

**EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO (2006), GARANTE DE LOS
DERECHOS DE LA GENTE DEL MAR, AL MOMENTO DE SU CONTRATACIÓN Y
COLOCACIÓN EN ALTAMAR¹**



Jennifer Alexandra López Bernal 41121308

Docente: Oscar Rivera

**UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
DIPLOMADO CONTRATACIÓN MARITIMA INTERNACIONAL
BOGOTÁ D.C.
2018**

¹ Resultado del avance de investigación realizado en el Diplomado en Contratación Marítima Internacional de la Universidad Libre (Facultad de derecho)

EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO (2006), GARANTE DE LOS DERECHOS DE LA GENTE DEL MAR, AL MOMENTO DE SU CONTRATACIÓN Y COLOCACIÓN EN ALTAMAR²

Autores:

RESUMEN

En el pasado y en el presente, el trabajo en alta mar se ha visto ensombrecido debido a la transgresión de los derechos humanos y del trabajador, y debido a la falta de recursos o herramientas para llevar a cabo una vigilancia efectiva de esos casos. Por ese motivo, la OIT se reunió y creó en el 2006 el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo (CSTM), que buscaba darle fin a esas situaciones de violación de derechos. Teniendo en cuenta ese panorama, en esta investigación se buscó responder a la pregunta: **¿Qué elementos contiene tal Convenio que efectivamente ayuda en la defensa y asegura el cumplimiento de los derechos humanos, y del trabajador, de la Gente del Mar cuándo han sido contratados y se ponen en alta mar?**. Esa pregunta se resolvió a través de la lectura, contrastación y reconexión entre el CSTM, la Declaración Internacional de los DDHH y la Declaración de Filadelfia

PALABRAS CLAVES.

Gente del Mar; Contratación; Convenio Sobre el Trabajo Marítimo (CSTM); Declaración Internacional de los DDHH; Declaración de Filadelfia; ONU; OIT

² Resultado del avance de investigación realizado en el Diplomado en Contratación Marítima Internacional de la Universidad Libre (Facultad de derecho)

ABSTRACT

In the past and present, work on the sea has been affected by the violation of human and worker rights, and due to the lack of resources or tools to carry out an effective surveillance of these cases. For this reason, the ILO met and created in 2006 the Convention on Maritime Labor (CML), which sought to put an end to these situations of violation of rights. Taking into account this panorama, this research sought to answer the question: What elements have been used? How to convince the defenders of human rights, and of the worker, of the People of the Sea and put themselves on the high seas? That question was resolved through the reading, testing and reconnection between the CML, the International Declaration of Human Rights and the Declaration of Philadelphia.

KEY WORDS

People of the Sea; Hiring Convention on Maritime Labor; International Declaration of Human Rights; Declaration of Philadelphia; UN; ILO

INTRODUCCION

La ciencia, la economía, la política, el arte y un sin número de intercambios entre sociedades se han movido entre aguas durante siglos. También, en el agua, se han definido grandes victorias y grandes derrotas; las naciones han ganado espacio o lo han perdido; y se ha definido, muchas veces, el destino de la humanidad. Si se quisiera tener una mejor ilustración de lo que ha significado esa articulación entre intercambio y “destino”, basta con revisar lo que ha sido el avance del capitalismo, que no habría tenido tanta relevancia a no ser por la conquista de las aguas a la que se arrojaron, imperios, reinos, colonos etc.

En lo económico, el “capitalismo entre el agua” ha expandido el comercio marítimo, más rutas han sido abiertas y distintos productos han encontrado salida hacia nuevas tierras, con lo cual se puede dar cuenta de esa relación: Intercambio-Destino de la humanidad. Pero, esto se ha logrado gracias a la mano de obra de seres humanos que dirigen el barco, el buque, el crucero etc, gracias a la tripulación, gracias a los comerciantes y gracias a todo un grupo de personas que se han “arrojado al agua”.

Si bien, la historia de los trabajadores del mar o la Gente del Mar –como los ha designado la OIT-, es muy amplia, se quisiera hacer una pequeña referencia, a modo introductorio, para entrar de lleno al principal problema de esta reflexión.

Entre los siglos XVII y XVIII Inglaterra tuvo su tiempo dorado y fue protagonista en aguas internacionales. Se hablaba de un Estado Mercantilista Ingles.

Los dirigentes, estaban pendientes y al tanto de esta situación, y eran conscientes de que el Atlántico se había convertido en una zona adecuada para la acumulación de riqueza, siendo

el Barco motor del capitalismo en los inicios de la revolución burguesa (Linebaugh y Rediker, 2005).

Por lo mismo, tenían claro que: los barcos y los marineros constituían la base real del comercio, del poder, de la expansión y del Estado Ingles (Linebaugh y Rediker, 2005).

Así las cosas, se promulgaron las “Leyes y Ordenanzas Marciales” con el fin de asegurarse la mano de obra requerida que autorizaba el reclutamiento forzoso y garantizaban la pena de muerte para todos los que opusieran resistencia –sin importar la nacionalidad-, pues era claro que: “[...] cualquier marinero dotado de laboriosidad e ingenio no sólo era navegante, sino también un comerciante y un soldado” (Linebaugh y Rediker, 2005).

Sin embargo, lo que ignoraban estas leyes era el valor moral de los trabajadores (marineros de todo el mundo), lo que resultó en una forma de explotación de mano de obra bastante original y a la vez brutal:

[...] cooperaba un gran número de trabajadores para realizar tareas complejas y sincronizadas bajo una disciplina jerárquica y de esclavitud en la cual la voluntad humana estaba subordinada al equipamiento mecánico, todo ello a cambio de una retribución monetaria –que llegaba con retrasos o no llegaba- (Linebaugh y Rediker, 2005).

Así las cosas, los marineros se rebelaban, desertaban, participaban en desórdenes y en general se negaban a prestar servicios, por ejemplo, en la armada (Linebaugh y Rediker, 2005).. En conclusión: “Los clavos que mantenían unidas las planchas de madera del casco del barco eran los remaches de la comunidad mundial” (Linebaugh y Rediker, 2005).

Ahora, si bien la anterior situación habla de bastantes siglos atrás, este escenario se ha mantenido incluso en la actualidad. Es por eso que, la OIT (Organización Internacional del

Trabajo) firmó el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo (CSTM) en el año 2006, buscando evitar que los trabajadores de los barcos, marineros o la Gente del Mar –como se designarán de ahora en adelante- no sean víctimas de explotación laboral y violación de sus derechos; y para poder llevar a cabo una vigilancia efectiva a los empleadores (armadores) y autoridades.

Dicho esto, la pregunta que en esta investigación se va a plantear es: ¿Qué elementos contiene tal Convenio que efectivamente ayuda en la defensa y asegura el cumplimiento de los derechos humanos, y del trabajador, de la Gente del Mar cuándo han sido contratados y se ponen en alta mar?. A su vez, se va a plantear una pregunta secundaria que generará debate y posibilitará un análisis más profundo del problema principal, dando cuenta del impacto social que esta problemática puede tener: ¿Realmente ese Convenio defiende y asegura los derechos de la Gente del Mar?

Para realizar esta reflexión, se sentarán unas bases conceptuales que delimiten el campo de trabajo, ayuden a mantener fijo el horizonte a donde se quiere llegar y faciliten el análisis. Si bien a lo largo del trabajo seguramente se encontraran otros elementos, se escogieron los siguientes conceptos más relevantes a tener en cuenta:

- Gente del Mar o Marino

Básicamente, “son todas aquellas personas que brindan un servicio dentro de una embarcación o prestan apoyo desde tierra” (DIMAR, 2018). Sin embargo, para esta reflexión, se adoptará la siguiente definición construida con elementos aportados por la

OIT: Son la gente o los marinos que trabajan –están empleados, contratados o enrolados– en cualquier puesto a bordo de los distintos transportes marítimos o fluviales (OIT, 2006)³

- Contratación/Enrolamiento/Colocación/Acuerdo de empleo:

“La expresión *acuerdo de empleo de la gente de mar* abarca tanto el *contrato de trabajo* como el *contrato de enrolamiento* [...] La expresión *servicio de contratación y colocación de la gente de mar* designa a toda persona, empresa, institución, agencia u otra entidad, pública o privada, cuya actividad consiste en contratar gente de mar por cuenta de los armadores o en colocarla al servicio de los armadores; El término *armador* designa al propietario de un buque o a cualquier otra organización o persona, como puede ser el administrador, el agente o el fletador a casco desnudo, que a efectos de la explotación del buque ha asumido la responsabilidad que incumbe al propietario o a otra entidad o persona y que, al hacerlo, ha aceptado cumplir con todos los deberes y las responsabilidades que incumben a los armadores en virtud del presente Convenio, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del armador” (OIT, 2006).⁴

- Derechos Humanos:

“Son los derechos inherentes (inseparables) a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o

³ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. *Convenio Sobre el Trabajo Marítimo, 2006*. Definiciones y ámbito de aplicación, Artículo II, literal *f* Gente de mar.

⁴ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. *Convenio Sobre el Trabajo Marítimo, 2006*. Definiciones y ámbito de aplicación, Artículo II, literal *g, h, j*

cualquier otra condición”⁵. Entre los derechos humanos se incluye [...] no estar sometido a esclavitud [...] y el derecho al trabajo. Estos derechos incumben a todas las personas, sin distinción alguna (ONU, 1948).



- Derechos de los trabajadores condensados en la Declaración de Filadelfia:

En 1919 se constituyó la Organización Internacional del Trabajo como parte del Tratado de Versalles

La Conferencia General de la OIT, se reunió en 1944 presentando la “*Declaración de los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo y los principios que debieran inspirar la política de sus Miembros*”. El documento se dio a conocer como Declaración de Filadelfia (EEUU), afirmando que:

- a) *“El trabajo no es una mercancía;*
 - b) *La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
 - c) *La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
 - d) *Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”*⁶
- (OIT, 1944).

⁵ ONU, ¿Qué son los derechos humanos?, <https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>.

⁶ Declaración de filadelfia, 10 de mayo 1944, declaración relativa a los fines y objetivos de la organización internacional del trabajo, <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

Al siguiente año, en la Cumbre de Copenhague se decidió: “proteger y fomentar el respeto de los derechos básicos de los trabajadores, aplicando plenamente los convenios de la OIT” (OIT, 1998)

- Convenio(s) / Convenio(s) Internacional(es):

En general, “un Convenio es un pacto, acuerdo o contrato establecido entre dos o más personas o entidades, con la finalidad de regular una determinada situación o poner punto final a una controversia” (RAE JURIDICO, 2018) Sin embargo, para el caso de esta investigación se quiso adaptar y ampliar en concepto propuesto por la OIT, con lo cual se asumirá que un Convenio es:

Las normas –instrumentos jurídicos- establecen unos principios y unos derechos básicos, y son preparadas por los miembros mandantes de la organización (ONU, OIT, OMI). Estas normas a su vez, se fraccionan en Convenios que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. (OIT, s.f.)⁷

- ONU:

“Las Naciones Unidas son una organización de Estados soberanos. Los Estados se afilian voluntariamente a las Naciones Unidas para colaborar en pro de la paz mundial, promover la amistad entre todas las naciones y apoyar el progreso económico y social” (ONU, s.f.)⁸

⁷ OIT. *Convenios y recomendaciones*.

⁸ ONU. *¿Qué es la ONU?*.

- OIT:

“Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres” (OIT, s.f.)⁹

METODOLOGIA

Para la realización de esta reflexión, la metodología se basó en la comparación de contenido documental. Se escudriñó el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo (CSTM) del 2006, con el fin de resaltar sus aspectos más originales en pro de la defensa de la Gente del Mar al momento de su enrolamiento. Paralelamente, se contrastó con dos declaraciones internacionales que propenden por la defensa, tanto de los DDHH como los del trabajador: Declaración Universal de los Derechos Humanos, concebida en el seno de la ONU y la Declaración de Filadelfia de la OIT.

La comparación de documentos fue posible gracias a dos elementos: el primero, debido a que los organismos que los produjeron son complementarios, es decir, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está cobijada bajo las banderas de la Organización de las Naciones Unidas; el segundo elemento, es que los documentos son originales de su respectiva institución

Con todo lo anterior fue posible responder a la pregunta propuesta en este trabajo.

⁹ OIT. *Acerca de la OIT.*

RESULTADOS

El 7 de febrero del 2006 se llevó a cabo la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo.

El objetivo de ese día fue elaborar un instrumento único y coherente que recogiera en lo posible todas las normas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo, así como los principios fundamentales que figuraron en otros convenios internacionales del trabajo (OIT, 2006)¹⁰

Con tales motivaciones se firmó el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo (CSTM).

Al realizar una lectura panorámica de ese documento es posible darse cuenta que, de cierta manera, este está organizado paralelamente a la Declaración de los derechos Humanos. Además, responde a las exigencias de la Declaración de Filadelfia. Por lo tanto, se han extraído algunos aspectos del CSTM para ser contrastados con los otros documentos y dar cuenta de este fenómeno que, efectivamente, ayuda a responder la pregunta problema.

¹⁰ Ver Anexo 1

En primero lugar: respecto a la forma

El CSTM como los otros documentos, llama a que sus Miembros firmantes y quienes enarbolan el estandarte de la ONU o la OIT, cumplan con sus obligaciones para llevar a cabo el correcto cumplimiento de los mandatos, a la vez que sirven como vigilantes para alcanzar tal objetivo. Sin embargo, el CSTM hace ciertas salvedades respecto a la independencia que tienen los Miembros, según sus leyes nacionales, para hacer algunos ajustes, no como sucede con la Declaración de Filadelfia o la Declaración de los DDHH

No sobra decir que, el CSTM está estructurado de tal forma que, la parte A exponga las normas obligatorias y la parte B muestre las pautas no obligatorias.

Para este trabajo se ha tenido muy especial cuidado con la parte A

En segundo lugar: el contenido.

El Título 1 del CSTM que se refiere a los REQUISITOS MÍNIMOS PARA TRABAJAR A BORDO DE BUQUES hace referencia a 2 reglas. La Regla 1.1 tiene como finalidad:

Asegurar que en los buques no trabajen personas menores de una determinada edad mínima (comúnmente menores de 16 años o según lo dicte la ley de cada nación-Miembro) (OIT, 2006)¹¹.

Enseguida, la Regla 1.2 pretende: “Asegurar que toda la gente de mar tenga la aptitud física para desempeñar sus tareas en el mar” (OIT, 2006)¹² Ambas, se pueden contrastar con el Artículo 3 de la Declaración de los DDHH que afirma: “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a

¹¹ OIT, Conferencia Internacional del Trabajo. CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO, 2006. Título 1, Regla 1.1, finalidad

¹² OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO, 2006. Título 1, Regla 1.2, finalidad

la seguridad de su persona” (ONU, 1948). Lo anterior subraya que la efectivamente hay unos mecanismos de protección para la vida y la seguridad de la Gente del Mar.

La Regla 1.3, que habla de la “*Formación y calificaciones de la Gente del Mar*, busca: *Asegurar su formación o calificaciones necesarias para ejercer sus funciones a bordo de buques*” (OIT, 2005)¹³. Esta regla se engancha con la Regla 2.7 (Titulo 2) que se ocupa de:” *Asegurar que la gente de mar trabaje a bordo de buques con una dotación suficiente a fin de que las operaciones del buque se hagan en condiciones de seguridad, eficiencia y protección*” (OIT, 2005). Ambas, tienen comunión con el Artículo 26 de los DDHH -que propende por el derecho a la educación- y el Artículo 3 que, como ya se dijo, busca evitar la inseguridad y la amenaza a la vida que, en ese caso, es posible gracias a la formación de la Gente del Mar. Así, se refuerza la idea de que una educación adecuada para el trabajo marino es garantía de seguridad.

Respecto a la Regla 1.4 que toca el tema de la *Contratación y colocación de la Gente del Mar*, su contenido se complementa con el literal *a)* de la Declaración de Filadelfia: “El trabajo no es una mercancía” (OIT, 1944)¹⁴. Efectivamente, el CSTM es muy claro respecto a esta prohibición:

“Toda la gente de mar tendrá acceso, sin costo alguno, a un sistema eficaz, adecuado y sujeto a responsabilidad que le permita encontrar empleo a bordo de un buque” (OIT, 2006)¹⁵.

A su vez, se complementa con el Artículo 23 que básicamente hace referencia al derecho al trabajo:

¹³ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. *CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO*, 2006. Titulo 1, Regla 1.3, finalidad

¹⁴OIT. Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia) Parte I, literal a

¹⁵ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. *CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO*, 2006. Titulo 1, Regla 1.4, numeral 1

1. *“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
2. *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
3. *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
4. *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.* (ONU, 1948)”.

En esa misma Regla, aparece un literal supremamente importante, haciendo un llamado a que:

todo Miembro que ha adoptado la legislación, debe asegurarse de que el armador (empleador) cuente con los medios y herramientas necesarias para evitar que la Gente de Mar sea desamparada en un puerto extranjero.¹⁶

Esa norma parecería amparada por el Artículo 6 (“Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica”), el Artículo 13 (“1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. 2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso el propio, y a regresar a su país”) y el Artículo 15 (“1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. 2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad”) que efectivamente hacen referencia a la nacionalidad y libre circulación de una persona jurídica. (ONU,1948)

¹⁶ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. *CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO, 2006*. Título 1, Regla 1.4, Norma A1.4 , 5, C, iv

El Título 2 que se refiere a las **CONDICIONES DE EMPLEO**, busca asegurar condiciones dignas, justas y equitativas para la Gente del Mar, que quedan expresadas en los respectivos contratos que están a la mano de armadores, capitanes y empleado para que no se caiga en una violación de derechos. Este, pareciera amparado por el literal *d*) de la Declaración de Filadelfia: “Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” (OIT, 1944)). A continuación, la Regla 2.2 reafirma tales condiciones cuando toca el tema de los salarios convenidos, lo que a su vez implica la evocación al literal *e*) de la Declaración de Filadelfia, pues el incumplimiento con los pagos implica pobreza, que a su vez constituye un peligro para la prosperidad mundial. Al tiempo, se puede decir que ese Título está amparado por el Artículo 23 y sus numerales 2 y 3, de los DDHH en donde se exige un salario equitativo sin discriminación y que asegure una vida digna.

La Regla 2.3 que habla sobre las *Horas de trabajo y de descanso*, asegura que la Gente de Mar tenga horarios de trabajo y de descanso reglamentados. Al tiempo, la Regla 2.4 propende por el Derecho a vacaciones adecuadas. Ambas reglas están bajo el techo del Artículo 4 (“Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (ONU, 1948)) y el Artículo 24 de los DDHH (“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas” (ONU, 1948)), en donde se prohíbe la esclavitud y se exige el descanso.

El Título 3 que se refiere a **ALOJAMIENTO, INSTALACIONES DE ESPARCIMIENTO, ALIMENTACIÓN Y SERVICIO DE FONDA**, y el Título 4 sobre **PROTECCIÓN DE LA**

SALUD, ATENCIÓN MÉDICA, BIENESTAR Y PROTECCIÓN SOCIAL, también recaen sobre el Artículo 23 y numeral 1 del Artículo 25:

1. “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”. (ONU,1948)

Respecto al Título 5 CUMPLIMIENTO Y CONTROL DE LA APLICACIÓN, son relevantes las líneas que tratan sobre las quejas que se pueden hacer a bordo. La Norma A 5.1.5 sobre *Procedimientos de tramitación de quejas a bordo* dice:

1. “Sin perjuicio de que en la legislación nacional o en los convenios colectivos pudiera preverse un ámbito de aplicación más amplio, la gente de mar podrá recurrir a los procedimientos de tramitación de quejas a bordo para presentar reclamaciones con respecto a cualquier asunto que se alegue constituye una violación de las disposiciones del presente Convenio (e inclusive de los derechos de la gente de mar)” (OIT, 2006)¹⁷

Esta norma hace la llave con el Artículo 10:

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal (ONU, 1948)

¹⁷OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. *CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARITIMO, 2006*. Titulo 5, Norma A5.1.5, numeral 1

y con el Artículo 20 de los DDHH: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas. 2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación” (ONU, 1948), Así es notable que se favorece el derecho a la asociación (sindicalización) y tramitación de quejas, lo que, a su vez, implica el derecho a que la personas sea escuchada en un tribunal. Así mismo se complementa con el literal *b*) de la Declaración de Filadelfia que reza: “La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante”

CONCLUSIONES

Cuando se volvió sobre la pregunta propuesta para esta investigación: *¿Qué elementos contiene tal Convenio que efectivamente ayuda en la defensa y asegura el cumplimiento de los derechos humanos, y del trabajador, de la Gente del Mar cuándo han sido contratados y se ponen en alta mar?*, lo primero que se encontró fue que cada regla acordada en el Convenio Sobre el Trabajo Marítimo del 2006 (CSTM), se apoya en uno o varios Artículos decretados por la Declaración Universal de los Derechos humanos. Esto implicó dar cuenta que, efectivamente las organizaciones como la OIT y la ONU, y sus Miembros afiliados, se han propuesto proteger a la Gente del Mar contratada o enrolada

Paralelamente, ya que se ha demostrado la dificultad que implica regular un comportamiento adecuado en favor de los derechos de la Gente del Mar, el CSTM también se puso la armadura de la Conferencia de Filadelfia que propende por los derechos de quienes se encuentran colocados en un buque o cualquier transporte marítimo dispuestos a trabajar.

Evidentemente, que el CSTM se haya armado con ambos escudos, asegura que se puede cumplir con los derechos de la Gente del Mar y, a la vez, se les dota de herramientas para que puedan exigir, denunciar o confrontar algún hecho que los violente.

También, si bien no fue evidente en el contenido grueso de la exposición de resultados, es importante subrayar que en el CSTM juega un papel preponderante la participación, no solo los líderes Miembros de la OIT y la ONU, sino que se llama a la participación de toda la Gente del Mar desde armadores hasta marinos que realizan tareas más desconocidas. Lo anterior, les da fuerza a aquellas voces desconocidas y, nuevamente, demuestra la importancia que tienen los derechos humanos para el CSTM.

Además, es importante resaltar el llamado constante a los Miembros firmantes del Convenio, exigiendo que el pabellón sea notorio para poder llevar a cabo una correcta verificación de las normas. Al mismo tiempo, se hace un llamado para que, entre los mismos Miembros, se mantenga la vigilancia necesaria, evitando la violación de los derechos de la Gente del Mar.

Hay que agregar el peso tan importante que tienen todos los actores para el CSTM, de tal forma que el Convenio brinda las posibilidades para su refrendación, para llevar a cabo recomendaciones y para dar atención a los inconvenientes. Además, respeta la soberanía de los Miembros y su decisión de tomar en cuenta, o no, las sugerencias, sin que esto implique la violación de los derechos de la Gente del Mar.

Finalmente, en la lectura, contrastación y enlace de documentos, se pudo dar cuenta de que la violación de los derechos a la Gente del Mar, también es una violación a la humanidad.

Anexo 1: Convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo, que se tuvieron en cuenta para la creación de *Convenio Sobre el Trabajo Marítimo*

- “Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)”.

REFERENCIAS

Linebaugh, P. y Rediker, M. (2005). *La hidra de la revolución. Marineros, esclavos y campesinos en la historia oculta del Atlántico*. Barcelona: Crítica,

Ministerio de defensa nacional, Dirección general marítima, Autoridad marítima colombiana DIMAR. (2018). *Gente de Mar*. Recuperado de: <https://www.dimar.mil.co/content/gente-de-mar>

Real Academia Española. *Diccionario del español jurídico*. Convenio. Recuperado de: <http://dej.rae.es/#/entry-id/E81070>

OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. *Convenio Sobre el Trabajo Marítimo*. (2006). Recuperado de:

<http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/seafarers/lang--es/index.htm>

Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_090302.pdf

OIT. *La Declaración de Filadelfia*. (1944). Recuperado de:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/brochure/pdf/page5.pdf>

OIT. *DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión*. (1998. Edición 2010). Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf

OIT. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/declaraciondefiladelfia1944.pdf>

OIT. *Convenios y recomendaciones*. Recuperado de:

<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

OIT. *Acerca de la OIT*. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Organización de las Naciones Unidas. *Derechos humanos*. (1948). Recuperado de:

<http://www.un.org/es/sections/issues-depth/human-rights/index.html>

ONU. *¿Qué es la ONU?*. Recuperado de: <http://nacionesunidas.org.co/naciones-unidas/que-es-la-onu/>