (i.e., contrato a tiempo definido); si el acuerdo es terminado por el armador o bien por causas justificadas³⁷ por la gente de mar; por fin, cuando la gente de mar no pueda seguir desempeñando sus funciones en el marco del acuerdo de empleo que haya suscrito o no pueda esperarse que las cumpla en circunstancias específicas³⁸.

Desde 2017, para que la repatriación sea efectiva y no implique costes a cargo del trabajador, cada Estado miembro tendrá que desarrollar medidas que aseguren – para los buques que enarbolan su pabellón – un sistema de adecuada garantía financiera (i.e., seguro, prestación de seguridad social, fondo...), comprobado a bordo por un certificado u otra prueba documental redactados o traducidos al inglés. De todas formas, si el armador no se hace cargo de la repatriación o no tiene recursos suficientes, la tutela será otorgada en primera instancia por el Estado del Pabellón; en caso de no hacerlo, por el Estado de nacionalidad del trabajador marino³⁹.

A nivel teleológico, las cláusulas sobre repatriación son la manifestación

³⁶ Regla 2.4.

³⁷ El requisito de la justa causa no estaba contemplado por el precedente convenio en materia.

³⁸ Norma A2.5.1.

³⁹ Norma A2.5.1

más alta de la obligación de cada Estado miembro de asegurar el respeto de los *core labour standard* en la parte en que prevén la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio⁴⁰: de hecho, yendo más allá de una visión superficial, la esclavitud puede consistir, por ejemplo, en el rechazo de repatriar el empleado por parte del armador si no termine sus tareas, o bien en exigir cualquier anticipo para sufragar la operación, o en deducir dicho costo de la retribución.

5.4. Seguridad social

En materia de seguridad social, los trabajadores marinos tienen derecho a un nivel de protección no menos favorable que lo que gozan los trabajadores en tierra⁴¹: el principio paritario sobre la atención médica y las prestaciones de enfermedad, de desempleo, de vejez, por lesiones profesionales, familiares, de maternidad, de invalidez y de supervivencia⁴². El Convenio se fundamenta en una lógica promocional y gradualista, dado que en el momento de la ratificación el nivel de protección asegurado por cada Estado miembro tendrá que cubrir por lo menos tres de las ramas antedichas.

6. Los procedimientos de control: las obligaciones del Estado del Puerto y del Estado del Pabellón

Las novedades del Convenio no estriban sólo en la obra de recopilación y sistematización del conjunto de fuentes internacionales sobre trabajo marítimo: la otra grande innovación es representada por la certificación, ya conocida por el derecho de la navegación, y hoy en día utilizada en el marco de las verificaciones de las condiciones de trabajo y vida a bordo de los buques⁴³. En resumidas cuentas, el legislador internacional individualiza en el proceso de certificación la herramienta principal para asegurar el

⁴⁰ Art. 3.b). En doctrina véase A. OLUKAYODE OLALEKAN, *Maritime Labour Convention 2006: Implications for Seafarers after a Decade*, en *Nnamdi Azikiwe University Journal of International Law and Jurisprudence*, 2017, vol. 8, n. 2, p. 128.

⁴¹ Regla 4.5.

⁴² Norma A4.5.

⁴³ A. LEFRANÇOIS, *La certificazione del lavoro marittimo: nuove sfide per gli Stati di bandiera e gli Stati di scalo*, en *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008, n. 11, p. 1097; A.X.M. NTSOVAS, *The enforcement procedures of the Maritime Labour Convention 2006*, en J. LAVELLE (ed.), *The Maritime Labour Convention. International Labour Law Redefined*, Informa Law, 2014, p. 158.

respeto de las cláusulas del Convenio por parte de los Estados ratificadores y evitar procesos de *dumping social*: el sistema de controles y *compliance* del título V es fundamentado en dos documentos, es decir el Certificado de Trabajo Marítimo y la Declaración de Conformidad, que reflejan las obligaciones del Estado del Pabellón y son el punto de partida de la acción inspectora del Estado del Puerto⁴⁴.

A través de la dialéctica entre certificado y declaración, y la consiguiente responsabilización del Estado del Puerto, el Convenio intenta ir más allá del principio de soberanía nacional, problema “clásico” de los tratados plurilaterales, para establecer efectivos mecanismos universales de control. En este sentido hay que decir que, en algunas áreas del globo existen ya mecanismos avanzados de control de cumplimientos de los requisitos internacionales, como a nivel europeo con el Memorándum de Entendimiento de París de 1982⁴⁵. Lamentablemente, no se trata de una praxis universal⁴⁶, dando lugar a una geometría variable de la efectividad del Convenio.

6.1. Las responsabilidades del Estado del Pabellón

La regla 5.1 establece que cada Estado miembro implemente las obligaciones previstas por el Convenio en lo que se refiere a los buques que batan su bandera⁴⁷: más en concreto, el Estado debe poner en marcha un sistema de inspección y certificación de las condiciones de trabajo marítimo, que culminan en la entrega del Certificado de Trabajo Marítimo (CTM)⁴⁸.

Hay que observar que se pueden utilizar también organizaciones debidamente reconocidas para llevar a cabo las inspecciones y expedir el certificado⁴⁹: el Estado del Pabellón puede designar como autoridad competente no sólo el servicio estatal, sino también una organización privada bajo la doble *conditio sine qua non* de satisfacer requisitos de

⁴⁴ El mecanismo prefigurado por el Convenio no es totalmente nuevo, ya que se inspira en precedentes convenios, como el 147/1976 y el 178/1996.

⁴⁵ Tras el desastre marítimo del «Amoco Cádiz» el 29 de febrero 1982 las autoridades de varios Estados europeos adoptaron el Memorándum de Entendimiento sobre el control de los buques por el Estado del puerto, para prevenir accidentes causados por buques con bajos niveles de seguridad, a través de la inspección de buques extranjeros que se encuentran en los puertos de los países que lo suscriben.

⁴⁶ A. LEFRANÇOIS, *op. cit.*, p. 1099.

⁴⁷ Regla 5.1.

⁴⁸ Regla 5.1.1 par. 2.

⁴⁹ Regla 5.1.2.

competencia e independencia y de tener un número suficiente de inspectores cualificados. No cabe duda de que -frente a la genericidad de los requisitos antedichos- hay el riesgo de que los Estados puedan elegir en el mercado de las sociedades de certificación entidades poco serias y exigentes, frustrando la lucha contra el *dumping* social con una verdadera heterogénesis de los fines⁵⁰. Al respecto, la normativa del Convenio es muy vaga, y no se pronuncia sobre eventuales conflictos de intereses entre los armadores y las sociedades de certificación, que pueden actuar sea como asesores privados sea como organizaciones reconocidas por el Estado del Pabellón.

La entrega del CTM no es siempre obligatoria, ya que se aplica únicamente a los buques de arqueo bruto igual o superior a 500 que efectúen viajes internacionales, y de arqueo bruto igual o superior a 500 que enarboles el pabellón de un Miembro y operen desde un puerto, o entre puertos, de otro país⁵¹.

A nivel de contenido, el CTM debe mencionar que las condiciones de trabajo y vida de la tripulación han sido inspeccionadas y que son conformes a los requisitos de las medidas nacionales que implementan el Convenio. Además, el CTM tiene que ser complementado con una Declaración de Conformidad Laboral Marítima (DCLM), indicante las disposiciones nacionales que dan cumplimiento al Convenio; y las medidas adoptadas en concreto por el armador para garantizar la efectividad de dichas disposiciones a bordo del buque⁵². Ambos documentos, con su traducción al inglés, deben exponerse a bordo en un lugar visible y accesible y ser a disposición de la tripulación.

El CTM es concedido por un período que no puede exceder los cinco años: dado que tiene una duración bastante larga, su validez es supedita a la efectuada por lo menos de una inspección intermedia que garantice el cumplimiento de la normativa nacional actuadora del Convenio⁵³. Por fecha de vencimiento anual se entiende el día y el mes que correspondan, cada año, a la fecha de expiración del CTM: cuando la inspección para la renovación haya concluido dentro de los tres meses que preceden a la fecha de expiración del certificado en vigor, el nuevo CTM será válido a partir de la fecha de finalización de la inspección por un período no

⁵⁰ A. LEFRANÇOIS, *op. cit.*, p. 1099-1100.

⁵¹ Si bien podrá expedirse de manera voluntaria la certificación a otros buques.

⁵² Regla 5.1.3.4.

⁵³ Norma A5.1.3.2: si se pone en marcha una sola inspección intermedia y el período de validez del certificado de trabajo marítimo es de cinco años, dicha inspección deberá efectuarse entre la segunda y tercera fechas de vencimiento anuales del certificado de trabajo marítimo.

superior a cinco años, a partir de la fecha de expiración del CTM en vigor. El Convenio contempla la posibilidad de otorgar también un certificado provisional⁵⁴ para una duración no superior a seis meses en hipótesis limitadas, para no frustrar la *ratio* protectora del mismo CTM: los certificados *ad interim* serán expedidos a los buques nuevos en el momento de su entrega, cuando un buque cambia de pabellón o cuando un armador se hace cargo de la explotación de un buque que es nuevo para dicho armador.

Las inspecciones a bordo pueden ser dispuestas no sólo *ex officio* por la autoridad competente, sino también en consecuencia de una queja oficial presentada por la tripulación o parte de esta: el respeto de los estándares internacionales, antes materia simplemente técnica, se convierte en un asunto donde las partes sociales y los trabajadores desempeñan un papel central en cuanto contrapoder. De hecho, todo Estado miembro tiene que exigir que los buques que enarbolan su pabellón cuenten con herramientas eficaces para tramitar las quejas de la tripulación⁵⁵; además, en la óptica de la máxima efectividad se prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación o acción hostil («hostigamiento») contra de los marinos por haber presentado una queja que no sea manifiestamente abusiva o malintencionada. Por fin, a todos los marinos deberá proporcionarse una copia de los procedimientos de tramitación de quejas aplicables a bordo del buque⁵⁶.

Las quejas a bordo no son una cuestión simplemente doméstica, sino representan el *trait d'union* entre las acciones llevadas a cabo por el Estado de Pabellón y las desarrolladas por el Estado del Puerto: de hecho, la gente de mar podrá tramitar sus quejas antes las autoridades habilitadas en el Estado del Puerto.

6.2. Las responsabilidades del Estado del Puerto

Según lo previsto por el párrafo 4 del art. V, cada Estado miembro es autorizado a comprobar el respeto de la Convención a bordo de las naves que enarbolan un pabellón de otro Estado miembro: la presencia a bordo de CTM y DCLM, expedidos por el Estado del Pabellón, justifican modalidades de control limitadas a la mera verificación de su material existencia; en este sentido la Norma 5.2.1 par. 2 establece que cada Estado

⁵⁴ Norma A5.1.3.

⁵⁵ Regla 5.1.5.

⁵⁶ Norma A5.1.5.4.

firmante tiene que considerar los antedichos papeles como garantía del respeto de la Convención. Este sistema tiene la indudable ventaja, para los armadores, de acelerar los trámites burocráticos disminuyendo costes relacionados con la estancia prolongada en el puerto⁵⁷.

De todas formas, el Estado del Puerto puede poner en marcha un procedimiento de inspección “sustantivo” en casos limitados: los documentos requeridos no se presentan, no están en regla o su contenido es falso; hay motivos claros para creer que las condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque no se ajustan a las disposiciones del Convenio; hay razones fundadas para estimar que se ha cambiado el pabellón del buque con el fin de sustraerlo al cumplimiento de las disposiciones del Convenio; hay una queja en la que se alega que ciertas condiciones específicas de trabajo y de vida a bordo del buque no están en conformidad con las disposiciones del Convenio mismo⁵⁸. En todos los antedichos supuestos las autoridades competentes del Estado del Puerto irán más allá del control formal de los documentos y siempre que las condiciones a bordo se consideren *prima facie* deficientes y menoscaben la salud y la seguridad de la gente de mar; o si el funcionario opine que las criticidades presentes constituyan una violación del Convenio.

Cuando, tras una inspección más detallada, resulte un incumplimiento de la norma internacional, los servicios inspectores son obligados a señalar las deficiencias al capitán del buque y a asignarle un plazo para la rectificación. Además, si resulta en concreto que la violación es sistemática o que menoscabe claramente la seguridad y la salud de la gente de mar, los funcionarios del Estado del Puerto tienen facultad de prohibir la navegación al buque hasta que no se eliminen las deficiencias o hasta que el armador no acepte un plan de acción para rectificar las faltas de conformidad⁵⁹.

La parte realmente innovadora, en la sistemática de los controles, es representada por el principio del trato no menos favorable (*no less favourable treatment*)⁶⁰: el Estado del Puerto tendrá que asegurar que los buques de los Estados, que no hayan ratificado el Convenio, no reciban un trato más favorable que los buques que enarbolan el pabellón de Estados que sí lo hayan ratificado⁶¹.

⁵⁷ MORENO I.M., *EL CTM06 y las cuestiones laborales en la supervisión de la seguridad marítima*, 2012, vol. 32, p. 15.

⁵⁸ Norma A5.2.1.

⁵⁹ Norma A5.2.1.

⁶⁰ A. OLUKAYODE OLALEKAN, *op. cit.*, p. 131; P. BOLLÉ, *op. cit.*, p. 141; L. CAREY, *op. cit.*, p. 26.

⁶¹ Art. V.7.

La cláusula, que rompe con el principio de reciprocidad del Convenio MARPOL de 1973, concretiza la vocación universalista de la normativa OIT, para evitar que la falta de ratificación incentive varios armadores a poner en marcha procesos de concurrencia desleal haciendo recurso a banderas de conveniencia⁶²: si el Estado del Pabellón no ha ratificado el Convenio, el buque -que enarbole su bandera y por lo tanto carezca los certificados- puede ser sujeto al procedimiento de inspección⁶³.

En cualquier caso, la paridad de tratamiento -en cuanto principio y no regla incondicionada- presenta unos límites: en última instancia, los controles son remitidos a la voluntad política del Estado del Puerto, y al valor atribuido al sintagma «motivos razonables». Además, si un Estado fuera muy rígido en las inspecciones, los buques de Estados que no hayan ratificado el Convenio podrían decidir de cambiar ruta y pasar por puertos de Estados más flexibles, dejando no resuelto el problema del *dumping social*.

Por fin, el Estado del puerto es responsabilizado en lo que se refiere a la dimensión del *welfare*, y no simplemente en la fase represiva o *ex post* de los controles: todo miembro deberá impulsar el desarrollo de instalaciones de bienestar en puertos apropiados del país y determinar, previa consulta con las organizaciones de armadores y de gente de mar interesadas, qué puertos deben considerarse apropiados; contextualmente, tendrá que desarrollar la creación de comisiones *ad hoc* que examinen regularmente la medida de los servicios. De todas formas, la intervención estatal en esta rama no es obligatoria, ya que es simplemente promovida.

7. Conclusiones

El Convenio de 2006 sobre trabajo marítimo ha representado una fuerte innovación en el panorama de las fuentes de la OIT: en primer lugar, a nivel sistemático constituye la única fuente reguladora de los derechos de los trabajadores marítimos, acabando con una tradición muy poco eficaz de numerosos convenios y recomendaciones, que intervenían sobre aspectos muy técnicos con un lenguaje a veces poco claro. En este sentido, la opción de mezclar *hard* y *soft law* con el trinomio artículos, regulaciones y código orienta con sencillez los poderes públicos nacionales en el desarrollo de las medidas de implementación.

⁶² G. EXARCHOPOULOS, P. ZHANG, N. PRYCE-ROBERTS, M. ZHAO, *Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006*, en *Marine Policy*, 2018, vol. 93, p. 63.

⁶³ P. BOLLÉ, *op. cit.*, p. 142.

En lo que se refiere a las técnicas de tutela, la responsabilización del Estado del Puerto con un sistema potencialmente universal de controles - formalizado con la regla del trato no menos favorable- permite mitigar políticas de *dumping social* por parte de Estados y armadores, que dejan de ser incentivados a no ratificar el Convenio o a recurrir a banderas de conveniencia.

Last but not least, en los últimos años se han hecho sensibles progresos en las herramientas de protección de los marinos: la enmienda más significativa ha sido introducida en 2017, siendo institucionalizada la obligación por los armadores de constituir un sistema de garantía financiera para la repatriación de los trabajadores y en caso de muerte o discapacidad prolongada.

De todas formas, a pesar de una evaluación globalmente positiva del Convenio, debida también al elevado número de ratificaciones, hay perfiles críticos que persisten y que necesitarían un proceso de reforma: *de jure condendo*, se podrían detallar más analíticamente las tareas que pueden ser desempeñadas por las sociedades privadas de inspección, para que no sean alternativas y plenamente fungibles al Estado, y debilitar la *ratio* de los controles.

En segundo lugar, el Convenio presta poca atención a la efectividad de los *shore leave*, universales sólo en la carta, ya que algunos Estados, como Australia o Estados Unidos, supeditan su gozo a un visado de breve duración, a consta del trabajador⁶⁴. Parece difícil que el derecho de bajada de los marinos durante las escalas de los buques pueda ser simplificado, frente a las razones de seguridad internacional que han sido evaluadas predominantes sobre los límites de extranjería por la misma OIT: el Convenio C185 de 2003 sobre *shore leave*, bajo la preocupación de otros atentados terroristas tras el 11 de septiembre, ha endurecido los requisitos para la entrega del documento de identidad de la gente de mar, herramienta que facilita el permiso para bajar a tierra⁶⁵.

Quizás, el asunto más problemático es la ausencia del derecho de huelga en el catálogo de las situaciones jurídicamente protegidas: derechos fundamentales regulados por el Convenio, como el número máximo de horas laborables o la periodicidad de las retribuciones, gozarían mucha más efectividad si el derecho al conflicto colectivo fuese reconocido⁶⁶. Por supuesto, la protección internacional de la huelga va más allá del sector

⁶⁴ L. CAREY, *op. cit.*, pp. 23-24.

⁶⁵ M.I. RIBES MORENO, *La labor de la Organización Internacional del Trabajo*, *op. cit.*, pp. 130-131.

⁶⁶ P.J. BAUER, *op. cit.*, p. 655.

marítimo, al no ser regulada expresamente por los convenios OIT⁶⁷ y al no formar parte de los *core labor standards*: las tradiciones reguladoras (o prohibidoras) son muy distintas entre Estados incluso de la misma área del globo, y un proceso de progresiva institucionalización tiene que empezar necesariamente a través de convenios generalistas.

8. Bibliografía

BAUER P.J., *The Maritime Labour Convention: An Adequate Guarantee of Seafarer Rights, or and Impediment to True Reforms*, en *Chicago Journal of International Law*, 2008, vol. 8, n. 2, pp. 643-659

BOLLÉ P., *The ILO's New Convention on Maritime Labour: An Innovation Instrument*, en *International Labour Review*, 2006, vol. 145, n. 1-2, pp. 135-142

CAREY L., *The Maritime Labour Convention: the Seafarer and the Fisher*, en *Australian and New Zealand Maritime Law Journal*, 2017, vol. 31, n. 1, pp. 14-36

CHARBONNEAU A., CHAUMETTE P., *The ILO Maritime Labour Convention 2006: An Example of Innovative Normative Consolidation in a Globalized Sector*, en *European Labour Law Journal*, 2010, vol. 1, n. 3, pp. 332-345

CHAUMETTE P., *El Convenio sobre el trabajo marítimo, cuarto pilar del Derecho internacional marítimo*, en *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 2009, vol. 82, pp. 65-76

CHRISTODOULOU-VAROTSI I., *Critical Review of the Consolidated Maritime Labour Convention (2006) of the International Labour Organization: Limitations and Perspectives*, en *Journal of Maritime Law and Commerce*, 2012, vol. 43, n. 4, pp. 467-489

EXARCHOPOULOS G., ZHANG P., PRYCE-ROBERTS N., ZHAO M., *Seafarers' welfare: A critical review of the related legal issues under the Maritime Labour Convention 2006*, en *Marine Policy*, 2018, vol. 93, pp. 62-70

GARCÍA NINET J.A., *Horas de trabajo y descanso en el trabajo en el mar (Exposición sistemática a partir del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006)*, en *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 2009, vol. 82, pp. 245-290

GRIGOLI M., *La convenzione sul lavoro marittimo*, Cacucci, Bari, 2007

⁶⁷ Los convenios OIT 87 y 98 sobre libertad y actividad sindical no contienen previsiones explícitas sobre el reconocimiento del derecho de huelga. De todas formas, en marzo de 2015 se ha logrado un acuerdo dentro del Consejo de Administración de la OIT, donde se ha afirmado el derecho de los trabajadores y de los empresarios de poner en marcha formas de conflicto colectivo para proteger sus legítimos intereses: las condiciones para la legitimidad de la huelga son examinadas caso por caso: CIT (104ª sesión 2015), Actas Provisionales n. 14, Ginebra OIT, 2015, par. 39. En doctrina véase J.M. SERVAIS, *op. cit.*, pp. 109-112.

LEFRANÇOIS A., *La certificazione del lavoro marittimo: nuove sfide per gli Stati di bandiera e gli Stati di scalo*, en *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008, n. 11, pp. 1097-1102

LEEUVEN VAN J., *The regionalization of maritime governance: Towards a polycentric governance system for sustainable shipping in the European Union*, en *Ocean & Coastal Management*, 2015, vol. 117, pp. 23-31

LUCI C., *The Maritime Labour Convention, 2006: The Seafarer and the Fisher*, *Australian and New Zealand Maritime Law Journal*, 2017, vol. 31, n. 1, pp. 14-36

MANTEROLA J.A., *Convenio marítimo 2006. Mucho más que un convenio para los trabajadores de la mar*, en *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración*, 2009, vol. 82, pp. 39-43

NTSOVAS A.X.M., *The enforcement procedures of the Maritime Labour Convention 2006*, en J. LAVELLE (ed.), *The Maritime Labour Convention. International Labour Law Redefined*, Informa Law, 2014, pp. 161-180

NTOVAS A.X.M., *The Maritime Labour Convention*, en *International Legal Materials*, 2014, vol. 53, n. 5, pp. 933-936

OLUKAYODE OLALEKAN A., *Maritime Labour Convention 2006: Implications for Seafarers after a Decade*, en *Nnamdi Azikiwe University Journal of International Law and Jurisprudence*, 2017, vol. 8, n. 2, pp. 125-134

PINIELLA F., SILOS J.M., BERNAL F., *Who Will Give Effect to the ILO's Maritime Labour Convention, 2006*, en *International Labour Review*, 2013, vol. 152, n. 1, pp. 59-83

RIBES MORENO M.I., *EL CTM06 y las cuestiones laborales en la supervisión de la seguridad marítima*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2012, n. 32, pp. 1-17

RIBES MORENO M.I., *La labor de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la Marina Mercante*, en *Revista de Relaciones Laborales*, 2018, n. 39, pp. 120-151

RUANO ALBERTOS S., VICENTE PALACIO S., *Adapting European Legislation to the Maritime Labour Convention 2006 Regulations in Relation to the State Responsibilities of Both the Flag State and the Control of Ships by Port State Control*, en *Beijing Law Review*, 2013, vol. 4, n. 4, pp. 141-146

SERVAIS J.M., *International Labour Law*, Wolters Kluwer, the Hague, 2017

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo