

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 portuario 1973 (núm. 137)*

Patrocinio RODRÍGUEZ RAMOS**

RESUMEN: La histórica preocupación de la OIT por el trabajo portuario se tradujo, en el año 1973, en la adopción de un Convenio, el n. 137, específico en la materia. El texto en cuestión, precedido de un intenso debate acerca de la naturaleza que debía darse al instrumento internacional (ya convenio, ya recomendación), centró su contenido en la creación de un registro para todas las categorías de trabajadores portuarios como instrumento para alcanzar el objetivo de asegurarles una estabilidad en el empleo y/o ingresos mínimos garantizados. La escasa ratificación del Convenio, la existencia de una denuncia, así como los problemas que la puesta en práctica de algunas de sus prescripciones han suscitado – especialmente en relación con los principios y libertades fundamentales de la Unión Europea – hacen que surjan importantes dudas acerca de la pertinencia – y vigencia – actual de un instrumento nacido en un contexto económico y social donde el trabajo de manipulación de mercancías en los puertos presentaba una fisonomía muy distinta a la que muestra en la economía digitalizada y globalizada de hoy en día.

Palabras clave: Trabajador portuario, registro, prioridad de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, ingresos mínimos.

SUMARIO: 1. La preocupación de la OIT por el trabajo portuario. 2. El estatuto jurídico del Convenio n. 137 y su nivel de ratificación. 3. Qué exige y qué no exige el Convenio n. 137: su contenido. 3.1. Objetivos y fines. 3.2. Ámbito de aplicación; concepto de trabajador y trabajo portuarios. 3.3. El registro de estibadores. 3.4. Otras previsiones. 3.5. Implementación del Convenio. 4. Relación del Convenio con otros instrumentos. 5. El Convenio n. 137 y la política de la UE. 6. A modo de reflexión conclusiva. 7. Bibliografía.

* El presente trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de investigación *Los derechos fundamentales ante las transformaciones laborales en la nueva economía*, DER2017-83488-C4-1-R, del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

Dock Work Convention 1973 (No. 137)

ABSTRACT: The historical concern of the ILO for dock work was translated, in 1973, in the adoption of a Convention, the No. 137, specific in the matter. The text, preceded by an intense debate about the nature that should be given to the international instrument (convention or recommendation), focused its content on the creation of a register for all categories of dockworkers as an instrument to achieve the objective to assure them a regular job and/or guaranteed minimum income. The low ratification of the Convention, the existence of a complaint, as well as the problems that the implementation of some of its prescriptions have raised – especially in relation to the essential principles and freedoms of the European Union – raise important doubts about of the relevance – and validity – of an instrument born in an economic and social context where the methods of cargo handling in docks presented a very different physiognomy to that shown in today's digitalized and globalized.

Key Words: Dockworkers, register, priority of engagement, stability in employment, minimum income.

1. La preocupación de la OIT por el trabajo portuario

Los trabajadores portuarios han ocupado siempre un lugar importante en la actividad de la OIT¹. Ya en el año 1929 la Conferencia Internacional del Trabajo (en adelante, CIT) examinó los problemas del trabajo en los puertos, aprobando diversos instrumentos², entre ellos, el Convenio 27 sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco³, 1929 (núm. 27); y en 1932, se prestó especial atención a la protección y prevención de los accidentes de los trabajadores ocupados en la carga y descarga de los buques⁴. Con posterioridad, la Comisión de Transportes Internos discutió cuestiones relativas al trabajo portuario en diversas reuniones celebradas en los años 1949 (regularización del empleo), 1954 (bienestar de los trabajadores) y 1957 (métodos de organización del trabajo en los puertos y mejora del rendimiento), llegando a la conclusión de que todos los temas estaban estrechamente relacionados por lo que se hacía preciso examinarlos globalmente. En el año 1969, en una reunión tripartita sobre el trabajo portuario celebrada en Rotterdam se recomendó incluir en el orden del día de una reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) el problema de las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de las cargas en los puertos, de la formación

¹ *Cfr.* OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 57ª Reunión, 1972, pp. 589 ss., y OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 58ª Reunión, 1973, pp. 289 ss.

² Convenio n. 28 de 1929, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, retirado por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106ª reunión, 2017; Recomendación n. 33 de 1929, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), retirada por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92ª Reunión, 2004; Recomendación n. 34 de 1929, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (consulta a las organizaciones), retirada por decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 92ª Reunión, 2004.

³ Convenio relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco, adoptado en la 12ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1929, y pendiente de revisión.

⁴ En la 16ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1932, se aprobó el Convenio n. 32 sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), que entró en vigor el 30 de octubre de 1934 y cuyo estatus en la actualidad es el de instrumento que ha sido superado. En la misma Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó la Recomendación n. 40 sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (reciprocidad), también hoy con el estatus de instrumento que ha sido superado. Un análisis de los convenios específicos sobre el trabajo portuario y su efectividad en el ordenamiento español en J. GÁRATE CASTRO, *Elementos para una valoración del grado de efectividad de las disposiciones de los convenios específicos sobre el trabajo portuario adoptados por la OIT y ratificados y no denunciados por España*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n.112, pp. 51 ss.

profesional y del bienestar y la seguridad de los trabajadores portuarios. El Consejo de Administración aceptó la recomendación e incluyó en el orden del día de la quincuagésima séptima reunión de la CIT de 1972 el examen de la referida cuestión. Los trabajos previos de la Oficina proponían la elaboración de un proyecto de recomendación sobre el particular, y fue justamente la forma a adoptar por el nuevo instrumento normativo uno de los aspectos objeto de mayor discusión en los debates. La raíz del problema radicaba en la mayor o menor flexibilidad que podía ofrecer la forma de la recomendación o la del convenio. Mientras que los trabajadores se mostraban favorables a la aprobación de un convenio, acompañado de una recomendación, los empleadores se oponían al convenio, y los gobiernos estaban divididos entre ambas opciones. Finalmente se acordó adoptar dos instrumentos relativos a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos, un convenio que enunciara los principios generales y una recomendación complementaria que contuviera los pormenores. En la siguiente sesión ordinaria de la CIT, la quincuagésima octava, de 1973, tuvo lugar la segunda discusión y adopción del Convenio 137 sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos (citado como Convenio sobre el trabajo portuario) y la Recomendación 145 sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos (citada como Recomendación sobre el trabajo portuario). Al análisis detenido del citado convenio 137, que entró en vigor el 24 de julio de 1975, dedicaremos las siguientes páginas.

2. El estatuto jurídico del Convenio n. 137 y su nivel de ratificación

Como es bien sabido, la aplicación interna de los convenios de la OIT viene determinada por el nivel de ratificación, general y particular, de su texto por parte de los Estados Miembros. Pero la transcendencia real y la vigencia práctica de su contenido dependen igualmente de factores adicionales como puede ser el concerniente a la adecuación de las previsiones convencionales a la realidad social sobre la que incide. Ambos extremos presentan particularidades significativas en relación al Convenio 137. Por lo que respecta a su número de ratificaciones, en la actualidad el Convenio, aprobado en 1973, sólo cuenta con 25 ratificaciones⁵, muy lejos

⁵ El Convenio n. 137, que entró en vigor el 24 de julio de 1975, sólo ha sido ratificado

de los guarismos habituales en relación a los convenios fundamentales y de gobernanza⁶, y evidenciando una tasa significativamente baja aun teniendo en cuenta el ámbito de referencia de la norma. Se trata de una realidad incuestionable que, en alguna ocasión⁷, se ha equiparado con el equivalente reducido número de ratificaciones del Convenio 152. Sin embargo, a nuestro juicio, la correspondencia es sólo numérica pues las razones o causas últimas de la situación son muy distintas. De entrada, las ratificaciones del Convenio 137 se produjeron casi todas a finales de los años 80 y principios de los 90, sin que posteriormente tuviera lugar ratificación alguna hasta que en 2003 y 2004 tuvieron lugar las tres últimas⁸ (probablemente como consecuencia de la aprobación del Estudio general sobre el trabajo portuario realizado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el año 2002). Por el contrario, el Convenio 152, aprobado en 1979, ha sido objeto de 27 ratificaciones, producidas en su mayoría a lo largo de la década de los años ochenta pero con ratificaciones escalonadas posteriores en los años 1998, 2000, 2004, 2005, 2007 y 2017. Lo expuesto no es más que una manifestación cuantitativa-temporal de que la dificultad aplicativa de ambos instrumentos descansa en factores muy diversos, en un caso, el del Convenio 137, residenciados en una acusada obsolescencia y falta de adaptación de su contenido a la evolución del transporte marítimo y los sistemas de manipulación de mercancías en los puertos; y en el otro, el del Convenio 152, en la siempre difícil y compleja (en la mayoría de las ocasiones debido a razones económicas) puesta en práctica de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, no deja de ser llamativo que en Europa los países donde se encuentran los principales puertos (Rotterdam, Amberes, Hamburgo,

por 25 Estados (Afganistán, Australia, Brasil, Costa Rica, Cuba, Egipto, España, Finlandia, Francia, Guyana, Iraq, Italia, Kenya, Mauricio, Nicaragua, Nigeria, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal Rumanía, Rusia, Suecia, Tanzania y Uruguay) de los cuales uno de ellos (Países Bajos) ha procedido a su denuncia (el 17 de febrero de 2006).

⁶ De los 187 países que actualmente pertenecen a la OIT, el número de ratificaciones de los convenios fundamentales oscila entre un mínimo de 155 (Convenio 155) y un máximo de 186 (Convenio 182); entre los convenios de gobernanza (prioritarios) el nivel de ratificación también es elevado, pues fluctúa entre un máximo de 147 (Convenio 81) y un mínimo de 113 (Convenio 122), dejando al margen el Convenio 129 (inspección de trabajo en la agricultura) que tan sólo cuenta con 53 ratificaciones.

⁷ OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, 2002, p. 97.

⁸ Corresponde a Mauricio (18 de marzo de 2003), Nigeria (22 de marzo de 2004) y Rusia (14 de julio de 2004).

Bremen, Aarhus), o bien no hayan ratificado el Convenio 137 (Bélgica, Alemania, Dinamarca), o bien hayan procedido a su denuncia (Países Bajos⁹).

Y, de igual forma, tampoco resulta extraño que entre los diversos estatus en que, de conformidad con la guía normativa de la OIT, pueden encontrarse los instrumentos¹⁰, el Convenio 137 esté en “situación provisoria”¹¹, es decir, en proceso de análisis y de recogida de información para dictaminar acerca de la pertinencia de su actualización o no. Distinta es la situación en lo que a la seguridad y salud en el trabajo de los estibadores concierne pues el Convenio 152 figura entre los instrumentos actualizados¹² (así como la Recomendación 160 que lo acompaña) y el Convenio 27 está pendiente de revisión.

3. Qué exige y qué no exige el Convenio n. 137: su contenido

3.1. Objetivos y fines

El instrumento analizado, si bien en su denominación corta (Convenio sobre el trabajo portuario) podría inducir a pensar que su propósito es el de establecer principios y directrices sobre el conjunto de cuestiones relativas a la prestación de servicios del trabajador del puerto, su título completo ya clarifica que en modo alguno es así. En efecto, el Convenio 137 «sobre las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos» lo que busca es minimizar los efectos negativos que los cambios en los métodos de manipulación de cargas en los puertos podrían conllevar sobre el nivel de empleo (y, de ingresos) de los trabajadores portuarios. El preámbulo de la norma lo

⁹ Los Países Bajos ratificaron el Convenio el 14 de septiembre de 1979 y lo denunciaron el 17 de febrero de 2006.

¹⁰ Durante su existencia un instrumento puede tener varios estatus, a saber: convenios sobre los artículos finales, no examinados; instrumentos pendientes de revisión; instrumentos en situación provisoria; sin conclusiones; instrumentos que han sido superados; solicitudes de información; convenios dejados de lado; convenios retirados.

¹¹ La Recomendación n. 145 se encuentra también en situación provisoria. De estos estatutos sólo se define específicamente el de convenio retirado, que corresponde al convenio que nunca entró en vigor al no haber recibido el número de ratificaciones suficiente por parte de los Estados Miembros; y el de convenio dejado de lado, que se atribuye al convenio que ha dejado de ser pertinente en el contexto actual.

¹² De conformidad con la guía Normlex de la OIT un convenio actualizado «es un convenio abierto a la ratificación por parte de los Estados Miembros y/o que ha sido examinado por el Consejo de Administración y fue declarado aún pertinente».

indica claramente cuando, tras constatar la realidad indiscutible e indiscutida de los beneficios que los cambios en los métodos de carga en los puertos representan para la economía de los países en general y para el transporte marítimo en particular (aceleración del movimiento de la carga, reducción del tiempo de estadía del buque en puerto y de los costos de transporte), señala que los trabajadores portuarios deberían beneficiarse de tales transformaciones. Pero más que de alcanzar un provecho extra, lo que verdaderamente preocupa, tal y como está recogido en la exposición de motivos del convenio, es que las alteraciones derivadas de las nuevas técnicas de operaciones en los puertos supongan un perjuicio para el empleo de los trabajadores, básicamente medido en términos de destrucción de puestos de trabajo («nivel de empleo en los puertos»), de ahí que las medidas planteadas para «prevenir o reducir los problemas que se presenten» y «mejorar en forma duradera» la situación de los trabajadores portuarios sean la «regularización del empleo y la estabilización de los ingresos», así como otras actuaciones relacionadas con las condiciones de vida y trabajo y la seguridad y salud¹³.

El análisis del contenido de la norma será la mejor prueba de la certeza de cuanto hemos indicado.

3.2. Ámbito de aplicación; concepto de trabajador y trabajo portuarios

Los fines y objetivos del convenio quedan nítidamente identificados cuando se analiza el contenido de la norma. De sus 15 artículos, son básicamente tres (arts. 2 a 4) los que se destinan a recoger las prescripciones de alcance más imperativo.

El artículo 1 define el ámbito de aplicación de la norma, representado por «las personas que se dedican al trabajo portuario de manera regular y que obtienen de ese trabajo la mayor parte de sus ingresos anuales». Esta identificación genérica se acompaña de una remisión a la legislación o

¹³ Para la OIT, el resumen de lo que este Convenio supone se sintetiza de la siguiente forma: «En este Convenio se abordan los nuevos métodos de trabajo portuario y su impacto en el empleo y en la organización de la profesión. En él se fijan dos objetivos principales: en primer lugar, proteger a los trabajadores portuarios durante su vida profesional, a través de medidas relacionadas con las condiciones de acceso y de realización del trabajo; y, en segundo lugar, prever y controlar, de la mejor manera posible, a través de medidas apropiadas, las fluctuaciones en el trabajo y en la mano de obra que se requieren para realizarlo» (OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019, p. 97).

prácticas nacionales en lo relativo a la delimitación de las expresiones trabajadores portuarios y trabajo portuario, para lo cual habrá de tenerse en cuenta la opinión de las organizaciones de empleadores y trabajadores, bien por la vía de la consulta, bien recabando su concurso en alguna otra forma. La inclusión o no de una definición de trabajador y trabajo portuarios fue objeto de discusión en la Comisión de Trabajo en los Puertos, donde las posturas gubernamentales estaban divididas, mientras que los empleadores abogaban por diferir tal definición a las prácticas nacionales, como proponía la Oficina, los trabajadores apostaban por una definición lo más amplia posible¹⁴. La solución final, como se ha indicado, fue la de remitir a la legislación o práctica nacionales la delimitación de tales expresiones. Eso sí, en interpretación de la Comisión, tal remisión no significa una obligación para los Estados de concretar en una ley tales conceptos sino que, por el contrario, se da libertad sobre el particular¹⁵.

Nada se especifica acerca de si el Convenio se aplica sólo a los puertos marítimos o si, por el contrario, también resulta aplicable a los puertos interiores. En el Estudio general de 2002, la Comisión señaló la dificultad de pronunciarse sobre esta cuestión, resaltando que si bien los instrumentos no abordaban el tema de forma explícita, correspondía a los Estados miembros decidir acerca de la aplicación de las disposiciones del Convenio o la Recomendación a los trabajadores de los puertos interiores, en consonancia con lo previsto en el artículo 1 del Convenio y los §§ 1 y 2 de la Recomendación¹⁶. De igual manera, tampoco se indica nada acerca de la titularidad del puerto como elemento condicionante de la aplicabilidad de la norma. Si bien por razones de interés general y de carácter económico, los puertos suelen ser de titularidad pública, ello no impide la existencia de puertos privados, sobre los que nada se precisa acerca de su afectación por el instrumento. Ciertos países¹⁷ han considerado que el convenio sólo se aplica a los puertos privados. La remisión a la legislación nacional en lo relativo a la definición de trabajador y trabajo portuario parece ser la vía para dar respuesta a este tipo de cuestiones, al tiempo que se consigue con ello dotar al

¹⁴ OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, cit., p. 48.

¹⁵ *Ibidem*, p. 50.

¹⁶ *Ibidem*, pp. 50-51, nota 7. La Comisión aportaba como argumento a fortiori el hecho de que el Convenio hubiera sido ratificado por Afganistán, país sin acceso directo al mar y que, no obstante, en sus memorias recogía su voluntad de aplicarlo en sus dos principales puertos fluviales.

¹⁷ Así lo ha entendido el Gobierno de Noruega, por ejemplo (*cf.* Solicitud directa (CEACR), adopción: 2003; publicación: 92ª Reunión CIT, 2004).

instrumento de la flexibilidad necesaria para ser aplicable al conjunto de países de la OIT, «cualquiera que sea su grado de desarrollo, su estructura económica y su infraestructura social»¹⁸.

Otra cuestión no resuelta explícitamente, y sólo de manera indirecta referenciada, en el convenio es la relativa a su eventual aplicación a los trabajadores portuarios ocasionales. La alusión a las personas que se dedican de manera regular al trabajo portuario y que obtienen de él la mayor parte de sus ingresos como colectivo al que se dirige el instrumento parece excluir de su campo de aplicación a aquellos trabajadores. Así viene a confirmarlo en cierta forma la Recomendación 145 cuando, en la delimitación de su campo de aplicación, antes de reiterar lo prescrito por el convenio, deja a salvo lo previsto en su § 36, a tenor del cual «Las disposiciones apropiadas de la presente Recomendación deberían aplicarse, en la medida de lo posible, a los trabajadores portuarios ocasionales o estacionales, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales». Es decir, si bien de entrada el Convenio no incorpora en su ámbito de aplicación a los trabajadores temporeros, la Recomendación que lo complementa insta a los Estados a extender sus previsiones a tales trabajadores, siempre en la medida de lo posible y de conformidad con la situación nacional.

Por otro lado, el convenio liga su aplicabilidad al desarrollo de manera regular del trabajo portuario, sin prejuzgar la naturaleza jurídica o la calificación que merezca la cobertura normativa bajo la que aquella prestación tenga lugar. Ello significa que si bien el campo natural de aplicación de la norma internacional serán relaciones laborales por cuenta ajena, nada obsta a la inclusión del trabajo autónomo en su ámbito. Así lo ha entendido la Comisión cuando ha señalado expresamente «que el Convenio no excluye a los trabajadores independientes»¹⁹.

¹⁸ Así lo indicó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: «De todo lo que hemos dicho se deriva que el Convenio núm. 137 y la Recomendación núm. 145 han sido concebidos para establecer unas normas mínimas de protección social aplicable al conjunto del país, cualquiera que sea su grado de desarrollo, su estructura económica y su infraestructura social. Es importante tener en mente que estos instrumentos tienen en su base la preocupación de proporcionar a los Estados Miembros una gran flexibilidad» (OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, cit., pp. 7-8).

¹⁹ OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo. Informe III (Parte A)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª Reunión, 2019, p. 660. La afirmación se enmarca en el contexto de la revisión de la Comisión a las breves memorias remitidas por el Gobierno de Guyana respecto al Convenio n. 137, pues el citado gobierno alegaba que en su país «los trabajadores portuarios son fundamentalmente trabajadores independientes que

3.3. El registro de estibadores

La finalidad declarada del Convenio de estimular, en la medida de lo posible, que «se asegure el empleo permanente o regular²⁰ de los trabajadores portuarios» (artículo 2.1), concretada en la obligación de garantizarles períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos (artículo 2.2)²¹, se articula instrumentalmente con la exigencia de establecer registros para todas las categorías de trabajadores portuarios (artículo 3.1). Realmente el contenido prescriptivo de la norma queda constreñido al establecimiento obligatorio de estos registros de estibadores portuarios que se configuran como el mecanismo idóneo para conseguir la estabilidad y regularización del trabajo portuario²². De ahí que los trabajadores registrados tengan prioridad para dicho trabajo (artículo 3.2) al tiempo que se les obliga a estar disponibles para el empleo (artículo 3.3). Y de ahí, también, so pena de afectar de manera negativa a la competitividad y operatividad de los puertos, que la dimensión del registro, el número de trabajadores inscritos, deba ser revisado periódicamente a fin de que mantenga un nivel equivalente a las necesidades del puerto (artículo 4.1). Y que, en el supuesto de que a tales fines se requiera reducir el contingente de los trabajadores registrados, deban adoptar las medidas necesarias para reducir o atenuar los efectos perjudiciales de tal reducción sobre los trabajadores (artículo 4.2).

realizan su actividad de manera informal en el sector privado y que, en consecuencia, es difícil determinar si se aplican las disposiciones del Convenio».

²⁰ En borradores previos se indicaba empleo regular y permanente pero acogiendo el argumento de que podía existir empleo regular pero no permanente, se cambió la conjunción copulativa por la disyuntiva y se alteró, para obtener la conformidad de los trabajadores, el orden de los adjetivos. *Cfr.* OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 58ª Reunión, cit., p. 291.

²¹ La Recomendación (§ 8) ilustra cuáles podrían ser tales garantías de empleo o ingresos, tales como: (a) empleo durante un número convenido de horas o turnos por año, por mes o por semana o, en su lugar, el pago correspondiente; (b) asignación monetaria cuando los trabajadores portuarios estén presentes en los llamamientos o se hallen disponibles en alguna otra forma para el trabajo, sin conseguirlo, mediante un sistema que no requiera la contribución financiera de los trabajadores; c) prestaciones de desempleo cuando no haya trabajo.

²² La Recomendación viene a indicar expresamente que el fin del registro es: «(a) evitar la utilización de mano de obra adicional cuando el trabajo existente no baste para proporcionar medios adecuados de vida a los trabajadores portuarios; (b) poner en práctica planes de regularización del empleo o estabilización de los ingresos y sistemas de distribución de la mano de obra en los puertos» (§ 11).

La instauración del registro es la principal contribución normativa del convenio, sobre el que, no obstante, nada más indica salvo que en él deben figurar todas las categorías de trabajadores portuarios. De nuevo, esa flexibilidad que en todos los debates y discusiones durante la fase de elaboración del convenio se configuraba como su elemento base se manifiesta de nuevo en esta materia, pues la creación y llevanza del registro se producirá en la forma que determinen la legislación o prácticas nacionales. De ahí que en la práctica, los Estados hayan optado por fórmulas muy diversas a la hora de articular y gestionar el registro²³. Alguna precisión adicional se contiene en la Recomendación (§ 14), al señalar la conveniencia de suprimir la distinción entre trabajo a bordo y trabajo en tierra, o establecer que el registro debería ser único o fijarse registros independientes para trabajadores con empleo regular y trabajadores del grupo de reserva, cuando no haya empleo permanente para todos los trabajadores portuarios.

La inscripción en el registro dota a los trabajadores de la garantía de la prioridad para el trabajo portuario, al tiempo que les impone la obligación de manifestar que están disponibles para el trabajo (artículo 3.2 y 3)²⁴. En la dicción de la Recomendación la prioridad de acceso al empleo en favor de los trabajadores registrados se formula en términos más incisivos pues se establece que no debería emplearse normalmente como trabajador portuario a quien no esté registrado como tal, por lo que sólo en casos excepcionales, cuando todos los trabajadores portuarios estén empleados, podría contratarse a otros trabajadores. Aunque no se exprese literalmente, la funcionalidad del registro parece ligarse a la necesidad de disponer de una mano de obra cualificada, permanente, a la que se proporciona formación continua²⁵, y que está disponible para la prestación

²³ Las opciones han oscilado entre las de su gestión por parte de un organismo oficial, por parte del convenio o de un organismo paritario, por los propios empleadores o las organizaciones de trabajadores; e incluso, por sistemas donde no existe registro (*cf.* OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, cit., pp. 56 ss.).

²⁴ La Recomendación se encarga de fijar los criterios de distribución de la mano de obra en los supuestos en que el empleo regular o permanente no sea con un empleador determinado. En tales casos, se debe optar por la rotación, el reparto equitativo del trabajo disponible, la reducción del tiempo y presencia en los llamamientos y la terminación de los trabajos por los mismos trabajadores que los hayan comenzado. Incluso se prevé, en caso necesario y en las condiciones que la legislación nacional o los convenios colectivos determinen, el traslado de los trabajadores portuarios empleados regularmente por un empleador a un empleo temporal con otro, así como el traslado temporal y voluntario de los trabajadores portuarios de un puerto a otro (§§ 20-22).

²⁵ La Recomendación, al contemplar el proceso de ajuste del número de trabajadores inscritos (§§ 17-19), insiste en la necesidad de proporcionarles la readaptación necesaria

de un servicio tan esencial en casi todas las economías como el de la manipulación de mercancías en los puertos. Sin embargo, los profundos cambios producidos en la realidad económica, social y del trabajo en los puertos sobre la que se proyecta el Convenio, y a la que pretendía dar respuesta, han provocado que surjan fuertes dudas acerca de la pertinencia actual de su contenido y el estado de su vigencia. Ya hemos apuntado que actualmente el instrumento se encuentra en situación provisoria, que hace años que no recibe nuevas ratificaciones y que no parece que se vayan a producir grandes cambios al respecto en breve plazo. Sobre ello volveremos más adelante.

3.4. Otras previsiones

La centralidad de la regularización del empleo y estabilización de los ingresos de los trabajadores portuarios no agota, sin embargo, el contenido del Convenio 137. En su artículo 5 se apela al diálogo social y a la colaboración entre las organizaciones de empleadores y trabajadores como vía para conseguir que la introducción de los nuevos métodos de manipulación de cargas se traduzcan en los máximos beneficios sociales y se aumente el rendimiento del trabajo portuario. La Recomendación 145 ilustra las medidas que podrían ser objeto de tales acuerdos, como programas de formación profesional, esfuerzos mutuos para eliminar prácticas obsoletas o tiempo improductivo, el recurso al trabajo por turnos o en fin de semana, o una organización del trabajo que permita a los trabajadores desempeñar varias funciones, entre otras²⁶. Junto a esa llamada a la participación y el diálogo de los agentes sociales, el artículo 6 del Convenio encomienda a los Estados miembros garantizar a los trabajadores portuarios unas condiciones adecuadas de seguridad, higiene, bienestar y formación profesional. Como ya se ha señalado, la preocupación por la seguridad del trabajo en los muelles y la prevención de accidentes ha preocupado a la OIT desde sus inicios (recordemos el Convenio 27) y las parcas indicaciones del Convenio 137 encontrarían

para que en caso de disminución de la demanda de una determinada categoría puedan acceder a otra o, si la disminución fuera del volumen total, puedan conseguir otro empleo.

²⁶ Los Títulos IV (*Relaciones de Trabajo*) y V (*Condiciones de Trabajo y de Vida*) de la Recomendación, §§ 23-30, relacionan las diversas medidas que los representantes de los empleadores deberían negociar con vistas no sólo a resolver los problemas corrientes del trabajo portuario sino los derivados de las repercusiones de los nuevos métodos de manipulación de cargas.

más adelante el desarrollo y complemento del Convenio 152 sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), y la Recomendación sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), ambos de 1979, a los que más adelante nos referiremos. Con todo, llama la atención que nada más se indique en el Convenio acerca de estos temas, singularmente respecto a la formación profesional, pues, en cierta medida, el Registro se ha justificado como instrumento necesario para garantizar la formación requerida de los trabajadores portuarios. A estos efectos, es la Recomendación la que recoge mayores indicaciones²⁷ sobre el particular. La discusión inicial sobre la pertinencia del instrumento del convenio y la preferencia de empleadores por la exclusiva fórmula de la recomendación, parece que se tradujo en la configuración de un convenio de parco contenido complementado por una recomendación que abarca mayores facetas de la prestación de servicios en los puertos; otra manifestación de la flexibilidad pretendida, y muchas veces proclamada y atribuida al convenio, que se traduce en volcar las directrices y principios reguladores en un instrumento por naturaleza no vinculante desde el punto de vista jurídico, y, por ende, de más fácil aceptación por los Estados Miembros.

3.5. Implementación del Convenio

La buscada flexibilidad del instrumento internacional examinado se plasma también a la hora de establecer los mecanismos a través de los cuales los Estados deben aplicar sus prescripciones. El artículo 7 del Convenio encomienda, en principio, tal labor a la legislación nacional, pero posibilita igualmente que los contratos colectivos, laudos arbitrales o cualquier otro medio que esté conforme con la práctica nacional lleve a cabo aquel cometido²⁸. De hecho, en algunos países, fundamentalmente nórdicos²⁹, han sido los convenios colectivos los encargados de implementar a nivel nacional las disposiciones del Convenio.

²⁷ Título VI (*Condiciones de Trabajo y de Vida*) de la Recomendación, §§ 31-35.

²⁸ El art. 7 dispone literalmente: «Las disposiciones de este Convenio deberán ser aplicadas por la legislación nacional salvo en la medida en que se apliquen por contratos colectivos, laudos arbitrales o por cualquier otro medio que esté conforme con la práctica nacional».

²⁹ En Noruega y Países Bajos, por ejemplo, la aplicación del convenio se ha producido por la negociación colectiva.

4. Relación del Convenio con otros instrumentos

La existencia de instrumentos específicos para determinados colectivos de trabajadores, hace surgir la cuestión de la eventual relación entre tales normas y otras adicionales que, por su carácter genérico, podrían incidir también sobre los servicios prestados por aquellos trabajadores. Los estibadores no han sido la única categoría de trabajadores objeto de atención expresa por la OIT, sino que junto a ellos, la gente de mar (muy prolijamente), pescadores, personal de enfermería, trabajadores domésticos o trabajadores de plantaciones también cuentan con instrumentos particulares. La existencia de estas normas singulares no impide el juego de aquellos instrumentos que por su temática y alcance general incluyan en su ámbito aplicativo a tales colectivos. Así, por lo que a los trabajadores portuarios respecta, el Convenio 137 no es el único que contiene prescripciones sobre su régimen jurídico, pues en lo relativo a la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, el punto de referencia es el Convenio 152 sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), de 1979 (instrumento actualizado)³⁰. De igual forma, también habría de tenerse en cuenta el Convenio 27, al que ya nos hemos referido, sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, de 1929 (pendiente de revisión).

Pero es que, además, también habrían de considerarse las normas sobre materias concretas que, o bien por su naturaleza genérica permiten sin obstáculo incluir a los estibadores portuarios en su ámbito de aplicación, o bien que incluso en la definición de éste se menciona explícitamente a los trabajadores de los muelles. Entre los primeros podría citarse el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 1981, en la medida en que sus artículos 1 y 2 establecen que se aplica a todos los trabajadores de todas las ramas de actividad económica³¹. Entre los segundos habría que recordar que el Convenio 1, sobre las horas de trabajo (industria), de 1919 (instrumento en situación provisoria), cuyo artículo 1 considera a sus efectos empresas industriales, entre otras «el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior,

³⁰ Y la Recomendación n. 160 de 1979 sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), que lo complementa (instrumento actualizado).

³¹ Y, en similar sentido, también el más reciente Convenio n. 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto obliga a los Estados miembros a promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo, así como a adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable afectaría al trabajo portuario.

comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano». Repárese en que el § 32 de la Recomendación 145 señala de forma general que «Las normas relativas a duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas y condiciones análogas no deberían ser menos favorables para los trabajadores portuarios que para la mayoría de los trabajadores de las empresas industriales».

5. El Convenio n. 137 y la política de la UE

La aplicación del Convenio 137 en los países de la Unión Europea no ha dejado de ser significativa y conflictiva a un tiempo. Ya con carácter general, durante la nonagésima reunión de la CI en 2002, se pusieron de manifiesto eventuales disfunciones de la regulación del instrumento. Los miembros empleadores insistían en que la naturaleza temporaria del empleo portuario, a su juicio, la principal razón del convenio, estaba desapareciendo, por lo que el instrumento se mostraba obsoleto, rígido e inadecuado. La globalización, los cambios en los mecanismos de manipulación de mercancías, las transformaciones del transporte marítimo y la competencia comercial a escala mundial son factores que han incidido de forma notable en el trabajo portuario, acercándolo cada vez más a otras prestaciones de servicios necesitadas de cualificación y formación permanente. Es cierto, como indicó la Comisión de Expertos en su Estudio, que el registro puede ser una herramienta indispensable para garantizar la protección prevista en la norma, el problema es que los presupuestos de partida de tal necesidad protectora, así como la tutela misma, no son fácilmente detectables ni asumibles en la realidad socioeconómica actual. No falta algo de razón a quienes indicaron que un «empleo permanente y un ingreso garantizados no son viables en una economía global». Pero es que, a nuestro juicio, ello cobra singular relieve si se atiende a las consecuencias que el sistema protector ha conducido en ciertos ordenamientos en los que se ha aplicado, especialmente considerando los problemas actuales del mercado de trabajo.

El sistema de registro se convirtió en la práctica en un instrumento de restricción en el acceso al empleo portuario, donde los requisitos necesarios para la inscripción no siempre gozaron de la transparencia exigible y donde la dimensión del contingente, parámetro de especial importancia para distribución del trabajo, también estaba sujeto a intereses

no siempre legítimos³². La confrontación de tales estructuras con las exigencias propias del orden comunitario, especialmente en lo relativo a normas de competencia y libertades esenciales, no siempre ha sido fácil. Aunque las medidas y directrices del instrumento internacional *per se* no tienen por qué ser incompatibles con las prescripciones de las normas de la Unión Europea, lo cierto es que, en la práctica, los conflictos más llamativos e importantes se han suscitado en relación a países que habían ratificado el Convenio 137 (Italia³³, España³⁴, Países Bajos). El proceso de liberalización de la prestación del servicio de manipulación de mercancías llevado a cabo por las instituciones comunitarias, fuertemente rechazado por los trabajadores del sector, ha encontrado en ocasiones en la letra del convenio 137 un bastión justificativo que no responde a su finalidad. Ya en tiempos de los fracasados intentos de directivas sobre acceso al mercado de los servicios portuarios³⁵, los trabajadores manifestaron que principios como el de la autoprestación³⁶ a autoasistencia eran contrarios a los principios del convenio³⁷, convirtiendo la norma internacional en

³² Como acertadamente se ha señalado, «el posible punto débil del Convenio núm. 137 es haber impuesto como instrumento necesario un sistema de registro de los trabajadores portuarios. Ese registro en algunos casos ha podido instrumentarse como una lista cerrada que asegura un monopolio profesional con ventajas desproporcionadas para un grupo determinado de trabajadores, cuyo monopolio o exclusividad imposibilita o dificulta el acceso de trabajadores terceros, y la posibilidad de elección de trabajadores por las empresas» (M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Trabajo portuario y libertad de contratación de trabajadores*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 1, pp. 14-15, versión electrónica).

³³ STJCE de 10 de diciembre de 1991, *Merzi Convenzionali Porto di Genova*, asunto C-179/90.

³⁴ STJUE de 11 de diciembre de 2014, *Comisión c. Reino de España*, asunto C-576/13. Bélgica, que no ha ratificado el Convenio n. 137, también ha visto cómo su normativa reguladora del trabajo portuario ha sido objeto de cuestionamiento ante el Tribunal de Justicia Europeo (STJCE de 16 de septiembre de 1999, *Becu*, asunto C-22/98), si bien en esta ocasión no se apreció incompatibilidad con las prescripciones de la UE en materia de competencia. Más adelante, en 2014, el sistema belga de trabajo portuario fue objeto de reforma como consecuencia de los requerimientos de la Unión Europea que lo consideraba contrario a la libertad de establecimiento.

³⁵ Propuesta de Directiva sobre acceso al mercado de los servicios portuarios de 2001 (COM(2001)35 final) y propuesta de Directiva sobre acceso al mercado de los servicios portuarios de 2004 (COM(2004)654 final). Conviene recordar que Reglamento (UE) 2017/352 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de febrero de 2017 por el que se crea un marco para la prestación de servicios portuarios y se adoptan normas comunes sobre la transparencia financiera de los puertos (DOUE, 3 marzo 2017), en su art. 10 exenciona a los servicios de manipulación de mercancías de la aplicación de lo relativo a la organización de servicios portuarios.

³⁶ Véase sobre el particular J. CABEZA PEREIRA, *Sobre la autoasistencia en la estiba portuaria*, en *Aranzadi Social*, 2003, n. 14.

³⁷ Cfr. OIT, *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, 2002,

garante de una situación que no es ni la que buscaba ni la que se pretendía con su adopción. La realidad de la puesta en práctica de los mecanismos previstos en el Convenio 137 ha conducido, en muchas ocasiones a sistemas monopolísticos de acceso al empleo y prestación del servicio de manipulación de mercancías contrarios a las libertades esenciales europeas. Razones de espacio nos impiden tratar con más detenimiento el tema pero las situaciones creadas en países como España (con sentencia condenatoria del Tribunal de Justicia por incompatibilidad de su ordenación del trabajo portuario con la libertad de establecimiento), Bélgica (con advertencias de la Comisión por similar contravención), Italia (con un proceso de cambio normativo intenso a impulso de las instancias comunitarias), Países Bajos (con denuncia formal del Convenio 137), Noruega (donde su propio Tribunal Supremo ha indicado que el mecanismo del registro es una restricción ilegal a la libertad de establecimiento³⁸) aconsejan un examen serio y en profundidad de las prescripciones del convenio y su incidencia en los países de la Unión Europea³⁹. Es evidente que el alcance territorial de la Convención se proyecta mucho más allá de los estados europeos pero la obsolescencia y disfuncionalidades que su contenido ha provocado pueden ser extensibles a otros ordenamientos.

6. A modo de reflexión conclusiva

La preocupación tradicional de los trabajadores portuarios por la ocasionalidad y temporalidad de su trabajo, a cuya superación las prescripciones del Convenio trataban de contribuir, se tornó, con el paso

§ 129.

³⁸ Sentencia del TS, de 16 de diciembre de 2016, en el caso HR-2016-2554-P, *Holsbip Norge AS c. Sindicato de Trabajadores del Transporte (NTF)*.

³⁹ La lectura de las observaciones de la CEACR en relación a las memorias remitidas por países como Noruega, Países Bajos, Francia, Italia, Portugal o España, especialmente cuando se han producido modificaciones y reformas en su normativa reguladora del trabajo portuario, son un buen ejemplo de cuanto venimos comentado (*vid.* Observación (CEACR) 2002 y 2004, 91ª y 93ª Reunión (2003 y 2005), Países Bajos; Observación (CEACR) 2017, 107ª Reunión (2018), Noruega; Observación (CEACR) 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2009 y 2010, 85ª, 86ª, 87ª, 88ª, 89ª y 99ª Reunión (1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2010 y 2011), Francia; Observación (CEACR) 2007 y 2017, 97ª y 107ª Reunión (2008 y 2018), Italia; Observación (CEACR) 2007, 2015, 2016 y 2018, 97ª 105ª, 106ª y 108ª Reunión (2008, 2016, 2017 y 2019), Portugal; Observación (CEACR) 1990, 1992, 1993, 1994, 1997 y 2018, 77ª, 79ª, 80ª, 81ª, 86ª y 108ª Reunión (1990, 1992, 1993, 1994, 1998 y 2019), España.

de los años en inquietud por las consecuencias que sobre el empleo podrían conllevar los nuevos y modernos métodos y técnicas de manipulación de mercancías. Y a ello pretendió dar respuesta el Convenio 137 instaurando un sistema de registro de trabajadores como instrumento de regularización y estabilidad en el empleo y/o los ingresos⁴⁰. Observado el problema desde la realidad actual general, donde la digitalización y la inteligencia artificial provocan intensos debates acerca de la existencia de puestos de trabajo en un futuro muy próximo, la tribulación de los estibadores parece un mero anticipo de cuanto hoy es ya una cuestión casi global. De ahí que eventuales especialidades en la prestación de servicios portuarios deban descansar en elementos o factores que vayan más allá de la necesidad de dar respuesta a la incidencia del progreso técnico y la modernización de los métodos de gestión de los puertos sobre el empleo portuario.

En su estudio general los miembros de la Comisión de expertos afirmaban que la baja ratificación del convenio no era motivo para su revisión y que el convenio, norma, en cierta medida, «de transacción y de transición»⁴¹, y la recomendación seguían siendo pertinentes. Tales afirmaciones ya en el momento de su publicación, 2002, podían considerarse cuando menos discutibles (sorprendentes para el grupo de empleadores), pero hoy día, 2019, la realidad económica y social, en general, y del trabajo de manipulación de mercancías, en particular, demanda unos planteamientos diferentes. La necesidad de personal cualificado disponible para las tareas de estiba obliga a poner el acento en la formación del trabajador, tanto la de acceso a la prestación de los servicios como la permanente de adaptación a las exigencias evolutivas del trabajo. Pero ese condicionante, así como la, cada vez menor, inestabilidad e incertidumbre en los flujos del transporte marítimo, no puede convertirse en un mercado cerrado, ajeno a la evolución global de la economía y del trabajo. Tal vez, la mejor contribución hoy día del convenio y la recomendación es la que, en palabras de la Comisión de Expertos, viene representada por la siguiente afirmación «la Comisión desea señalar que uno de los aspectos esenciales

⁴⁰ Como gráficamente señaló la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones al examinar los diferentes puntos de vista respecto al campo de aplicación del Convenio n. 137 y su propósito de regulación del empleo, «la Comisión hace notar el hecho que una de las bases del Convenio núm. 137 y de la Recomendación núm. 145 es la intención de asegurar a los trabajadores portuarios un trabajo si no permanente al menos regular o unos ingresos estables y extender el sistema de protección a los trabajadores ocasionales» (OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, cit., p. 67).

⁴¹ M. RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *op. cit.*, p. 14.

de los dos instrumentos sobre el trabajo portuario, que acaba de examinar, es reforzar la contribución de las normas internacionales del trabajo al reconocimiento universal de la necesidad de desarrollar estrategias de conjunto que comprendan la orientación, el pleno empleo, la formación profesional y la estrecha colaboración de los interlocutores sociales para hacer frente a los problemas relacionados con el ajuste estructural y las mutaciones de una economía mundial que se ha convertido en interdependiente»⁴².

7. Bibliografía

CABEZA PEREIRA J., *Sobre la autoasistencia en la estiba portuaria*, en *Aranzadi Social*, 2003, n. 14

GÁRATE CASTRO J., *Elementos para una valoración del grado de efectividad de las disposiciones de los convenios específicos sobre el trabajo portuario adoptados por la OIT y ratificados y no denunciados por España*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n.112

OIT, *Aplicación de las normas internacionales del trabajo. Informe III (Parte A)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 108ª Reunión, 2019

OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019

OIT, *Actas Provisionales*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, 2002

OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª Reunión, 2002

OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 58ª Reunión, 1973

OIT, *Actas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 57ª Reunión, 1972

OIT, *Normas del trabajo*, en www.ilo.org

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO-FERRER M., *Trabajo portuario y libertad de contratación de trabajadores*, en *Relaciones Laborales*, 2002, n. 1 (versión electrónica)

⁴² OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 137) y a la Recomendación (núm. 145) sobre el trabajo portuario, 1973. Informe III (Parte 1B)*, cit., p. 107.

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