

# Estudio del Régimen del Trabajo Marítimo en Venezuela

Gustavo Adolfo Omaña Parés



**ESTUDIO DEL RÉGIMEN DEL  
TRABAJO MARÍTIMO EN VENEZUELA**



**GUSTAVO ADOLFO OMAÑA PARÉS**

**ESTUDIO DEL  
RÉGIMEN DEL TRABAJO  
MARÍTIMO VENEZOLANO**

Editorial Jurídica  
Venezolana Caracas, 2018

© Gustavo Adolfo Omaña Parés  
ISBN: 978-980-365-430-6  
Depósito Legal: DL2018001173

Editorial Jurídica Venezolana  
Sabana Grande, Av. Francisco Solano, Edif. Torre Oasis, Local 4, P.B.  
Apartado Postal 17.598, Caracas 1015-A, Venezuela  
Teléfonos: 762.2553/762.3842 - Fax: 763.5239  
E-mail feyv@cantv.net  
<http://www.editorialjuridicavenezolana.com.ve>

Diagramación, composición y montaje  
por: Mirna Pinto de Naranjo, en letra Book Antigua 11,  
Interlineado 12, mancha 11.8 x 18

*Dedicatoria*

*A mi padre, amigo y ejemplo.  
Hoy, mañana y siempre presente, con amor.*





## **AGRADECIMIENTO**

Gracias, a los colegas que me han alentado a escribir este trabajo, que han revisado algunas de sus páginas y que después de leerlas han criticado su contenido con el objeto de contribuir a mejorar este libro.

Gracias a Rubén Machaen Lanz, Erika Chumaceiro Pérez, José Sabatino Pizzolante, Lluðelis Espinal, Nelson Carreyó Collazos, Yelitza Suárez e Ivith Umaña Andrade.



## PRÓLOGO

El negocio marítimo-portuario ha experimentado profundos cambios en las últimas décadas, producto exclusivo del ingenio y la fuerza del hombre. Las aparentes insalvables distancias impuestas por la disposición caprichosa de continentes e islas, fueron vencidas por el arte de la navegación –primero a madera, remo y vela, luego a acero y vapor y más tarde mediante motores a diésel y gas, además de otras formas de energía como la nuclear– cuya evolución debe al intelecto humano todo en razón de la necesidad que, a lo largo de los siglos, el hombre ha tenido por obtener alimentos e iniciar intercambios migratorios y comerciales. Sin embargo, de poco o nada serviría ese ingenio y los avances de la navegación sin la fuerza del hombre, pues sabido es que el trabajo en el mar y los puertos, no es fácil; por el contrario, se trata de uno verdaderamente riesgoso y que en sus inicios requirió de numerosa dotación y esfuerzo físico. Es cierto que los avances en el sector requieren cada día de tripulaciones y cuadrillas más reducidas, particularmente en los puertos, pero sin importar el grado de modernización alcanzado, allí siempre estará el hombre cuyo trabajo físico resulta fundamental para la buena marcha de las operaciones.

Tripulaciones y trabajadores portuarios, además, enfrentan faenas matizadas por la naturaleza propia de una actividad que responde a los flujos comerciales (lo que determina la necesidad y número de trabajadores) y que demanda de aquéllos no solo trabajo físico, sino también estudios, entrenamientos, prácticas, guardias, descansos y horarios complejos, esto en medio de un ambiente laboral de gran riesgo en el que los accidentes no están ausentes. Un componente vital del negocio, sin duda, y que aun así y a pesar de las regulaciones inter-

nacionales, se encuentra principalmente regulado por el derecho interno de cada país, esto es, por la bandera del buque. Piénsese, por ejemplo, que no fue sino hasta muy reciente que entró en vigor el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, instrumento éste que por su contenido y fines llega tardíamente.

No es un mero capricho, entonces, que las relaciones laborales que se configuran en este vital y a la vez complejo sector, ameriten de una regulación particular cuyo análisis y estudio se encuadra en el marco del derecho laboral marítimo campo éste, por cierto, poco explorado en la bibliografía patria, tal y como puede advertirse al consultar la “Memoria Bibliográfica del Derecho Marítimo, Pesquero y Portuario Venezolano de 1980 a 2015”, preparada y publicada por el Dr. Gustavo Adolfo Omaña Parés quien hoy, conciente de tal carencia, nos ofrece esta interesante obra que titula *Estudio del Régimen del Trabajo Marítimo en Venezuela*.

El libro aborda la relación laboral que surge con ocasión de la navegación en los buques mercantes, y que vincula al hombre de mar en su más amplio espectro con el patrono en sus múltiples formas y denominaciones, valiéndose para ello del detenido análisis de las regulaciones internacionales contenidas en los instrumentos OMI/OIT, y la siempre imperfecta normativa nacional. Una obra ambiciosa por su contenido, pero sincera al decir del autor, quien advierte no está escrita para eruditos y sí como una suerte de manual práctico, dirigido a todos los interesados en la relación laboral marítima. En fin, un ejercicio que le ha tomado al Dr. Omaña Parés casi un lustro y que, teniendo presente sus múltiples ocupaciones y quijosas empresas en el campo docente, institucional e intelectual, resulta muy meritoria.

El foro legal venezolano, además, estaba ávido de un libro que, con una visión de conjunto, tratara las diferentes aristas del trabajo marítimo, ya que carentes como hemos estado de ensayos dedicados a lo que constituye un área fundamental para la navegación, éste viene a compendiar una variedad de temas de gran importancia y complejidad. En este sentido, nos parecen de especial interés –sin desestimar otros, claro está– el

Capítulo III relativo a los sujetos en el trabajo marítimo, fluvial y lacustre, a los fines de aclarar conceptos que ayudan a la debida identificación de las partes involucradas en razón de los arreglos contractuales que existen sobre el buque (propietarios, fletadores, gestores, etc.), y determinar quién tiene la condición de patrono, así como el Capítulo VI que aborda las particularidades que rodean al régimen especial del trabajo en la navegación.

El autor también extiende su análisis al régimen laboral en la actividad portuaria, pesquera y plataformas costas afuera, escasamente abordado por otros profesionales en nuestro país.

Así, nos ofrece el Dr. Gustavo Omaña una enjundiosa y amena obra que se suma a su ya importante producción intelectual e incansables iniciativas de tipo editorial, circunstancia que creemos de obligada y justa referencia, hecho que además nos complace por la amistad que nos une y la deferencia al permitirnos escribir estas líneas introductorias.

Mucho, falta aún por discutir y escribir en el campo laboral marítimo, pues como muy acertadamente lo expresa el autor en sus palabras liminares: “es indispensable elaborar y cumplir un sistema de regulaciones que rijan las relaciones laborales entre los armadores y la Gente de Mar que, por una parte, estimule la industria marítima y, por la otra, ampare los derechos de los trabajadores”. Esta obra contribuye decididamente al entendimiento de la problemática que en el ámbito laboral enfrenta el sector, ojalá y sirva de punto de partida para análisis ulteriores y las necesarias reflexiones, que puedan verse reflejadas en futuras reformas legislativas para beneficio de nuestra marina mercante.

José Alfredo Sabatino Pizzolante



## LIMINAR

El trabajo es una actividad que en el triple aspecto económico, político y social importa de manera vital a las personas y a la sociedad. Este interés hace que las normas que regulan la materia tengan una relevancia especial. Desde una perspectiva jurídica es tanto así que las disposiciones fundamentales en materia de trabajo se encuentran en la Constitución y en leyes de carácter orgánico.

La realidad laboral actual es consecuencia de la abolición de la esclavitud y de la servidumbre, la desaparición de las corporaciones medievales, la industrialización, las grandes migraciones europeas a América y Oceanía, el surgimiento de grandes economías en Asia, el crecimiento de ciudades capaces de albergar millones de personas en su seno, el desplazamiento de inmensos contingentes humanos a las mismas y los procesos políticos, liberales y conservadores, de los siglos diecinueve y veinte. Estas realidades fueron creando un tipo de trabajo asalariado que ha tenido que ser regulado atendiendo a principios y realidades inéditas.

Las instituciones laborales, fueron instaurándose y consolidándose de diferente manera en los sistemas jurídicos de los países, a veces en sana paz y en otras ocasiones en el marco de violentos conflictos. En cualquier caso, de manera real o formal se ha ido creando a nivel internacional un estándar mínimo de normas que regulan el trabajo.

Respondiendo a las más disimiles filosofías, la humanidad ha procurado en las dos últimas centurias buscar equilibrios entre los intereses de los patronos, los trabajadores y la sociedad. Después de la creación de la Organización Internacional del Trabajo y el fin de la Segunda Guerra Mundial, la

comunidad internacional ha pretendido que esto se haga en un marco de respeto a los derechos humanos de estos últimos. En este contexto vale la pena recordar a Capón quien considera que mediante la reflexión ética y la actividad política se ha logrado centrar el debate sobre las condiciones de trabajo: “el trabajo debe adecuarse al ser humano y no, como hasta hace poco, el hombre al ritmo laboral.”<sup>1</sup>

Sin embargo, lo anterior no implica la creación de un sistema preceptivo para los trabajadores o un Derecho del Trabajo como Derecho de los trabajadores. Una legislación laboral que proteja al trabajador en desmedro de la actividad laboral no puede ser viable o exitosa y, al final, termina perjudicando a quien pretende favorecer. Pues si bien el asalariado merece la tutela y protección del Estado, cuando en realidad sea el débil jurídico, algo, por cierto, en lo que estamos de acuerdo, el legislador y la sociedad en su conjunto, para poder resguardar de manera efectiva al trabajador, deben en primer lugar crear las condiciones para que se originen y desarrollen oportunidades de empleo para todos, los más y los menos calificados, y que los mismos sean de calidad. Esto parece una perogrullada, pero hay quienes no lo entienden así, a veces por ignorancia, a veces por demagogia, a veces simplemente cálculo político.

Es importante hacer dos precisiones: en primer término, muchos de los derechos implícitos en la relación laboral son de carácter fundamental, es decir, atañen de manera directa y profunda a los derechos humanos, ya porque derivan de normas de naturaleza constitucional o de convenios internacionales o porque afectan a la dignidad personal de los trabajadores o, incluso, el acceso a la justicia o la libertad personal, verbi gracia: en el caso de abandono de marinos.

---

<sup>1</sup> Capón. “Conceptos Elementales del Derecho Laboral Democrático”. En: *Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán*. Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas, Instituto de Derecho Privado, Caracas 1986.



Sobre el primer punto, es conveniente puntualizar *hic et nunc* que los derechos fundamentales existentes en el contexto del vínculo del trabajo no se refieren únicamente a los trabajadores, también aluden al patrón. Sin embargo, como dice Sagardoy, la relevancia o casi la existencia de los derechos fundamentales de los empleadores, no ha tenido eco en la doctrina, que ha cubierto el tema con un manto de silencio bastante incomprensible, sobre todo, por lo que respecta a la indiferencia corporativa sobre el tema.<sup>2</sup>

El Derecho laboral, como dijimos antes, regula el trabajo como hecho social pero además debe permitir las condiciones para que los empleos existan y sean de calidad o lo que es lo mismo, que sean estables, bien remunerados, permitan el desarrollo de las personas y tengan un objeto social, que va más allá del interés individual del trabajador, por legítimo que éste sea.

Para resguardar los derechos de los trabajadores deben existir previamente puestos de trabajo que éstos puedan ocupar; pues sin un empleo no hay un empleado. Una legislación que desestimule, paralice o impida la creación de puestos de trabajo afecta en primer lugar a los mismos trabajadores y luego la estructura social y el orden público. Si la ley no promueve la formación de empleos no habrán empleados, si los trabajos son escasos habrá pocos trabajadores, si los trabajos son de baja calidad los trabajadores no gozarán de estabilidad y cobrarán salarios bajos.

El Estado puede monopolizar los medios de producción y convertirse en el único empleador o estimular a los particulares para que asuman la corresponsabilidad de constituir y desarrollar empresas, o sea crear empleos. La primera alternativa ha sido probada históricamente y ha fracasado de manera total y absoluta, tanto a nivel internacional, pero, sobre todo, en nuestro país, durante el patético período histórico denominado Quinta República.

---

<sup>2</sup> Sagardoy Bengoechea, Juan Antonio. "Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo". En: *Revista Derecho del Trabajo* N° 1, Fundación Universitas, Barquisimeto 2005.

La segunda posibilidad, prevista en la Constitución de 1999, no se ha concretado porque los responsables de la conducción del Estado han decidido transgredir de múltiples maneras el mandato constitucional creando y desarrollando una economía que en modo alguno tiene que ver con la letra, el propósito y razón de la Carta Magna.

Actualmente, está claro, y nadie lo discute, que el trabajo como actividad social requiere de regulaciones por parte del Estado. Regulaciones éstas que encuentran su basamento constitucional en las normas y principios que rigen las actividades económicas y sociales y fundamentalmente, en los artículos 299, 88 y 89 que reglan el régimen económico de la Nación y consagran el trabajo como un derecho y como un hecho social que gozará de la protección estatal.<sup>3</sup>

La interpretación constitucional debe ser completa, pero, además, debe insertarse en la idea del desarrollo nacional, entendiéndose por tal aquel que tiene relación con todas las potencialidades individuales y colectivas. En este espacio, el trabajo se enmarca en la Constitución de 1999 en un entorno de estímulo y tutela a la iniciativa privada. Luego, la protección al trabajador, indubitablemente necesaria, no puede implicar la desprotección al patrón pues este desequilibrio, amén de constituir una injusticia, configura una incuestionable inconstitucionalidad.

El papel del Estado consiste en fungir de protector del trabajo como institución, creando y manteniendo la armonía entre los actores de las relaciones laborales. En Venezuela, lo establece la Constitución, pero, además, en líneas generales, es un imperativo del sentido común.

Por otra parte, a nivel internacional, la globalización, como fenómeno político y económico y la creación de las economías a escala que signan los tiempos presentes, obliga a nuestro país a modernizar sus servicios, industrias, infraestructuras y legislaciones so pena de quedar al margen del desarrollo y a condenar a la población al atraso y la miseria.

---

<sup>3</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. *Legislación Acuática de Venezuela*. Legis, Caracas 2007.

El sector marítimo venezolano no es una excepción y éste se adapta a la realidad y, en tal sentido, el Estado propicia y desarrolla políticas públicas racionales y coherentes, estimulando la participación del sector privado nacional o, a medida que transcurra el tiempo, se reducirán fatalmente las posibilidades de nuestro país de insertarse en el mercado mundial, con las consecuencias negativas que ello conlleva en materias tan importantes como la balanza de pagos o la generación de empleos.

Entre otras cosas, para poder lograr esta inclusión, es indispensable elaborar y cumplir un sistema de regulaciones que rijan las relaciones laborales entre los armadores y la Gente de Mar que, por una parte, estimule la industria marítima y, por la otra, ampare los derechos de los trabajadores. Es un imperativo, consecuencia del propio interés nacional, desarrollar un sector acuático capaz de cumplir con los requerimientos económicos, geopolíticos y sociales y, en este contexto, crear un régimen de trabajo marítimo racional y posible que equilibre los derechos de los trabajadores con las posibilidades reales de estructuración y desarrollo de nuestro sector acuático.

A modo de precisión, normas hay, pero son deficientes e ineficientes pues menoscaban al trabajo, como institución, y perjudican, en consecuencia, a los trabajadores.

En este ámbito se inserta el trabajo marítimo, como actividad social y económica de interés nacional. Que ha ameritado, entre otras cosas, la elaboración de una normativa, que aun cuando incompleta, es especial.

Esta normativa, al contrario de lo sucedido con el proceso original de gestación de la legislación acuática, en el cual hubo una importante participación de todos los sectores involucrados con la misma, la presencia de las fuerzas vivas interesadas en la discusión y posterior aprobación de las normas que afectan el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, la pesca y las operaciones portuarias fue inexistente y, por eso sin duda, la legislación laboral actual es inadecuada, insuficiente y, en algunos aspectos, contraria a los intereses de los trabajadores venezolanos.

El transporte marítimo, fluvial y lacustre implica siempre inseguridades y es, de suyo, una actividad peligrosa, no en balde aun hoy hablamos de la aventura marítima al referirnos a la empresa de la navegación. Para corroborar lo anterior, basta recordar que los sucesos o riesgos son inherentes a la navegación a tal grado que los mismos dieron origen a instituciones como la avería gruesa y los seguros.

La empresa marítima, entendiendo a la misma *lato sensu*, es tan azarosa que aún hoy se la identifica como aventura. Pero si bien el medio acuático es desde siempre un ambiente hostil a los seres humanos sin él no se concibe la vida, ya que los mares, los ríos y los lagos son alimento, energía, recursos minerales, transporte, turismo, fuente de inspiración artística y tantas otras cosas.

La humanidad desde sus más remotos orígenes ha vivido, vive y seguramente seguirá viviendo vinculada a los espacios acuáticos. No en balde la raza humana sobrevivió gracias al arca que construyó Noé. Empero, el hombre no es un pez. Estas áreas, aun cuando imprescindibles, no constituyen su ambiente natural, así que, en su necesidad de utilizarlos, cuando no simplemente ejercer su dominio sobre ellos, el hombre para asegurar su supervivencia y prosperidad ha tenido que crear y construir embarcaciones; pequeñas, medianas y grandes; primitivas y sofisticadas; impulsadas por las fuerzas de la naturaleza o por medios propios, para la guerra y para la paz. Esta conexión entre el hombre y el agua, es tanto necesaria como vital y ha definido la historia y la cultura de todas las civilizaciones, desde las más remotas hasta las actuales.

Al principio, probablemente, con la utilización de pequeñas canoas, nuestros antepasados empezaron a pescar y a transportarse a sí mismo y pequeñas cosas, posteriormente, en un estadio más avanzado empezaron a intercambiar lo que cada uno producía. De esta manera fueron aprendiendo a construir y, de hecho, construyeron más y mejores embarcaciones, que con el tiempo se hicieron más grandes y viajaron más lejos.

Además, se descubrieron o inventaron nuevos materiales de construcción, se desarrolló la tecnología naval y de la humilde piragua se llegó a los inmensos buques de transporte petrolero, a los grandísimos portacontenedores, a los lujosísimos cruceros y a los poderosísimos portaviones.

Todo cambió, mas, desde el inicio y hasta ahora, en la antigua barca o en el moderno portacontenedores, siempre ha estado presente el hombre: para emprender la aventura marítima, para asumir los riesgos que ésta implica, para pescar, para comerciar, para dirigir y tripular cada chalupa, cada batel, cada carabela, cada trasatlántico.

Este libro, estimado lector, se refiere al hombre de mar, al que asume los riesgos de emprender la aventura marítima, al capitán que la dirige a bordo, a los oficiales que colaboran en su esfuerzo y a los marinos que tripulan cada embarcación.

Este libro, estimado lector, se interesa en la relación laboral que surge como consecuencia de la navegación, específicamente la navegación que se realiza en buques mercantes.

Este libro, estimado lector, se ha concebido, se ha pensado, se ha desarrollado desde una perspectiva venezolana. Lo que significa que en él se analizan las normas de Venezuela, lo cual no obsta que se entienda que tanto el transporte es en gran medida de naturaleza internacional. Por esto, aquí, se utilizan diversas fuentes tanto de organizaciones internacionales como doctrina y jurisprudencia de varios países.

Este libro, estimado lector, se escribe en atención a la serie de normas que han surgido en los últimos años y que afectan de manera directa y determinante el trabajo en los espacios acuáticos: la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del año 2012, que contiene una regulación especial para el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre y, a la entrada en vigor, el 20 de agosto de 2013, del Convenio internacional sobre el trabajo marítimo 2006.

Ahora amigo lector quiero explicarte cómo surgió la idea de este libro. Hace relativamente poco tiempo coincidieron tres hechos, en nada relacionados entre sí; que me estimularon

a escribir este libro. Primero, un cliente me llamo para plantearme un problema laboral marítimo al cual en principio no tenía respuesta pues, a pesar de ejercer como abogado especializado en el área marítima, la verdad es que mi experiencia en los temas relacionados con el trabajo a bordo es exigua y prácticamente se reducen a un dictamen que realicé en el año 1999 para el Colegio de Oficiales de la Marina Mercante, una opinión que evacuara a la Comisión Interamericana del Atún Tropical sobre la naturaleza jurídica de los observadores científicos que laboran en los buques atuneros y la negociación de un contrato colectivo entre H.L. Boulton y el Sindicato de Trabajadores Navieros de La Guaira.

Cuando emprendí la tarea de dar respuesta a la interrogante planteada advertí, por una parte, que realmente sabía muy poco sobre el tema y, por la otra, que es muy poco lo que se ha escrito en Venezuela sobre el mismo.

Luego, en la Universidad Marítima del Caribe me tocó ser jurado de un trabajo especial de grado que trató sobre el Convenio sobre el trabajo marítimo internacional 2006; y, finalmente, y en esos mismos días, recibí una llamada del Dr. Eugenio Moreno, vicepresidente de la rama venezolana del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo para invitarme a escribir en un libro que esta institución publicaría a finales del año 2013. Pues como no tenía ningún tema desarrollado y tomando en cuenta que además en agosto de ese mismo año entraría en vigor el Convenio internacional sobre trabajo marítimo decidí escribir sobre el tema laboral de la Gente de Mar.<sup>4</sup> Pero al terminarlo, quedé insatisfecho y advertí la importancia de trabajar más a fondo este asunto.

Por eso, amigo lector, te advierto, no soy un abogado dedicado al Derecho Laboral, mi área de trabajo es el Derecho Marítimo. Así que, escribo bajo la perspectiva de mi especialidad con lo bueno y malo que ello implica.

---

<sup>4</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. "Aplicación de la Legislación Laboral a la Gente de Mar". En: *Derecho Marítimo Iberoamericano*, Vol. I, Rama Venezolana del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, Talleres Litográficos Miguel Ángel García e hijo, Caracas 2013.

Quiero enfatizar que este libro no lo he hecho para eruditos pues, para hacerlo, tendría que ser uno de ellos y no lo soy. Lo escribo para gente que participa en la relación laboral marítima: los armadores, los marinos, los operadores jurídicos, jueces y abogados, los gerentes de recursos humanos y, en general, todos aquellos interesados en la materia. Más como manual práctico que como tratado teórico.

Tomando en cuenta todo lo anterior, he querido desarrollar esta obra, sobre un área tradicionalmente preterida en nuestra literatura jurídica y en la cual los empresarios, los capitanes, oficiales y la Gente de Mar, en general, tienen interés y la doctrina venezolana necesidad.

Finalmente, con estas líneas quiero rendir homenaje a mis amigos: empresarios del sector, marinos mercantes y a los colegas en el quehacer del Derecho Marítimo, que son muchos y entrañables. A ellos mi homenaje y gratitud.





## INTRODUCCIÓN

Más allá de su evidente importancia, en Venezuela, el estudio jurídico de las relaciones laborales en el sector acuático ha sido escaso, pero no inexistente. Por eso, he considerado que es importante hacer referencia a algunas actividades y trabajos académicos que se han realizado en los últimos años.

A nivel académico, hay que destacar una serie de jornadas, que tuve el privilegio de coordinar, que se realizaron en Caracas entre 1997 y 1999, y en la que participaron una serie de instituciones públicas y privadas, entre las que cabe destacar la Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante (actualmente Escuela de Estudios Superiores de la Universidad Marítima del Caribe) en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Relaciones Exteriores, la Dirección General Sectorial de Transporte Acuático del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, el Servicio Autónomo de Recursos Pesqueros y Acuícolas del Ministerio de Agricultura y Cría, la Cámara de Armadores de Venezuela, Petróleos de Venezuela, el Colegio de Oficiales de la Marina Mercante, la Escuela de la Judicatura, el Comando de Vigilancia Costera de la Guardia Nacional y el Comando de Guardacostas de la Armada.

En estos eventos se abordaron los problemas laborales en los sectores del transporte marítimo, pesquero y portuario y el Primer Seminario Técnico Jurídico de Seguridad y Salud en el Sector Pesquero Artesanal e Industrial, realizado en el año 2003 patrocinado por la Confederación de Trabajadores de Venezuela, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), la Universidad Marítima del Caribe, la Federación de Trabajadores de la Pesca Artesanal (FETRAPESCA), la Asociación Ve-

nezolana de Armadores Atuneros (AVATUN), el Colegio de Oficiales de la Marina Mercante y el Instituto Nacional de Altos Estudios Sindicales.<sup>5</sup>

A nivel bibliográfico debe mencionarse, como el trabajo más relevante, el libro “La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima” de Fernando Villasmil,<sup>6</sup> publicado en 1997. Esta obra, fue comentada por Sagaray en su artículo “Villasmil B, Fernando. La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima.”<sup>7</sup>

Igualmente es importante referir los siguientes artículos: “Régimen Jurídico del Trabajo en los Puertos Venezolanos” de Gustavo Omaña, “Análisis de la Ley de Reactivación de la Marina Mercante y su Impacto en la Relación laboral del Oficial de la Marina Mercante Venezolano.” de Miguel Blanco,<sup>8</sup> “Las Empresas Suministradoras de Recursos Humanos en los Puertos Venezolanos” de José Alfredo Sabatino Pizzolante;<sup>9</sup> “El

---

<sup>5</sup> Las jornadas dedicadas a los estudios laborales en el sector marítimo organizadas por las instituciones antes indicadas fueron las siguientes: 1997 en el Auditorium Marcel Antonorsi de la Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante Nacional: I Jornada sobre el Régimen Laboral Marítimo; 1998 en el Auditorium del Banco Central de Venezuela: II Jornada sobre el Régimen Laboral en los Puertos Venezolanos y; 1999 en al Auditorium de la Escuela de Formación de Oficiales de la Guardia Nacional: III Jornada sobre el Régimen Laboral Pesquero en Venezuela.

<sup>6</sup> Villasmil, Fernando *La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima*, Paredes Editores, Caracas 1997.

<sup>7</sup> Sagaray: (S/f) Villasmil B, Fernando. “La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM”. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/8/rb/rb13.pdf>.

<sup>8</sup> Blanco, Miguel. “Análisis de la Ley de Reactivación de la Marina Mercante y su Impacto en la Relación Laboral del Oficial de Marina Mercante Venezolano”. *Doctum*. (6,1) *Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado*, Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2003.

<sup>9</sup> Sabatino Pizzolante, José Alfredo. “Las Empresas Suministradoras de Recursos Humanos en los Puertos Venezolanos”. En: *Doctum. Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado*. 2,1. Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante, Caracas 1999.

Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006: Una Perspectiva para las Américas” y “Análisis de las Normas Aplicables en Inspecciones de Seguridad Laboral y Salud en la Pesca” de Dwight Sagaray Covault,<sup>10</sup> de los años 2010 y 2011 respectivamente y unos pocos trabajos de investigación adelantados en distintas universidades venezolanas, algunos de los cuales han sido publicados virtualmente.

Más recientemente, “Abandono de Marineros: Regulación Jurisdiccional como Principal Traba para el acceso a la Justicia” de Di Felice,<sup>11</sup> “Régimen Legal Aplicable a los Accidentes de Trabajo a Bordo de un Buque de Bandera Venezolana y la Reparación de Daños y Perjuicios” de Ivith Umaña,<sup>12</sup> “Límites del Procedimiento Marítimo y del Procedimiento Laboral frente a los accidentes de trabajo sufridos por la Gente de Mar derivados de Hecho Ilícito”, de Carrillo,<sup>13</sup> “Contribuciones al estudio de la Influencia del Derecho del Trabajo en el Derecho Marítimo”<sup>14</sup> e Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las

---

<sup>10</sup> Sagaray, Dwight. “Análisis Aplicable en inspecciones de Seguridad Laboral y Salud en Pesca”. En: *Doctum. Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado*, 13, Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2011.

<sup>11</sup> Di Felice, Cindy. “Abandono de Marineros: “Regulación Jurisdiccional como Principal Traba para el acceso a la Justicia”. En: *Homenaje a Carlos A. Matheus*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Comité Marítimo Venezolano, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2015.

<sup>12</sup> Umaña, Ivith. “Régimen Legal Aplicable a los Accidentes de Trabajo a Bordo de un Buque de Bandera Venezolana y la Reparación de Daños y Perjuicios”. En: *Homenaje a Carlos A. Matheus*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Comité Marítimo Venezolano, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2015.

<sup>13</sup> Carrillo, Francisco. “Límites del Procedimiento Marítimo y del Procedimiento Laboral frente a los accidentes de trabajo sufridos por la Gente de Mar derivados de Hecho Ilícito”. En: *Primera Jornada de Derecho Procesal Marítimo Venezolano*, Academia de Ciencias Políticas Sociales, Caracas 2015.

<sup>14</sup> Molina Cardozo, Wanadi. “Contribuciones al Estudio de la Influencia del Derecho del Trabajo en el Derecho Marítimo. Con comentarios al Convenio sobre el Trabajo Marítimo en vigor a partir de agosto de 2013”. En: *Contingencias de Derecho Marítimo*, Legis, Caracas 2013.

Trabajadoras y los Trabajadores en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos establecidos en la Ley de Comercio Marítimo,<sup>15</sup> de Wanadi Molina Cardozo y “Aplicación de la Legislación Laboral a la Gente de Mar”,<sup>16</sup> “Introducción al Convenio sobre el Trabajo Marítimo (CTM 2006)”,<sup>17</sup> Régimen del Trabajo Portuario en Venezuela<sup>18</sup> y “El Concepto de Patrono en las Relaciones de Trabajo Marítimo en Venezuela”.<sup>19</sup>

Aquí, amigo lector, quiero advertirte que con esta obra he pretendido hacer un ejercicio de derecho comparado, pero, y habida cuenta de la escasa literatura nacional sobre el tema, he creído necesario acudir a fuentes extranjeras principalmente, aunque no de manera exclusiva, españolas, panameñas y argentinas.

En el transcurso de este texto, se estudiará la regulación laboral, que históricamente se sintetizó en el capítulo, hoy abrogado, que sobre el contrato de ajuste estaba establecido

---

<sup>15</sup> Molina, Wanadi. “Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos establecidos en la Ley de Comercio Marítimo”. En: *CONHISREMI. Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*. N° 2, Volumen 8, Escuela Iberoamericana Cooperativa de Estudios Avanzados, 2012.

<sup>16</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. “Análisis Jurídico de las Plataformas Acuáticas”. En *Análisis de 10 años de Vigencia de las Leyes Marítimas Venezolanas*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales/Centros de Estudios de Postgrado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela, Caracas 2012.

<sup>17</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. “Introducción al Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006”. (CTM 2006). *Estudios de Derecho Marítimo*. En: *Homenaje a Aurelio Fernández-Concheso. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo*. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2016.

<sup>18</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. *Régimen del Trabajo Portuario en Venezuela. VII Jornadas Anibal Dominici. Homenaje al Dr. Luis Cova Arria*. Editorial Alvaro y Nora, Caracas 2016.

<sup>19</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. “El concepto de patrono en las relaciones de trabajo Marítimo en Venezuela”. *Libro homenaje a Carlos A. Matheus*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Comité Marítimo Venezolano, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2015.

en el Código de Comercio y se vertebra actualmente en torno a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Además, se analizarán las disposiciones que afectan al trabajo marítimo en los diferentes textos de nuestra legislación acuática: Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, Ley de Marinas y Actividades Conexas, Ley de Comercio Marítimo y el desarrollo de diversos convenios internacionales.

De la misma manera, en esta obra tomo en cuenta que la regulación del trabajo marítimo está influida por la internacionalidad de la actividad que involucra tanto a la Gente de Mar contratada para prestar servicios a bordo de buques venezolanos y que navegan al extranjero como a los marinos que laboran a bordo de naves extranjeras que desarrollan parte de su actividad en Venezuela o y terminan su relación de trabajo en nuestro país y por ello se dedica un capítulo a las instituciones internacionales productoras de normas inherentes al tema estudiado y otro al Derecho Internacional Privado que afecta al trabajo marítimo.

Finalmente, quiero advertir que varios capítulos de este libro son actualizaciones o alcances de artículos que he venido publicando desde el año 2012 cuando empecé a realizar el presente trabajo.



# CAPÍTULO I

## RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL, EL DERECHO MERCANTIL Y EL DERECHO MARÍTIMO

- I. EL TRABAJO MARÍTIMO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO
- II. DERECHO MARÍTIMO Y DERECHO LABORAL
- III. CONCEPCIONES DEL DERECHO LABORAL Y DEL DERECHO MARÍTIMO
- IV. EL DERECHO LABORAL
- V. EL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA
- VI. EL DERECHO MARÍTIMO
- VII. DELIMITACIÓN DEL DERECHO MARÍTIMO O DE LA NAVEGACIÓN
- VIII. RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO MARÍTIMO
- IX. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL MARÍTIMO O DERECHO LABORAL DE LA NAVEGACIÓN
- X. RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO MERCANTIL
- XI. RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO

### I. EL TRABAJO MARÍTIMO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO

Merodio expone que el orden jurídico es uno y somos nosotros quienes lo dividimos para su mejor conocimiento y práctica. Por esta razón, todas las normas que constituyen un sistema jurídico del derecho se relacionan entre sí. El Derecho Marítimo no escapa a esa situación y por eso existe una estrecha relación entre esta rama del saber jurídico con casi todas

las demás especialidades de la ciencia jurídica.<sup>20</sup> Siguiendo este orden de ideas vale decir que el Derecho Marítimo se vincula con el Derecho Laboral en tanto en cuanto los buques son operados por personas que, en la mayoría de los casos, son asalariados de los propietarios o los armadores de las naves.

Las relaciones laborales aplicables a los trabajadores de buques mercantes, han sido organizadas en Venezuela en un marco propio, tiene como antecedente directo disposiciones, hoy derogadas, contenidas en el Código de Comercio y de manera indirecta en regulaciones de la Ley de Navegación.

Algunos vínculos están gobernados por normas propias del Derecho Marítimo Administrativo, tales como las correspondientes al régimen disciplinario de a bordo, el sistema de formación, titulación y certificación de la Gente de Mar y la seguridad marítima. Así mismo, históricamente, han sido influenciadas por disposiciones contenidas en, el hoy derogado, Código de Comercio.

## II. DERECHO MARÍTIMO Y DERECHO LABORAL

El Derecho Marítimo se vincula con el Derecho Laboral como consecuencia del esfuerzo humano a través del trabajo que se desarrolla a bordo de los buques, accesorios de navegación y plataformas acuáticas.

Molina considera:

El Derecho Laboral y el Derecho Marítimo son ramas del derecho con autonomía didáctica, legislativa, procesal y competencial. Como ramas del derecho, sin embargo, pueden regular de forma subsidiaria o complementaria una misma relación jurídica. En la relación de trabajo de la gente de mar, se correlacionan a tal punto las legislaciones marítima y laboral que se constituye un verdadero Derecho laboral de la navegación.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Merodio López, Juan Carlos. *Introducción al Derecho Marítimo*. Fundación México País Marítimo, México 2011.

<sup>21</sup> Molina, Wanadi (2012).



Mohorade señala que los cultores del Derecho del Trabajo tienen un cierto temor para ocuparse del contrato de ajuste, contrastando con la actitud de quienes se ocupan del Derecho Marítimo, que se preocupan por su normatividad.<sup>22</sup>

Pejovés considera que:

El estudio del trabajo marítimo puede decirse que constituye un tema fronterizo, que linda entre el Derecho Laboral y el Derecho Marítimo. De hecho, no es abundante la bibliografía sobre la materia. En la bibliografía de Derecho marítimo y de Derecho Laboral son escasas las referencias al trabajo marítimo. Sin embargo, estamos frente a un asunto de singular trascendencia, que tiene por actores a la Gente de Mar, sobre quienes descansa finalmente un trabajo lleno de riesgos.<sup>23</sup>

En nuestro país, la aseveración precedente tiene pertinencia. Ciertamente, son pocos los abogados laboristas venezolanos que han dedicado algo más que algunos comentarios al tema, siendo la excepción más notable, Fernando Villasmil Briceño, cuya obra *La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima* es, sin duda, la obra más extensa que se ha escrito sobre este asunto en nuestro país. Lamentablemente, en la otra acera, los cultores del Derecho Marítimo no hemos hecho tampoco mayores aportes.<sup>24</sup>

Ure expone que:

Existen dentro de este especial y tan poco estudiado tema de las ciencias jurídicas que es el Derecho Laboral Marítimo, varios aspectos sobre los cuales se han generado interesantes

---

<sup>22</sup> Mohorade, Alfredo. *Intervención en la mesa correspondiente al contrato de ajuste en las Jornadas sobre Derecho de la Navegación en conmemoración del Sesquicentenario de la Revolución de Mayo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1961.

<sup>23</sup> Pejovés, José. "Los Convenios de la OIT y la Gente de Mar: Una aproximación al estado del ordenamiento laboral marítimo peruano", 2004. [http://www.aempresarial.com/servicios/revista/57\\_4\\_OQZCPUJPVSIJINXVWERULJDJVOAUTRYHIYKXSUMNMVXUIVQFZH.pdf](http://www.aempresarial.com/servicios/revista/57_4_OQZCPUJPVSIJINXVWERULJDJVOAUTRYHIYKXSUMNMVXUIVQFZH.pdf). Consultado el 08 de octubre de 2016.

<sup>24</sup> Villasmil (1997).

discusiones. Ello no es de extrañar, desde el momento en que se cuestiona el carácter mismo de las normas que tienden a regular todo lo relacionado al trabajo de la "gente de mar": unos autores entienden que integran el Derecho Marítimo (o más ampliamente: el Derecho de la Navegación); y otros sustentan la idea -a la cual adherimos- de que constituyen un estatuto especial, similar a los que rigen relaciones de trabajo específicas (v.g.: periodistas profesionales, servicio doméstico, personal de bancos particulares, etc.), por lo que deben ubicarse dentro del llamado Derecho Laboral.<sup>25</sup>

### III. CONCEPCIONES DEL DERECHO LABORAL Y DEL DERECHO MARÍTIMO

Como punto de partida a este trabajo es necesario concretar la concepción que se asume tanto del Derecho Marítimo como del Derecho Laboral en orden de precisar los contenidos de cada una y a fin de contraponerlas y concatenarlas en los aspectos inherentes a los vínculos laborales existentes entre los armadores y la Gente de Mar.<sup>26</sup>

### IV. EL DERECHO LABORAL

El trabajo, dice Pozzo, puede caracterizarse como la actividad o esfuerzo del hombre desarrollado en forma consciente y voluntaria para transformar la materia con una finalidad determinada.<sup>27</sup> Éste, de acuerdo a De Buen, supone una actividad humana tendiente a la producción de riqueza, por tanto,

---

<sup>25</sup> Ure, Carlos (S/f). *Derecho Laboral Marítimo. El Trabajo de los Marineros*. <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/derecho-laboral-maritimo-el-trabajo-de-los-mineros.pdf>

<sup>26</sup> Quiero observar que el comentario de Mohorade data de 1961 y en la actualidad el tema laboral marítimo ha sido más tratado por la doctrina argentina y española.

<sup>27</sup> Pozzo, Juan. *Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo*, I Parte General, Derecho Privado del Trabajo, Ediar S. A. Editores, Buenos Aires 1961.

no será trabajo el que realice una bestia o una máquina<sup>28</sup>. Jurídicamente, según explica Alfonso-Guzmán, puede concepirse como un ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno.<sup>29</sup>

Santos reflexiona que: “Gestado en la problemática de la industrialización, el Derecho del Trabajo es una disciplina de nueva creación, cuyos principios, límites, estructura y contenidos se integran y perfeccionan de manera paulatina.”<sup>30</sup>

En tanto actividad productiva, el trabajo, es objeto de regulación jurídica. Pero el Derecho del Trabajo no disciplina todo tipo de labor humana, sino solo aquella que originalmente se llamaba trabajo asalariado y que ulteriormente acabó denominándose trabajo subordinado o dependiente. Este tipo de actividad se caracteriza por ser voluntaria, por tanto, cualquier tipo de prestación forzosa queda descartada de esta área del derecho. En tal sentido, indican Martínez, Varela y Vásquez, se excluyen la esclavitud, los trabajos familiares, salvo que los que lo realicen demuestren su condición de asalariados, aquellas labores de utilidad pública que de forma compulsiva el Estado exige, so pena de sancionar a la persona que no preste el servicio requerido y aquellas que prestan servicios de asesorías de manera independiente y no subordinada.<sup>31</sup> Estas son las relaciones que están sometidas al Derecho Laboral.

---

<sup>28</sup> De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo Primero, Tercera edición, Editorial Porrúa, México 1979.

<sup>29</sup> Alfonso-Guzmán, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Séptima edición, Servilibros, Caracas 1994.

<sup>30</sup> Santos Azuela, Héctor. *Sistema y Especialidad del Derecho del Trabajo*. 1998 <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/93/art/art6.pdf>.

<sup>31</sup> Ver: Martínez Girón, Jesús, Arufe Varela, Alberto y Carril Vázquez, Xosé Manuel. *Derecho del Trabajo. Segunda Edición*, Netbiblo, La Coruña 2006. <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XcgaupphGH8C&oi=fnd&pg=PR15&dq=derecho+del+trabajo&ots=4N3w0qvoTg&sig=UpMbeTzY1L5WhiqYPpJpsnDYc8Y#v=onepage&q=derecho%20del%20trabajo&f=false>.

El Derecho del Trabajo, entiende Alfonzo-Guzmán, es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana, y a la comunidad, la efectiva, integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.<sup>32</sup> O, como resume Caldera, es el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.<sup>33</sup>

## V. EL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA

En el indagar de nuestra historia, se encuentran normas relativas al trabajo desde que Venezuela era parte del imperio español, así, aquellas leyes reflejaban el mismo principio intervencionista que habría de mover después al Derecho del Trabajo; la protección del Estado al trabajador, en ese contexto el trabajador indio. Con el advenimiento de la República, los antecedentes contenidos en las leyes indianas pasaron al olvido y éstas empezaron a orientarse según los principios de la libertad del trabajo y el comercio. Caldera explica que ya en los orígenes de la república encontramos un importante precedente en la constitucionalización de las normas laborales en el Código Constitucional de Barcelona Colombiana o Constitución de la Provincia de Barcelona de 1811.<sup>34</sup>

Pero, aunque en el transcurso del Siglo XIX e inicios del Siglo XX es posible hallar normas de naturaleza laboral, no es hasta el 23 de julio de 1928 que se promulga la primera Ley del Trabajo, que permitió superar las disposiciones del Código Civil sobre arrendamiento de servicios que regía las relaciones laborales.

---

<sup>32</sup> Alfonzo-Guzmán, Rafael (1994).

<sup>33</sup> Caldera Rodríguez, Rafael. *Derecho del Trabajo*. 2<sup>da</sup> Edición, Librería "El Ateneo", Buenos Aires 1960.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

A pesar de lo anterior, el origen del Derecho Laboral venezolano contemporáneo lo constituye la Ley del Trabajo de 1936, la cual, con algunas reformas, se mantuvo en vigor hasta el 31 de diciembre de 1973, cuando se promulgó una nueva Ley Orgánica del Trabajo que se mantuvo vigente hasta el 19 de junio de 1997 la cual rigió la materia hasta el 07 de mayo de 2012, cuando se promulgó la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores y se complementa con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo.

Mientras la primera regula los vínculos laborales: las condiciones de trabajo y sus modalidades, la formación de los trabajadores, las organizaciones sindicales, las instituciones garantistas de los derechos y las sanciones, la segunda procura en el marco de un régimen de seguridad y salud en el trabajo, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

## VI. EL DERECHO MARÍTIMO

En ningún ámbito como el marítimo, opina Jiménez, lo aparentemente sencillo puede llegar a complicarse hasta el infinito.<sup>35</sup> Esta aseveración es, sin duda, exagerada empero no deja de tener fundamento. El estudio de la ciencia jurídica que regula los espacios y las actividades acuáticas ha sido abordado desde perspectivas diversas, diferenciando básicamente la actividad comercial relacionada al transporte de bienes y personas de la definición de los espacios acuáticos y el aprovechamiento de los mismos. Esta discrepancia ha implicado el uso de diferentes términos para tratar de precisar la ciencia jurídica responsable de la ordenación de los espacios y de las

---

<sup>35</sup> Jiménez Sánchez, Guillermo. *Lecciones de Derecho Mercantil*. Cuarta Edición, Tecnos, Madrid 1998.

actividades acuáticas. Entre las muchas expresiones que se han acuñado para tal fin destacan:

- a. Derecho del Mar;
- b. Derecho la Navegación; y
- c. Derecho Marítimo.

En el caso del Derecho Marítimo, precisa Fernández-Concheso, existen regulaciones de carácter público y de carácter privado que conforman un sistema unitario y orgánico.<sup>36</sup> González Lebrero, da una explicación del Derecho de la Navegación que bien puede entenderse encuadrada dentro de esta tendencia. Según explica este autor, el Derecho de la Navegación es la rama de la ciencia jurídica a través de la cual se estudia todos los hechos y relaciones que surgen del hecho técnico y económico de la navegación por agua, o se refieren a él, y por la otra, el sistema autónomo de normas jurídicas especiales que regulan todos esos hechos y relaciones.<sup>37</sup>

## VII. DELIMITACIÓN DEL DERECHO MARÍTIMO O DE LA NAVEGACIÓN

Arroyo considera que el concepto de una disciplina jurídica debe responder a dos cuestiones esenciales: el criterio que delimita la materia y la naturaleza de sus normas.<sup>38</sup> En esta línea de pensamiento consideramos que lo que determina la razón de ser de esta asignatura es la navegación, más allá del carácter marítimo o no de la misma. Siendo así, y siguiendo a este autor, la empresa de la navegación, su titular y el buque son los elementos centrales de esta materia.

---

<sup>36</sup> Fernández-Concheso, A. *Régimen Administrativo de la Navegación*. Ediciones Marítimas Venezolanas, Caracas 1993.

<sup>37</sup> González Lebrero, R. *Manual de Derecho de la Navegación*. 3ª Edición, Editorial Depalma, Buenos Aires 1979.

<sup>38</sup> Arroyo, Martínez, Ignacio. "El Derecho de la Navegación". En *Curso de Derecho Mercantil II*. Estudio Colectivo, Civitas, Madrid 2001.

Simone, en tanto, estima que con idea de encerrar, en la unicidad de su significado, un contenido amplio y omnicompreensivo, que el Derecho de la Navegación es el conjunto de reglas jurídicas (normas y principios) que regulan los sujetos, los bienes y las relaciones derivadas de la navegación o en ocasión de la misma, cualquiera sea el medio, lugar o propósito con que se realicen y que posibiliten su efectiva realización.<sup>39</sup>

En desarrollo de dicho planteamiento este autor expone:

Como el derecho de la navegación no es una construcción abstracta o ideal, sino que resulta un conjunto orgánico, vivo, de reglas jurídicas, está formado por normas jurídicas (preceptos jurídicos de derecho público y privado, jurisprudencial o derecho judicial, como también prácticas judiciales impuestas por la costumbre), y por principios jurídicos (que tienden al funcionalismo de la materia que integran su plexo sistemático) que regulan los sujetos (armador, transportador, fletante, fle-tador, capitán, tripulante, agente marítimo, auxiliador, auxiliado, aseguradora, asegurado, etc., que actúan como centro de imputación de las pertinentes relaciones jurídicas), los bienes (que trascienden por su individualización, habilitación, inscripción y, aun mediante el reconocimiento de una nacionalidad) y las relaciones jurídicas (por actos vinculantes *ex contractu*, o por violaciones *ex delicto* y *ex quasi delicto*) derivadas de la navegación (que consiste en el traslado de buques en el agua) o en ocasión de la misma (al darse antes o después del comienzo y fin de este traslado del buque en el agua), cualquiera que sea el medio (buques con propulsión propia o sin ella), el lugar (espejos de aguas marítimas, fluviales o lacustres) y el propósito (comercia, de servicios, científicos, deportivo, de placer, etc.) con que se realice, y que posibilitan su efectiva navegación...<sup>40</sup>

Es útil precisar que, en Venezuela, bajo la influencia del Código de Comercio, usualmente se ha empleado el término Derecho Marítimo en vez de Derecho de la Navegación. Pero, en realidad esta puntualización va teniendo cada día menos importancia pues, como explica Chami, aun cuando ambos

---

<sup>39</sup> Simone, Oswaldo Blas. *Compendio de Derecho de la Navegación*. Depalma, Buenos Aires 1987.

<sup>40</sup> Simone (1987).

son imprecisos, las locuciones Derecho de la Navegación y Derecho Marítimo se utilizan indistintamente.<sup>41</sup>

## VIII. RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO MARÍTIMO

Existe una relación imprescindible entre el buque y las personas físicas encargadas de tripularlas. Cuando estos tripulantes trabajan bajo relación de dependencia, se establece un vínculo de naturaleza laboral, que importa tanto al Derecho del Laboral como al Derecho Marítimo.

El Derecho social de los marinos, dice Chaumette, es más antiguo que el de los trabajadores terrestres. Ya desde el Siglo XVII Francia asumió la función de tutelar a la Gente de Mar.<sup>42</sup>

Así, por ejemplo, los Roles de Oleron regulaba las raciones que debían de darse a los tripulantes:

Los marinos de las costas de Bretaña no deben tener más que una comida por día por la razón que tienen bebida, vino, a la ida y al regreso; y los de Normandía deben tener dos comidas diarias, por cuanto el capitán sólo los provee de agua a la ida; pero desde que el marino a una tierra donde haya vino, el capitán debe proporcionárselo.<sup>43</sup>

Cervantes, siguiendo esta misma línea de pensamiento, excogita que, como en otros tantos aspectos de la historia jurídica, el Derecho Marítimo también es pionero en la creación de instituciones que son básicas en el Derecho Laboral contemporáneo, tales como los privilegios laborales, la indemnización

---

<sup>41</sup> Chami, Diego. *Manual de Derecho de la Navegación*. Abeledo Perrot, Buenos Aires 2010.

<sup>42</sup> Chaumette, Patrick. "Le Droit du Travail des Gens de Mer en Chantier". En: *Cuestiones Actuales de Derecho Laboral Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria, 2006.

<sup>43</sup> Citado por: Romero Basaldua, Luis. *Gente de Mar. Contrato de Ajuste*. Lerner Editora S.R.L., Buenos Aires 2008.



por riesgos del trabajo e indemnización a los herederos por muerte del tripulante.<sup>44</sup>

El armador, responsable último de la navegación del buque es, a la vez, el patrono de la relación laboral que éste establece con el capitán, los oficiales y los marinos.

Este nexo, gobernado por el Derecho del Trabajo, fundamentalmente en lo atinente al contrato de enrolamiento y, en general, a todas las condiciones laborales, es también regido por el Derecho Marítimo en lo tocante a la disciplina, la formación, titulación, guardia, y a las gestiones náutica y comercial. Entre estos, los asuntos inherentes a la seguridad marítima interesan tanto a lo laboral como a lo marítimo pues afectan de distinta manera a cada una de estas áreas del Derecho.

Precisar el concepto de buque y determinar en cuáles se aplica el régimen especial de trabajo previsto en la ley es necesario pues, como asevera Álvarez, el buque constituye el eje del Derecho Marítimo ya que, en torno a él, giran todas las instituciones que conforman esta disciplina.<sup>45</sup>

Entre estas instituciones está el trabajo marítimo debido a que, con la excepción de los vehículos autónomos marinos, que no son tripulados, todas las demás naves y accesorios de navegación tienen que ser marineradas.<sup>46</sup>

---

<sup>44</sup> Cervantes de Ahumada, Raúl. *Derecho Marítimo*. Editorial Porrúa, México 2004.

<sup>45</sup> Álvarez Ledo, Tulio. *Derecho Marítimo*. Tomo I, Segunda Edición, Senpress, Caracas 2007.

<sup>46</sup> Gayán Rodríguez, Eloy y Pernas García, José. *Una Aproximación Jurídica a los Vehículos Autónomos Marinos*. Instituto Universitario de Estudios Marítimos, La Coruña 2009. Este tema, novedoso, tiene que ser tomado en cuenta en el contexto del Derecho Marítimo actual porque con el tiempo los VAM serán usados con más profusión y, por tanto, se presentarán problemas que acarrearán consecuencias jurídicas. En el trabajo que citamos, los autores explican que las características de los vehículos autónomos marinos (VAM) son: los vehículos no tripulados que operan en el medio marino, no mecánicamente ligados ni controlados por un buque, submarino o plataforma, capaz de operar sin vínculos físicos, ni ninguna otra forma de control directo (aunque sean

Cesar y Bothelo indican que el Derecho del Trabajo Marítimo y Portuario del Siglo XXI está marcado por su formación racional y sistemática del paradigma de la sociedad postmoderna, la cual se caracteriza por el conocimiento científico y el capital intelectual, influenciado por el pluralismo y por un alto nivel de complejidad social, debido a la revolución tecnológica, la globalización económica y los medios de comunicación.<sup>47</sup>

Bajo la perspectiva del postmodernismo estudiamos el tema del Derecho Laboral Marítimo en el presente trabajo.

## **IX. CONCEPTO DE DERECHO LABORAL MARÍTIMO O DERECHO LABORAL DE LA NAVEGACIÓN**

Aun cuando Malvagni considera que puede hablarse de un Derecho Laboral de la Navegación, entendiendo por tal al conjunto de normas que rigen el trabajo que se presta a bordo, de los buques que no sean de guerra o que no estén afectados a servicios públicos de índole comercial considero que el Derecho Laboral Marítimo no existe como ciencia autónoma y que, en todo caso es una parte especial del Derecho del Trabajo y, en tal sentido, su estudio y tratamiento están sometidos a la metodología y principios de éste.

No obstante lo anterior, y en el entendido de que no constituye una rama autónoma del derecho, por motivos prácticos es conveniente el uso del término y, por tanto, en este ámbito, entendemos que el Derecho Laboral Marítimo es el área especial del Derecho Laboral que regula el trabajo que

---

capaces de recibir información y actuar bajo instrucciones), capaz de moverse en el agua mediante una fuente de propulsión propia, capaz de tomar decisiones a bordo (autonomía), puestos en funcionamiento para operar de modo autónomo y hecho a mano.

<sup>47</sup> Cesar, Marco Antonio y Botelho, Martinho. "Las Modificaciones Legales en el Régimen Jurídico del Trabajo Marítimo y Portuario en Brasil. La Consolidación de las Leyes del Trabajo. De 1943 hasta la Actualidad, 2016". <http://www.xcrame2016.com/es/wp-content/uploads/2016/09/Marco-Villatore-Trab-maritimo-Brasil.pdf>.

presta la Gente de Mar a bordo de buques, accesorios de navegación y plataformas acuáticas no afectados al servicio público o a la defensa nacional y, así mismo, cuando analicemos los problemas de Derecho Internacional Privado que se presentan con ocasión de la navegación nos referiremos al Derecho Laboral Marítimo Internacional Privado.

## X. RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO MERCANTIL

Cabanellas, cree que el Derecho Marítimo es el conjunto de reglas jurídicas referentes a los diversos derechos y obligaciones que surgen de la navegación y, especialmente, del transporte de pasajeros o mercaderías en buques. Añade, además que tradicionalmente integra parte del Derecho Mercantil.<sup>48</sup>

Con relación al indudable vínculo que tiene la actividad comercial marítima con la laboral, vale la pena citar a Góndola, quien cree que una excelente forma de intentar la clasificación del Derecho Laboral Marítimo, consiste en exponer el problema terminológico debatido a nivel doctrinal sobre esta materia, el estudio de su evolución desde su ubicación histórica en el Derecho Privado (Mercantil) hasta su establecimiento en el Derecho Social con el surgimiento del Derecho Internacional del Trabajo ayudará a reconocer cabalmente la naturaleza jurídica de esta rama del derecho lo que servirá de paradigma en el desarrollo de los diversos temas que se abordan a lo largo de este trabajo.<sup>49</sup>

El criterio mercantilista de Derecho Marítimo, fue popularizado en los años cincuenta del siglo pasado por Garrigues,

---

<sup>48</sup> Cabanellas, G. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo III, 18<sup>a</sup> Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

<sup>49</sup> Góndola M, José de Jesús. *La Naturaleza Jurídica del Régimen Laboral Marítimo*. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Panamá 2004. <http://www.sibiup.up.ac.pa/bd/captura/upload/34779g58n.pdf>.

quien señalaba que la inclusión del Derecho Marítimo en el Código de Comercio comportaba su incorporación al Derecho Mercantil.<sup>50</sup>

Esta visión, en su momento, tuvo gran importancia, tanto en lo legislativo como en lo académico y, aun hoy, cuando hay parte de la doctrina que concentra el estudio de la materia circunscribiéndose a los temas comerciales. Empero, esta concepción, a pesar de su raigambre, ha sido rebatida en los últimos años. Tal cuestionamiento responde fundamentalmente al carácter dinámico de los hechos que ocurren en los espacios acuáticos y como consecuencia de las actividades que en ellos se realizan. Un dinamismo que, sin duda, debe asociarse tanto al desarrollo tecnológico en materia naval como a las modernas formas de utilización de los espacios acuáticos y costeros y que se encuadran en el hecho técnico de la navegación.

De esta manera, va conformándose una idea más amplia que incluye tanto las relaciones de Derecho Marítimo Privado, comercial y no comercial, como las regulaciones administrativas e internacionales que afectan el tráfico marítimo y la explotación de recursos en los espacios acuáticos. Justamente, Ignacio Arroyo al prologar el Manual de Derecho de la Navegación Marítima de José Luís Gabaldón García y José María Ruiz Soroa explica el proceso que permite entender que los diferentes aspectos jurídicos que conforman lo marítimo trascienden lo estrictamente mercantil para abarcar otros de carácter privado y público.<sup>51</sup>

Desde una perspectiva histórica, el Código de Comercio regulaba todo lo concerniente al comercio marítimo y dentro de éste, el contrato de enganche, regulación ésta, que en sí misma, establecía un régimen especial para los trabajadores marítimos que va a imperar hasta la abrogación del Libro Se-

---

<sup>50</sup> Garrigues, J. *Curso de Derecho Mercantil*. Tomo II, Octava Edición, Imprenta Aguirre, Madrid 1983.

<sup>51</sup> Gabaldón, J. y Ruiz, J. *Manual de Derecho de la Navegación Marítima*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid, Barcelona 1999.

gundo del Código de Comercio por la Ley de Comercio Marítimo en el año 2001. Por esta razón, al analizar la naturaleza jurídica del contrato de enganche se ha presentado la duda sobre si su ésta es mercantil o laboral. Discusión ésta, que como se verá más adelante se ha decantado por la segunda solución.

## **XI. RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO ADMINISTRATIVO**

En las sociedades democráticas, el principio que rige las relaciones entre los particulares es el del respeto a la autonomía de la voluntad, que implica que las partes en un contrato pueden hacer todo aquello que deseen salvo aquello que esté expresamente prohibido por la ley. Esta limitación a la libertad contractual tiene un doble sentido político y social, pues busca evitar que, en una negociación, en la cual pueda estar interesado el orden público una de las partes aproveche una posición de dominio para imponerse sobre otra más débil. El trabajo, como hecho social, importa al Estado y a la sociedad y, por tanto, la desregularización absoluta de las relaciones laborales podría derivar en alteraciones sociales. Por esta razón el estado, a través de leyes y reglamentos, sin dejar de respetar los derechos individuales, entre los que se encuentra la libertad contractual, interviene para morigerar ciertas condiciones de empleo, como, por ejemplo, estableciendo un salario mínimo, el disfrute obligatorio de vacaciones o el pago de horas extraordinarias.

Esta intervención estatal en los vínculos de trabajo entre los particulares se realiza a través de normas de esencia laboral pero también con regulaciones de naturaleza administrativa, pues, además del trabajo, en el empleo pueden existir otros intereses que ameriten la tutela jurídica.

En el ámbito marítimo encontramos que la Seguridad Marítima es un bien jurídico tutelado que se vincula de múltiples maneras con las relaciones que se presentan entre la Gente de Mar y el Capitán, los armadores y terceros, entre los que

por cierto se encuentra el propio Estado. Así, por ejemplo, la determinación y certificación de una tripulación mínima de seguridad atañe a Seguridad Marítima pero también a las condiciones de trabajo, al igual que el sistema de formación, titulación y guardias y el régimen de disciplina de a bordo.

Más allá de su indudable importancia para el desarrollo de la actividad laboral, los aspectos antes mencionados están disciplinados por Convenios Internacionales y normas de naturaleza administrativa, principalmente contenidas en la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos y la Ley de Marinas y Actividades Conexas.

En conclusión, el análisis del régimen del trabajo marítimo implica tomar en cuenta diferentes áreas del Derecho, tales como el marítimo, el laboral, el mercantil, el administrativo, el internacional público, el internacional privado y el penal.

## **CAPÍTULO II**

### **EL BUQUE Y EL TRABAJO A BORDO**

- I. CONCEPTO
- II. DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL DE BUQUE
- III. NATURALEZA JURÍDICA DEL BUQUE
- IV. EL BUQUE COMO OBJETO
- V. LA PERSONIFICACIÓN DEL BUQUE
- VI. EL BUQUE COMO BIEN MUEBLE
- VII. LA NACIONALIDAD DEL BUQUE
- VIII. EL BUQUE COMO INSTITUCIÓN TOTAL

#### **I. CONCEPTO**

El trabajo marítimo, se presta a bordo de buques, sean estos de navegación fluvial, lacustre o marítima y sea que estén destinados al tráfico marítimo, la pesca u otros tipos de actividades primarias por eso, antes de proseguir este estudio es necesario precisar que se entiende por buque y como se presentan las relaciones laborales a bordo del mismo.

No obstante su trascendencia, dentro del Derecho Marítimo la conceptualización del buque ha sido y sigue siendo una labor complicada pues se ha pretendido y aun se procura incluir en un solo concepto las naves que se desplazan con propulsión propia y los que no, las que están destinadas a la navegación marítima y las reservadas para la lacustre y la fluvial, los de gran porte y los de pequeñas dimensiones, los que realizan transporte, los que trabajan en la producción y los orientados a la investigación o formación de recursos huma-

nos. Por esto, es tan necesario como conveniente mostrar y explicar las diferentes concepciones que se han formulado para explicar que es una nave.<sup>52</sup>

Fontestad piensa que resulta complicado dar un concepto unitario de buque dada la diversidad de textos normativos de muy diferente índole que, de forma general o, a sus propios efectos, recogen entre su articulado la definición del mismo.<sup>53</sup> Pierre, por su parte, explica que el vocablo *navi* o *navium*, que utilizaron los romanos en la *De Lege Rhodia de Iactu* y en el *nauticum foenus* y los emperadores bizantinos en el Libro III de *Las Basílicas*, la *nau* de los Roles de Oleron y del Consulado del Mar, la *nao* usada en las siete partidas, designan hoy a toda embarcación apta para flotar y ser conducida por agua o, diciéndolo de una manera académica, la embarcación en general.<sup>54</sup> La Academia de la Lengua Española, entiende por buque al barco con cubierta que, por su tamaño, solidez y fuerza, es adecuado para la navegación o empresas marítimas de importancia.<sup>55</sup> En tanto que Brown lo define como cualquier embarcación que esté propulsada por medios que no sean remos, se excluyen por lo general pequeños veleros.<sup>56</sup>

Se puede observar que en las definiciones anteriores se tomó en cuenta la adecuación de la embarcación para la navegación marítima o el medio de propulsión como carácter determinante.

---

<sup>52</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. "Análisis Jurídico del Concepto de Nave o Buque". En: *Doctum. Revista Venezolana de Investigación y Postgrado de la Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante*, Volumen 1, N° 1, Magraphi, Caracas 1998.

<sup>53</sup> Fontestad Portalés, Leticia (S/f). "El Transporte Marítimo de Mercancías y sus incidencias procesales". Tesis doctoral, Universidad de Málaga. <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16698836.pdf>.

<sup>54</sup> Pierre Tapia, Oscar. *El Comercio Marítimo según el Código de Comercio Venezolano*. Editorial Sucre, Caracas 1985.

<sup>55</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. 2º Vigésima Segunda Edición, Espasa, Barcelona 2201.

<sup>56</sup> Brown, R. H. *Diccionario de Términos Marítimos en Seguros*. 4ª Edición, Editorial Mapfre, S. A., Madrid 1962.



De acuerdo a Landáez, cuando la identificación del tráfico marítimo se toma como el elemento determinante para identificar a un buque se conoce en doctrina como *Tesis de Guidi*, en tanto que, cuando lo relevante es la autonomía de propulsión, se está en presencia de la *Tesis de Bisaldi y Manara*.<sup>57</sup>

Hasta que entraron en vigor las leyes acuáticas, en nuestro ordenamiento se había asumido, de manera simultánea y contradictoria, ambas tesis. Así, el concepto de buque que aportaba el Código de Comercio asumía la navegación marítima como el elemento esencial para identificar al buque en tanto que, por el contrario, en la Ley de Navegación se entendía que lo fundamental era que éste contara con medios propios de propulsión.

La Ley de Marinas y Actividades Conexas resolvió esta discordancia y unificó el criterio al estipular:

Artículo 17: Se entiende por buque toda construcción flotante apta para navegar por agua, cualquiera sea su clasificación y dimensión que cuente con seguridad, flotabilidad y estabilidad. Toda construcción flotante carente de medio de propulsión, se considera accesorio de navegación.<sup>58</sup>

## II. DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL DE BUQUE

Esta norma ha sido objeto de análisis por la Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia, la cual interpretó el concepto de buque de la siguiente manera:

Antes de la promulgación de las nuevas leyes marítimas venezolanas, teníamos varias definiciones, todas ellas deficientes, por cuanto fallaban en el propósito de determinar el concepto apropiadamente; así tenemos que el Código de Comercio se fundamentaba, exclusivamente, en la destinación, mientras que la Ley de Navegación se basaba en la autopropulsión. En

---

<sup>57</sup> Landaez Otazo, Leoncio. *Derecho Marítimo Venezolano*, Editorial Sucre, Caracas 1986.

<sup>58</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Marinas y Actividades Conexas. Gaceta Oficial N° 6.153 de 18 de noviembre de 2014.

este orden de ideas, para citar el ejemplo más claro, encontramos que una gabarra que transporta mercancías no era un buque, ni para el Código de Comercio, ni para la Ley de Navegación, por carecer de autonomía de movimientos; en cambio si se considera buque, como veremos, en las Reglas de La Haya.

La nueva legislación marítima, siguiendo la tendencia de las convenciones internacionales y las más modernas legislaciones nacionales, eliminó, en primer lugar, la multiplicidad de acepciones manteniendo, exclusivamente, el término “buque”, el cual define como “...toda construcción flotante apta para navegar por agua, cualquiera sea su clasificación y dimensión que cuenten con seguridad, flotabilidad y estabilidad. Toda construcción flotante carente de medio de propulsión, se considera, accesorio de navegación.”

La redacción original de la definición resultaba más apropiada a los fines de evitar que se pudieren generar confusiones en la interpretación de las disposiciones legales contenidas en las distintas leyes sobre la materia; en efecto: todas las normas de la Ley de Comercio Marítimo, Ley General de Puertos y la misma Ley General de Marinas y Actividades Conexas, están referidas al término ‘BUQUE’; en tal sentido resultaba más apropiado incluir en el artículo 18 (clasificación de buques) un literal que expresara: “ ...

‘...4....d. Accesorios de Navegación: toda construcción flotante carente de medio de propulsión...’

Es necesario enfatizar que, para la legislación venezolana, el término buque se define como “...toda construcción flotante apta para navegar por agua...”, el señalamiento sobre ‘accesorios de navegación’ sólo establece una diferenciación entre ‘buques’ con o sin medio de propulsión; la propia redacción del artículo evidencia tal circunstancia: “... se considera accesorio de navegación...”. A mayor abundamiento cabe señalar el contenido del artículo 4 *eiusdem*:

Artículo 4. *Todo buque nacional y los extranjeros, así como también los hidroaviones cuando se encuentren posados en el espacio acuático nacional, están sometidos a esta Ley, en cuanto sea aplicable.*

Están sometidos, además, a esta Ley cualquier construcción flotante apta para navegar, carente de propulsión propia, que opere en el medio acuático o auxiliar de la navegación, pero no

destinada a ella, que se desplace por agua. En el evento que ésta se desplace para el cumplimiento de sus fines específicos con el apoyo de un buque, será considerada buque, y por lo tanto deberá cumplir con todas las regulaciones previstas en la ley.

La redacción del artículo transcrito supra, evidencia:

- a. La Ley es aplicable a todo buque.
- b. En el aparte único se extiende la aplicación a "...cualquier construcción flotante apta para navegar, carente de propulsión propia, que opere en el medio acuático o auxiliar de la navegación, pero no destinada a ella, que se desplace por agua...". Es decir: aún el caso de las construcciones flotantes no destinadas a la navegación (plataformas de perforación, casas flotantes, diques flotantes, etc.), serán consideradas buque, cuando se desplacen en el agua.
- c. Por vía de consecuencia, las gabarras, que son construcciones flotantes aptas para navegar y siempre están destinadas a la navegación son, en todo momento buques.

Habida cuenta de lo expresado queda demostrado que, el término es aplicable, tanto a buques con medios fijos de propulsión como sin ellos; de navegación interior o marítima; afectados a servicios comerciales o no."<sup>59</sup>

Entonces, esta definición abarca todas las naves pertenecientes a la Marina Nacional.<sup>60</sup>

En otro orden de ideas, nuestra legislación establece diferencias en cuanto a la destinación de las naves. Con relación a su nacionalidad, los buques son extranjeros o venezolanos, en cuanto a sus propietarios, públicos o privados, en cuanto su

---

<sup>59</sup> Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Tecnóvalvas vs. Petrolago. N° AVOC.00311 de 15 de abril de 2004.

<sup>60</sup> El Artículo 2 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas determina que Artículo 2 la Marina Nacional comprende los buques de la Fuerza Armada Nacional, la Marina Mercante con el transporte marítimo, fluvial y lacustre nacional e internacional de bienes y personas, la marina de pesca, de turismo, deportiva, recreativa y de investigación.

arqueo, según sean de más o menos 500 unidades de arqueo y en cuanto a su destinación en mercantes, pesqueros, deportivos, recreativos y de investigación. Estas particularizaciones, como se verá posteriormente, van a tener relevancia a la hora de establecer la regulación laboral aplicable a cada tipo de embarcación.

### III. NATURALEZA JURÍDICA DEL BUQUE

El encuadramiento dogmático de la naturaleza jurídica de la nave debe estudiarse tomando en cuenta, por una parte, la esencia objetiva y no subjetiva de la nave pues el buque es un objeto, un bien mueble para ser más preciso y no un sujeto de derechos aun cuando en algún momento se haya discutido la posibilidad de la existencia de la personalidad del buque.

En otro orden de ideas, es necesario acotar que las obligaciones que se originen por la actividad del buque son de carácter real y no personal y, por tanto, sus acreedores pueden perseguir al buque independientemente de quien sea su propietario salvo que la transferencia de propiedad de la nave se haya concretado como consecuencia de una sentencia judicial definitivamente firme.

La Corte Suprema de Justicia de Panamá, resolvió dentro del proceso ordinario que Vicente Soler Porras seguía en contra de la sociedad venezolana VENATUN, S. A, analizando la legislación vigente en Venezuela en 1990, lo siguiente:

La legislación venezolana aplicable al caso controvertido, en sus artículos 613 y 678 del Código de Comercio pauta que:

Las naves son consideradas como bienes muebles, sin embargo, ellas responden de las deudas del propietario privilegiado sobre la misma nave, y pueden ser perseguidas en poder de tercero por los respectivos acreedores.

La nave y el flete están especialmente afectados a los salarios de la tripulación y a las indemnizaciones a que esta tenga derecho.

El artículo 42 del Reglamento de la ley del Trabajo de Venezuela señala:

En caso de sustitución de patrono, los juicios laborales pendientes para la fecha de la sustitución continuarán su curso hasta que se dicte sentencia definitivamente, pudiendo ésta ejecutarse indistintamente contra el patrono sustituido o el sustituto.

En base a estas normas el bien mueble puede ser perseguido en manos de un tercero, lo cual significa que el embargo a la M/N NAPOLEÓN se debió ser levantado.<sup>61</sup>

#### IV. EL BUQUE COMO OBJETO

Matilla expone que:

Los buques son únicamente las construcciones destinadas al transporte marítimo o de pasajeros; a la captura y extracción con fines comerciales de pescado u otros recursos vivos y las de apoyo y suministro de plataformas petrolíferas; las embarcaciones, las construcciones destinadas a los servicios de puerto, las destinadas a actividades deportivas o de recreo, aunque de hecho se exploten con fines lucrativos, y las auxiliares de pesca o de explotaciones de acuicultura, y los artefactos navales, desde luego, las plataformas de extracción petrolífera y diques flotantes y, en general, las construcciones todas que no pueden navegar.<sup>62</sup>

En principio esta explicación es útil, pues fija la idea del buque como objeto, sin embargo, no aceptable del todo en Venezuela, pues, en nuestro país no se puede considerar como buque en sentido propio o específico una construcción no apta para navegar.

No obstante lo anterior, el tráfico jurídico de la nave se asienta en un registro público está matriculada por el Estado y

---

<sup>61</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Siete (7) de febrero de Mil Novecientos Noventa y Uno 1991.

<sup>62</sup> Matilla Alegre, Rafael. *El Naviero y sus Auxiliares. El Buque*. J. M. Bosch Editor, S. A., Barcelona 1995.

posee algunos atributos propios de las personas: tiene nombre, nacionalidad, domicilio y como dice Ripert, puede poner pleito o él mismo litigar.<sup>63</sup>

## V. LA PERSONIFICACIÓN DEL BUQUE

Como advertimos arriba, las peculiaridades de la nave han llevado incluso a proponer su personalización. En tal sentido Álvarez refiere que, el Congreso de Génova de 1892, adoptó el principio de la personalidad jurídica de la nave pero tal determinación ha sido fuertemente criticada por la más autorizada doctrina y rechazada por todas las legislaciones.<sup>64</sup>

Arjona, a su vez, expone que: “Las leyes en general han considerado siempre a la nave como una individualidad jurídica, concediéndole una nacionalidad y señalándole un domicilio. Bajo este ángulo visual, la nave puede ser configurada como una persona.”<sup>65</sup>

Así, la personalización del buque es un tema controversial y aunque para algunos no pasa de ser una ficción, la verdad es, como expone Sabatino, que numerosa resulta la jurisprudencia emanada de las cortes norteamericanas que lejos de considerar dicho concepto como una mera ficción legal, lo han considerado como el fundamento de la acción *in rem* tan propia del Derecho Marítimo.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Ripert, Georges. *Compendio de Derecho Marítimo*. TEA, Buenos Aires 1954.

<sup>64</sup> Álvarez Ledo, Tulio (2007).

<sup>65</sup> Arjona Colomo, Miguel. *Derecho Internacional Privado*. Parte Especial, Bosch Casa Editorial, Barcelona 1954.

<sup>66</sup> Ver: Sabatino Pizzolante, José Alfredo (S/f). “Teoría de la Personificación del Buque y su Embargo Preventivo.” [www.sabatinop.com/articulos/articulo23.doc](http://www.sabatinop.com/articulos/articulo23.doc).

Sin embargo, es sobre la Teoría de la Personificación del buque que queremos concentrarnos, pues la misma resulta fundamental para comprender el alcance y justificar la existencia de la *actio in rem* en el Derecho Marítimo. Considerado por algunos doctrinarios (Gilmore &

La resolución de esta polémica es relevante en materia laboral a la hora de determinar si el buque puede ser o no patrón o si la nave tiene responsabilidades con los trabajadores y por los créditos privilegiados que pueden tener los trabajadores de a bordo sobre la nave.

---

Black, *The Law of Admiralty*, 2d. Ed. 1975) como una mera ficción legal, la verdad es que numerosa resulta la jurisprudencia emanada de las cortes norteamericanas que lejos de considerar dicho concepto como una mera ficción legal, lo han considerado como el fundamento de la acción *in rem* tan propia del Derecho Marítimo. La lectura de algunas decisiones sobre el concepto de la personificación del buque, tomadas de un excelente trabajo de Alex T. Howard, Jr. (*Personification of the Vessel: ¿Fact or Fiction?*, *Journal of Maritime Law and Commerce*, Vol. 21, Nº 3, July 1990) reafirma su importancia. Así, en el caso *Tucker vs. Alexandroff*, la Corte Suprema de los EE.UU explicaría: “Una nave nace cuando es botada al agua, y ella vive tanto como su identidad es preservada previo a eso, ella es un mero cúmulo de madera y hierro - una pieza ordinaria de propiedad personal... Con su bautismo ella recibe su nombre, y desde el momento en que su quilla toca el agua es transformada y llega a ser un sujeto de jurisdicción marítima. Ella adquiere una personalidad propia; llega a ser competente para contratar, y es individualmente responsable por sus obligaciones, sobre las que ella puede demandar en nombre de su propietario, y ser demandada en su propio nombre”. (Traducción Libre, 183 U.S. 424 (1902)). En *Amstar Corp. vs. S/S Alexandros T.*, al reconocer el concepto de la personificación de la nave, la Corte diría: “La Nave misma es vista como el obligado sea o no que el propietario también lo esté. El derecho marítimo sustantivo confiere al poseedor de un privilegio marítimo suficiente interés en la nave para defenderla como seguridad, y finalmente sujetarla a condenación (condena) y venta para satisfacción del privilegio. El arresto de la nave en el procedimiento *in rem* está dirigido a ese fin. El privilegio y el procedimiento *in rem* son por consiguiente, correlativos -donde uno existe, el otro puede ser ejercido y no en caso contrario” (Traducción Libre, 664F 2d. 904, 1981 AMC2697(4th Cir. 1981)). Mientras que en *Merchants National Bank of Mobile vs. the Dredge General Gillespie*, fue sentenciado: “El privilegio marítimo tiene su base de una manera sustancial en el histórico y teórico concepto de la personificación, una nave es responsable como tal por sus actos ilícitos y contratos, aun cuando su propietario pueda o no serlo...”. (Traducción Libre, 663 F 2d 1338, 1982 AMC1 (5th Cir. 1981).

Coincidimos con Brunetti quien precisa que la nave sólo puede ser objeto de derechos.<sup>67</sup> De la misma manera, en nuestro ordenamiento el buque es una cosa, un bien mueble, carente de personalidad jurídica y, por tanto, no puede tener el tratamiento jurídico de persona.

En Sentencia del Tribunal de Primera Instancia Marítimo, el juzgador considero:

En este sentido, el artículo 15 de la Ley de Comercio Marítimo establece: “Las acciones derivadas de esta Ley podrán intentarse contra el buque y su Capitán, sin que sea necesario mención alguna sobre el propietario o armador” (Subrayado nuestro).

El mencionado artículo 15 crea una ficción legal al darle una personalidad jurídica al buque, en virtud del particularismo del derecho marítimo, y en vista de que muchas veces resulta imposible la identificación del armador o propietario. Omissis.<sup>68</sup>

Más adelante esta misma decisión fija:

Por otra parte, cuando el legislador permitió que las acciones pudieran intentarse contra “el buque y su Capitán”, pretendía que teniendo el Capitán la representación prevista en el artículo 18 de la Ley de Comercio Marítimo, se comunicara, conforme al artículo 19 *eiusdem*, con el armador o propietario del buque para que éstos se apersonaran a los fines de ejercer sus defensas en el juicio.<sup>69</sup>

En otra decisión de este mismo tribunal, se niega de plano la personalidad del buque:

A este respecto, la previsión contenida en el artículo 15 antes transcrito, debe ser interpretada de forma restringida, puesto que contempla una ficción jurídica según la cual se puede de-

---

<sup>67</sup> Brunetti, Antonio. *Derecho Marítimo Privado Italiano*. Tomo I, Bosch, Casa Editorial, Barcelona 1950.

<sup>68</sup> Sentencia del Tribunal de Primera Instancia Marítimo con competencia nacional. Exp. 2007-000147 de 11 de enero de 2007. (Corlanca Benítez C. A vs. Princess Kelly 28).

<sup>69</sup> *Ibidem*.



mandar a un bien sin personalidad jurídica, como sería el buque, y a su Capitán, quien en realidad es un dependiente del armador de la embarcación, lo que puede dar lugar a la vulneración del derecho a la defensa que corresponde al propietario o armador del buque, consagrado en el artículo 49 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 15 del Código de Procedimiento Civil, habida cuenta de la obligación del Capitán de informarles de toda acción y medida judicial que afecte al buque, a tenor de lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley de Comercio Marítimo, que persigue que éstos se incorporen al juicio para ejercer la defensas que creyeren pertinentes. En este sentido, el autor Aurelio Fernández Concheso, en su obra *El Procedimiento Marítimo Venezolano*, Caracas 2006, página 80, señaló lo siguiente:

“El artículo 15 de la Ley de Comercio Marítimo se puede accionar contra el capitán y el buque. Pero es de destacar que el hecho que la citada norma permita accionar contra el buque no permite afirmar que la Ley de Comercio Marítimo instituya lo que en otras jurisdicciones, sobre todo las *common law* o de inspiración anglosajona como Panamá, se conoce como acción *in rem*, esto es, una acción directa contra el buque independientemente de persona alguna, lo cual implica atribuirle al buque condición de sujeto de derechos y obligaciones en sí mismo, cuestión que no reconoce el derecho venezolano ni puede deducirse de la existencia de privilegios sobre la nave, pues el artículo 15 exige que la acción contra el buque se proponga simultáneamente contra el capitán, lo cual impone un sustrato personal a la acción que la diferencia de la acción *in rem* propiamente dicha”.

Así las cosas, a los fines de la admisión de las demandas que sean incoadas en contra del buque, las mismas deben ser intentadas simultáneamente en contra del Capitán de la embarcación, tal como lo establece el artículo 15 de la Ley de Comercio Marítimo, el cual debe estar acreditado como tal, según se desprende del Rol de Tripulantes, al que se refiere el artículo 19 y siguientes de la Ley General de Marinas y Actividades Conexas.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Sentencia del Tribunal de Primera Instancia Marítimo con Competencia Nacional. Exp. 2011.000422 de 21 de octubre de 2011. (Chrysler de Venezuela L.L.C. vs. Corlanca Shipping Company de Venezuela, C. A.).

Luego, el buque no puede ser considerado patrono en las relaciones laborales que se presenten con ocasión del trabajo que se presta a bordo.

## VI. EL BUQUE COMO BIEN MUEBLE

Del concepto legal se desprende que el buque es un objeto, un bien mueble, que sin embargo es individualizable y, que, en algunos aspectos, pareciera tener caracteres de inmueble pues es un bien inscribible en un registro público e hipotecable. En tal sentido, a la luz de la legislación venezolana, podemos afirmar, que los buques son bienes muebles.

## VII. LA NACIONALIDAD DEL BUQUE

Como ya expusimos, el buque, a pesar de ser un bien mueble, tiene por disposición de la ley, nacionalidad. En tal sentido, una nave puede ser venezolana o extranjera.

Al tratar este tema Arjona explica que:

La nacionalidad de las naves debe ser única. La duplicidad respecto de la nave induciría peligrosamente a los capitanes a valerse, según el caso, de cualquiera de las dos leyes que entendiesen serles más favorables y en tiempos de guerra, a jugar con la posición de beligerante o de neutral. Sería, desde otro punto de vista, siniestra la suerte del crédito naval, porque la situación de los acreedores con privilegio de hipoteca sobre la nave, no puede ser regida más que por una sola ley, o sea la del pabellón; que es en realidad el signo distintivo aparente de su nacionalidad....<sup>71</sup>

Para ser venezolanos, los buques necesitan estar inscritos en el Registro Naval Venezolano o RENAVE, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 106 y 129 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas.

---

<sup>71</sup> Arjona (1954).

De acuerdo a lo que se desprende de la interpretación concatenada de los artículos 3 y 245 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y los artículos 1, 17, 18 numeral 1 literal a, 19 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas y 39 y 40 ordinal segundo de la Ley de Derecho Internacional Privado, las relaciones laborales que se establezcan, desarrollen o culminen a bordo de buques venezolanos están sometidas, en todo momento, a la jurisdicción de los tribunales laborales venezolanos y a las leyes de la República.<sup>72</sup>

Corresponde libremente a cada Estado establecer los parámetros y exigencias para otorgar su nacionalidad a un buque. En nuestro país, estos requisitos están establecidos en el artículo 130 de la LMYAC:

Artículo 130 LMYAC: Podrán inscribirse en Registro Naval Venezolano los buques que sean de:

1. Propiedad de ciudadanos venezolanos.
2. Propiedad de personas jurídicas venezolanas, debidamente constituidas y domiciliadas en el país.
3. Propiedad de inversionistas extranjeros que cumplan con las normas relativas a la participación de los capitales extranjeros, y que estén constituidos y domiciliados en el país.
4. Registro extranjero, arrendados o fletados a casco desnudo por período igual o superior a un (1) año por cualesquiera de las personas naturales o jurídicas a que se refieren los numerales 1, 2, y 3 de este artículo.
5. Los de registro extranjero dados en arrendamiento financiero a las personas naturales o jurídicas a que hace referencia los numerales 1, 2, y 3 de este Artículo.
6. Los buques construidos en astilleros nacionales, independientemente de la nacionalidad de su propietario.

---

<sup>72</sup> República de Venezuela. Ley de Derecho Internacional Privado. Gaceta Oficial N° 36.511 de 6 de agosto de 1998.

Los buques venezolanos, es decir, aquellos inscritos en el Registro Naval Venezolano, ya en propiedad o mediante arrendamiento financiero o arrendamiento a casco desnudo, están sometidos en todo momento a la jurisdicción de los tribunales venezolanos.

De esta forma, en virtud de lo dispuesto en el artículo 3 y 245 de la LOTTT las venezolanas están sometidas a las leyes venezolanas y cualquier disposición contractual que disponga lo contrario será considerada nula de absoluta nulidad, por ser el trabajo materia de orden público.

## VIII. EL BUQUE COMO INSTITUCIÓN TOTAL

Rodríguez-Martos, citado por Borrás, considera que:

En los barcos, una vez que una persona se ha hecho a la idea de que tiene que estar un tiempo largo lejos de la familia o de sus amigos, le es más fácil empezar a buscar alicientes a su alrededor, de manera que el tiempo se le haga más ameno. Ser marino no es simplemente ejercer una profesión, realizar un trabajo. El marino, por el hecho de vivir a bordo, de formar parte de una comunidad temporalmente aislada y en movimiento, adquiere una idiosincrasia propia. Cuando una persona embarca por primera vez, no solo tendrá que aprender un oficio (timonel, engrasador, etc.) o poner en práctica unos estudios teóricos que ha realizado (caso del oficial), sino que deberá aprender a vivir en un barco, deberá situarse en una comunidad muy estructurada, con diversos subgrupos y donde, además de la normas laborales legisladas, habrá una serie de hábitos que forman una subcultura.<sup>73</sup>

---

<sup>73</sup> Borrás Salla, Marc (S/f). "Organización del Tiempo Laboral Personal de los Buques Mercantes". Proyecto Final. De Carrera. Facultad de Náutica de Barcelona. Universitat de Catalunya. En: [https:// upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/16461/Memoria.%20Organizaci%C3%B3n%20del%20tiempo%20laboral%20y%20personal%20a%20bordo%20de%20los%20buques%20mercantes.pdf](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/16461/Memoria.%20Organizaci%C3%B3n%20del%20tiempo%20laboral%20y%20personal%20a%20bordo%20de%20los%20buques%20mercantes.pdf).

En este orden de ideas, el trabajo a bordo de los buques presenta una serie de particularidades que deben conocerse en orden de justificar la existencia de un régimen laboral especial.

Las tipicidades más importantes del trabajo de la navegación radican en el lugar de trabajo y en los riesgos inherentes al mismo.

El hecho de que el espacio laboral sea el buque obliga a desarrollar el trabajo fundamentalmente en dos espacios bien definidos, a saber, los acuáticos y los terrestres pero que por su característica implica la permanencia por largos períodos de tiempo a bordo. Al respecto Montiel concluye que:

El tripulante, cualesquiera que sean la jerarquía y la sección en que reviste -cubierta, maquinas, cámara, etc. -, convive en el lugar donde presta su trabajo. No hay "ingreso" o "egreso" cotidiano -salvo en algunas de las modalidades de la navegación portuaria o fluvial-, al lugar de trabajo o del lugar de trabajo, como ocurre, por ejemplo, en la fabricas, comercios, oficinas, etcétera."<sup>74</sup>

Definitivamente, la nave define la relación laboral que va a presentar esta actividad como una categoría excepcional que merece un tratamiento diferenciado de las demás.

En cuanto a los riesgos que corren los hombres de mar, vale la pena mencionar a Schoenbaum quien explica que bajo la ley de almirantazgo tienen acceso a derechos y recursos no acordados a otros trabajadores. La razón para ello, continúa explicando, se debe a una mezcla de tradiciones históricas y la constatación de que los marinos están obligados a soportar peligros y dificultades especiales.<sup>75</sup>

Aunque, Matilla difiere y cree que el trabajo personal marítimo a bordo reúne un conjunto de características específicas y esto, no tanto, porque se halle sujeto a los riesgos de la

---

<sup>74</sup> Montiel. Luis Beltrán. *Curso de Derecho de la Navegación*. Editorial Astrea, Buenos Aires 1976.

<sup>75</sup> Schoenbaum, Thomas. *Admiralty and Maritime Law*. Fourth edition. Thomson West, St. Paul 2004.

navegación, como pudo ser en otra época, como por las circunstancias en las que se desarrolla.<sup>76</sup>

Sin duda, el aspecto más resaltante que explica la existencia de este sistema excepcional de normas, es que el buque es a la vez el centro de trabajo eventual o permanente y lugar de habitación o residencia provisional del trabajador, mientras dure el período de servicio. Chami, las explica indicando que el marino allí trabaja, pero además duerme, se alimenta, descansa, pasa su tiempo de ocio. Además, este ambiente se complementa por desarrollarse en el medio acuático, lo que apareja un sometimiento a los riesgos y acaecimientos de la navegación.<sup>77</sup>

Esta doble condición, residencia y lugar de trabajo, da al buque un carácter de “institución total”:

Una institución total puede definirse como un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un periodo apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente.<sup>78</sup>

En esta definición se evidencian tres elementos: a) el espacial, el lugar de residencia y trabajo en el cual se desarrolla la vida cotidiana del marino y en el cual, sus miembros se ven apartados de la vida exterior, b) el temporal: La permanencia del marino debe tener una duración más o menos extensa; y c) debe existir una administración formal.

Lachman, quien también afirma que el lugar de labor es lo que caracteriza al trabajo marítimo, agrega que:

Además de todos los tecnicismos, la movilidad de los buques plantea también problemas administrativos tales como los que ocurren en la realización de las inspecciones del trabajo, las cuales no se pueden efectuar con la frecuencia que se realizan

---

<sup>76</sup> Matilla Alegre, Rafael (1995).

<sup>77</sup> Chami, Diego Esteban (2010).

<sup>78</sup> Rodríguez-Martos, Ricardo. *El Buque Mercante. Un Análisis Sociológico*. (Vol 50), Univ Politéc de Catalunya, Barcelona 1996.

las inspecciones en tierra. El trabajo en buques puede presentar igualmente algunos inconvenientes de salud para ciertos trabajadores, quienes naturalmente no podrán contar con las mismas facilidades de atención médica expedita que tendrían si trabajaran en tierra.<sup>79</sup>

Por su parte, Meléndez, plantea que muchas de las peculiaridades que presenta el empresario marítimo como parte del contrato de embarco, vienen motivadas, principalmente, por el ámbito donde se desenvuelve la relación de trabajo.<sup>80</sup>

En la Marina Mercante, esta administración formal, en un marco legal y reglamentario, está a lo externo sometida en principio al control del Estado del pabellón y eventualmente del Estado rector del puerto y a lo interno, por un régimen de disciplina y subordinación.

---

<sup>79</sup> Lachman, Ricardo. *Derecho Laboral Marítimo*. Segunda Edición, Editorial Juris Textos. C. A., Panamá 2000.

<sup>80</sup> Meléndez Morillo-Velarde, Lourdes. "El Empresario Marítimo: Delimitación desde una Perspectiva Laboral". En *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración* 82, 2009, [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf).





## **CAPÍTULO III**

### **LOS SUJETOS EN EL TRABAJO MARÍTIMO, FLUVIAL Y LACUSTRE**

- I. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA
- II. EL PATRONO EN LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA
- III. LA EMPRESA EN EL CONTEXTO LABORAL
- IV. PROPIETARIO Y EMPRESARIO NAVIERO
- V. ALCANCE DE LA EMPRESA NAVIERA
- VI. EL ARMADOR EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA
- VII. EL GESTOR DE TRIPULACIONES DE BUQUES
- VIII. DIFERENCIACIÓN ENTRE GESTIÓN NAVIERA (SHIP-MANAGEMENT) Y GESTIÓN DE TRIPULACIONES (MANNING)
- IX. JUSTIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES
- X. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE GESTORÍA NAVIERA
- XI. CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES Y TERCERIZACIÓN
- XII. RESPONSABLE LABORAL
- XIII. EL ARMADOR EN LA RELACIÓN LABORAL
- XIV. EL PERSONAL MARÍTIMO
- XV. LOS TRABAJADORES EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE
- XVI. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DE LAS TRIPULACIONES
- XVII. TÍTULOS DE MARINA MERCANTE
- XVIII. PERSONAL NO TITULAR
- XIX. EL CAPITÁN
- XX. PARTICULARIDAD DE LA FIGURA DEL CAPITÁN

- XXI. EL CAPITÁN COMO REPRESENTANTE DEL ARMADOR
- XXII. EL NOMBRAMIENTO DEL CAPITÁN
- XXIII. ¿EL CAPITÁN ES O NO PERSONAL DE CONFIANZA?
- XXIV. NACIONALIDAD DEL CAPITÁN
- XXV. OFICIALES
- XXVI. EMPLEO DE OFICIALES EXTRANJEROS A BORDO DE BUQUES CON PABELLÓN VENEZOLANO
- XXVII. LIMITACIONES AL TRABAJO DE EXTRANJEROS EN BUQUES VENEZOLANOS

## I. LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA

Por sujeto, señala Cabanellas, se concibe a la persona titular de un derecho u obligación.<sup>81</sup> Específicamente en las relaciones jurídicas, como explica Álvarez, se entiende por tal, tanto al titular del derecho derivado de esta relación (sujeto activo) como el obligado frente al titular del derecho (sujeto pasivo).<sup>82</sup>

En el ámbito acuático, encontramos varios actores, sujetos de derechos y obligaciones, éstos se denominan sujetos de la navegación.

Algunos de ellos participan en las relaciones laborales que se originan con ocasión de la utilización de buques en la navegación marítima, fluvial y lacustre, a saber: los armadores y algunos de sus auxiliares, como los gestores de tripulaciones y el capitán, los oficiales, los marinos y, en algunas naves, otros miembros de la dotación, como, por ejemplo, el personal de hotelería que trabaja a bordo de los cruceros.

---

<sup>81</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII, 18ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 19881.

<sup>82</sup> Álvarez Ledo, Tulio (2007).

## II. EL PATRONO EN LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA<sup>83</sup>

Para poder determinar quién es el patrono en las relaciones laborales que se presentan con ocasión de la navegación marítima, fluvial y lacustre es menester analizar previamente los conceptos de empresa, entidad de trabajo, propietario, armador, naviero, fletador, gestor naviero de tripulaciones.

## III. LA EMPRESA EN EL CONTEXTO LABORAL

En el campo doctrinario y jurisprudencial venezolano, destaca Oquendo, el concepto de “*Empresa*” prácticamente no ha sido tratado, no obstante que el término aparece consagrado en nuestra legislación desde la Ley del Trabajo de 1936. Este autor considera que la empresa es una unidad de producción constituida por un conjunto de bienes y mano de obra regidos por un esquema organizativo común destinado a la producción de bienes y servicios determinados.<sup>84</sup>

La Real Academia de la Lengua Española, concibe la empresa como la unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o a la prestación de servicios con fines lucrativos y, como empresario, al titular propietario o directivo de una industria negocio o empresa.<sup>85</sup> A su vez, en la Enciclopedia jurídica Opus, Pierre concibe la empresa como un organismo que se ocupa de la reunión y combinación de los factores productivos en orden de la fabricación de un producto o la prestación de un servicio y al empresario como la persona

<sup>83</sup> Este tema fue desarrollado en “El Concepto de Patrono en las Relaciones de Trabajo Marítimo en Venezuela”, que publicáramos en el *Libro homenaje a Carlos A. Matheus*. En el año 2015.

<sup>84</sup> Oquendo Rotondaro, Luis. “Identidad entre el Concepto de Empresa, Patrono, Grupo de Empresas, Unidad Jurídico Económica, Patrono Sustituido e Intermediario”. *Revista Derecho del Trabajo* N° 2, enero 7 2006, Fundación Universitas, Barquisimeto 2006.

<sup>85</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española*. 4º Vigésima Segunda edición, Espasa, Barcelona 2001.

que combina los factores de producción para generar valor económico tanto físico como de lugar, tiempo y posesión con arreglo a un determinado plan de modo que obtenga el máximo rendimiento de esos factores.<sup>86</sup>

A nivel normativo, el artículo 45 de la LOTTT asume que la empresa o unidad de producción de bienes o servicios es una entidad de trabajo constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

De acuerdo a las consideraciones precedentes la empresa, es una entidad de trabajo constituida para realizar una actividad económica de cualquier naturaleza o importancia y, en tal sentido, puede desarrollarse en los más diversos ámbitos de la industria, el comercio y los servicios, inclusive en los inherentes a la explotación de buques y accesorios de navegación.

Surgen en este último contexto como especie de la concepción genérica de empresa la empresa naviera o de navegación y, como corolario, la figura del empresario naviero.

Sotgia expone que no es nuevo el uso, tanto teórico como legislativo, del término empresa de navegación, para configurar la particular figura inherente a la forma productiva en el campo de la navegación marítima.<sup>87</sup> En esta línea de pensamiento, Contreras cree que el armador o naviero es el empresario marítimo o, en otras palabras, el titular de la empresa de navegación marítima.<sup>88</sup> En tanto que Garrigues asume que por su naturaleza y a tenor de lo dispuesto en el Código de Comercio español, el empresario marítimo es un comerciante, y precisa que lo que distingue al comerciante marítimo del terrestre es el de dedicarse habitualmente al comercio marítimo.<sup>89</sup> Continuando este perfil discursivo Arroyo, enseña que

---

<sup>86</sup> Pierre Tapia, Oscar, Editor. *Enciclopedia Jurídica Opus*. Tomo III, Editorial Libra, Caracas 1994.

<sup>87</sup> Sotgia, Sergio. "L'impresa di Navigazione". En: *Homenaje a Joaquín Garrigues*. Editorial Tecnos, Madrid 1971.

<sup>88</sup> Contreras Strauch, Osvaldo. *Derecho Marítimo*. LexisNexis, Santiago de Chile 2006.

<sup>89</sup> Garrigues, Joaquín (1983).

empresario marítimo es la persona, física o jurídica, que con carácter habitual y en nombre propio desarrolla una actividad empresarial que tiene por objeto la explotación y utilización del buque.<sup>90</sup>

En tal sentido, en orden de precisar en qué consiste propiamente, el ejercicio del comercio marítimo, Garrigues explica:

Los textos de Derecho romano atribuían la condición de *executor* a la persona que se lucraba con la explotación de un buque, fuese este buque de su propiedad o simplemente arrendado: “*Qui navem exercet, ad quem obventiones et redditus omne perveniunt, sive is dominus navis sit, sive a domino nave per aversionem conduxit vel ad tempus vel in perpetuum*” (1.I. & 15, Dig. 14,1). Esta definición de Ulpiano –difícilmente igualada en precisión y elegancia– sirve hoy también para fundar el concepto de comerciante marítimo, a través de todas las transformaciones sufridas por la industria del mar desde los tiempos en el que se escribía aquel texto admirable.<sup>91</sup>

---

<sup>90</sup> Arroyo, Martínez, Ignacio. “El Empresario de la Navegación”. En: *Curso de Derecho Mercantil II. Estudio Colectivo*. Civitas, Madrid 2001.

<sup>91</sup> Ver: Garrigues (1983): Con el propósito de comprender el concepto de empresario marítimo y posteriormente asumir su carácter de patrón, en tanto figura del Derecho Laboral, es conveniente presentar su evolución. En este orden de ideas, Garrigues expone que en el período antiguo el dueño de la nave era, a la vez, propietario del buque, cargador y capitán. En la edad media, la industria marítima se caracteriza por la sustitución del trabajo esclavo por el libre y de la explotación individual por la explotación bajo forma social. La forma corporativa dota a la industria marítima de vida propia y facilita la distribución de los grandes riesgos. Por su parte en el Consulado del Mar, cabe aislar e identificar la figura del titular de la industria marítima, empresario o comerciante marítimo, llamado *seyor de la nau*, el cual puede ser el gestor de su propio buque o simple poseedor del mismo. En este contexto se van diferenciando las formas asociativas de la empresa marítima y las personas que participan en la expedición: *señor de la nau*; *naulerus* (director náutico) y los dueños de la carga. La completa separación de la empresa marítima (armamento y expedición del buque) y la empresa comercial (compra y venta de las mercancías transportadas) se opera en el Siglo XIV con el surgimiento y aplicación del seguro marítimo. Esta diferenciación coincide con la debilitación de la forma asociativa como vínculo contractual entre porteadores y cargadores y la tenden-

#### IV. PROPIETARIO Y EMPRESARIO NAVIERO

Al comentar el Código de Comercio español Garrigues opinaba que: entre las figuras del propietario y el naviero deberá buscarse al comerciante o empresario de la empresa de armamento o navegación.<sup>92</sup>

Arjona, por su parte, explica que en la terminología jurídica española al comerciante marítimo se le designa naviero y entiende por tal a aquel que hace de la nave el centro y la base de una industria lucrativa y que lo decisivo para el naviero comerciante marítimo es tener a su disposición un buque, sea a título de propiedad o de otro derecho real (usufructo), sea a título de arrendamiento.<sup>93</sup>

Cremonese precisa que el armador no necesita ser el propietario y que basta con que opere y arme la nave, pudiendo usar buques arrendados.<sup>94</sup> También es interesante observar que los autores españoles, de acuerdo con Pulido, han constituido, con carácter general, el concepto de naviero en torno al ejercicio empresarial de la actividad del comercio marítimo,

---

cia del predominio de la forma individual de explotación, donde se destaca la figura del propietario, que es al mismo tiempo armador de sus propios buques. Esta identificación entre el propietario y el armador (es naviero el propietario de un buque que sirve para obtener lucro mediante la navegación) es la que se refleja en la codificación napoleónica del Derecho marítimo y que se extiende a distintas legislaciones en el Siglo XIX. Las transformaciones técnicas y económicas hacen patente la inadaptación de la figura jurídica de la propiedad individual a las exigencias de la navegación moderna. Ahora bien, las transformaciones que las formas jurídicas de la propiedad naval pueden haber sufrido no alteran en nada una conclusión que es válida desde el Derecho romano hasta nuestros días: la condición de comerciante marítimo no es consecuencia exclusiva de la atribución de la propiedad de uno o más buques.

<sup>92</sup> Garrigues 1983.

<sup>93</sup> Arjona 1954.

<sup>94</sup> Cremonese, Paulo Henrique. *Prática de Direito Marítimo. O Contrato de Transporte Marítimo e a Responsabilidades Civil do Transportador*. Quartier Latin. Sao Paulo 2001.

desligándola del derecho de propiedad del buque, de tal forma que el elemento sustancial es la asunción de la iniciativa en el desarrollo o realización de la actividad de navegación con finalidad mercantil.<sup>95</sup> Esta posición, aun cuando no es aceptada pacíficamente por toda la doctrina hispana que defiende un concepto más restringido que se identifica con el propietario.<sup>96</sup>

Lo anterior tiene particular interés en materia laboral a la hora de determinar quién es el patrono en la relación laboral que se origina con ocasión a la navegación acuática pues no todo empresario marítimo tendrá carácter de patrono. Esta condición corresponderá al armador o naviero.

### 1. *El concepto laboral de empresario marítimo*

Después de plantear que son frecuentes en el sector marítimo la contratación de trabajadores a través de sujetos interpuestos, que se produce cuando la contratación se realiza a través de agencias de embarque, pues se trata de sujetos vinculados con un empresario marítimo por cuya cuenta actúan, y cuya acción se limita exclusivamente a gestionar los derechos y obligaciones surgidas a través del contrato de trabajo, Meléndez aporta una definición de empresario marítimo, con la cual estoy de acuerdo, y que vale la pena recoger: “Empresario laboral marítimo es entonces quien recibe y dirige los servicios prestados en las condiciones señaladas por un grupo de trabajadores marítimos”.<sup>97</sup>

### 2. *Armamento*

Observa Pulido, pocas zonas del Derecho del Transporte hay más oscuras que la atañe al armador o naviero, ya por la

---

<sup>95</sup> Pulido Begines, Juan Luis. *Instituciones de Derecho de la Navegación Marítima*. Tecnos, Madrid 2009.

<sup>96</sup> Pulido 2009.

<sup>97</sup> Meléndez 2009.

personificación del buque o por la difuminación de la figura de su explotador, resultando significativo que se discuta si los términos armador y naviero son sinónimos o no.<sup>98</sup>

Desde el punto de vista práctico y técnico jurídico, es relevante delimitar el concepto jurídico del armador o naviero pues en este sujeto recaen los derechos y obligaciones que derivan de la explotación del buque y un elemento fundamental para delimitar el campo de aplicación del moderno Derecho Marítimo.

Armar un buque significa proveerlo de todo lo necesario para la navegación. Garbati indica que históricamente el nombre de armador comenzó por referirse a los particulares que tenían buques dispuestos para la guerra y que los ponía a disposición de los reyes de Castilla, que no poseían marina de guerra. Más adelante, algunas ordenanzas y cuerpos de leyes no hablan de armador sino de naviero. Sin embargo, conviene advertir que estos dos vocablos son sinónimos para la mayoría de las legislaciones.<sup>99</sup>

Scialoja plantea, que la empresa de armamento de buques puede existir aparte de la empresa de la navegación.<sup>100</sup> Si interpretamos esta aseveración de manera literal se debería asumir como armador al empresario que arma al buque mientras que por naviero al empresario que se encarga de la navegación. De ser así, los conceptos armador y naviero serían disímiles.

Entendemos como empresario marítimo al propietario que arrienda una nave, a la persona que la equipa para ceder a otro su explotación, el que arma y explota o el que explota sin armar. Esta variedad de opciones es posible debido a que el buque puede ser explotado de distintas maneras, directamente por su propietario, por los locatarios o los fletadores. De esta

---

<sup>98</sup> Pulido 2009.

<sup>99</sup> Garbati Paolini, Hugo (s/f). *Glosario de Derecho Marítimo*. Segunda Edición, Editorial La Torre, Caracas.

<sup>100</sup> Scialoja, Antonio. *Sistema del Derecho de la Navegación*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1950.



manera, un empresario puede realizar el armamento y la navegación del buque o sólo una de estas funciones. Sin embargo, en el Derecho venezolano, como se verá infra, el armador debe utilizar o explotar el buque en nombre propio y designar al capitán.

## V. ALCANCE DE LA EMPRESA NAVIERA

En este contexto, coincidimos con Goñi, quien concibe la empresa marítima como aquella que teniendo a su disposición un buque (posesión), lo hace navegar con su personal, es decir con el personal que dependa laboralmente de él. Por tanto empresa marítima es aquella de quien depende el capitán y tripulación, el empresario titular de la nómina (payroll).<sup>101</sup>

## VI. EL ARMADOR EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA

Cova, explica, que establecer una nueva concepción de la figura del armador y el régimen de su responsabilidad era uno de los temas que requería mayor atención dentro de la necesaria reforma de la legislación marítima nacional.<sup>102</sup>

Sánchez Froilan considera que la Ley de Comercio Marítimo conceptúa una gran cantidad de términos que anteriormente se sobreentendían pero que esta situación conllevaba a confusiones y que por tal razón este instrumento indica quienes son los sujetos de la navegación y cuáles son sus obligaciones.<sup>103</sup>

---

<sup>101</sup> Goñi, José Luis. "Reflexiones sobre la Empresa de Navegación y la Empresa de Transporte Marítimo". En: *Derecho Marítimo Iberoamericano*. Vol. I, Rama Venezolana del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, Caracas 2013.

<sup>102</sup> Cova Arria, Luis. "Limitación de Responsabilidad del Armador en la Ley de Comercio Marítimo". En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo derecho Marítimo Venezolano*. Comité Marítimo Venezolano, Caracas 2004.

<sup>103</sup> Sánchez Froilán, María del Cielo. *Estudio de la Legislación Acuática Nacional*. Universidad Marítima del Caribe, Catia La Mar 2004.

En el contexto de la elaboración de las leyes acuáticas se transformó esta figura. Martínez señala que, con la modificación que se produjo en materia de sujetos de la navegación en la Ley de Comercio Marítimo se superó la vetusta regulación legal del Código de Comercio, centrada en la figura del propietario.<sup>104</sup>

En nuestro país, la definición de armador se desprende de la interpretación conjunta de los artículos 38 y 39 de la Ley de Comercio Marítimo:

Artículo 37. El Armador es la persona que utiliza o explota el buque en su propio nombre, sea o no su propietario, bajo la dirección y gobierno de un Capitán designado por aquel.

Artículo 38. Se presume que el propietario del buque es su armador, o lo son sus copropietarios, salvo prueba en contrario.<sup>105</sup>

De la lectura de estas normas se infiere que el armador es quien utiliza o explota el buque en su nombre y, si esto es así, es congruente asumir que si éste es el que se aprovecha económicamente de la actividad de una nave sea también quien asuma la responsabilidad.<sup>106</sup>

Esta responsabilidad implica los aspectos laborales. Como se ve nítidamente en una jurisprudencia del Tribunal Supremo español en la que se falla que la condición de empresario no la adquiere el apoderado por el mero hecho de pagar los salarios y las cuotas de la Seguridad Social de los trabajadores embarcados.

Así, la doctrina jurisprudencial considera que el pago de las retribuciones señala que no se puede dar al apoderado

---

<sup>104</sup> Martínez Souto, Patricia. "Los Sujetos de la Navegación en la Ley de Comercio Marítimo". En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo Derecho Marítimo*. Asociación Venezolana de derecho Marítimo, Caracas 2004.

<sup>105</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Comercio Marítimo. Gaceta Oficial N° 38.351 de 05 de enero de 2006.

<sup>106</sup> Sánchez Froilán (2004).

condición de empresario por el mero hecho de firmar las órdenes de pago correspondientes a los salarios de los trabajadores.<sup>107</sup>

## VII. EL GESTOR DE TRIPULACIONES DE BUQUES

Branch dice que el *manning* o contrato de tripulaciones es un tema extenso y forma parte de la industria de transporte marítimo.<sup>108</sup> Lamentablemente el estudio de esta figura es prácticamente inexistente en nuestra doctrina, aun cuando en la actualidad es cada día más frecuente en la realidad marítima venezolana.

Bronstein cree que:

Tradicionalmente el Derecho del trabajo no había tenido grandes dificultades para definir al empleador, pues se trataba simplemente de la persona física o jurídica en favor del cual un trabajador ejecutaba su trabajo o prestaba sus servicios en condiciones de subordinación. Se trataba de un concepto sencillo y bien adecuado a la empresa *tayloristafordista*. Si acaso había algunos problemas de tercerización estos se resolvían mediante la distinción entre contratista e intermediario. El primero era un empresario que asumía riesgos propios, disponía de capital, equipo, tecnología, clientela, etc., y dirigía el trabajo de sus asalariados dentro del marco de un contrato de obra o de prestación de servicios a una empresa principal. Así definido el contratista era un empleador de sus propios trabajadores, quienes no tenían relación jurídica con el empresario principal. Cuando mucho, pero no siempre, como lo hace el art. 42 de la LT la ley exigía que este último cumpliera con determinados deberes de diligencia, como verificar que su contratista tenía a sus trabajadores regularmente registrados y cumplía sus demás obligaciones laborales. En contraste con el

---

<sup>107</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia español de 15 de enero de 2001: JLPB vs. Instituto Social de Marina. Citada por Arroyo, Ignacio. "Reseña de la legislación, la jurisprudencia y la doctrina sobre el Derecho Marítimo español en 2001". En *Anuario de Derecho Marítimo*. Vol. XX, Gobierno Vasco, Vitoria 2003.

<sup>108</sup> Branch, Alan. *Elements of Shipping*. Sixth Edition, Chapman and Hall, London 1991.

primero, el intermediario no se ocupaba más que del reclutamiento y, a veces, de la organización del suministro de trabajo a la empresa principal. La ley, en esos casos consideraba que existía una relación de trabajo directa entre esta última y el asalariado, siendo irrelevante la interposición de un intermediario, cuando no era lisa y llanamente un delito, como el *marchandage* del derecho francés.<sup>109</sup>

En tiempos recientes, plantea Arroyo, ha surgido un nuevo tipo de colaborador con el naviero al que parte de la doctrina ha denominado gestor del naviero o *shipmanager*.<sup>110</sup>

Gabaldón sostiene que la realidad comercial en los últimos años muestra la creciente importancia de una figura empresarial independiente, que se dedica a la gestión de cuanto concierne a la explotación y navegación de buques mercantes ajenos.<sup>111</sup>

Así, el naviero puede encomendar a un solo colaborador que gestione la supervisión y mantenimiento de las máquinas, la carga y descarga de mercancías, la contratación de los fletes, las operaciones técnicas y administrativas, el pago de seguros y clubes de protección e indemnización, el avituallamiento y la administración de las tripulaciones. La contratación del pleno de estas tareas se conoce como *Shipmanagement*, término éste que puede traducirse al castellano como administración naviera o gestoría naviera.

Ruiz Soroa y Díaz Sánchez acotan que entre las múltiples variantes del contrato de *management* se incardina el *manning agreement* o contrato de administración laboral, contrato éste que consiste en el acuerdo por el que el naviero encarga a una empresa especializada la gestión de todos los aspectos relativos a la tripulación de un buque: seleccionarla,

---

<sup>109</sup> Bronstein, Arturo. "Retos actuales del Derecho de Trabajo". *Revista Derecho del Trabajo* N° 3, Fundación Universitas, Barquisimeto 2007.

<sup>110</sup> Arroyo (2001).

<sup>111</sup> Gabaldón, José Luis. *Curso de Derecho Marítimo Internacional. Derecho Marítimo Público y Privado y Contratos Marítimos Internacionales*. Marcial Pons, Madrid 2012.

contratarla, controlar el cumplimiento de sus contratos, etc., a cambio de una remuneración.<sup>112</sup>

Ahora bien, la administración de tripulaciones, es un servicio que puede aislarse en el contexto de las actividades que realiza el armador o que éste puede contratar a terceros.

Arroyo, en tanto, explica que:

En la tarea asumida por el naviero-gestor pueden estar comprendidos, con amplitud variable según lo pactado en cada supuesto, diversos ámbitos de la empresa marítima como son, por citar los más significativos, la gestión de la dotación, la gestión técnica y la gestión comercial. En cuanto a la dimensión representativa de la relación, por referencia a los casos más habituales, el shipmanager actúa frente a terceros por cuenta y en nombre del naviero, produciéndose, en consecuencia, los efectos propios de la representación directa: el naviero adquiere los derechos y obligaciones frente a terceros y éstos contra él.

Pero la administración de tripulaciones puede prestarse de forma independiente de manera tal que el armador asuma algunas y contrate otras o realice varias contrataciones con proveedores de servicios específicos.

Díaz de la Rosa, excogita que el contrato de gestión de las tripulaciones de buques es:

Aquel contrato por el cual una de las partes –gestor de buques/tripulaciones– se obliga, a cambio de una retribución, a llevar a cabo la contratación o ajuste de los miembros de las dotaciones o tripulaciones de buques y/o a contratar los seguros de personas que cubran a tales tripulantes o miembros de la dotación, así como a llevar a cabo otras actividades jurídicas o técnicas, relacionadas con la dotación o tripulación de los buques, por cuenta de uno o más navieros.<sup>113</sup>

---

<sup>112</sup> Ruiz Soroa, José María y Díaz Sánchez, Jacinto. “Reflexiones sobre las Banderas de Conveniencia y el Derecho Marítimo Laboral Español”. En: *Anuario de Derecho Marítimo*. Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

<sup>113</sup> Díaz de la Rosa, Angélica. *Los Contratos de Gestión de Dotación de Buques*. La Ley, Madrid 2011.

Ruiz Soroa y Díaz Sánchez lo expresan de esta manera:

a) De un lado, el agente se compromete a seleccionar una dotación para el buque o buques de un naviero, contratarla, organizar sus viajes de embarque y repatriación, organizar los relevos de los tripulantes que cesen, preparar y controlar las nóminas, abonar estas, asegurar a los tripulantes seguros sociales o privados), tramitar o resolver las quejas que puedan producirse, tramitar todos los permisos, documentos o relaciones con la Administración española, e incluso, negociar con los Sindicatos representativos de ITF las condiciones laborales para obtener el visado de los contratos para aquellos.

b) De otro, el naviero se compromete a reembolsar los gastos en que incurra el agente y a abonarle unos honorarios por sus servicios, normalmente establecidos en calidad de alzada por buque/mes o por tripulación /mes.<sup>114</sup>

### VIII. DIFERENCIACIÓN ENTRE GESTIÓN NAVIERA (SHIPMANAGEMENT) Y GESTIÓN DE TRIPULACIONES (MANNING)

Entonces, es importante no confundir la figura con la del gestor naviero o *shipmanager* con la del gestor de tripulaciones de buques (*crew shipmanager*) ni con el armador gerente (*ship husband, korrespondentreder, armateur general*).

Tampoco debe identificarse al gestor de tripulaciones con los agentes de colocación laboral, quienes únicamente se encargan de reclutar a los tripulantes. En tal sentido Goñi afirma que si hubiera una empresa externa que seleccionara y aun designara a capitán y tripulación, no quedaría alterado el principio de que el titular de la empresa es quien tiene a esa persona en nómina.<sup>115</sup>

---

<sup>114</sup> Ruiz Soroa y Díaz Sánchez (1986).

<sup>115</sup> Goñi (2013).

## IX. JUSTIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES

Montoya, citado por Sánchez Trigueros y Fernández Collados manifiesta que: "Superada la doctrina liberal conforme a la cual oferta y demanda se equilibran y ajustan por sí mismas, sin necesidad de intervención ajena, la intermediación laboral se erige como un aspecto fundamental de la política de empleo".<sup>116</sup>

En Venezuela la Constitución prevé la figura de los intermediarios o contratistas:

Artículo 94. La ley determinará la responsabilidad que corresponda a la persona natural o jurídica en cuyo provecho se presta el servicio mediante intermediario o contratista, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de éstos. El Estado establecerá, a través del órgano competente, la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en general, en caso de simulación o fraude, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.<sup>117</sup>

Ergo, esta norma prevé la existencia de intermediarios o contratistas como sujetos constitucionalmente aceptados, pero ordena la intervención estatal en orden de impedir que la utilización, por parte del patrono, de los servicios de un intermediario o un contratista derive en un fraude o simulación laboral. Así, es evidente, que, si no existe el ánimo de simular su carácter ante el trabajador o de defraudar a éste, el ordenamiento jurídico venezolano admite y acepta las figuras del contratista y del intermediario.

---

<sup>116</sup> Montoya Melgar, A. "Derecho del Trabajo. Citado por Sánchez Trigueros, Carmen y Fernández Collados, María Belén (2011). El nuevo papel de la intermediación laboral en la crisis económica: Las agencias de colocación tras la Ley 35/2012". En: *X Congreso de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 2010. <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/04%20Primera%20mesa%20redonda/403%20SANCHEZ%20TRIGUEROS%20ET%20ALTRI.pdf>. Consultado el 1 de noviembre de 2015.

<sup>117</sup> República Bolivariana de Venezuela. Constitución. Gaceta Oficial N° 5.453 de 24 de marzo de 2000.

Una vez determinada la viabilidad de las figuras del contratista y del intermediario en el ordenamiento fundamental venezolano estudiemos ahora su función dentro del complejo mundo de la industria del transporte marítimo.

Las compañías de administración de tripulaciones son en primer lugar auxiliares del armador, pero también de los servicios públicos de empleo. En el primer supuesto porque suplen al naviero en el proceso de selección de un personal especializado por sus características tiene que poseer unas condiciones profesionales particulares y que debe contar con un conjunto de certificaciones y porque reduce los costes de los procesos administrativos de selección y administración del personal, en el segundo, porque siendo esta actividad particularmente compleja tanto por los aspectos técnicos que le son inherentes como por la movilidad que por su naturaleza tiene el lugar donde se va a desempeñarse el trabajador, el gestor de tripulaciones colabora con la Administración, en la tarea de permitir a los capitanes, oficiales y otros tripulantes el acceso al trabajo a bordo de buques.

Refiriéndose en general a las compañías de contratación de personal, De Vicente explica:

Los servicios públicos de empleo siguen asumiendo la dimensión pública de la intermediación laboral, pero se da entrada en este campo a otras entidades, que pueden ser públicas o privadas:

Los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral, si bien podrán establecer con otras entidades o agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por objeto favorecer la colocación de demandantes de empleo.<sup>118</sup>

---

<sup>118</sup> De Vicente Pachés, Fernando. "Las Reformas en Materia de Intermediación en España". En *X Congreso de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011. <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/04%20Primera%20mesa%20redonda/404%20VICE NTE%20PACHES.pdf>.



## X. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE GESTORÍA NAVIERA

El primer elemento que hay que destacar al analizar los contratos de administración de tripulaciones o de gestoría de tripulaciones es que éstos son contratos mercantiles, independientemente de que su objeto sea la selección y contratación de personal para trabajar a bordo.

Para ser más precisos, son contratos de comisión mercantil y, por tanto, de mandato.<sup>119</sup> En este contexto, la administración de tripulaciones es una actividad de lícito comercio. Esto es tan así, que existe pluralidad de compañías dedicadas a esta actividad inscritas en diferentes registros mercantiles en la República Bolivariana de Venezuela.

El segundo aspecto relevante es que este contrato implica una actividad de intermediación, siendo el gestor de tripulaciones, el intermediario entre el armador y el trabajador.

El tercer atributo es que la administración de tripulaciones es un instrumento de políticas de empleo con la cual se procura ofrecer al trabajador, en un área de labor eminentemente técnica, un empleo adecuado a sus capacidades y facilitar al armador el acceso al personal adecuado para trabajar a bordo de sus buques.

La naturaleza jurídica de los contratos de administración de tripulaciones, tomando en cuenta lo anterior, es de comisión mercantil cuya finalidad es la de facilitar la constitución y posterior desarrollo, de acuerdo a las leyes de la República, de vínculos laborales entre armadores y capitanes, oficiales y demás miembros de las tripulaciones que deben prestar servicios a bordo de buques.

---

<sup>119</sup> Díaz de la Rosa, Angélica (2011).

## XI. CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES Y TERCERIZACIÓN

Los contratos de gestión de tripulaciones realizados entre un armador y una compañía de gestión de tripulaciones constituyen una operación usual en el ámbito marítimo, pero además una actividad de lícito comercio.

Por otra parte, es necesario precisar que la contratación, por parte del armador, de un gestor de tripulaciones, perfectamente constitucional, tal y como se indicó previamente, no debe entenderse como una tercerización.

La tercerización, de acuerdo al artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que debe analizarse a la luz del artículo 94 de la Constitución, se explica de la siguiente manera:

A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

De la lectura de esta norma se desprende que el uso por parte de un empleador de un intermediario o de un contratista no implica tercerización, para que esta figura se estructure es imprescindible que se pretenda simular o se simule la realidad de la contratación o defraudar al trabajador, con el objeto de desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral.

Para que este tipo de servicios pueda encuadrarse dentro del concepto legal de tercerización el armador debería contratar al gestor de tripulaciones con ánimo de defraudar a los trabajadores con el fin de evadir sus responsabilidades laborales.

Por otra parte, para que pudiera configurarse la tercerización, además del ánimo fraudulento que debería manifestarse por parte del armador, el gestor de tripulaciones debería actuar en nombre propio, pero en este tipo de contrato lo hace actuando a favor del naviero. Por tanto, el naviero deviene en responsable de cualquier pasivo que pueda surgir con ocasión del trabajo que los miembros de una tripulación presten a bordo de uno de los buques armados por éste. Lo cual implica que los derechos de los trabajadores no sufren menoscabo alguno.

En este orden de ideas, está claro que la tercerización deberá ser probada por quien la alega y es válido asumir que la contratación de un tercero para complementar o hacer más eficiente la actividad de una empresa es absolutamente constitucional, legal y no implica *ex proprio vigore* una tercerización.

## XII. RESPONSABLE LABORAL

Ahora bien, qué pasa cuando la contratación y la administración del personal de a bordo son realizadas por alguien diferente al armador. ¿Quién es el patrono, la compañía que directamente contrata al trabajador o aquél o aquella que ésta representa?

Villasmil, al analizar la ley laboral de 1973 hizo el siguiente planteamiento, el cual es oportuno, por pertinente, citar aquí:

Pero la responsabilidad patronal se extiende también al intermediario o al contratista, categorías laborales perfectamente compatibles con la empresa naviera. Así, el contrato de fletamento total, puede convertir el fletante o armador que ha cedido la nave, en patrono intermediario de la tripulación, asumiendo el patrono la condición de patrono beneficiario; porque conforme al artículo 54 de la Ley Orgánica del Trabajo, intermediario es la persona (natural o jurídica) que en nombre propio y en beneficio de otra utiliza los beneficios de uno o más trabajadores; que es el caso en muchos casos con el fletante, quien contrata los servicios de una tripulación para operar un buque o embarcación a beneficio de un fletador único, cuya mercancía va a ser transportada en virtud del contrato de fleta-

mento total, razón por la cual, en estos casos, tanto el fletante como el fletador son solidariamente responsables frente a los miembros de la tripulación por los derechos que se deriven de la relación de trabajo.<sup>120</sup>

Lo anterior solo reafirma el carácter de patrono que en la relación laboral marítima tiene el armador.

### XIII. EL ARMADOR EN LA RELACIÓN LABORAL

Explica Scialoja que ni el elemento de la propiedad del buque ni el objeto de la explotación de una empresa de transporte son caracteres esenciales de la figura del armador pero que si lo es la dotación del buque bajo la dependencia directa del armador. El eje de la regulación jurídica sobre la materia consiste en que el armador sea el jefe de la empresa, responsable de las personas que actúan bajo su dependencia, aunque no hayan sido elegidas y nombradas por él.<sup>121</sup>

Entre las responsabilidades que el armador debe asumir está la laboral. Tal aseveración se desprende del Artículo 245 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, que se analizará más adelante y es congruente con el artículo 40 de la LOTT:

Artículo 40. Se entiende por patrono o patrona, toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo.

Luego, en las relaciones laborales que se presenten con ocasión del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre; y también en la pesca, el patrón es el armador y, el propie-

---

<sup>120</sup> Villasmil Briceño, Fernando. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Vol. II, Paredes Editores, Caracas 1983. (Es necesario acotar que este análisis lo hizo el autor cuando las normas aplicables eran las contenidas en el Libro Segundo del Código de Comercio y la Ley Orgánica del Trabajo. Ambos textos están derogados).

<sup>121</sup> Scialoja, Antonio (1950).

tario, que se presume armador salvo prueba en contrario, debe reputarse patrono sólo en los casos en que sea igualmente armador.

Con relación a las compañías que realizan la gestión de las tripulaciones, debe entenderse que las mismas son agentes especializados que prestan sus servicios, bajo contrato, con el objeto de permitir al armador simplificar y optimizar la actividad naviera.

Finalmente, es preciso reafirmar que el armador, es el patrono en el vínculo laboral que se establece con ocasión de la navegación marítima fluvial y lacustre y en la pesca independientemente que contrate de manera directa o a través de intermediario.

#### XIV. EL PERSONAL MARÍTIMO

Matilla expone que la actividad marítima empresarial exige la colaboración de un conjunto de auxiliares dependientes integrados a tal actividad empresarial por vínculos laborales.<sup>122</sup> El armador o naviero tiene bajo sus órdenes una serie de dependientes que realizan sus actividades bajo el marco de un contrato laboral.

El personal de toda explotación comercial marítima, dice Malvagni, se divide en dos grandes grupos: personal terrestre y personal embarcado.<sup>123</sup> En este orden de ideas Lefebvre, Pescatore y Tullio indican que el personal marítimo comprende: a) la Gente de Mar, b) el personal adscrito al servicio portuario y el personal técnico de la construcción naval.<sup>124</sup>

---

<sup>122</sup> Matilla Alegre, Rafael (1995).

<sup>123</sup> Malvagni, Atilio. *Curso de Derecho de la Navegación*. Editorial Depalma, Buenos Aires 1950.

<sup>124</sup> Lefebvre, Antonio; Pescatore, Gabriele y Tullio, Leopoldo. *Manuale di Diritto della Navigazione*. Undicesima Edizione, Dott. A. Giuffrè Editore, Milano 2008.

Esta distinción, conlleva importantes consecuencias jurídicas, ya que el hecho de trabajar a bordo implica la aplicación de un cuerpo de normas diferentes a los empleados no embarcados.

Así que sólo se consideran trabajadores marítimos los que laboran en la navegación marítima, fluvial y lacustre solo aquellos que prestan servicios a bordo.

## **XV. LOS TRABAJADORES EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

Para el logro de sus fines, el Armador emplea personal para trabajar a bordo, pero también para laborar en tierra.

El personal terrestre, dice Malvagni, comprende a todas las personas que desempeñan funciones en tierra a favor del armador del armador de un buque tales como empleados y agentes.<sup>125</sup>

Como contraparte del armador encontramos a los sujetos empleados para prestar sus servicios personales, intelectuales y manuales en los buques. Estos, en su conjunto, capitán, oficiales y marinos, reciben diferentes nombres: Gente de Mar, personal embarcado, tripulación o dotación.

En la doctrina y en el derecho comparado el tratamiento que se ha dado a los dependientes del armador no siempre ha sido uniforme, a veces por identificar plenamente términos tripulación y dotación o, en ocasiones, por distinguir entre éstas, siendo que la primera abarca al conjunto de personas empleadas a bordo mientras que la segunda se restringe al excluir al capitán y a los oficiales.

En nuestro país, el término “dotación” apenas si es utilizado empleándose más comúnmente tripulación”.

---

<sup>125</sup> Malvagni (1950).

Pérez Montero explica que las personas que se dedican a la navegación marítima, como obreros o empleados llevan el nombre genérico de Gente de Mar.<sup>126</sup>

En tal sentido Salgado y Salgado selecciona dos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo para explicar el contenido del término Gente de Mar: el “Convenio 8 Relativo a la Indemnización de Desempleo en Caso de Pérdida por Naufragio”, de 15 de junio de 1920, que establece que a los efectos de dicho instrumento la expresión Gente de Mar significa a toda persona empleada a bordo de cualquier buque que se dedique a la navegación y, para ver si el concepto evolucionó con los años, el “Convenio sobre Repatriación de la Gente de Mar, revisado”, del 9 de octubre de 1990, que considera a los efectos de dicho acuerdo que los términos “Gente de Mar” o “Marinos”, designan a todas las personas empleadas con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima, al cual se le aplique dicho Convenio.<sup>127</sup>

## XVI. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DE LAS TRIPULACIONES

Para entender el alcance del régimen laboral marítimo es conveniente llamar la atención sobre algunos aspectos de la sociología de la Gente de Mar. En lo que a sociología jurídica concierne, considera Hernández Izal, que la tripulación o conjunto de individuos que constituyen la dotación o complemento humano de un buque mercante para el normal cumplimiento del fin de este, que es el transporte de mercancías o, más genéricamente, el transporte el régimen de tráfico

---

<sup>126</sup> Pérez Montero, Silvia y Pérez Montero, Graciela. *Derecho Marítimo*. Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Montevideo 1976.

<sup>127</sup> Salgado y Salgado, José Eusebio. *Manual de Derecho Marítimo*. Tomo I, Editorial Académica Española, Berlín 2012.

marítimo y que se constituye al completo de sus miembros, de capitán a paje.<sup>128</sup>

La integridad de la dotación está sometida de manera permanente a un estrés laboral especial, pues si bien los turnos de guardia hacen que la afectación al trabajo sea intermitente, el régimen disciplinario y el ambiente físico hermético conlleva a que el marino no pueda abstraerse totalmente de su lugar de trabajo pues el buque, como ya indicamos anteriormente, constituye una institución total y el marino no puede abstraerse ni parcial ni totalmente de ella en tanto en cuanto esté a bordo.

Romero hace mención de una reflexión de Ricardo Rodríguez Martos, que he considerado interesante y por tanto conveniente de citar:

Muchos marinos consideran que el trabajo en el mar no es una profesión para toda la vida. La monotonía de los viajes largos, el contacto continuo con la misma gente, el aislamiento mental, la frustración sexual, el ruido y el movimiento constante del barco son elementos que inciden tarde o temprano en la salud mental de los marinos. Mientras que las profesiones en tierra pueden incluir alguno de estos elementos, raramente abarcan todos ellos.

Además, el punto más importante es que el marino “vive” en su lugar de trabajo y el efecto del mismo se va acumulando. Se forma un círculo vicioso psicológico: la fatiga y tensión del trabajo afectan a la capacidad de sueño y descanso del marino, lo que resulta en que su cansancio aún se agrava más.<sup>129</sup>

## XVII. TÍTULOS DE MARINA MERCANTE

La modalidad especial para el trabajo marítimo, fluvial y lacustre ampara a los tripulantes que presten servicio a bordo de buques mercantes y en principio incluye a quienes son titu-

---

<sup>128</sup> Hernández Izal, Santiago. *Aproximación a la Sociología Marítima*. Librería Bosch, Barcelona 1988.

<sup>129</sup> Rodríguez-Martos, Ricardo. *El Buque Mercante. Un Análisis Sociológico*. Vol. 50, Univ Politéc de Catalunya, Barcelona 1996.



lares de títulos de Marina Mercante de acuerdo a lo previsto en los artículos 245 al 247 y 279 al 281 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas.

Son títulos de la Marina Mercante, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 245 de esta ley:

1. En la especialidad de navegación:

- a. Capitán de Altura.
- b. Primer Oficial.
- c. Segundo Oficial.
- d. Tercer Oficial.
- e. Capitán Costanero.
- f. Patrón de Primera.
- g. Patrón de Segunda.
- h. Patrón Artesanal.

2. En la especialidad de Máquinas:

- a. Jefe de Máquinas.
- b. Primer Oficial de Máquinas.
- c. Segundo Oficial de Máquinas.
- d. Tercer Oficial de Máquinas.
- e. Motorista de Primera.
- f. Motorista de Segunda.

Los artículos 279, 280 y 281 de la LGMYAC determinan las facultades de cada uno de los titulares:

Artículo 279: Los Títulos de Marina Mercante facultan para desempeñar a bordo, las siguientes funciones:

- 1. Capitán de Altura en la especialidad de navegación: para ejercer el mando de buques de cualquier clase y arqueo en todos los mares.

2. Jefe de Máquinas: para desempeñar el cargo de Jefe de Máquina a bordo de buques de cualquier clase y potencia, en todos los mares.

3. Primer Oficial: para desempeñarse como oficial de navegación en buques de cualquier clase, en todos los mares; y mandar buques cuyo arqueo bruto sea igual o menor a tres mil unidades (3.000 AB).

4. Primer Oficial de Máquinas: para desempeñar el cargo de Primer Oficial de Máquinas a bordo de buques de cualquier clase y potencia en todos los mares; y para ejercer el cargo de Jefe de Máquinas en buques cuya potencia no exceda de tres mil Kilowatios (3.000 Kw).

5. Segundo Oficial: para desempeñarse como oficial de navegación a bordo de cualquier buque, en todos los mares o como Primer Oficial en buques cuyo arqueo bruto sea menor de tres mil unidades (3.000 AB); y mandar buques cuyo arqueo bruto sea igual o menor de quinientas unidades (500 AB) en todos los mares.

6. Segundo Oficial de Máquinas: para desempeñarse como oficial de Máquinas a bordo de buques de cualquier clase y potencia en todos los mares o como Primer Oficial de Máquinas en buques cuya potencia no exceda de tres mil Kilowatios (3.000 Kw) y para ejercer el cargo de Jefe de Máquinas en buques cuya potencia no exceda de setecientos cincuenta Kilowatios (750 Kw), en todos los mares.

7. Tercer Oficial: para desempeñarse como oficial de navegación a bordo de cualquier buque, en todos los mares.

8. Tercer Oficial de Máquinas: para desempeñarse como oficial de Máquinas a bordo de buques de cualquier clase y potencia en todos los mares y para ejercer el cargo de Jefe de Máquinas en buques cuya potencia no exceda de trescientos cincuenta Kilowatios (350 Kw), en aguas jurisdiccionales, siempre y cuando demuestre haber navegado doce (12) meses como Oficial de Máquinas.

Artículo 280: Los títulos de Marina Mercante facultan para desempeñar a bordo, las siguientes funciones:

1. Capitán Costanero: para ejercer el mando de buques cuyo arqueado bruto esté comprendido entre quinientas unidades (500 AB) y tres mil unidades (3.000 AB), entre las zonas comprendidas entre los 7° y 19° latitud Norte y los 58° y 85° longitud Oeste y para montar guardia en buques que hagan esta misma navegación.
2. Patrón de Primera: para ejercer el mando en buques cuyo arqueado bruto sea igual o inferior a quinientas unidades (500 AB) que naveguen entre las zonas comprendidas entre los 7° y 13° 30" latitud Norte y los 60° y 72° longitud Oeste, con excepción de buques de pasajeros que naveguen fuera de las aguas interiores y para desempeñarse como oficial de navegación en buques cuyo arqueado bruto sea igual o menor a tres mil unidades (3.000 AB) que naveguen dentro de la zona señalada.
3. Patrón de Segunda: para desempeñarse como oficial de navegación en buques cuyo arqueado bruto sea igual o menor a ciento cincuenta unidades de Arqueado Bruto (150 AB) en aguas jurisdiccionales de la República. Para ejercer el mando de buques cuyo arqueado bruto sea igual o menor de cincuenta unidades (50 AB) de arqueado bruto en una circunscripción Acuática, o buques pesqueros y de transporte de productos agrícolas menores de veinticuatro metros (24 mts.) de eslora, en una circunscripción acuática.
4. Patrón Artesanal: para ejercer el mando de buques de tipo artesanal o primitivas, así como aquellas propias de las comunidades indígenas, campesinas y de pescadores ribereños, menores de veinticuatro metros (24 mts.) de eslora, en una circunscripción Acuática específica.
5. Motorista de Primera: para desempeñarse como Jefe de máquinas en buques propulsados por motores cuya máquina propulsora principal tenga una potencia de setecientos cincuenta (750 HP) a tres mil (3.000 HP) Caballos de Fuerza; y naveguen dentro de la zona comprendida entre los 7° y 19° 00" latitud Norte y 68° y 85° longitud Oeste y para desempeñarse como Oficial de Máquinas.
6. Motorista de Segunda: para desempeñarse como Jefe de máquinas en buques propulsados por motores cuya potencia no exceda de setecientos cincuenta (750 HP) Caballos de Fuerza y naveguen dentro de la zona comprendida entre los 7° y 13,30° latitud Norte y los 60° y 72° longitud Oeste, con excepción de buques de pasajeros que naveguen fuera de las aguas interiores, y para montar guardia de máquinas en buques que naveguen dentro de la zona señalada.

## XVIII. PERSONAL NO TITULAR

Igualmente, el régimen especial le será aplicado al resto del personal no titular que labore a bordo.

La ley denomina personal no titular a aquellos trabajadores que laboran a bordo de un buque o accesorio de navegación inscrito en el Registro Naval Venezolano y que no necesite uno de los títulos previstos en Título V de la Ley de Marinas y Actividades conexas que norma los títulos, licencias y permisos de la Marina Mercante, de pesca y deportiva.

## XIX. EL CAPITÁN

Otra figura relevante entre los sujetos de la navegación que tiene importancia en el ámbito laboral es la del capitán quien tiene multiplicidad de funciones y atribuciones y, como señala Diez, tiene tres tipos de obligaciones; a) comerciales, b) técnicas y c) públicas.<sup>130</sup>

## XX. PARTICULARIDAD DE LA FIGURA DEL CAPITÁN

De Bacardi llama capitán, maestro o patrón al jefe que tiene a su cargo la dirección y gobierno de la nave, a quien deben obedecer todos los que viajan en ella, observando y cumpliendo cuanto mandare para el servicio de la nave.<sup>131</sup>

El capitán reúne conjuntamente múltiples aspectos, y por su definición jurídica, dice Brunetti, no es asimilable a ninguna otra figura del Derecho Privado ni del Derecho Público.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> Diez Mieres, Alberto. *Derecho de la Navegación*. Tomo I, Librería Editorial Macchi Hnos, Buenos Aires 1954.

<sup>131</sup> De Bacardi, Alejandro. *Diccionario de Derecho Marítimo de España en su relación con la Marina Mercante*. Establecimiento tipográfico de Narciso Ramírez, Barcelona 1861.

<sup>132</sup> Brunetti (1950).

## XXI. EL CAPITÁN COMO REPRESENTANTE DEL ARMADOR

Como consecuencia del contrato de enganche, el capitán va a revestirse del carácter de representante del armador y a asumir el mando de la nave, con las consecuencias administrativas que esto implica.

Brunetti, al tratar el tema advierte:

Los que asignan importancia preferente a las funciones públicas del capitán, a la autoridad que le impone directamente la ley y los límites legales inderogables impuestos al régimen de la relación de servicios; y se basan en todo esto para caracterizar la figura jurídica del capitán, pierden de vista el hecho que una persona que es capitán de determinado buque en virtud de nombramiento hecho por el armador y de la relación de servicio que surge de la designación, y que por ello este negocio constituye el presupuesto esencial de toda institución.<sup>133</sup>

Ahora bien, es importante precisar que el Capitán no es el patrono.

## XXII. EL NOMBRAMIENTO DEL CAPITÁN

Barcelona 1861. Al analizar el Código de Comercio, hoy derogado, Pierre explicaba:

Al establecer el artículo 628 que el capitán es de libre nombramiento y remoción del propietario, está significando que tal nombramiento puede ser hecho o pertenece al armador propietario de la nave; al armador gerente que lo sustituye; en el caso de copropietarios, a la mayoría o al armador gerente si tiene facultades para ello; al armador fletador. Pero no debe reconocerse el derecho de escoger al capitán al simple fletador que ha alquilado enteramente la nave totalmente provista o equipada, a menos que existe una convención en contrario.

---

<sup>133</sup> Brunetti (1950).

En la actualidad el artículo 37 de la Ley de Comercio Marítimo establece: “El Armador es la persona que utiliza o explota el buque en su propio nombre, sea o no su propietario, bajo la dirección y gobierno de un Capitán designado por aquel.”

Se reafirma en esta norma el carácter del armador como cabeza de la explotación del buque lo que implica, en consecuencia, un elemento más que lo identifica como patrono en la relación laboral que se presenta a bordo.

El primer punto relevante sobre el capitán, es que éste es, a la vez, dependiente y representante del armador, en tal sentido actúa por cuenta y a favor de éste, no obstante, lo cual estando al comando del buque puede imponer su voluntad incluso al propietario o al armador. Así, expone Diez Mieres: “El marino, oficial o tripulante, no es empleado del capitán sino del armador pues hoy en día el contrato de ajuste no vincula jurídicamente al capitán, que no es parte, y que cuando lo suscribe lo hace en representación del armador.”<sup>134</sup> Luego, es importante recalcarlo, el capitán no es el patrono.

A mayor abundamiento Brunetti explica que el contrato de ajuste es la fuente de las relaciones jurídicas entre el capitán y el armador, que en su conjunto constituye una relación de servicio, regulable dentro de ciertos límites de la autonomía de la voluntad de las partes, pero cuyo esquema lo formula la ley, que es en gran parte inderogable.<sup>135</sup>

A la luz del Derecho venezolano, es indudable que el capitán es un empleado, con características especiales, en cuanto a los poderes y prerrogativas que tiene a bordo y que los inherentes a la posición que ocupa, pero empleado al fin. En tal sentido se pronunció la Sala Político Administrativa (David Angulo vs. Margarita Cargo Line).

---

<sup>134</sup> Diez (1954).

<sup>135</sup> Brunetti (1950).

En este sentido, los apoderados judiciales de los accionantes señalaron en su escrito libelar como parte demandada a la sociedad mercantil MARGARITA CARGO LINE INC, en su carácter de Armador de la M/N MARGARITA I, de bandera panameña, en la persona del Capitán de la referida motonave, ciudadano WILFREDO GUAINA, quien es de nacionalidad venezolana, mayor de edad, de profesión Marino Mercante y titular de la cédula de identidad N° 6.054.147. Tal señalamiento se fundamentó -en criterio de la parte actora- en que el referido Capitán constituye factor mercantil de la mencionada sociedad, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley de Privilegios e Hipotecas Navales, publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 32.820 de fecha 27 de septiembre de 1983, el cual establece que *“las acciones por créditos privilegiados sobre la nave pueden intentarse contra el capitán”*, siendo que son créditos privilegiados sobre la nave, aun cuando no lo expresara la actora, lo señalado en el numeral 1° del artículo 4 *eiusdem*, *“los salarios y otras cantidades debidas al capitán; oficiales y demás miembros de la tripulación de la nave en virtud de sus servicios en ésta”*.

Asimismo, señaló la actora, que al prenombrado capitán le fue exigido el cumplimiento de las obligaciones contractuales en su carácter de representante del patrono, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo y de factor mercantil del Armador Patrono, tal y como lo establece el artículo 627 del Código de Comercio, los cuales expresan lo siguiente:

Artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo: *“Los directores, gerentes, administradores, jefes de relaciones industriales, jefes de personal, capitanes de buques o aeronaves, liquidadores y depositarios y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración se considerarán representantes del patrono, aunque no tengan mandato expreso, y obligarán a su representado para todos los fines derivados de la relación del trabajo.”*

Artículo 627 del Código de Comercio: *“El capitán es el encargado del gobierno y dirección de la nave, mediante una retribución.”*

Es también factor del propietario de la nave y representante de los cargadores en todo lo relativo al interés de la nave y su carga y al resultado de la expedición.”

Para la representación judicial de los accionantes, de los artículos señalados se desprende que el capitán es representante y factor propietario de la nave, en consecuencia, es un mandatario con representación, es decir, que actúa por cuenta y en nombre del propietario.

Ahora bien, esta Sala observa que si bien el capitán del buque ejerce la administración y dirección de la nave, lo que lleva a considerarlo representante del patrono, ello no puede de ninguna manera significar, que sea susceptible de ser demandado para el pago de lo adeudado por conceptos laborales que adeude el propietario o verdadero patrono, pues él (el capitán) es en sí mismo un empleado del propietario, que en el caso bajo estudio lo constituye la empresa MARGARITA CARGO LINE INC., por lo que mal podría ser el ciudadano WILFREDO GUAINA sujeto pasivo de las obligaciones reclamadas por los accionantes.<sup>136</sup>

Se determina en esta decisión el carácter que tiene el capitán de empleado del armador, sin que este hecho menoscabe su cualidad de representante del mismo.

### XXIII. ¿EL CAPITÁN ES O NO PERSONAL DE CONFIANZA?

En otro orden de ideas, es importante determinar si el capitán es personal de dirección del armador.

En España, reseña Arroyo, desde una perspectiva jurisprudencial, la situación jurídica del capitán ha sufrido cambios: en sentencia del 5 de octubre de 1983, el Tribunal Constitucional, determinó que el capitán puede ser despedido libremente y sin derecho a indemnización. Sentencia ésta ratificada el 26 de enero de 1990 por la Sala Social en la cual se declara libre el despido del capitán. En contravía la Sala Social el 30 de abril de 1990, determina que la relación jurídica del capitán con la naviera es una relación laboral de alta dirección pero

---

<sup>136</sup> Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. De fecha 28 de junio de 2001. (David Angulo y otros vs. Margarita Cargo Line Ltd).



que el despido no es libre o sin causa justificada, sino dentro de las causas establecidas en el Real Decreto 1382/1985, de personal de alta dirección.<sup>137</sup>

Romanelli explica que en Italia, una sentencia publicada por la Prefectura de Trieste el 5 de abril de 1984, que luego de firmar la peculiaridad de la relación jurídica entre naviero y capitán, el pretor ha declarado válido el despido cuando el comportamiento del capitán hace decaer la necesaria e incondicional confianza que deposita el armador en su persona.<sup>138</sup>

Matilla precisa que el capitán está investido de un poder de mando y de un poder disciplinario a bordo del buque por delegación del Estado del pabellón, pero también, por delegación del naviero, está investido de un poder de mando en el orden laboral.<sup>139</sup>

Dentro del ordenamiento venezolano ¿el capitán tiene poder de mando en el orden laboral?, ¿las particularidades de este empleo implican que el capitán es un empleado de dirección?

El concepto de empleado de dirección, como expone Molero, resulta difícil de configurar ya que se trata de una idea carente de autonomía conceptual, una calificación traslativa funcional pues el alto directivo es aquel que desempeña funciones de alta dirección. A la luz del derecho español, se trata de una noción accidental, se es alto directivo sin necesidad de requisitos propios o de ostentar un determinado status o sin necesitar un título o certificado alguno para el desempeño como tal.<sup>140</sup>

---

<sup>137</sup> Arroyo Martínez, Ignacio. *Estudios de Derecho Marítimo* II, J. M. Bosch, Editor, Barcelona 1995.

<sup>138</sup> Romanelli, Gustavo. "Reseña de Derecho Marítimo Italiano (1984)". En: *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

<sup>139</sup> Matilla (1995).

<sup>140</sup> Molero Maglano, Carlos. *El Contrato de Alta Dirección*. Editorial Civitas, S. A., Madrid 1995.

En orden de comprender, para la jurisprudencia venezolana si el capitán es o no un trabajador de dirección es necesario analizar el siguiente par de sentencias: Freddy Caldera vs. Tucker Energy Services de Venezuela C. A. y Juvenal Antonio Medina vs. Transmarveca.

En Sentencia Freddy Caldera vs. Tucker Energy Services de Venezuela la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia de 10 de noviembre de 2005 estableció que el capitán es un trabajador de dirección:

...Para decidir, la Sala observa:

Como se aprecia de lo anteriormente transcrito, a Juzgadora de Alzada consideró luego de analizar las actas procesales, que el actor inició su relación laboral con la demandada con el cargo de 'patrón' y que en un momento determinado la empresa decidió cambiar la denominación del cargo a 'capitán', sin que esto significase un ascenso, sino más bien una forma para liberarse de las obligaciones contractuales, toda vez que el trabajador no contaba con la formación académica requerida por la Ley para ejercer el cargo de capitán y por ende declaró procedente la aplicación de las estipulaciones de la Convención Colectiva Petrolera al accionante. En razón del criterio sostenido por la Juez y de los argumentos aducidos por la parte recurrente, se hace necesario para esta Sala establecer primeramente las siguientes consideraciones:

Cabe señalar que de conformidad con lo establecido en el artículo 507 de la Ley Orgánica del Trabajo, la Convención Colectiva es aquella que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones de patronos y una o varias organizaciones sindicales, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, a través de un acuerdo de voluntades.

Asimismo, la Ley Sustantiva Laboral incluye a las convenciones colectivas dentro de las fuentes del derecho del trabajo, en conformidad con lo dispuesto en su artículo 60 literal a), de allí que a tales convenciones se les tenga como verdaderos cuerpos normativos y por tal razón las estipulaciones en ellas contenidas se conviertan en cláusulas de obligatorio cumplimiento para las partes que se encuentren dentro de la esfera de su aplicación. Respecto a su contexto de aplicabilidad, también dispone la Ley Orgánica del Trabajo, en su artículo 509, que

las estipulaciones contenidas en las referidas Convenciones Colectivas beneficiarán a todos los trabajadores de la empresa, establecimiento o explotación, aun cuando ingresen con posterioridad a su celebración, otorgándole a las partes la potestad de exceptuar de su aplicación a las personas a que se refieren los artículos 42 y 45 *eiusdem*. De acuerdo con ello, la Convención Colectiva Petrolera, en su cláusula tercera, exceptúa de su ámbito de aplicación a aquellos trabajadores que se desempeñen en los puestos o trabajos contemplados en los artículos 42, 45, 47, 50 y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo, entiéndase, aquellos trabajadores de dirección, de confianza o representantes del patrono. En el caso concreto, ha señalado la parte recurrente a través de la presente delación, que la Alzada violentó el artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo, toda vez que el trabajador demandante se encuentra excluido de la aplicación del Contrato Colectivo Petrolero, bajo la consideración de haber ostentado éste un cargo con las características propias de un trabajador de dirección y de confianza. En virtud de lo anterior y vistos los argumentos establecidos en la sentencia recurrida, mediante el cual se declaró procedente la aplicación de la Convención Colectiva Petrolera, resulta necesario para esta Sala de Casación Social, descender a las actas que conforman el expediente y en tal sentido verifica lo siguiente:

Corre inserto en autos, copia al carbón de los reportes diarios de la embarcación Mr. Joseph, -lugar donde el accionante prestaba directamente el servicio a la demandada- los cuales fueron aportados al proceso por la parte actora.

De su examen, se evidencia que en ellos se llevaba el registro sobre el control diario de dicha embarcación referente al tipo de operaciones realizadas a bordo; estado de los equipos, aceites, filtros, combustibles; tiempo recorrido; horario de salida y llegada; datos concernientes a la tripulación; observaciones geográficas y meteorológicas; sucesos importantes del viaje y cualquier otra novedad que se presentaba durante su travesía, los cuales se encuentran suscritos por el ciudadano Freddy Caldera, en su carácter de Capitán. Asimismo, de las declaraciones rendidas por el actor en la audiencia celebrada por ante esta Sala de Casación Social, quedó evidenciado que él era quien se encargaba del pilotaje de la embarcación durante su travesía, lo cual trae como consecuencia que en sus funciones recayera la responsabilidad de salvaguardar, entre otras, la nave, los equipos, el cargamento y la tripulación. De lo precedentemente expuesto, extrae la Sala que el ciudadano Freddy Antonio Caldera efectivamente reportaba a la empresa todos

los acontecimientos diarios suscitados dentro de la embarcación y que además sobre él recaían responsabilidades de tal envergadura, que no hacen absurdo pensar que en realidad éste sí ostentaba el cargo de Capitán, ejerciendo las funciones inherentes a dicho cargo, y por tanto por mandato expreso de la Ley Especial en materia marítima, representaba la máxima autoridad a bordo, estando todas las personas bajo su supervisión. Siendo ello así, la labor del accionante no puede catalogarse como la de un trabajador ordinario como lo indica la Juzgadora de Alzada, sino como un trabajador de dirección y de confianza que representaba al patrono frente a la tripulación y frente a terceros, al ser considerado la máxima autoridad dentro de la embarcación, por lo que al haber quedado comprobada la naturaleza de las labores que tenía el trabajador en la empresa en aplicación del principio de primacía de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias, resulta forzoso para la Sala declarar procedente la presente denuncia, por falta de aplicación del artículo 51 de la Ley Orgánica del Trabajo y falsa aplicación de la cláusula tercera de la Convención Colectiva Petrolera, en concordancia con lo establecido en el artículo 509 *eiusdem*, en virtud a que el actor se encuentra exceptuado del ámbito de aplicación de dicha Convención. Por lo tanto, al haber quedado evidenciada como ha sido la infracción de Ley cometida por la Sentenciadora de Alzada al decidir el presente caso, la Sala declara con lugar el recurso de casación interpuesto por la parte demandada y, en consecuencia, se anula el fallo recurrido, para de seguidas pasar a resolver el asunto principal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 175 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, resultando inoficioso revisar el resto de las denuncias formuladas por ambas partes en sus respectivos escritos de formalización.

#### Decisión de merito

El accionante en su escrito libelar demandó el pago de las diferencias salariales, diferencias por conceptos de vacaciones, bono vacacional, utilidades, horas extras y bono subsidio, generados en virtud de la aplicación de la Convención Colectiva Petrolera. Ahora bien, conforme se resolvió en los acápites anteriores, el cargo que ostentaba el actor en la empresa demandada reunió suficientemente las características necesarias para calificarlo como un trabajador de dirección y de confianza, razón por la cual esta Sala decidió la inaplicabilidad de la Convención Colectiva Petrolera por disposición expresa de la cláusula tercera en concordancia con el artículo 509 de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual señala en su parte pertinente lo siguiente:

Están cubiertos por esta Convención todos los trabajadores de la Empresa comprendidos en las denominadas Nómina Diaria y Nómina Mensual Menor; no así aquellos que realmente desempeñen los puestos o trabajos contemplados en los Artículos 42, 45, 47, 50 y 510 de la Ley Orgánica del Trabajo, que pertenecen a la categoría conocida en la Industria Petrolera como Nómina Mayor, quienes serán exceptuados de la aplicación de la presente Convención. (Resaltado de Sala). Por ende, al encontrarse el ciudadano Freddy Caldera exceptuado de la aplicación de dicho cuerpo normativo, ninguno de los conceptos y beneficios ni las reclamaciones por diferencia salarial reclamados con base a ello, resultarían procedentes y, en consecuencia, se declara sin lugar la demanda que por cobro de diferencias de prestaciones sociales y otros conceptos laborales. Así se decide...<sup>141</sup>

Empero, en el fallo Juvenal Antonio Medina vs. Transmarveca la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia determinó, fundamentándose en el principio de la primacía de la realidad en la calificación de cargos, según la cual la calificación de un trabajador como de dirección depende de la naturaleza propia de la función que desempeña y no de la denominación convenida por las partes, o establecida unilateralmente por el patrono o de la que señalen los recibos de pago y contratos de trabajo, contenido en el artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo derogada y actualmente previsto en el artículo 39 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras:

(...) siendo que las funciones del demandante eran las de un patrón de lancha, (como se demuestra tanto de las documentales como de la cédula marina en copias simples, y certificada por el Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos (INEA), y de los propios recibos de pagos como de la contestación de la demanda), el demandante no intervenía en la toma de decisiones de la empresa, como tampoco podía sustituir al patrono frente a los trabajadores, ni tampoco tenía conocimientos personales de secretos industriales del patrono, por lo que mal

---

<sup>141</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 1593 de 10 de noviembre de 2005 (Freddy Caldera vs. Tucker Energy Services de Venezuela C. A.). Ratificada por Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 09 de junio de 2006.

podría clasificarse al ciudadano Juvenal Antonio Medina, como un empleado catalogado en el artículo 42 del capítulo IV “De las Personas en el Derecho del Trabajo” de la Ley Orgánica del Trabajo, en virtud de que el alcance y contenido de la norma citada establece de manera explícita que para poder catalogar un trabajador con condiciones como empleado de dirección o trabajador de confianza, se debe fundamentar en la realidad de los hechos, establece el artículo 47 de la Ley Orgánica del Trabajo que “La calificación de un trabajador como de dirección, confianza inspección o vigilancia, dependerá de la naturaleza real de los servicios prestados, independientemente de la denominación que haya sido convenida por las partes o de la que unilateralmente hubiese establecido el patrono”.

Así las cosas, las reflexiones antes expuestas adquieren pleno asidero conforme al principio constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, por cuanto no puede pretenderse que un trabajador decline a ciertos beneficios que son excluidos por la legislación laboral para los empleados de dirección y trabajadores de confianza, cuando la realidad de los hechos, como ocurre en el presente asunto, es que las funciones desempeñadas por el accionante de autos, no ostenta la condición como tal, y en aplicación del artículo 47 eiusdem y tomando en cuenta las declaraciones libelares y los términos como fue contestada la demandada, constata este Superior Tribunal que el trabajador era el encargado de traslado de pasajeros y carga a las diferentes gabarras de PDVSA y sólo es un patrón y que además según la declaración de parte del mismo demandante, él efectuaba el mantenimiento de la lancha, su reparación y manejo debido a que fue instruido por un Canadiense para el manejo de la Lancha Preven I; y no un capitán que es la máxima autoridad en una embarcación; todo lo cual conlleva a la convicción de esta Alzada, que la labor desempeñada por el trabajador fue un simple trabajador o trabajador común dentro de la clasificación ordinaria de un trabajador, en consecuencia, no es un empleado de dirección ni de confianza, por lo tanto el demandante se encuentra amparado por la Convención Colectiva de la Industria Petrolera 2005-2007, (en virtud de haber culminado el vínculo laboral en el año 2007). Así se decide.<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 1593 de 23 de noviembre de 2011 (Juvenal Antonio Medina vs. Transmarveca).

Considero que la calificación del capitán, como empleado de dirección dependerá de que éste, de acuerdo a la naturaleza de las labores que desarrolla en realidad, intervenga en la toma de decisiones u orientaciones de la entidad de trabajo, que representante al armador frente a otros trabajadores o terceros, y pueda sustituirlo, en todo o en parte, en sus funciones, independientemente de la calificación que convencional o unilateralmente por parte del patrón se haya dado a su cargo.

De lo anterior se colige, y es importante resalta esto, que la denominación de capitán establecida en la legislación laboral patria, no se identifica con la del capitán de altura, sino que se usa para determinar a todo aquel que dirija un buque mercante, de transporte de bienes o personas y aquellos que presten servicios auxiliares, remolcadores y lanchas.

#### XXIV. NACIONALIDAD DEL CAPITÁN

En virtud de lo establecido en el aparte único del artículo 27 de la LOTT en concordancia con el artículo 112 de la LOEA, el capitán de un buque inscrito en el Registro Naval Venezolano debe ser venezolano.

Este tipo de normas no es privativo de nuestro ordenamiento. Al respecto Ruiz Soroa expone:

Situación particular es la del Capitán (y de quien le sustituye en caso de inhabilitación, el Primer Oficial de Puente), para el que siempre se ha tendido en el derecho Comparado y Español a exigir la nacionalidad propia de la bandera del buque. Ello se debe, sin duda, al carácter de autoridad pública de que está investido este cargo, dotado de ciertas funciones de naturaleza representativa del Estado que abandera la nave (en materia de constatación de actos de registro civil, así como de seguridad y disciplinarias).<sup>143</sup>

---

<sup>143</sup> Ruiz Soroa, J. M. "Las Cuestiones Laborales en el Anteproyecto de Ley de Navegación Marítima". En *Cuestiones Actuales de Derecho Laboral Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 2005.

## XXV. OFICIALES

Diez Mieres explica que los oficiales forman el personal navegante, tanto en cubierta como en máquinas, que desempeñando cargos técnicos, con títulos habilitantes, comparten con el capitán especiales atribuciones directivas y su jerarquía, idoneidad y régimen son objeto de regulaciones administrativas en cada país.<sup>144</sup>

## XXVI. EMPLEO DE OFICIALES EXTRANJEROS A BORDO DE BUQUES CON PABELLÓN VENEZOLANO

La ley no prohíbe taxativamente la contratación de oficiales extranjeros para que laboren en los buques inscritos en el Registro Naval Venezolano, su incorporación está supeditada al cumplimiento de una serie de requisitos que de hecho la hacen imposible o en el mejor de los casos, muy difícil.

En primer lugar, los numerales 1 y 2 del artículo 245 y el artículo 279 de la LGMYAC indican cuales son los títulos de Marina Mercante, tanto para cubierta como para máquinas.

Por su parte, el artículo 252 *eiusdem* preceptúa que para optar a los títulos de la Marina Mercante se necesita haber aprobado los cursos correspondientes y cumplir con los requisitos establecidos en la ley y sus reglamentos.

Entre los requisitos obligatorios para la obtención de cada título está la de poseer el título inmediato inferior y haber navegado durante los tiempos mínimos determinados en los instrumentos legales correspondientes. Así, por ejemplo, para ser Jefe de Máquinas es necesario poseer el título de Primer Oficial de Máquinas y haber navegado el tiempo requerido, para ser Primer Oficial de Máquinas poseer el título de Segundo Oficial de Máquinas y haber navegado el tiempo requerido y así sucesivamente.

---

<sup>144</sup> Diez (1954).



En todo caso, para ser Tercer Oficial de Máquinas, los aspirantes deberán poseer un título de educación superior expedidos en las universidades de educación superior náutica, inscritas en el Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos e Insulares, salvo aquellos que, en virtud de la excepción contemplada en el artículo 274 de la LMYAC, hayan revalidado el título de acuerdo al procedimiento establecido en la ley. Vale decir, los oficiales de Marina Mercante deben haber obtenido un título de educación superior en un instituto inscrito en el INEA o, en su defecto, haber revalidado el título otorgado en un centro de educación superior extranjero.

Según lo previsto en los artículos 278 y 285 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas para ejercer las funciones a las cuales facultan los títulos de la Marina Mercante es necesario estar inscrito en el Colegio de Oficiales de la Marina Mercante, corporación ésta a la cual podrán pertenecer los poseedores de títulos de la marina mercante nacional.

Posteriormente, el aparte único del artículo 278 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas precisa que, excepto en el caso del capitán, que por mandato de ley siempre debe ser venezolano, el empleo de oficiales extranjeros en los buques inscritos en el Registro Naval Venezolano es excepcional y que únicamente podrá darse en caso de ausencia comprobada de personal nacional de oficiales titulados por la República y previa opinión favorable del Colegio de Oficiales de la Marina Mercante. En todo caso, cualquier permiso a extranjeros titulados para efectuar funciones correspondientes a sus títulos podrá otorgarlo el INEA con carácter provisional y sólo hasta por un año.

En conclusión, si bien no existe un impedimento expresamente formulado que impida a los oficiales extranjeros trabajar a bordo de buques venezolanos, su inclusión en éstos presupone el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios previamente señalados, que exista una comprobada ausencia de personal venezolano titulado y el visto bueno del Colegio de Oficiales de la Marina Mercante.

## 1. *La Gente de Mar*<sup>145</sup>

Rodríguez-Martos explica que:

Ser marino no es simplemente ejercer una profesión, realizar un trabajo. El marino, por el hecho de vivir a bordo, de formar parte de una comunidad temporalmente aislada y en movimiento, adquiere una idiosincrasia propia. Cuando una persona se embarca por primera vez, no solo tendrá que aprender un oficio (timonel, engrasador, etc.) o poner en práctica unos estudios teóricos que ha realizado (caso del oficial), sino que deberá aprender a vivir en un barco, deberá situarse en una comunidad muy estructurada, con diversos subgrupos y donde, además de las normas laborales legisladas, habrá una serie de hábitos que forman una subcultura.<sup>146</sup>

Partiendo de las consideraciones anteriores entendemos y abordamos el concepto de marino o Gente de Mar.

Existen varias denominaciones para identificar a los auxiliares del armador que prestan sus servicios dentro de las naves: Gente de Mar, tripulación, dotación y equipaje son los términos usados con más frecuencia. En Derecho comparado los autores y las diferentes legislaciones no le han dado un sentido unívoco a estas voces.

Cervantes de Ahumada señala que en México: la Ley Federal del Trabajo establece que serán trabajadores del mar “todos los que se desempeñen a bordo por cuenta del armador”. Así se entiende por trabajador marítimo o Gente de Mar, el trabajador embarcado que presta sus servicios a bordo.<sup>147</sup>

El término jurídico “Gente de Mar” es utilizado por la Organización Internacional del Trabajo para definir a los trabajadores laboran a bordo de buques mercantes.

---

<sup>145</sup> Este tema fue desarrollado en parte en el artículo: “Aplicación de la Legislación Laboral a la Gente de Mar”, publicado en libro *Derecho Marítimo Iberoamericano* en 2013.

<sup>146</sup> Rodríguez-Martos, Ricardo (1996).

<sup>147</sup> Cervantes de Ahumada (2004).

La acepción Gente de Mar también se identifica con los términos: tripulación, personal embarcado, equipaje y dotación.

De acuerdo a lo expuesto en la Enciclopedia Jurídica Opus, deben comprenderse incluidos en este concepto el capitán, oficiales y marineros, sirvientes y obreros que forman la tripulación de un barco.<sup>148</sup>

En nuestro país, el artículo 653 del Código de Comercio, suprimido por la disposición derogatoria segunda de la Ley de Comercio Marítimo, disponía acogiendo un criterio amplio que:

Las gentes que componen el equipaje o tripulación son el capitán o patrón, los oficiales, los marineros, los sirvientes y los obreros indicados en el rol de equipajes, formando de la manera establecida por los reglamentos, y además los maquinistas, fogoneros y todas las demás personas empleadas bajo cualquier denominación en el servicio de las máquinas de los buques de vapor.

Cabanellas considera que, en lo laboral, Gente de Mar, son aquellos trabajadores que prestan servicios a bordo de los buques mercantes. Mas, el mismo autor explica que en la asamblea de la Organización Internacional del Trabajo realizada en Ginebra en 1920 se adoptó un convenio sobre la colocación de la Gente de Mar, que comprende todas las personas empleadas como tripulantes a bordo de los buques dedicados a la navegación marítima, excepto los oficiales.

Arjona, entiende que la dotación de un buque el conjunto de todos los individuos embarcados desde el capitán al paje. Componiéndose ésta de dos elementos los oficiales y la tripulación. Como puede observarse, este autor diferencia la dotación de la tripulación.<sup>149</sup> Gutiérrez de la Cámara, también incorpora dentro del concepto de dotación al capitán, los oficia-

---

<sup>148</sup> Pierre Tapia, Oscar Editor. *Enciclopedia Jurídica Opus*. Tomo IV, Editorial Libra, Caracas 1994.

<sup>149</sup> Arjona (1954).

les y los marinos, o sea, el conjunto de personas admitidas por el mando de un buque para desempeñar a bordo servicios profesionales o manuales incluida la que ostenta dicho mando.<sup>150</sup> Y, en igual sentido, Pulido, usa la palabra dotación para referirse al conjunto de todos los individuos embarcados, de capitán a paje, necesarios para su dirección, maniobras y servicios y, por lo tanto, abarca la tripulación, los pilotos, los maquinistas, fogoneros y demás cargos no especificados; pero no lo estarán los pasajeros ni los individuos que el buque llevara de transporte. Cabanellas dice que entre estos últimos se incluyen los cocineros, camareros, enfermeros, peluqueros y otros. Así mismo, Charny diferencia los miembros de la dotación de los tripulantes y en tal sentido asevera que en términos generales puede decirse que el personal de una nave está compuesto por el capitán y la dotación o equipaje, y a que esta última puede dividirse a la vez en tripulación, propiamente dicha, y personal de entrepunte siendo que la primera categoría la componen aquellas personas que tienen vinculación directa con la nave, siendo a su cargo la faz técnica de la navegación del buque, en tanto que la segunda se integra por el personal que desempeña a bordo en funciones no náuticas, tales como camareros y cocineros.<sup>151</sup>

En Brasil, donde las relaciones de trabajo a bordo están regidas simultáneamente por la ley laboral y las normas correspondientes de la Autoridad Marítima, Octaviano indica que se denomina tripulación o equipaje al conjunto de personas empleadas al servicio de una nave o embarcada mediante contrato. A su vez, la tripulación se divide en tres clases de categoría profesional: oficiales graduados, suboficiales y subalternos.<sup>152</sup>

---

<sup>150</sup> Gutiérrez de la Cámara, Manuel. *Derecho Marítimo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Ministerio de Marina, Madrid 1956.

<sup>151</sup> Charny, Hugo. "Contrato de Ajuste". *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo IV, Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires 1962.

<sup>152</sup> Octaviano Martins, Eliane M. *Curso de Direito Marítimo*. 3ª edicao, Editora Manole, Sao Paulo 2008.

## XXVII. LIMITACIONES AL TRABAJO DE EXTRANJEROS EN BUQUES VENEZOLANOS

Un asunto complicado, es el de la determinación de extranjeros que pueden laborar a bordo de buques inscritos en el Registro Naval Venezolano.

Para entender el tema en su integridad hay separar la figura del capitán del resto de la tripulación y luego analizar en forma concatenada el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, los artículos 89 numeral 5 de la Constitución, 112 de la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos y 21 y 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

### 1. *Nacionalidad de la tripulación*

El artículo 112 de la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos determina que, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, el capitán, el cincuenta por ciento (50%) de los oficiales y el cincuenta por ciento (50%) del resto de la tripulación de los buques inscritos en el Registro Naval Venezolano deben ser venezolanos. Esta norma, que de manera asilada puede interpretarse si mayor dificultad, no puede entenderse sin agregar al estudio del problema los artículos 21 y 27 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

El artículo 27 de la LOTTT reza:

El noventa por ciento o más de los trabajadores y de las trabajadoras al servicio de un patrono o una patrona, que ocupen un mínimo de diez, deben ser venezolanos o venezolanas. Así mismo, las remuneraciones del personal extranjero, no excederán del veinte por ciento del total de las remuneraciones pagadas al resto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Se requerirá la nacionalidad venezolana para ejercer ciertas responsabilidades, tales como: jefes de relaciones industriales, de personal, capitanes de buque, aeronaves, capataces o quienes ejerzan funciones análogas, sin que esto pueda considerarse como una discriminación.

Del examen del artículo 27 de la LOTTT se concluye que una compañía armadora de un buque puede emplear hasta un diez por ciento de empleados y obreros extranjeros y únicamente cuando cumpla con esta condición podrá contratar a bordo hasta un 50% de tripulantes extranjeros. Por ejemplo, una compañía naviera que empleara 100 personas podría contratar hasta diez extranjeras. Si esta compañía tiene cuatro buques y en cada uno emplea veinte personas, tendrá que distribuir las diez personas que puede contratar, así uno de los cuatro podría recibir los diez extranjeros, pero las otras tres a ninguno o podría distribuir cinco y cinco en dos o cuatro en uno y dos en cada una de las demás.

Ahora bien, el asunto se enreda pues al examen de las normas anteriores hay que agregar el del artículo 21 de la LOTTT.

El artículo 21 de la LOTTT prescribe que son contrarias a los principios de esa ley las prácticas de discriminación y prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas entre otras en razones de nacionalidad, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales y que en las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Además, determina que los actos emanados de los infractores serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. La norma establece como únicas excepciones, que no se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

El artículo 21 prohíbe taxativamente toda exclusión por razón de nacionalidad. Si esto es así, y hay que tomar en cuenta que las disposiciones de la Ley Orgánica de Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras son de orden público, el mismo armador del ejemplo anterior podría contratar el 100% de extranjeros para tripular sus buques pues únicamente se ex-

ceptúan, y las excepciones deben interpretarse de manera restringidísima, las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

Esto es un absurdo y afecta directamente a los trabajadores venezolanos y, sin embargo, está dispuesto en la ley.

No encontré una jurisprudencia que abordara de manera específica el problema de marras, sin embargo, me pareció de utilidad para tratar de resolverlo presentar el análisis que hizo la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia en el recurso de nulidad por razones de inconstitucionalidad del tercer aparte del Artículo 185-A del Código Civil.

Como derivación de lo asentado, la Sala reitera, que la igualdad ante la ley, no prohíbe que se le confiera un trato desigual a un ciudadano o grupo de ciudadanos, siempre y cuando se den las siguientes condiciones: a) que los ciudadanos o grupos colectivos se encuentren real y efectivamente en distintas situaciones de hecho; b) que el trato desigual persiga una finalidad específica; c) que la finalidad buscada sea razonable, es decir, que la misma sea admisible desde la perspectiva de los derechos y principios constitucionales; y d) que la relación sea proporcional, es decir, que la consecuencia jurídica que constituye el trato desigual no guarde una absoluta desproporción con las circunstancias de hecho y la finalidad que la justifica. Si concurren las condiciones antes señaladas, el trato desigual será admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima.

De lo anterior se desprende que, no resulta correcto conferirle un tratamiento desigual a supuestos fácticos que ostenten un contenido semejante y que posean un marco jurídico equiparable; pero debe aclararse que igualdad no constituye sinónimo de identidad, por lo que también sería violatorio del principio de igualdad darle un tratamiento igualitario a supuestos que sean distintos. En otras palabras, no se debe equiparar a los diferentes, y no se deben establecer diferencias entre los iguales.

Ello así, debe señalarse que dos de las modalidades más básicas de este principio son, en primer lugar, el principio de igualdad ante la ley *strictu sensu*, también denominado princi-

pio de igualdad en la ley o igualdad normativa, el cual constituye una interdicción a todas aquellas discriminaciones que tengan su origen directo en las normas jurídicas, de lo cual se colige que dicho postulado se encuentra dirigido a los autores de las normas, fundamentalmente, al órgano legislativo; y en segundo término, el principio de igualdad en la aplicación de la ley o igualdad judicial, el cual constituye la barrera a toda discriminación que se pretenda materializar en la aplicación de las normas jurídicas por parte de los Tribunales de la República, siendo que este segundo principio se encuentra destinado a los órganos encargados de la aplicación de la Ley (*Vid.* Sentencia N° 266 de 17 de febrero de 2006, caso: “José Ramón Mendoza Ríos”).<sup>153</sup>

En este entorno, es evidente que limitar el acceso al trabajo a personas extranjeras no constituye una discriminación.

Es más, el artículo 21 de la LOTTT debe entenderse como una norma que sujeta a los parámetros establecidos tanto en el artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo como de los artículos 21 y 89 numeral 5 de la Constitución.

Artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT: 1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

---

<sup>153</sup> Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Exp. 12-0255 de 20 de junio de 2013. Recurso de nulidad por razones de inconstitucionalidad del tercer aparte del Artículo 185-A del Código Civil.



2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

Observamos que en esta regla contempla el término “ascendencia nacional” pero no nacionalidad. Ambos vocablos son diferentes, el primero dice de la condición de algunas personas de descendientes de nacionales de un Estado, que debe interpretarse como un Estado diferente al Estado que debe evitar la discriminación o el descendiente de una persona que sea ciudadano de este estado pero que pertenezca a una minoría nacional, en tanto que nacional, debe asumirse como la persona ciudadana de otro estado. Por consiguiente, está claro que este Convenio no obliga a Venezuela a abrir libremente a los ciudadanos extranjeros su mercado laboral y, por tanto, a la luz de este instrumento el establecimiento del requisito de la nacionalidad venezolana para ciertos empleos no puede considerarse discriminatoria.

Por otra parte, los artículos 21 y 89 numeral 5 de la Constitución, si bien prescriben que todas las personas son iguales ante la ley, y, en consecuencia no se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que en general, tengan por objeto por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona no incluyen, entre los supuestos de discriminación el de la nacionalidad.

Quedan planteadas dos interpretaciones al problema de la aplicabilidad conjunta de los artículos 112 de la LOEA y los artículos 27 y 21 de la LOTT:

- a) Una primera respuesta nos lleva a abogar por la posibilidad de que todas las normas señaladas puedan coexistir; pues el artículo 21 de la LOTT persigue una finalidad específica, procurar que el noventa por ciento de los puestos

de trabajo que pueda generar una empresa corresponda a ciudadanos venezolanos, este propósito no es incompatible con la Constitución, pues es razonable que se procure garantizar más puestos de trabajo a los venezolanos. Por otra parte, la norma no impide que los extranjeros puedan laborar en Venezuela sólo procura que la mayoría sea de venezolanos. Luego, el trato desigual establecido en el artículo 27 de la LOTTT es admisible y por ello constitutivo de una diferenciación constitucionalmente legítima.

- b) Ahora, una segunda solución, nos llevaría a admitir que la instrumentación del artículo 21 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadores en inteligencia con los artículos 21 y 89,5 de la Constitución hacen inaplicables los artículos 112 de la LOEA y 27 de la LOTTT.

Con las normas que restringen el acceso de extranjeros a bordo de los buques venezolanos ya por limitar su número, ya por imponer estudios previos en instituciones náuticas venezolanas u homologaciones se pretende reservar a los venezolanos el acceso a los puestos de más alta responsabilidad dentro del buque y, en nuestro criterio, son absolutamente constitucionales.

Por otra parte, las restricciones a los puestos de trabajo de los extranjeros no son exclusivas de Venezuela. Así, por ejemplo, en el anteproyecto de Ley general de navegación marítima español, se establecen restricciones semejantes. En tal sentido Fotinopoulou interpreta que:

El art. 227 del anteproyecto establece las exigencias relativas a la nacionalidad de las dotaciones de los buques españoles distinguiendo a estos efectos entre los altos mandos –capitán y primer oficial– y el resto de la dotación. La norma parte de reservar a nacionales españoles el acceso a los puestos de más alta responsabilidad dentro del buque, mientras que no existe restricción alguna –a excepción hecha de los requisitos establecidos en la legislación sobre extranjeros para el empleo de como máximo un 50% de trabajadores extracomunitarios– para el resto de los miembros que componen la nave.

El establecimiento de esta diversidad de regímenes responde al hecho de que tradicionalmente los Estados han atribuido funciones públicas y de representación del Estado del cual bate el pabellón la nave al capitán, así como en algunos supuestos a los primeros oficiales.<sup>154</sup>

Como consideración final a este punto es importante mencionar que una de las razones más importantes para crear el Registro Naval Venezolano y las normas de inscripción de buques en esta institución fue la de estimular el aumento de flota y, como consecuencia a esto, incrementar la creación de una gran cantidad de puestos de trabajo, tanto para oficiales como para marinos en general. Siendo así, es necesario que el Tribunal Supremo de Justicia, al interpretar el artículo 21 de la LOTTI, fije con precisión si la preservación de los puestos de trabajo para ciudadanos venezolanos en los buques inscritos en RENAVE es o no un interés nacional y de ser así, como evidentemente debe serlo, cuál es el alcance de esta disposición.

---

<sup>154</sup> Fotinopoulou Basurko, Olga. *Los Aspectos Laborales en la Propuesta de Anteproyecto de Ley de Navegación Marítima*. Gobierno Vasco, Vitoria 2006.



# CAPÍTULO IV

## TRABAJO MARÍTIMO Y SEGURIDAD MARÍTIMA

- I. CONCEPTO DE SEGURIDAD MARÍTIMA
- II. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD MARÍTIMA
- III. EL FACTOR HUMANO Y LA SEGURIDAD MARÍTIMA
- IV. LA GESTIÓN NÁUTICA
- V. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE A BORDO
- VI. LA SUBORDINACIÓN
- VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR
- VIII. TRIPULACIÓN MÍNIMA
- IX. ROL DE TRIPULANTES
- X. CONVENIO 1978 SOBRE FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR (STCW 78/95)
- XI. LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT)

### I. CONCEPTO DE SEGURIDAD MARÍTIMA

El mar, desde las épocas más remotas de la historia, se consagra como el espacio que más se destaca en el desarrollo económico mundial.<sup>155</sup> Desde que la humanidad tiene memoria, el hombre lo ha navegado y explotado y, en consecuencia, se ha visto en la necesidad de establecer las normas corres-

---

<sup>155</sup> Octaviano, Eliane. "Seguranca marítima e desenvolvimento sustentável". En *Direito no Petróleo e Gas. Aspectos Ambientais e Internacionais*. Universidade Católica de Santos, Santos 2007.

pondientes, incluyendo los modos en los cuales deben convivir quienes están embarcados juntos. Porque, como señala Boisson, desde los más tempranos tiempos, el Mar siempre ha sido sinónimo de inseguridad para quienes se aventuren a él.<sup>156</sup>

Tomando en cuenta este riesgo intrínseco en toda navegación el término Seguridad Marítima realza su importancia, pero su conceptualización es, de suyo, una labor compleja. Tanto es así que De Lacurreea hace la siguiente reflexión:

Por otra parte, y desde una perspectiva más ontológica se tiene la firme convicción de que sólo es posible, en relación a la seguridad marítima, una aproximación holística, en el sentido aristotélico del término: "el todo es mayor que la suma de sus partes». El holismo es el tratamiento de un tema de tal forma que se consideren todos sus componentes, incluyendo sus relaciones invisibles, pero igualmente evidentes o existentes. Íntimamente ligada a esta definición aparece el llamado "principio de emergencia": un "todo" no es un simple agregado: a partir de un cierto umbral crítico de complejidad, aparecen nuevas propiedades en los sistemas, las llamadas propiedades emergentes. Éstas se vuelven observables cuando van en el sentido de una nueva auto organización. En ese sentido se tiene la 5 convicción de que sólo es posible una aproximación científica de la Seguridad Marítima, a partir de su formulación como sistema, en el que sus diferentes elementos interactúan entre sí: modelización matemática de riesgos, factor humano, normativa jurídica, ingeniería estructural y de sistemas, etc. Cada una de las partes vincula al todo y el todo afecta a cada una de las partes.<sup>157</sup>

Por eso, el análisis de las relaciones del trabajo marítimo no se puede circunscribir al estudio de las disposiciones contenidas en la legislación laboral, por el contrario, debe realizarse holísticamente tomando en cuenta las normas administrativas, las convencionales.

---

<sup>156</sup> Boisson, Phillipe. "The History of Safety at Sea". En: *Safety at Sea. Policies, Regulations and International Law*. Edition Bureau Veritas, Paris 1999.

<sup>157</sup> De Larrucea, Jaime "Régimen Jurídico de la Seguridad Marítima". [http://upcommons.upc.edu/e-prints/bitstream/2117/2817/1/R%C3%A9gimen%20Jur%C3%ADdico%20de%20la%20Seguridad%20Mar%C3%ADtima%20notas%20introdutorias\\_docx.pdf](http://upcommons.upc.edu/e-prints/bitstream/2117/2817/1/R%C3%A9gimen%20Jur%C3%ADdico%20de%20la%20Seguridad%20Mar%C3%ADtima%20notas%20introdutorias_docx.pdf).

Hay que recalcar que el buque no es únicamente el lugar de trabajo, es el lugar donde el marino habita y cohabita durante periodos de tiempo más o menos largos y constituye un espacio donde se genera y desarrolla un estado de cosas que se conoce desde una perspectiva psicológica como “institución total”. En este contexto, hay que recalcar, que la protección del trabajador para por asegurar una navegación segura, con todo lo que esto implica técnica social y jurídicamente.

Suárez-Llanos, plantea que:

Tanto esa navegación «segura» como las condiciones para su realización y todo lo que con ella tiene que ver, es precisamente lo que tradicionalmente se conoce en el mundo marítimo civil y en la propia OMI con la denominación genérica de «seguridad marítima», y así figura en todos los documentos oficiales internacionales redactados en cada uno de los idiomas oficiales de las Naciones Unidas, entre ellos el español.<sup>158</sup>

La Seguridad Marítima comporta una corresponsabilidad entre todos los involucrados en la navegación de los buques. Empero, el Armador y el Estado en ejercicio de la Autoridad Marítima y Jurisdiccional, tanto por sus funciones como por sus responsabilidades, tienen un protagonismo mayor en esta materia.

Ahora bien, atendiendo al doble criterio de las responsabilidades que corresponden en materia de seguridad marítima tanto al Armador como a la Autoridad Pública, precisamos que a los efectos del presente trabajo haremos referencia al término Seguridad Marítima entendiéndolo, por una parte, desde la perspectiva previsional y de la operativa, en la que se subsumen todas aquellas actividades que tiene que realizar el armador de un buque para que el mismo esté en situación de navegabilidad absoluta y relativa, documental y física así como a los controles que debe ejercer el Estado del pabellón o el Estado rector del puerto para verificar que realmente el buque se encuentre en tal estado.

---

<sup>158</sup> Suárez-Llanos Galán, Francisco (S/f). “La Seguridad Marítima en la marina Civil”. En: file:///C:/Users/Gustavo%20Oma%C3%B1a/Downloads/Dialnet-LaSeguridadMaritimaEnLaMarinaCivil-3034283%20(4). pdf.

## II. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD MARÍTIMA

Sánchez explica que la regulación de la navegación se remonta a los orígenes mismos de la civilización<sup>159</sup>. Pero es con el propósito de enfrentar todos los problemas originados por la navegación moderna que la comunidad internacional ha creado mecanismos para prevenir o al menos mitigar las consecuencias de los accidentes marítimos, que tienen que ver tanto con la preservación física de las naves como con la continuidad del comercio marítimo y el desarrollo sustentable.

En este contexto, en el seno de la Organización de las Naciones Unidas se creó una institución especializada denominada Organización Marítima Internacional, de aquí en adelante OMI, la cual se ha dedicado bajo la forma de convenios, recomendaciones y otros instrumentos a diseñar y adoptar medidas para mejorar la seguridad del transporte marítimo internacional y prevenir la contaminación del mar por los buques. Entre los instrumentos más importantes producidos por la OMI están el Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, de 1974, el Convenio internacional para prevenir abordajes, de 1972; y el Convenio internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, de 1978<sup>160</sup>.

El ordenamiento emanado de esta institución se entiende como el estándar mínimo internacional para los buques de navegación internacional mayores de 500 toneladas de arqueo bruto, pero, además, como marco referencial para el resto de las naves.

Estas normas han sido acogidas por los sistemas jurídicos nacionales de diversa manera. Venezuela, por ejemplo, los convenios emanados de la OMI y ratificados por nuestro país, se han integrado a ordenamiento doméstico mediante leyes

---

<sup>159</sup> Sánchez, María del Cielo. *Análisis de los Convenios de la Organización Marítima Internacional*. Universidad Marítima del Caribe, Catia La Mar 2010.

<sup>160</sup> Ver: <http://www.imo.org>



aprobatorias, pero, las normas y principios emanados de los mismos, así como de las recomendaciones y otros instrumentos no suscritos sirven de guía para la redacción de nuevos instrumentos jurídicos o para la interpretación de ciertos hechos relacionados con la navegación internacional.

De conjunto de reglas y principios emanados de la OMI surge la institución de la Seguridad Marítima.<sup>161</sup>

### III. EL FACTOR HUMANO Y LA SEGURIDAD MARÍTIMA

Zamora,<sup>162</sup> citando a Gianchi, señala que el término seguridad marítima hace referencia a la seguridad del buque, y a la seguridad del medio en el que se desplaza, el medio marino, por tanto se pueden distinguir dos vertientes, la seguridad de la navegación, propiamente dicha, y la seguridad del ambiente marino.<sup>163</sup>

Es, al estudiar la seguridad de la navegación, propiamente dicha, cuando el factor humano, evidencia su importancia.

Sabatino, al analizar los convenios internacionales a la medicina marítima en Venezuela explica:

El factor humano desde el nacimiento de la navegación de manera simbiótica junto a los vientos y las mareas como elementos naturales, y luego con el desarrollo tecnológico y la industrialización del transporte marítimo hasta nuestros días, ha planteado la discusión sobre la preponderancia o relevancia entre el factor humano o tripulaciones y el desarrollo tecnológico de los buques en la consecución de una navegación segu-

---

<sup>161</sup> Omaña (2012). *Seguridad....*

<sup>162</sup> Zamora Roselló, Remedios. *La Seguridad Marítima. Problemática y Alternativas Institucionales*. Universidad de Málaga, Málaga 2001. <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/17678262.pdf>.

<sup>163</sup> Gianchi, P. *Evoluzione della normativa internazionali ed europea in materia di sicurezza del trasporto in mare*. Stima, Livorno 2007.

ra para el resguardo y protección de la vida humana y animal, de la contaminación de los océanos, y de las pérdidas o daños materiales.<sup>164</sup>

Más allá del desarrollo tecnológico que signa la navegación de nuestros tiempos, véase en el párrafo precedente la importancia de del factor humano en la Seguridad Marítima de los buques.

Crespo, a su vez, señala que:

Una de las áreas de la industria del transporte naviero donde más se ha resentido la seguridad es en el buque mismo. Y, entre las variables económicas de ajuste de los buques se encuentra el de la tripulación de los mismos. Esta reducción de los costos de la tripulación unidos a otros cambios de importancia en el sector naviero forma una peligrosa coyuntura donde, como se dijo, la parte más sacrificada es la seguridad. En materia de seguridad, varios organismos internacionales han tenido en cuenta que la mayor parte de siniestros y accidentes, es el error humano.<sup>165</sup>

En tal sentido, indica Arroyo que las estadísticas de siniestralidad ponen de manifiesto que el factor humano es la causa principal de los accidentes, y concretamente de los que causan contaminación. Por consiguiente, la formación y competencia de las tripulaciones juegan un papel insustituible en la seguridad marítima y por tanto en la lucha anticontaminante.<sup>166</sup>

En igual sentido Ray asevera que la seguridad de la navegación depende en gran medida de la conducta y prepara-

---

<sup>164</sup> Sabatino Pizzolante, Iván Dario. "Convenios Internacionales Aplicables a la Medicina Marítima en Venezuela". En: *Estudios de Derecho Marítimo. En Homenaje a Aurelio Fernández-Concheso*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2016.

<sup>165</sup> Crespo, Domingo. "Seguridad y Prevención de Accidentes Marítimos. El Factor Humano". En *Revista de Estudios Marítimos*. Año XXVI, N° 51, Instituto de Estudios Marítimos, Buenos Aires 2000.

<sup>166</sup> Arroyo, Ignacio. "Problemas Jurídicos relativos a la Seguridad de la Navegación Marítima (Referencia especial al Prestige)". En *Anuario de Derecho marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 2003.

ción de las tripulaciones, por ello es de gran importancia su formación.<sup>167</sup>

Por su parte, Fernández Beistegui, precisa que:

La vigente concepción de la seguridad marítima presta cada vez mayor atención a los elementos personales que intervienen en la misma en correspondencia con el dato de que entre el 60 y el 80 por ciento de los accidentes en los buques son debidos a la acción humana. En esta situación, la actuación de las tripulaciones de los buques es sometida a un intenso escrutinio en la reciente regulación que de las horas de trabajo en el mar ha tenido lugar a nivel internacional e interno al objeto de poner fin a las jornadas excesivas que, al producir el agotamiento de las tripulaciones, inciden en forma determinante en la comisión de los accidentes marítimos.<sup>168</sup>

Es evidente, que tanto la formación de las tripulaciones como la regulación de tiempos de guardia razonables, aun cuando no únicos, son dos elementos esenciales vinculados para la seguridad marítima.

La salud, es otro componente relevante para verificar la calidad de las tripulaciones y la idoneidad del factor humano. Al respecto cabe destacar las palabras de Sabatino:

La importancia, y el valor de la evaluación médica de las tripulaciones viene dado por los diversos riesgos que comporta la actividad navegatoria las cuales involucran riesgo tanto para la vida humana y fauna marina, así como riesgos ambientales, y pérdidas materiales, riesgos estos que un alto porcentaje están determinados por el factor humano,....."<sup>169</sup>

Atendiendo, entre otras cosas, a estas necesidades, la Organización Marítima Internacional ha producido instrumentos tales como el Código Internacional de Gestión de la Seguridad,

---

<sup>167</sup> Ray, Juan Domingo. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo I, Perrot, Buenos Aires 1992.

<sup>168</sup> Fernández Beistegui, Carlos Francisco. "El Tiempo de Trabajo como Elemento Constitutivo de la Seguridad Marítima: Sus Implicaciones en Relación con el Control del Buque por el Estado del Pabellón". En *Anuario de Derecho Marítimo*. Vol XX, Gobierno Vasco, Vitoria 2003.

<sup>169</sup> Sabatino, I. (2006).

Código IGS y el Convenio sobre Formación y Titulación de la Gente de Mar, STCW-78 y su Protocolo 1995. Estas convenciones han devenido en leyes de la República.

En el marco de un estudio laboral marítimo es necesario mencionar estos convenios pues éstos, en conjunto con las normas emanadas de la Organización Internacional del Trabajo, van a regular los diferentes aspectos que atañen a los capitanes, oficiales y demás miembros de las tripulaciones de los buques mercantes.

Es importante también advertir que la salud de las tripulaciones es un aspecto esencial en la Seguridad Marítima.

Igualmente, en materia pesquera, la OMI ha creado disposiciones específicas. Pero estas, sin embargo, no han contado con una acogida similar a las correspondientes a la Marina Mercante y, por eso, no son de obligatorio cumplimiento en el escenario internacional.

#### IV. LA GESTIÓN NÁUTICA

Los armadores, están en la obligación de velar por el cumplimiento de las disposiciones atinentes a la seguridad marítima.

Morían expone que en la gestión de la empresa de navegación se puede distinguir el ejercicio técnico del ejercicio económico, es decir, distinguir la actividad náutica y operativa que sirve de medio para el cumplimiento del tráfico comercial.<sup>170</sup> Luego, la administración técnica del buque es determinable. Las actividades que realiza el Armador para mantener al buque en condiciones de navegabilidad (técnica, operativa, documental y física) se conoce como gestión náutica.

<sup>170</sup> Morian, Henry. (S/f) Los sujetos de la navegación (2006) <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l8x3piHBeroJ:www.luiscovaa.com/publicaciones/Los%2520sujetos%2520de%2520la%2520navegacion%2520%2520HMP%25202006.doc+Los+sujetos+de+la+navegacion%2520%2520ADtimo&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

El responsable de la gestión náutica deberá mantener al buque en estado de navegabilidad. Esto implica entre otras cosas que el gestor náutico tiene que realizar todas las actividades concernientes a mantener al buque en estado de navegabilidad y cumplir con los requisitos y disposiciones establecidos en la ley.

Entre estas actividades están las de la selección del personal debidamente formado, calificado y titulado para trabajar a bordo, el cumplimiento de todas las normas atinentes a los tiempos de guardia y descanso, el mantenimiento de las normas de previsión sanitarias que permitan mantener sano al personal y condiciones en el medio ambiente de trabajo que faciliten y fortalezcan la Seguridad Marítima.

## V. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE A BORDO

La Seguridad Marítima, en tanto criterio integral, implica la participación del Estado, del Armador y, de las personas que laboran a bordo, desde el Capitán hasta el más humilde de los marineros.

Ahora bien, para que la comunidad humana que presta servicios a bordo pueda convivir y operar de una manera eficiente es necesario que cada tripulante esté capacitado para las funciones que les corresponde y que todos, en conjunto, estén organizados. Esta organización implica la existencia de un régimen disciplinario, que dada su importancia está previsto en la ley.

Los hombres de mar, dice Schoenbaum, bajo la ley de almirantazgo tienen acceso a derechos y recursos no acordados a otros trabajadores. La razón para ello, continúa explicando, se debe a una mezcla de tradiciones históricas y la constatación de que los marinos están obligados a soportar peligros y dificultades especiales.<sup>171</sup>

---

<sup>171</sup> Shoebaum, Thomas J.: 2004.

Grime, por su parte, expone que tradicionalmente la vida del marino ha sido ardua porque se desarrolla en pobres condiciones, donde usualmente el empleo es casual y la explotación grande. En ocasiones se asemeja a un estado flotante, pues constituye una comunidad cerrada que, por necesidad, tiene sus propias reglas y gobierno. En este contexto, la máxima responsabilidad recae sobre el capitán que dirige al buque. Para asumir su responsabilidad él necesita estar investido de autoridad. Los poderes disciplinarios que le son otorgados son un aspecto de esta autoridad.<sup>172</sup>

Las primeras normas especiales fueron establecidas en el Título IV del Libro III del Código de Comercio, hoy abrogado, referido a los contratos de la gente de mar, y posteriormente en el universo de la legislación laboral a través del establecimiento de regímenes especiales.

Pierre, asevera que salvo en los casos indicados por la ley, no puede haber ninguna distinción entre los marinos según las funciones que cumplan pero administrativa y jurídicamente, una distinción capital se impone entre aquellos que detentan la autoridad y aquellos sometidos a la obediencia, distinguiéndose de una parte el capitán y los oficiales y por la otra el resto de la tripulación.<sup>173</sup>

Desde una perspectiva general, a tenor de lo previsto en el artículo 74 de la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, la Administración Acuática debe velar por el cumplimiento del régimen disciplinario del personal de la Marina Mercante.

Este tipo de régimen, común a todas las legislaciones, se asemeja, como afirma Romero, a la relación de mando y obediencia del sistema militar.<sup>174</sup>

---

<sup>172</sup> Grime, Robert. *Shipping Law*. Secod Edition. Sweet & Maxwell, London 1991.

<sup>173</sup> Pierre Tapia, Oscar. *El Comercio Marítimo según el Código de Comercio Venezolano*, Editorial Sucre, Caracas 1985.

<sup>174</sup> Romero (2008).

Es interesante observar que el régimen disciplinario no aplica únicamente para la tripulación, el mismo se extiende a los pasajeros e incluso al mismo capitán, quien tiene la obligación de establecer y mantener a bordo el sistema disciplinario en la forma, extensión y condiciones previstas en la ley.

A la postre, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas regula el ejercicio de la Autoridad Acuática en lo concerniente a la Gente de Mar y exige al Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos, garantizar el cumplimiento de las exigencias sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la Gente de Mar, en los términos y condiciones que fije la ley.

## VI. LA SUBORDINACIÓN

La relación laboral implica de suyo la sujeción del trabajador al orden que en el centro laboral establezca el patrono y a los superiores jerárquicos que se estipulen en la estructura laboral. Esto, en general es así. Sin embargo, la subordinación a bordo va más allá del contrato colectivo o individual de trabajo e implica, *ope legis*, la presencia y aplicación de un cuerpo de normas administrativas que se consustancian con el régimen disciplinario de a bordo cuasi militar.

Ray enseña que en el caso de la Gente de Mar, a la subordinación, característica de todo contrato de trabajo, se agrega la dependencia jerárquica del capitán, a quien deben respetar los oficiales y tripulantes como el jefe, delegado de la autoridad y encargado de llevar el buque a puerto y en quien deben depositar su confianza al igual que todos los interesados en la expedición marítima.<sup>175</sup>

Al respecto reflexiona Rodríguez:

Sólo el que ha estado confinado a las estructuras de un buque mercante por algún tiempo, sirviendo en cualquiera de los roles necesarios para mantener la navegabilidad y adecuada operación del mismo, conoce la necesidad de la obediencia

---

<sup>175</sup> Ray, Juan Domingo. *Derecho de la navegación. Comercio exterior*. Tomo I, Perrot, Buenos Aires 1992.

que debe prevalecer ante una relación jerárquica que aunque no se encuentra enmarcada dentro del ámbito castrense, demanda una subordinación que no necesariamente nace de la ley material, es decir de la “forma” sino del liderazgo intrínseco y natural necesario para ser hombre o mujer de mar, surge entonces de esta relación una disciplina de “fondo”.<sup>176</sup>

## VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR

La Legislación acuática venezolana aborda aspectos que tienen que ver tanto con la contratación como las condiciones de trabajo de la Gente de Mar. Y, por esta razón, aunque este conjunto de leyes no es en esencia de naturaleza laboral, muchas de sus normas están tan íntimamente ligadas al trabajo marítimo que no exageramos al considerarlas como normas cuasi laborales, *vg.*: los privilegios marítimos del personal de a bordo, el régimen disciplinario o el rol de tripulantes. A mayor abundamiento, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 245 de la LOTTT al régimen especial de trabajo marítimo que esta contempla, le son igualmente aplicables, las normas de la Ley de Marinas y Actividades Conexas.

El objeto del artículo 1 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas contempla es el de regular el ejercicio de la autoridad acuática en lo concerniente al régimen administrativo de la navegación y de la gente de mar.<sup>177</sup>

En desarrollo del ejercicio de su autoridad, el Estado, a través del Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos ejerce diversos controles sobre la tripulación, controles éstos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Entre estos controles encontramos el rol de tripulantes y el certificado de tripulación mínima.

---

<sup>176</sup> Rodríguez Luna, Oscar. “Régimen Disciplinario Aplicable a las Tripulaciones de los Buques de la Marina Mercante en Venezuela”. En: *VII Jornadas Aníbal Dominici. Homenaje al Dr. Luis Cova Arria*. Editorial Álaro y Nora, Caracas 2015.

<sup>177</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Marinas y Actividades Conexas. Gaceta Oficial N° 6.153 de 18 de noviembre de 2014.



## VIII. TRIPULACIÓN MÍNIMA

Cada buque tiene características particulares y necesita, según su porte y destinación un número mínimo de tripulantes.

El Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos, después de analizar las necesidades concretas de cada buque determina cual es la tripulación mínima del mismo a través de un certificado.

En el Capítulo VI parte XVII se desarrollará este tema.

## IX. EL ROL DE TRIPULANTES

Dice Cabanellas que el rol es la licencia que el comandante de una provincia marítima entrega al capitán de un buque con relación a la marinería que forma la tripulación de la nave.<sup>178</sup>

En Venezuela, en virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas, el rol es un documento que es elaborado por el Capitán del buque y demás miembros de la tripulación y entregado al Capitán de Puerto quien comprobará y certificará que la tripulación del buque cumpla con las normas legales que rigen la materia, y que cada uno de los oficiales y restantes miembros de la tripulación posee su título, licencia, permiso, refrendo o certificado de competencia debidamente actualizado, así como su cédula marina expedida de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

El rol de tripulante hace plena prueba del carácter de trabajador de un tripulante a bordo de un buque ya que en virtud de lo establecido en el artículo 246 de la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, a falta de una convención colectiva o un contrato individual de trabajo, bastará la

---

<sup>178</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho usual*. Tomo VII, 18ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque para que se entienda que existe la relación laboral.<sup>179</sup>

Vale la pena indicar que la falta de inscripción de un marino en el rol de tripulantes ha sido tomada en cuenta por el Comando de Guardacostas como un elemento, aunque no el único, para solicitar a la Capitanía de Puerto que se le niegue el zarpe al buque:

También tenemos que no valoró ni concatenó parte de la declaración del Capitán de Navío Juan Carlos Caraballo, quien manifestó entre otras cosas lo siguiente: "(...)se realizó la inspección marítima, se presentó algunas novedades, como por ejemplo: el llenado de los tanques no coinciden con lo facturado, y el libro de navegación, no tenían a bordo el libro de registro de hidrocarburo, y así como hubo otros detalles, había un tripulante que no estaba registrado en el rol de tripulante, así como otras cosas, una vez detectado ello se puso en conocimiento a la capitanía de puertos, y asimismo se le informa que no se le otorgue el zarpe para alta mar del mismo, se le detuvo preventivamente al buque, ello en virtud que el mismo está incurso en uno de los delitos de delincuencia organizada (...)." <sup>180</sup>

Lo anterior es coherente con la parte final del artículo 22 de la LMYAC que prescribe que el Capitán de Puerto será responsable de verificar el rol de tripulantes conjuntamente con el certificado de tripulación mínima y en caso de no encontrarlo conforme no autorizará el zarpe.

## **X. CONVENIO 1978 SOBRE FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR (STCW 78/95)**

Esta Convención, suscrita originalmente en Londres en 1978 y en vigor desde 1984, fue ratificado por nuestro país el

---

<sup>179</sup> Ver: Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

<sup>180</sup> Sentencia de la Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia de 04 de julio de 2012 (Caso: Dynasty Blue. Contrabando agravado de combustible y otros delitos).

15 de agosto de 1986, tiene por objetivo establecer estándares mínimos en materia de formación y evaluación de la Gente de Mar, a los fines de aumentar los márgenes de seguridad para las personas, las propiedades y el ambiente marino.<sup>181</sup>

Tellarini, al referirse al rol desarrollado por la Organización Marítima Internacional en materia de la seguridad de la navegación explica que el Convenio Internacional sobre Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (STCW 1978) juega un papel insustituible en la seguridad marítima porque el factor humano es la causa principal de los accidentes marítimos.<sup>182</sup>

El STCW no es un cuerpo normativo de naturaleza laboral. No obstante, lo anterior, es importante estudiar este documento en el ámbito del trabajo marítimo pues el mismo afecta el trabajo del personal embarcado ya que uno de los factores que influyeron para que se realizara este instrumento fue el minimizar la gran cantidad de accidentes que se producen a bordo como consecuencia de errores humanos que se originan en el cansancio o falta de formación de la Gente de Mar.

Así, por ejemplo, en este Acuerdo se establecen los períodos de descanso del personal que realiza guardias y el sistema mediante las cuales éstas se organizan, a fin de garantizar guardias seguras.

---

<sup>181</sup> Sánchez Froilán, María del Cielo. *Análisis de los Convenios de la Organización Marítima Internacional*. (OMI). Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2009.

<sup>182</sup> Tellarini, Greta. "La Seguridad en la Navegación Marítima: Safety y Security". En *Estudios Jurídicos sobre Responsabilidad y Seguridad Marítima, Registro de Buques, Sociedades de Clasificación y Riesgos de la Navegación por Agua*. Ad-Hoc, Buenos Aires 2006.

## XI. LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT)<sup>183</sup>

En este orden de ideas, es aplicable a las labores que se realicen a bordo de los buques inscritos en RENAVE las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Según lo prescrito en el Artículo 7 de esa normativa, las disposiciones de dicha Ley son aplicables a los trabajos efectuados por cuenta de un empleador en empresas y en general en todos los establecimientos industriales o agropecuarios, comerciales, de servicios, y cualesquiera sea la naturaleza de sus actividades, el lugar donde se ejecuten, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, con las excepciones que la misma establece, excluyéndose del ámbito de aplicación de la presente Ley: los miembros de la Fuerza Armada Nacional y de los Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones específicas.

Atendiendo a lo anterior, este texto legal es aplicable a los trabajadores de la Marina Nacional tanto para aquellos que presten sus servicios en tierra como a los que lo hagan a bordo. Entonces, esta regulación, aun cuando no está específicamente redactada como un instrumento de Seguridad Marítima, se convierte en una herramienta adicional en este sentido.

Hay que señalar, además, que el carácter imperativo de la LOPCYMAT a esta categoría de trabajadores ocurre al verificarse la existencia formal de un contrato individual o colectivo de trabajo para el momento de la prestación del servicio, pero en caso de su inexistencia, y con base al principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales, basta para su aplicación con que el trabajador haya sido incluido en el rol de tripulante o el simple aprovechamiento de sus servicios.

---

<sup>183</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236. de 26 de julio de 2005.

# **CAPÍTULO V**

## **RÉGIMEN DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

- I. INEXISTENCIA DEL DERECHO LABORAL MARÍTIMO
- II. ANTECEDENTES INTERNACIONALES
- III. ANTECEDENTES EN VENEZUELA
- IV. REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO
- V. PARTICULARES DE TRABAJO A BORDO
- VI. LA LEGISLACIÓN ACUÁTICA Y EL TRABAJO A BORDO
- VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR
- VIII. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- IX. EL ROL DE TRIPULANTES

### **I. INEXISTENCIA DEL DERECHO LABORAL MARÍTIMO**

Ure, entiende que:

Existen dentro de este especial y tan poco estudiado tema de las ciencias jurídicas que es el Derecho Laboral Marítimo, varios aspectos sobre los cuales se han generado interesantes discusiones. Ello no es de extrañar, desde el momento en que se cuestiona el carácter mismo de las normas que tienden a regular todo lo relacionado al trabajo de la “gente de mar”: unos autores entienden que integran el Derecho Marítimo (o más ampliamente: el Derecho de la Navegación); y otros sustentan la idea -a la cual adherimos- de que constituyen un estatuto

especial, similar a los que rigen relaciones de trabajo específicas (v.g.: periodistas profesionales, servicio doméstico, personal de bancos particulares, etc.), por lo que deben ubicarse dentro del llamado Derecho Laboral.<sup>184</sup>

Desde nuestra perspectiva, el Derecho Laboral Marítimo o Derecho Marítimo Laboral, como asignatura autónoma, no existe, pero, al igual que Villasmil, consideramos que se justifica un régimen especial, debido a la especificidad del trabajo que desarrolla la Gente de Mar.<sup>185</sup>

## II. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Históricamente el trabajo a bordo siempre ha tenido un tratamiento particular, no en balde las normas laborales más antiguas devienen de la navegación. En tal sentido Malvagny asevera que el Derecho Laboral de la Navegación es precursor del Derecho Laboral continental.<sup>186</sup>

Muente, explica que las normas laborales existen en el sector de la navegación desde antiguo, ya, en el Código de Hammurabi se establecía que, si alguien ajustaba a un navegante, debería darle seis *gur* de cereales por año. En el Derecho rodio hubo disposiciones relativas a la forma de retribución de los tripulantes y al régimen de disciplina a bordo. En el Digesto Justiniano, los tripulantes tenían una acción especial contra el armador para el cobro de sus salarios. En las recopilaciones de derecho marítimo de la Edad Media, los Roles o *Jugements d'Oleron*, las leyes de *Wisby*, los *Jugements de Damne*, las *Coutumes de Amsterdam*, *d'Enchuysen*, de *Staven*, *Amalfi*, el Consulado de mar de Malta, los ordenamientos del *Dux Pietro Zani*, el Consulado de Messina, el Codice per la Veneta Mercantile Marina y el Consulado del Mar de Barcelona se establecieron

---

<sup>184</sup> Ure, Carlos (S/f). "Derecho Laboral Marítimo. El Derecho de los Marineros". <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/derecho-laboral-maritimo-el-trabajo-de-los-mineros.pdf>.

<sup>185</sup> Villasmil (1993).

<sup>186</sup> Malvagny (1950).

también normas relativas al trabajo marítimo.<sup>187</sup> Con posterioridad, dice el mismo autor, la Ordenanza marítima de Colbert, contiene una serie de disposiciones que regulan los derechos y obligaciones de los tripulantes, que pasaron después al Código de Comercio francés de 1808 y de éste a los demás códigos que lo tuvieron como fuente.<sup>188</sup>

Simone dice que las antiguas normativas contenían pocas disposiciones sobre el quehacer de las tripulaciones, en razón de que la navegación era realizada fundamentalmente por esclavos. En tanto que en el Derecho estatutario medioeval, (roles de Oleron, leyes de Wysby, Consulado del Mar etc.) se fue acentuando sobre la distribución del trabajo marítimo, hasta desembocar en la Ordenanza de 1681, comercio la cual sirvió de fuente al Código de Comercio napoleónico, modelo de muchos otros, entre ellos el venezolano.<sup>189</sup>

### III. ANTECEDENTES EN VENEZUELA

Los antecedentes históricos de la regulación del trabajo marítimo en nuestro país deben remontarse a las Siete Partidas de 1384, las Leyes de Indias de 1680 y las Ordenanzas de Bilbao de 1737.

Sin duda la referencia más cercana e importante que tiene el régimen especial de la navegación marítima fluvial y lacustre lo constituye el Título IV del Libro Segundo del Código de Comercio, que abarca del artículo 653 al artículo 679, referido a los contratos de la Gente de Mar. Abreu expone que esta normativa estuvo influenciada básicamente por el Código

---

<sup>187</sup> Muente, Alejandro. "Ayer, Hoy y Mañana del Régimen de Trabajo A Bordo". En: *Las Tesinas de Belgrano* N° 79, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Abogacía. Universidad de Belgrano, Belgrano 2003. [http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/76\\_muente.pdf](http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/76_muente.pdf)

<sup>188</sup> Muente (2003).

<sup>189</sup> Simone (1987).

francés de 1807, el Código chileno de 1865 y en menor medida por el Código argentino de 1889.<sup>190</sup>

Hay que subrayar que el capítulo dedicado a los contratos de la Gente de Mar constituía un verdadero régimen especial para el trabajo a bordo de buques mercantes. De hecho, cuando se analiza esta normativa en conjunto con el Reglamento de la Ley del trabajo de 1938 encontramos en estos textos un sistema más coherente e incluso más protector para los trabajadores que el actual.<sup>191</sup>

El Título IV del Libro Segundo del Código del Código de Comercio referido a los contratos de la Gente de Mar regulaba las siguientes materias:

- a. Artículo 654: Las obligaciones recíprocas surgidas entre las partes en virtud del contrato.
- b. Artículo 655: Prohibía a la Gente de Mar poner carga a bordo sin pagar el flete y sin permiso del capitán.
- c. Artículo 656: La indemnización al hombre de mar si el viaje convenido no se realizaba por causa imputable al propietario, al capitán o al fletador.
- d. Artículo 657: Si el viaje se interrumpía luego de iniciarse, los trabajadores tenían derecho al pago íntegro de sus salarios y a ser transportados al sitio del final del viaje.

---

<sup>190</sup> Abreu González, Gigliola. *Derecho Marítimo Venezolano: Desde la Colonia hasta la Actualidad*. Tomo II, Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, Catia Lar Mar 2007. La autora, explica que las disposiciones normativas contenidas en el Libro Segundo del Código de Comercio provenían en un 53% del Código de comercio francés, 46% del Código de Comercio chileno y 16% del Código de Comercio argentino. González es aún más precisa cuando asevera que esta normativa derivaba directamente de los códigos francés de 1807, chileno de 1865 y argentino de 1859; indirectamente del Código de Comercio español y de manera remota de las Ordenanzas de Bilbao, los Roles de Oleron y el Consulado del Mar.

<sup>191</sup> República de Venezuela (1938).



- e. Artículo 658: El derecho de la Gente de Mar a cobrar por los días empleados en el apresto de la nave, si antes de comenzar el viaje ocurría una interrupción de comercio con el lugar donde estaba destinada la nave y como consecuencia de ello el viaje quedaba rescindido.
- f. Artículo 659: El derecho de los marinos a recibir sus salarios hasta ser despedidos y a ser transportados al lugar donde debía terminar el viaje, si la interrupción de comercio se producía durante el curso del viaje.
- g. Artículo 660: Si el viaje se prolongaba voluntariamente la Gente de Mar tenía el derecho a cobrar un aumento proporcional, pero si se acortaba a que no se les rebajara nada de lo pactado.
- h. Artículo 661: El ajuste a la parte, es decir que los trabajadores como forma de pago podían recibir una parte del flete generado por las utilidades del cargamento o el flete y precisaba que el marino no tenía derecho a indemnización alguna por la ruptura, demora o prolongación del viaje causadas por fuerza mayor, pero si esto provenía por hechos de los cargadores, tenían derecho a su parte proporcional en las indemnizaciones que estos debían pagar; y si provenía de hechos del capitán o del propietario, éstos estaban obligados a indemnizar.
- i. Artículo 662: Si el ajuste se producía para varios viajes, los tripulantes tenían derecho a percibir sus salarios al final de cada viaje.
- j. Artículo 663: En caso de pérdida total de la nave y del cargamento, por naufragio, la dotación quedaba sin acción a sus salarios, reteniendo los anticipos recibidos.
- k. Artículo 664: En caso de salvarse una parte de la nave o el cargamento, los marinos ajustados por mes o por viaje recibirían del producto de los restos de la nave salvados sus salarios hasta el día de la pérdida; si este producto no alcanzaba, los mismos serían pagados subsidiariamente del flete en tanto que los ajustados sobre el flete serían pagados de sus salarios sólo sobre el flete en proporción del que cobre el capitán.

- l. Artículo 665: Los marineros, independientemente de la forma en la cual hubieran sido ajustados tenían derecho a salario por el tiempo empleado en salvar los restos de la nave y los efectos del naufragio.
- m. Artículo 666: Cualquier servicio extraordinario sería registrado y podría dar derecho a una recompensa extraordinaria.
- n. Artículo 667: El marinero herido o contuso en servicio de la nave o que durante la navegación cayera enfermo, tenía derecho a recibir su salario y a ser atendido a expensas de la nave. Si fuere herido en defensa de la nave contra enemigos o piratas, sería curado y asistido a expensas de la nave. En caso de mutilación, debía ser indemnizado, en convenio que se debía celebrar o, en su defecto, a juicio de expertos. Finalmente, si el tripulante herido o enfermo no podía continuar el viaje, el capitán debía dejar fondos suficientes para su curación y asistencia y tenía derecho además a sus sueldos y gastos de regreso, que le serían abonados de la nave, su flete y del cargamento.

Lazo, recoge una opinión del Ministerio del Trabajo sobre la aplicación de la legislación laboral en los casos de accidentes sufridos por obreros venezolanos a bordo de buques venezolanos y extranjeros, la cual, a pesar de tener actualmente solo un valor histórico, tiene una indiscutible pertinencia y bien vale transcribir aquí:

La Ley del Trabajo no contiene ninguna disposición, concierne a su propia aplicación en los casos de accidentes del trabajo sufridos por trabajadores venezolanos a bordo de barcos venezolanos o extranjeros. Por lo cual es menester resolver este asunto a la luz de los principios del Derecho Internacional y del Derecho Social aplicables al caso, y conforme a las normas de las legislaciones del trabajo de otros países que han servido de fuentes a la legislación del trabajo venezolano. Aplicando lo dispuesto en el artículo 8° de Código Civil, resulta que la Ley del Trabajo se aplica, en principio, en todo el territorio de Venezuela, incluyendo las aguas territoriales y el espacio aéreo sometidos a la jurisdicción de la República, cualquiera sea la nacionalidad de las naves; y más tratándose de una ley de orden público irrenunciable por los trabajadores en cuanto le favorezca; y mucho más todavía si se trata de trabajadores venezolanos. Por otra parte, en razón de la ficción jurídica según la cual las naves venezolanas forman parte del

territorio nacional, cuando están en alta mar y siempre que no se hallen en las aguas jurisdiccionales de otra Nación, resulta que también se aplica la Ley del Trabajo en estos casos, cualquiera que sea la nacionalidad de los trabajadores. Pero, por razón de reciprocidad, es indudable, que los trabajadores venezolanos no podrían invocar nuestra Ley del Trabajo a bordo de buques extranjeros, cuando estos se encuentren fuera de las aguas las, aguas jurisdiccionales de Venezuela. Estas conclusiones están de acuerdo con los principios generalmente aceptados en Derecho Internacional Marítimo. Efectivamente, a los navíos, no obstante ser bienes muebles, no se les aplica la *lex rei sitae*, sino la ley del pabellón, y este principio no sufre nunca excepción cuando el buque está en alta mar; pero siempre la sufre cuando se opone a su aplicación una ley de orden público del país donde está el navío. Además, concretándose a la materia de los riesgos profesionales, parece lógico que la naturaleza y las consecuencias de estos riesgos, sean determinados por la ley del país que rige el contrato de trabajo en sus efectos, que casi siempre será la ley del país en el cual la empresa tenga su asiento, es decir, tratándose de barcos, la ley del pabellón, pero con las excepciones antes dichas cuando esté en juego el orden público de otro país, en el cual se halle la nave. Cabría preguntar si el orden público de Venezuela está en juego, tratándose de un accidente sufrido por un tripulante extranjero a bordo de un buque mercante de su nacionalidad, estando en aguas venezolanas. Nuestra respuesta es afirmativa y la fundamentamos en los principios proclamados por la Conferencia Internacional del Trabajo en el Convenio N° 19 ratificados hasta ahora por treinta y cinco países, adoptados en la Séptima Reunión de la Conferencia celebrada en Ginebra en el año 1925. El artículo 1° de ese Convenio consagra, del modo más absoluto, la igualdad de trato a nacionales y extranjeros, en materia de reparación de accidentes del trabajo en el mar. Omissis.<sup>192</sup>

- a. Artículo 668: Si la herida o contusión hubiere sobrevenido al marinerero con ocasión de haber ido a tierra sin permiso, sólo tenía derecho a los salarios ganados en el tiempo servido, la curación y asistencia serían a sus expensas y podría ser despedido, si de lo contrario hubiera resultado retardo en el viaje.

---

<sup>192</sup> Lazo, Oscar. *Código de Comercio de Venezuela; Concordado y Anotado de acuerdo a la Legislación Nacional y la Jurisprudencia de Casación y de Instancia*. Editorial Panapo, Caracas 1985.

- b. Artículo 669: Si durante el viaje muriere el tripulante ajustado por mes, se deberían sus salarios hasta la fecha de su fallecimiento. Si hubiese sido ajustado por viaje, se le habría debido la mitad de haber fallecido a la ida y la totalidad si lo hubiera hecho al regreso. Si hubiere sido ajustado a la parte de utilidades sobre el cargamento o sobre el flete se le debería pagar la parte íntegra e igualmente se le debería la totalidad de sus salarios o utilidades si muriere en defensa de la nave y esta llegare a buen puerto.
- c. Artículo 670: Si el marinero hubiera sido capturado defendiendo al buque o con ocasión de haber sido enviado por mar o tierra en servicio de la nave, tenía derecho al pago íntegro de sus salarios o utilidades si la nave llegaba a buen puerto.

El cargamento contribuiría con la nave a tal indemnización servicio de la nave como del cargamento si la captura hubiere tenido lugar defendiendo la nave o habiendo sido enviado el marinero en servicio así de la nave como del cargamento.

- d. Artículo 671: En caso de que el capitán despidiese a un oficial a un marinero con causa legítima, debería pagarles sus salarios convenidos hasta el día de la despedida, calculados según el camino hecho y si la despedida hubiese tenido lugar antes de principiar el viaje, serían pagados por los días que hubieren servido; y;
- e. Artículo 672: En esta disposición se establecía que la insubordinación, la embriaguez habitual, las riñas y vías de hecho a bordo, la ruptura del viaje por causa legal; el abandono de la nave sin permiso y la inhabilitación para desempeñar las funciones y cumplir los deberes de su respectivo cargo eran causas legítimas de despido.

Lazo, al referirse a esta norma explicaba que si bien las causales de despido establecidas en esta norma no eran las mismas que estaban contenidas en la Ley del trabajo las mismas se justificaban por la naturaleza misma de las labores y relaciones que se suceden a bordo de los barcos mercantes.<sup>193</sup>

---

<sup>193</sup> Lazo (1985).

- a. Artículo 673: El marinero que probara que había sido despedido sin justa causa después de principiado el viaje, tenía derecho, por vía de indemnización, a los salarios íntegros y a los gastos de regreso al puerto en que se embarcó. Esta indemnización se reducía a la tercera parte de los salarios si el marinero hubiere sido despedido antes de empezar el viaje. El capitán, sujeto al pago de esta indemnización no tenía derecho a ser reembolsado por la nave.
- b. Artículo 674: En ningún caso el capitán podía despedir a un tripulante en un país extranjero.
- c. Artículo 675: La Gente de Mar podía rescindir sus contratos por variación del destino de la nave antes de principiar el viaje para el cual hubiera sido contratada; por la *suviencia* (*sic*) de una guerra, ya antes de principiar el viaje o después que el mismo haya iniciado, por declararse una epidemia a bordo en el puerto de destino, por la muerte o despedida del capitán antes de la salida de la nave; por falta de convoy, cuando se hubiere ajustado para navegar bajo escolta de buques de guerra; y por enfermedad que le inhabilita para prestar el servicio a que se hubiera comprometido.
- d. Artículo 676: La Gente de Mar se obligaba a seguir sirviendo, si el capitán, estando en puerto extranjero, hace vela a otro puerto, aunque por eso alargue el viaje. En ese caso, los que estuvieren ajustados por viajes recibirían un aumento proporcional a sus salarios.
- e. Artículo 677: Se prohibía a la Gente de Mar intentar toda especie de acción contra el capitán o la nave antes de terminar el viaje, so pena de perder íntegramente sus salarios.

Sin embargo, cuando la nave se hallare en puerto, la gente que hubiere sido maltratada por el capitán o que no hubiere recibido la manutención conveniente, podía pedir la resolución de su contrato ante el Cónsul de la República o ante la autoridad competente.

- a. Artículo 678: La nave y el flete estaban especialmente afectos a los salarios de tripulación y a las indemnizaciones a que ésta tenía derecho.

Lazo exponía también que gozaban de este privilegio todos los salarios e indemnizaciones a que tenían derecho los tripulantes.

En tanto el Reglamento de 1938 desarrollaba los siguientes aspectos:

- a. La duración del trabajo en el mar y en puerto;
- b. El sobretiempo o trabajo suplementario;
- c. La contratación para el enganche de tripulantes;
- d. La navegación interior;
- e. La tripulación mínima;
- f. La calidad y cantidad de alimentos han de ser suministrados al personal de abordo;
- g. Los días de descanso adicionales; y
- h. El tratamiento a las infracciones del capítulo correspondiente a la Gente de Mar en esta regulación.

#### **IV. REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO**

El legislador, respondiendo a las características de algunas actividades ha creado para éstas sistemas particulares para su gobierno. Estas condiciones atípicas son contempladas en la LOTTT, en la cual se prevé un tratamiento característico para los que prestan sus servicios en la navegación marítima, fluvial y lacustre. La particularidad de estas disposiciones radica en las diferencias que las condiciones laborales presentan con relación a las establecidas en el régimen general del contrato de trabajo, los cuales se caracterizan porque se deben aplicar normas especiales propias a las labores inherentes a los servicios realizados.<sup>194</sup>

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras considera regímenes excepcionales para los menores

---

<sup>194</sup> Omaña (1999).

y aprendices; los trabajadores domésticos; los conserjes; los trabajadores a domicilio; los deportistas profesionales; los trabajadores rurales, los trabajadores del transporte, el cual incluye el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre; los motorizados, los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales y los minusválidos.

Cada una de estas ocupaciones se diferencia de lo que podríamos llamar las “quehaceres comunes” de manera notable, ya sea por el lugar donde se prestan los servicios (*v.g.*: transporte marítimo), los medios que se necesitan para realizar dicha prestación y su propiedad (*v.g.*: motorizados) o por aspectos subjetivos que tienen que ver con la persona misma de los trabajadores (*v.g.*: menores o minusválidos).

En nuestro país, la LOTTT contempla un régimen especial para los que laboran en la navegación marítima, fluvial y lacustre. La tipicidad de estas disposiciones radica en las diferencias que las condiciones laborales presentan con relación a las establecidas en el régimen general del contrato de trabajo, los cuales se caracterizan porque se deben aplicar normas especiales propias a las labores inherentes a los servicios realizados.<sup>195</sup>

## V. PARTICULARIDADES DEL TRABAJO A BORDO

En materia del trabajo que realiza la Gente de Mar el elemento más significativo es el lugar donde se prestan los servicios. Como ya dijimos antes, el buque constituye en una institución total, donde el marino no solo trabaja, sino que también vive y tiene que descansar, sin posibilidad de abstraerse del espacio que lo circunda y, además, sometido a un régimen disciplinario que no es aplicable a otras actividades y, que en alguna forma se asemeja al orden militar.

---

<sup>195</sup> Omaña (1999).

Ahora bien, Cordón, Olivier, García y Walliser hacen una pregunta que además de interesante es pertinente en un estudio como el presente:

¿Qué hace que una persona rinda bien en un determinado contexto? Esta es una de las preguntas clave que se plantean en el entorno de la psicología de los recursos humanos. En general se podría responder que el rendimiento de la persona queda determinado por diversos factores relacionados con la personalidad del sujeto, la tarea a desempeñar, las circunstancias particulares en que el individuo se desenvuelve, etc. Esta misma cuestión, particularizada para el contexto marítimo, podría expresarse como ¿qué hace de un marino un buen marino, o un marino excelente?<sup>196</sup>

Responder a plenitud esta interrogante implica, sin duda, un análisis complejo y multidisciplinario, pero, es indudable, que el tema laboral es de una importancia relevante a la hora de determinar el rendimiento de la Gente de Mar.

## VI. LA LEGISLACIÓN ACUÁTICA Y EL TRABAJO A BORDO

La legislación acuática contiene varias normas que atañen a los armadores, el capitán, los oficiales y demás Gente de Mar y que afectan de manera directa o indirecta las relaciones laborales de abordó.

Las normas administrativas contenidas en este cuerpo de leyes cohabitan con las normas laborales y, en conjunto, con las normas de naturaleza convencional válidas en Venezuela, configuran un verdadero sistema normativo que regula a la Gente de Mar.

---

<sup>196</sup> Cordón, José; Olivier, Pedro; García Sedeño, Manuel y Walliser Martín, Jorge. "Diseño y Validación de una Prueba de Selección para Controladores de Tráfico Marítimo basadas en las medidas de la conciencia situacional". *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 30, N° 2, Madrid, 2014. de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622014000200006&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622014000200006&script=sci_arttext).



## VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR

Ahora bien el artículo 1 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas contempla que su objeto es el de regular el ejercicio de la autoridad acuática en lo concerniente al régimen administrativo de la navegación y de la Gente de Mar.<sup>197</sup>

La legislación acuática venezolana al abordar los asuntos laborales se restringe a aspectos diferentes a las condiciones de trabajo y regula aspectos tales como el número de oficiales y tripulantes venezolanos que presten servicios en buques inscritos en el RENAVE y las condiciones de seguridad a bordo.

En desarrollo del ejercicio de su autoridad, el Estado, a través del Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos ejerce diversos controles sobre la tripulación, controles éstos previstos en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Entre estos controles encontramos el rol de tripulantes y el certificado de tripulación mínima.

## VIII. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Los hombres de mar, dice Schoenbaum, bajo la ley de almirantazgo tienen acceso a derechos y recursos no acordados a otros trabajadores. La razón para ello, continúa explicando, se debe a una mezcla de tradiciones históricas y la constatación de que los marinos están obligados a soportar peligros y dificultades especiales.<sup>198</sup>

Grime, por su parte, expone que tradicionalmente la vida del marino ha sido ardua porque se desarrolla en pobres condiciones, donde usualmente el empleo es casual y la explotación grande. En ocasiones se asemeja a un estado flotante, pues constituye una comunidad cerrada que, por necesidad,

---

<sup>197</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Marinas y Actividades Conexas. Gaceta Oficial N° 6.153 de 18 de noviembre de 2014.

<sup>198</sup> Schoenbaum, Thomas J.: 2004.

tiene sus propias reglas y gobierno. En este contexto, la máxima responsabilidad recae sobre el capitán que dirige al buque. Para asumir su responsabilidad él necesita estar investido de autoridad. Los poderes disciplinarios que le son otorgados son un aspecto de esta autoridad.<sup>199</sup>

Las primeras normas especiales fueron establecidas en el Título IV del Libro III del Código de Comercio, hoy abrogado, referido a los contratos de la gente de mar y, posteriormente, en el universo de la legislación laboral a través del establecimiento de regímenes especiales.

Pierre, asevera que salvo en los casos indicados por la ley, no puede haber ninguna distinción entre los marinos según las funciones que cumplan pero administrativa y jurídicamente, una distinción capital se impone entre aquellos que detentan la autoridad y aquellos sometidos a la obediencia, distinguiéndose de una parte el capitán y los oficiales y por la otra el resto de la tripulación.<sup>200</sup>

Desde una perspectiva general, a tenor de lo previsto en el artículo 74 de la Ley orgánica de los espacios acuáticos, la administración acuática debe velar por el cumplimiento del régimen disciplinario del personal de la Marina Mercante. Este tipo de régimen, común a todas las legislaciones, se asemeja, como afirma Romero, a la relación de mando y obediencia del sistema militar.<sup>201</sup>

Se debe puntualizar que el régimen disciplinario no aplica únicamente para la tripulación, el mismo se extiende a los pasajeros e incluso al mismo capitán, quien tiene la obligación de establecer y mantener a bordo el sistema disciplinario en la forma, extensión y condiciones previstas en la ley.

---

<sup>199</sup> Grime, Robert. *Shipping Law*. Second Edition, Sweet & Maxwell, London 1991.

<sup>200</sup> Pierre Tapia, Oscar. *El comercio marítimo según el Código de comercio venezolano*, Editorial Sucre, Caracas 1985.

<sup>201</sup> Romero Basaldua, Luis. *Gente de mar. Contrato de ajuste*. Lerner, Editora S.R.L., Buenos Aires 2008.

## IX. EL ROL DE TRIPULANTES

Existe un documento que conecta a la Gente de Mar con el trabajo específico a bordo y la Administración Acuática, este es el rol de tripulante.

Cloarec explica que el documento básico en materia de trabajo marítimo es el rol de tripulantes, en el cual son inscritos los nombres de todos los miembros de la tripulación.<sup>202</sup>

Dice Cabanellas: el rol es la licencia que el comandante de una provincia marítima entrega al capitán de un buque con relación a la marinería que forma la tripulación de la nave.<sup>203</sup>

En Venezuela, en virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Marinas y Actividades Conexas el rol es un documento que es elaborado por el capitán del buque y demás miembros de la tripulación y entregado al Capitán de Puerto quien comprobará y certificará que la tripulación del buque cumpla con las normas legales que rigen la materia, y que cada uno de los oficiales y restantes miembros de la tripulación posee su título, licencia, permiso, refrendo o certificado de competencia debidamente actualizado, así como su cédula marina expedida de conformidad con las disposiciones reglamentarias.

Desde una perspectiva laboral, el rol hace plena prueba del carácter de trabajador de un tripulante a bordo de un buque, ya que, en virtud de lo establecido en el artículo 246 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, a falta de una convención colectiva o un contrato individual de trabajo, bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque para que se entienda que existe la relación laboral.<sup>204</sup>

---

<sup>202</sup> Cloarec, Henri. *La Marine Marchande*. Presses Universitaires de France, Paris 1961.

<sup>203</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII, 18ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

<sup>204</sup> Ver: Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

Vale la pena indicar que la falta de inscripción de un marino en el rol de tripulantes ha sido tomada en cuenta por el Comando de Guardacostas como un elemento, aunque no el único, para solicitar a la Capitanía de Puerto que se le niegue el zarpe al buque:

También tenemos que no valoró ni concatenó parte de la declaración del Capitán de Navío Juan Carlos Caraballo, quien manifestó, entre otras cosas, lo siguiente: (...) se realizó la inspección marítima, se presentó algunas novedades, como por ejemplo: el llenado de los tanques no coinciden con lo facturado, y el libro de navegación, no tenían a bordo el libro de registro de hidrocarburo, y así como hubo otros detalles, había un tripulante que no estaba registrado en el rol de tripulante, así como otras cosas, una vez detectado ello se puso en conocimiento a la capitanía de puertos, y asimismo se le informa que no se le otorgue el zarpe para alta mar del mismo, se le detuvo preventivamente al buque, ello en virtud que el mismo está incurso en uno de los delitos de delincuencia organizada (...).<sup>205</sup>

Lo anterior es coherente con la parte final del artículo 22 de la LGMYAC que establece que el Capitán de Puerto será responsable de verificar el rol de tripulantes conjuntamente con el certificado de tripulación mínima y en caso de no encontrarlo conforme no autorizará el zarpe.

---

<sup>205</sup> Sentencia de la Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia de 04 de julio de 2012 (Caso: Dynasty Blue. Contrabando agravado de combustible y otros delitos).

## **CAPÍTULO VI**

# **ANÁLISIS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

- I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES
- II. METODOLOGÍA DE ESTUDIO DE ESTE CAPÍTULO
- III. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- IV. CONTRATO DE LA GENTE DE MAR
- V. CONTRATO POR VIAJE
- VI. TURNOS DE GUARDIA
- VII. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y PERSONAL A BORDO DE LA GENTE DE MAR
- VIII. DESCANSO DIARIO. SERVICIOS DE GUARDIA
- IX. LABORES ESPECIALES Y DE EMERGENCIA
- X. REGISTRO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO
- XI. DÍAS ADICIONALES DEL PERÍODO VACACIONAL
- XII. DEBERES PATRONALES
- XIII. TRIPULACIÓN A BORDO POR MAL TIEMPO
- XIV. TRIPULACIÓN POR CUARENTENA
- XV. TRIPULACIÓN MÍNIMA
- XVI. PREVENCIÓN DE RIESGOS
- XVII. ACCIDENTES
- XVIII. DE LA SUSPENSIÓN, LA TERMINACIÓN Y DE LA ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL
- XIX. CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO
- XX. PROHIBICIÓN DE DESPIDO
- XXI. AMARRE DEL BUQUE
- XXII. REPATRIACIÓN Y PAGO DE SALARIO

- XXIII. DELEGADO O DELEGADA
- XXIV. REGULACIÓN POR EL EJECUTIVO NACIONAL
- XXV. LEY ESPECIAL

## I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

En Venezuela, el trabajo de la Gente de Mar se rige de manera general por la legislación del trabajo ordinaria, que se estructura en torno a la LOTTT, pero también es gobernado por el resto de las leyes laborales, sin embargo, existe un conjunto de normas especiales establecidas en la Sección Segunda, del Capítulo VI, del Título IV, de las modalidades especiales del trabajo, de la Ley Orgánica del Trabajo, referidas al trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre.<sup>206</sup>

Con relación al nombre de la Sección Segunda del Capítulo VI del Título IV de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es menester observar que desde 2001 en la legislación venezolana se viene usando el término acuático para amalgamar lo marítimo, fluvial y lacustre. Siendo así, habría sido coherente que el legislador utilizara la denominación transporte acuático en vez de transporte marítimo, fluvial y lacustre o, en concordancia con lo establecido en el artículo 2 de la LMYAC, el término Marina Mercante pues la normativa se circunscribe al transporte y no abarca otros ámbitos del quehacer acuático.

<sup>206</sup> El marco regulatorio en materia laboral, aplicable a los trabajadores del transporte marítimo, fluvial y lacustre se estructura con las siguientes leyes: Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras; la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo y; República de Venezuela. Ley de Alimentación para los Trabajadores. Gaceta Oficial N° 36.538 de 01 de enero de 1999. República Bolivariana de Venezuela. Ley de Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Gaceta Oficial N° 39.945 de 15 de junio de 2012. República Bolivariana de Venezuela. Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. Gaceta Oficial N° 38.958 de 19 de noviembre de 2012 República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 37.600 de 15 de junio de 2002. República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 de 13 de agosto de 2002.

A modo de sugerencia es conveniente que la ley especial que debe regular el trabajo a bordo de denomine se denomine Ley sobre el Trabajo en los Buques de la Marina Mercante Nacional, si se quiere reafirmar que la normativa es exclusiva para la materia de transporte o, si no lo es, que se titule Ley sobre el Trabajo en los Buques de la Marina Nacional, que debería incluir a todos los trabajadores de abordaje, sin importar si los buques son mercantes o no, salvo aquellos que naveguen en buques de militares o de Estado.

## II. METODOLOGÍA DE ESTUDIO DE ESTE CAPÍTULO

El análisis de Sección segunda, del Capítulo VI, del Título IV constituye uno de los temas fundamentales de este libro. Para abordarlo, y tomando en cuenta su importancia y complejidad, he creído conveniente estudiar artículo por artículo y a hacerlo en conjunto con las normas correspondientes en el reglamento.

## III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 245.** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los y las integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador, armadora, fletador o fletadora, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones generales de la Ley que les sea aplicable en cuanto las de la presente Sección no las modifiquen. Igualmente, son aplicables a este régimen especial de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esta materia.

Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.

Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en buques o en cualquier otro tipo de embarcación marítima, fluvial o lacustre.

**Art. 1 del RLOTTNMFYL:** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicios a bordo de buques mercantes o accesorios de navegación en beneficio de un armador o fletador, tanto durante la navegación como en puerto, se regirá por las disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo y por las del presente Reglamento.

Esta disposición, por cierto, muy mal redactadas, regula varios temas, por tanto, hay que examinarla tomando en cuenta este hecho y, congrega el contenido de los artículos 324 y 325 de la abrogada Ley Orgánica del Trabajo.<sup>207</sup>

La primera parte de este precepto hay que analizarlo en conjunto con el artículo 205 de esta ley en orden de entender que las relaciones laborales en el transporte marítimo, fluvial y lacustre se regirán por las disposiciones contenidas en la Sección Segunda del Capítulo VI del Título IV de la LOTT y, en todo lo no regulado allí, se regirán por las disposiciones de la LOTT, el Reglamento y el resto de las disposiciones de esta ley e igualmente se utilizarán las convenciones colectivas y otras regulaciones como el Código de Comercio y la Ley de Marinas y Actividades Conexas<sup>208</sup> y los tratados internacionales que la República haya ratificado en esta materia o las disposiciones derivadas de dichos instrumentos que se incorporen de modo indirecto al ordenamiento jurídico venezolano.

Por otra parte, esta disposición es rechazable por imprecisa e incongruente con las disposiciones de la Ley de Comercio Marítimo y la Ley de Marinas y Actividades Conexas. Se debió especificar únicamente que el beneficiario de la actividad de los tripulantes es el armador y, en todo caso, agregar al arrendatario en un arrendamiento a casco desnudo o financiero, que al final del día termina siendo el armador efectivo, y excluir a los fletadores ya que, por ejemplo, en casos como el fletamento a tiempo o Time Charter o el fletamento por viaje o

---

<sup>207</sup> Ver: *Colección de Leyes Comentadas. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Segunda Edición, Legis, Caracas 2013.

<sup>208</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Marinas y Actividades Conexas. Gaceta Oficial N° 6.153 de 18 de noviembre de 2014.



Voyage Charter la gestión náutica corresponde al fletante y no al fletador. Siendo así, es absurdo que el fletador sea equipado con el armador y vinculado laboralmente con el capitán o los tripulantes. Este artículo identifica a los armadores, armadoras, fletadores y fletadoras como patronos. Esta identificación no solo es errónea, sino que además es contraria a otras disposiciones contenidas en nuestro ordenamiento jurídico pues la figura del armador es diferente a la del fletador.

El legislador debió utilizar exclusivamente el término armador pues el mismo implica a la persona natural o jurídica que explota en su propio nombre el buque, más allá de que éste sea o no el propietario. En esta dirección, Sciajola declara:

No es jurídicamente exacto el nombre que en la práctica se ha aplicado al que ejerce la navegación en nombre y por cuenta propios, pero sirviéndose de buque que no le pertenece. En este no hay contrato de fletamento (que es un contrato típico destinado al fin del transporte) sino un contrato de locación, aunque se trate de un buque tripulado.

Por tanto, se debería decir armador-locatario. Contratos de fletamento serían los que el armador estipulare en ejercicio del tráfico marítimo, con el buque tomado en locación.

Pueden darse distintos casos. Puede haber cesión del uso de un buque armado y tripulado, y cesión del uso del buque desarmado.

En esta segunda hipótesis no hay duda que se trata de locación y que el arrendatario asume la figura de armador si tripula el buque y lo dedica al tráfico.

En caso de cesión de un buque tripulado y armado corresponde una distinción. Hay fletamento si el cedente mantiene su condición de armador, es decir, si sigue como jefe de la empresa y conserva bajo su dependencia a los agentes afectos al buque (capitán y tripulantes).

Nada importa que el fletador no se sirva del buque fletado para transportar mercaderías propias, dedicándose, por el contrario, al transporte de mercaderías de otros cargadores, con contratos de subfletamento.

Esta especulación del fletador constituye sin duda una operación comercial, pero no una empresa de armamento y navegación...<sup>209</sup>

Sigue este mismo autor explicando que:

La confusión deliberada que ciertos autores hacen de la empresa de armamento y empresa de navegación lleva a consecuencias ilógicas; por ejemplo a sostener que puedan ser armadores tanto el fletador como el llamado fletante.<sup>210</sup>

Por otra parte, debe diferenciarse el arrendamiento de buques del fletamento, tal como plantea Ruiz Soroa quien precisa que el arrendamiento de buques es una verdadera *locatio rei*, en la que el propietario cede a otra persona el goce y disfrute por cierto tiempo a cambio de un pago (alquiler o *hire*) en tanto que el fletamento puede definirse como aquel contrato en virtud del cual una persona pone a disposición de otra un buque para transportar mercancías a cambio de un precio denominado flete.<sup>211</sup>

Los contratos de fletamento, según del que se trate, implica que el fletador asumirá en conjunto la gestión náutica y comercial o únicamente la comercial. En los casos en los cuales el fletador asume ambos tipos de gestión se convierte a plenitud en armador del buque, verbigracia en los contratos de arrendamiento a casco desnudo pero en otros, como los fletamentos por viaje o por tiempo en los cuales el fletador no asume la gestión náutica, la cual implica la elección y contratación en nombre propio del fletante del capitán, los oficiales y la tripulación, el fletador se vincula con el capitán, los oficiales y los tripulantes sólo de manera indirecta. El fletador no elige al personal de abordaje, ni les contrata, ni les paga. En este sentido Martínez precisa que frente a terceros tanto el capitán co-

---

<sup>209</sup> Sciajola (1950).

<sup>210</sup> *Ibidem*.

<sup>211</sup> Ruiz Soroa, José María. *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 1986.

mo la tripulación son dependientes del fletante.<sup>212</sup> Más aun, Ruiz Soroa hace un planteamiento que puede aplicarse en Venezuela, que a la luz del estado actual del Derecho español parece poder afirmarse que el contrato de fletamento no es sino un contrato de transporte.<sup>213</sup>

En la sentencia *Raynes v. Ballantyne* (1898) se decide:

Un buque fletado por tiempo causo daños a un pantalán propiedad de los fletadores a consecuencia de una negligencia del capitán. La Cámara de los Lores declaró que al margen de las excepciones de la póliza los fletantes eran responsables. Lord Herschell dijo: “El capitán había sido designado por los fletantes, aunque estuviese bajo las órdenes de los fletadores. El objeto era poner el buque a la entera disposición de los fletadores dentro de los límites fijados y sujeto a esos mismos límites el capitán estaba obligado a obedecer las órdenes del fletador sin que hubiese dudas, no obstante, de que era dependiente del fletante. Consecuentemente, aparte de la Cláusula de exoneración de la póliza era responsable de la negligencia del capitán puesto que no cedió su control.”<sup>214</sup>

Al hacer la exégesis del artículo 245 de la LOTTT se tiene que aceptar que los fletadores son patronos en las relaciones laborales que se originen con ocasión al transporte de bienes y personas que se realice a través de buques o accesorios de navegación por mares, ríos o lagos. Esto de hecho no es así. Supongamos que una compañía que produce pellas fleta un buque para realizar un viaje entre Puerto Ordaz y Hamburgo.

Es obvio que el fletante es quien contrata, paga y administra todo lo relacionado con la tripulación pues estas actividades son parte de la gestión náutica que le corresponde.

---

<sup>212</sup> Martínez Jiménez, María Isabel. *Los Contratos de Explotación del Buque. Especial referencia al Fletamento por Tiempo*. J.M Bosch Editores, Barcelona 1991.

<sup>213</sup> Ruiz Soroa J.M, Zabaleta Saragua S., González Rodríguez, M. *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. 2<sup>da</sup> Edición, Instituto Vasco de Administración Pública, Bilbao 1989.

<sup>214</sup> *Cit.*, por Martínez Jiménez: (1991).

Sin embargo, una interpretación literal de la norma bajo estudio lleva a concluir que el fletador es igualmente responsable en el ámbito laboral.

Se observa así lo inadecuado del uso del término fletador. El legislador debió redactar la norma en armonía con la Ley de Comercio Marítimo, ya que allí se distingue entre contratos de arrendamientos y de fletamento.

El legislador, al señalar a los fletadores, quiso, sin duda, y aun cuando no lo hizo, referirse a los arrendatarios a casco desnudo o en arrendamiento financiero en los cuales el arrendatario asume tanto la gestión náutica y comercial y se convierte, a la vez, en armador. Por tanto, al interpretar el Artículo 245 de la LOTT, debe entenderse por fletador al arrendatario en los contratos de arrendamiento financiero y en arrendamiento a casco desnudo y excluir en esta calificación a cualquier tipo de fletador.

La redacción de esta norma debe ser modificada cuando se redacte la ley especial con el fin de regular el asunto de manera racional y con base técnica.<sup>215</sup>

Además, este artículo dispone que este régimen se aplique a los tripulantes de buques mercantes, pero también a los tripulantes de cualquier clase de embarcación como a los que trabajen en otros tipos de embarcaciones que transporten personas o cosas. Una real tontería porque lo que define a la marina mercante es por una parte su carácter comercial y, por

---

<sup>215</sup> Ver los siguientes artículos de la Ley de Comercio Marítimo:

Art. 157: El arrendamiento a casco desnudo es un contrato por el cual una de las partes se obliga a permitir a la otra, la utilización de un buque, por cierto, tiempo y mediante el pago de un canon que ésta se obliga a pagar, siéndoles transferidas las gestiones náuticas y comerciales del buque.

Art. 177: El fletamento por viaje puede ser total o parcial. Es total cuando el fletante se obliga a poner a disposición del fletador, mediante el pago de un flete, todos los espacios susceptibles de ser cargados en un buque determinado, para realizar el o los viajes convenidos. Es parcial cuando se pone a disposición del fletador uno o más espacios determinados dentro del buque.

otro, el transporte de personas y cosas. Luego, si esto es así, el legislador debe estar incluyendo también a los trabajadores que presten sus servicios en buques que no tienen carácter comercial pero que transportan personas y bienes tales como un buque hospital lo cual no resulta congruente con lo regulado en el régimen especial.

Al analizar este artículo Garay anota, de forma errada, que este régimen especial es aplicable a los tripulantes de barcos de todo tipo.<sup>216</sup> Esta normativa únicamente está destinada a regular el trabajo a bordo de buques mercantes o de otras naves que transporten bienes o personas pero no es aplicable a los buques pesqueros, de investigación de exploración de hidrocarburos, plataformas acuáticas, tendidos de cables o tuberías, dragas y, en general los que no tengan vocación para el transporte.

Villasmil, con quien coincidimos, dice que las normas especiales sobre trabajo de la Gente de Mar son aplicables únicamente a las tripulaciones de un buque mercante.<sup>217</sup>

Lo que si queda claro es que el régimen especial deja por fuera a todos aquellos trabajadores que no laboren a bordo de naves de transporte tales como los pescadores, los marinos que trabajen en buques de las marinas deportivas, recreacional y didáctica.

Con relación a la exclusión de los pescadores del régimen especial establecido en la legislación laboral, el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circuns-

---

<sup>216</sup> Garay Juan y Garay Miren. *Ley del Trabajo*. Corporación AGR, S.C., Caracas 2013.

<sup>217</sup> Villasmil, Fernando. *La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima*. Paredes Editores, Caracas 1997. Hay que observar que el Doctor Villasmil incluye entre los buques mercantes a los buques destinados a la industria lo cual no es técnicamente cierto. Los buques industriales no son buques destinados al transporte o al comercio marítimo sino a la producción o en el caso de los buques pesqueros tipo factoría, que en su comentario el autor denomina frigoríficos, a transformar el producto de la pesca. Discrepamos respetuosamente con este autor, quien considera esta última categoría de mercante a este último tipo de nave.

cripción Judicial del Estado Sucre en el caso Pablo Marín vs. Empresa Nato, C. A. expuso:

A tales fines debe distinguirse si el trabajador de la pesca en el mar puede ser considerado como un trabajador en la navegación marítima, fluvial y lacustre en el sentido estricto establecido en el Título V, Capítulo VII, Sección Segunda de la Ley Orgánica del Trabajo, artículos del 333 al 357, para ello, veamos lo que establecen algunas de estas normas:

Artículo 333.- “El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de la tripulación que presten servicio a un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como el que se encuentren en puerto se registrará por las disposiciones de esta sección, además de las contenidas en esta ley que les sean aplicables, en cuanto a aquellas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes.

Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas o cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación”.

Este juzgador, a la luz del principio *Iura Novit Curia*, y salvo mejor criterio, considera que el supuesto de hecho del artículo 333 de la Ley Orgánica del Trabajo cuando trata del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre se está refiriendo al servicio personal prestado por una tripulación con ocasión a las actividades de comercio y transporte, de carga y personas, desarrolladas por el propietario, armador o fletador de un buque mercante, entendiéndose por éste, conforme a las disposiciones de los artículos 17 y 18 del Decreto Con Fuerza De Ley General de Marinas y Actividades Conexas, aquellas construcciones flotantes aptas para navegar por agua, destinadas al transporte de cargas, pasajeros, transporte a granel de cargamentos líquidos o gaseosos, actividades recreativas, entre otros, no se refiere a los buques o naves destinados a la captura de especies vivas de la fauna y flora acuática o hidrobiológicas, labor prestada por el actor; ni ésta última actividad puede entenderse como señala el artículo en comentario “... a los que trabajen en accesorios de navegación”, ya que estas son las relacionadas a la industria naval de construcción, mantenimiento, reparación, modificación y desguace de buques, portuarias y de marinas, pilotaje, remolcadores y lanchaje, draga-

do y mantenimiento de canales, ayudas a la navegación, hidrografía, oceanografía, cartografía náutica y meteorología, labores de búsqueda, rescate y salvamento, navieras, de certificación, de agenciamiento naviero, etc., por esta razón el legislador le incluye en el Capítulo VII, Título V de la Ley Orgánica del Trabajo que regula el hecho social trabajo en el transporte.

Para quien sentencia, la actividad que prestan las embarcaciones o motonaves en el sector pesquero son distintas a las de comercio o transporte, de hecho, son consideradas de producción agropecuaria interna, entendiéndose en el caso concreto a las provenientes de actividades pesquera y acuícola, correspondiente al sector primario de la economía, en los términos y condiciones previstos en el Decreto Con Fuerza De Ley de Pesca y Acuicultura, como se establece en su artículo 9:

Artículo 9.- A los efectos de este Decreto Ley, se definen como:

1.- Omissis.

2.- Pesca: Es toda actividad humana realizada en el ambiente acuático y destinada a extraer recursos hidrobiológicos a efectos de su aprovechamiento directo o indirecto, tanto si los resultados son positivos como si la operación no consigue su objetivo. También se considera pesca a:

a. Los actos previos o posteriores, operaciones de apoyo o equipos asociados para procurar la concentración de los recursos hidrobiológicos, objetos de la pesca o intento de esta. b. El confinamiento de los recursos, después de la captura en un lugar determinado del caladero, hasta su extracción a los fines de su comercialización, procesamiento o consumo directo del producto.

c. Cualquier operación efectuada en los espacios acuáticos en apoyo, o en prelación de cualquiera de las actividades descritas anteriormente, exceptuando las operaciones relacionadas con emergencias que involucren la salud, seguridad de los tripulantes o del buque pesquero.”

En este contexto, el trabajador de la pesca en el mar no puede ser considerado como un tripulante en la concepción expresada en los artículos 333 y siguientes de la Ley Orgánica el Trabajo, ni menos en las normas del Código de Comercio o de la Ley de Navegación, según las cuales por tripulación se entiende los que prestan servicio a un buque mercante como capitán o patrón, oficiales, marineros, sirvientes, obreros, maquinistas, fogoneros, o personal de cubierta, personal de máquinas, per-

sonal de cámara y personal de servicio general, todos ellos dirigidos a cumplir funciones náuticas, relativas a la navegación, funcionamiento de los motores, calderas o máquinas propuloras, o para prestar servicios al resto de la tripulación, cargas o pasajeros, pero ninguno se dedica mediante la utilización de la motonave a la actividad pesquera, es decir a la captura de las especies marinas como actividad de producción agropecuaria interna, del sector primario de la economía, destinadas a garantizar la seguridad alimentaria del País. Por tanto, el actor no puede ser tenido como un “tripulante” bajo esta concepción, ello en razón de que no consta en autos que el demandante hubiere realizado las actividades propias de cada uno de los tipos de trabajadores marítimos señalados para las embarcaciones atuneras en las que alega haber prestado servicios, por el contrario, resulta un hecho no controvertido en el proceso, que el actor prestó servicios a la demandada en actividades de pesca atunera. Así se establece.<sup>218</sup>

Entonces, de este régimen especial, que por excepcional debe aplicarse de manera restrictiva, quedan excluidos los pescadores, los marinos que trabajen a bordo de buques industriales, deportivos, recreacionales, de investigación, didácticos y los buques militares y policiales de la Armada, de la Policía Marítima y Vigilancia Costera.

Continuando con el análisis de este artículo, en el aparte segundo, en una disposición que no tiene nexo alguno con el resto de la norma, se prohíbe el trabajo a los adolescentes. Con relación a este punto es menester precisar que entiende la ley por adolescente.

En el artículo 2 del Convenio N° 7 sobre la edad mínima para el trabajo marítimo aprobado en la Conferencia de 1920, incorporado a nuestro ordenamiento jurídico en 1945 se precisa la que la edad mínima para laborar en un buque es de 14 años. Pero la legislación venezolana va más allá al prohibir el trabajo adolescente en las naves.

---

<sup>218</sup> Sentencia del Tribunal Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre. Asunto N° RH31-L-2007-000042 de fecha 7 de agosto de 2008. (Pablo Marín vs. Empresa Nato. C. A). Ver también Ortiz vs. NATO C.A. citada más adelante.



La LOTT, por su parte, prefiere usar el término adolescencia. La adolescencia es un período de vida que transcurre entre la infancia y la edad adulta y es muy difícil de precisar. Así la Organización Mundial de la Salud entiende que esta etapa va de los 10 a los 19 años en tanto que en Venezuela el Artículo 2 de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes establece considera que es adolescente una persona de doce años o más y menos de dieciocho.<sup>219</sup> Entonces, a la hora de interpretar este artículo deberá aplicarse el concepto de adolescente establecido en la Ley Orgánica de Protección del Niño y el Adolescente y, por tanto, no podrá emplearse ni contratarse a ninguna persona menor de dieciocho años.

En esta regulación la prohibición es absoluta y no permite excepciones. Los artículos 2 y 3 del Convenio N° 7 de la O.I.T establecen que los menores de 14 años podrán prestar servicios en embarcaciones de una misma familia y en buques escuela. Estas salvedades deberían recogidas en una futura ley especial.

#### IV. CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR

**Artículo 246.** A falta de una convención colectiva, antes que los trabajadores y las trabajadoras entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de trabajo el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento. Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador o de la trabajadora en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de trabajo, las siguientes:

a) En los casos en que la carga o descarga se realice por la tripulación, el trabajo corresponderá al personal de cubierta. Si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización tanto de la pieza como de la tonelada.

---

<sup>219</sup> República Bolivariana de Venezuela (2008). Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial N° 5.859 Extraordinario de 10 de diciembre de 2007.

b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo.

c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores y las trabajadoras de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Los contratos de trabajo que deban vencerse en los ocho días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los y las tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán o a la Capitana con setenta y dos horas de anticipación a la salida del buque.

El cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o de la trabajadora.

Los y las tripulantes contratados y contratadas estarán obligados y obligadas por la disciplina de abordó.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de trabajo.

Legis indica que esta norma se basa en el artículo 326 de la LOT derogada de 2011, que congregó las previsiones de los artículos 271, 273, 285 y 288 del Reglamento de la Ley de 1936, respecto de los cuales la sanción de de 1990 introdujo la causal de despido justificado del trabajador por cambio de nacionalidad del buque venezolano.<sup>220</sup>

En orden de poder comprender esta disposición es conveniente explicar, como punto previo, qué es un contrato.

Colin y Capitant consideran que el contrato o convención es un acuerdo de dos o más voluntades con el fin de producir efectos jurídicos.<sup>221</sup>

---

<sup>220</sup> Legis (2013).

<sup>221</sup> Colin, Ambrosio y Capitant, H. "Curso Elemental de Derecho Civil". *Teoría General de las Obligaciones*. Tomo III, Instituto Editorial Reus, Madrid 1951.

En este mismo sentido el Artículo 1.133 del Código Civil prescribe que:

El contrato es una convención entre dos más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico.<sup>222</sup>

La convención, o sea el acuerdo de una o varias voluntades para regular algo, es el primer elemento constitutivo del contrato, pero además, como dice Ricci, es necesario que del acuerdo nazca una obligación, lo cual sucederá siempre que se realice el acuerdo de dos o más personas para crear, regular o disolver un vínculo jurídico.<sup>223</sup> O sea, debe existir la intención de las partes de crear una obligación.

Dependiendo la materia que disciplinen existen diversos tipos de contratos como, por ejemplo, los contratos de seguros, bancarios, de utilización de la nave y el de trabajo.

Históricamente al contrato de trabajo es una creación relativamente reciente, originada en los principios de la Revolución industrial cuando se concibió como una especie de arrendamiento, locación de servicios, sin embargo, esta noción, que tuvo sentido en la Roma, donde los contratos reconocidos por el Derecho Civil eran pocos, carece hoy de sentido por ser contrario a la realidad y ha sido abandonada.<sup>224</sup>

Igualmente, Pozzo, considera que el contrato de trabajo es una concepción moderna que constituye el núcleo alrededor del cual se ha desarrollado el Derecho del Trabajo en su aspecto privado, al punto que algunos tratadistas consideran que todo el contenido de la disciplina jurídica es precisamente el

---

<sup>222</sup> República de Venezuela. Código Civil. Gaceta Oficial N° 2990 extraordinario del 26 de julio de 1982.

<sup>223</sup> Ricci, Francisco. *Derecho Civil*. Tomo XIII. Editorial Antalbe, Barcelona 1910.

<sup>224</sup> Colin, Ambrosio y Capitant, H. *Curso Elemental de Derecho Civil*. Tomo IV. *Teoría General de las Obligaciones*. Instituto Editorial Reus, Madrid 1951.

contrato de trabajo.<sup>225</sup> En coincidencia con la propuesta precedente, Cabanellas explica que el Derecho laboral o de trabajo es definido por un considerable número de autores como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, razón por la cual su definición tiene importancia doctrinaria y práctica.<sup>226</sup>

Colin y Capitant precisan al contrato de trabajo como:

Un contrato por el cual una persona, empleado, obrero o criado, se compromete a trabajar para otra durante un tiempo determinado y -mayor parte de los casos- sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración en metálico, bien por días, semanas, meses, por el trabajo realizado.<sup>227</sup>

Esta definición, criticada por no referirse a la subordinación, como aspecto esencial del vínculo laboral, es sin embargo útil para evidenciar los sujetos que intervienen en ella.

Pierre, al analizar sus características, considera que el laboral es un contrato bilateral, oneroso y conmutativo, en el que a la contraprestación del servicio prestado por el trabajador, debe corresponder la contraprestación del patrono de pagar el salario en forma cierta, segura, actual y efectiva.<sup>228</sup>

A nivel normativo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras aporta la siguiente definición:

Artículo 55. El contrato de trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta Ley.

---

<sup>225</sup> Pozzo (1961).

<sup>226</sup> Cabanellas, Guillermo. *Contrato de Trabajo*. Vol. I. Parte General, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1963.

<sup>227</sup> Colin y Capitant. Tomo IV: (1951).

<sup>228</sup> Pierre Tapia, Oscar -Editor- *Enciclopedia Jurídica Opus*. Tomo II, Editorial Libra, Caracas 1994.

Además de las características indicadas previamente, para que el contrato de trabajo tenga validez a la luz de la LOTTT éste debe implicar un salario justo y equitativo, lo cual involucra una labor compleja y que no tiene una fórmula de solución en la ley, pues lo justo y lo equitativo es un concepto indeterminado.

Ahora bien, el artículo 246 de la LOTTT dispone que, a falta de una convención colectiva, antes que los trabajadores y las trabajadoras entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de trabajo el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento.

Es importante acotar que en este artículo se establece que el Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de trabajo.

En desarrollo de esta norma el artículo 2 del Reglamento dispone que además de lo contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo los contratos de enganche deberán incluir las menciones siguientes: a) Identificación, nacionalidad, estado civil, cédula marina y domicilio o residencia del tripulante, así como el nombre o razón social y domicilio del contratante, b) Descripción de la labor convenida, c) Duración del contrato especificándose si es a tiempo determinado o indeterminado o por viaje, d) Salario, su forma y lugar de pago; y e) Duración de la jornada de trabajo.

Cuando dicho contrato no se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador o de la trabajadora en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios.<sup>229</sup> Impera de esta manera el contrato realidad.

Así, en el transcurso del tiempo, la ley ha venido imponiendo condiciones de trabajo de carácter obligatorio a las partes e irrenunciables por parte de los dependientes. Como consecuencia de lo anterior parte de la doctrina considera que, a pesar de las condiciones de trabajo impuestas por la ley a las partes, la relación es esencia contractual y en tanto que otros

---

<sup>229</sup> Villasmil (1993).

sostienen la tesis que asume que el nacimiento de las obligaciones entre el trabajador y el empleador surge de la relación de trabajo caracterizado por el hecho de la efectiva prestación de servicios y, aun, cuando por lo general dicha relación tenga como antecedente un contrato, la ausencia de éste no incide en la existencia de obligaciones entre las partes, que se originan por el simple hecho de la incorporación del trabajador al establecimiento del empleador.<sup>230</sup>

Madrid, señala que se ha reconocido que si algo caracteriza al Estado social de derecho es, justamente, la facultad de intervenir en las relaciones privadas, lo cual se refleja de manera particular en la libertad contractual de los individuos. Hoy día, sigue explicando, no puede afirmarse que el contrato sea una relación regida exclusivamente por el derecho privado, pues sobre él ha recaído una cantidad de regulaciones propias del Derecho público que, por su carácter imperativo ha desplazado no sólo a las normas de Derecho privado, sino a la propia autonomía contractual.<sup>231</sup> Pero lo anterior no implica la desaparición de tal autonomía, en todo caso, si su morigeración.

En lo concerniente a las relaciones de trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, el contrato, como figura prevista en la ley, el contrato subsiste, pero la libertad de convenir está limitada por normas tanto de carácter laboral como marítimo que tienen que ver tanto con los derechos de los trabajadores como de control administrativo y la seguridad marítima.

En seguimiento de lo anterior, la ley prevé, de manera expresa, la existencia del contrato de trabajo marítimo, empero, también contempla en el artículo 246 de la LOTT que a falta de una convención colectiva o cuando dicho contrato no

---

<sup>230</sup> Pozzo (1961).

<sup>231</sup> Madrid Martínez, Claudia. "La Libertad Contractual: Su Lugar en el Derecho Venezolano de Nuestro Tiempo". En *Derecho de las Obligaciones. Homenaje a José Melich Orsini*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales, Caracas 2012.

se celebre por escrito, bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios se entenderá que existe un nexo laboral entre el empleador y el dependiente.

Así pues, es la realidad del nexo la que determina la existencia o inexistencia de la relación laboral a bordo.

En este sentido, expone Escovar que la jurisprudencia de la Sala de Casación Social ha desarrollado una línea doctrinaria en materia de relaciones laborales encubiertas, basada esencialmente en el desarrollo del principio de la realidad de los hechos sobre las formas o apariencias.<sup>232</sup>

Por otra parte, hay que advertir que el rango constitucional de los derechos laborales, así como el orden público del trabajo contenido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela señala que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. En este sentido el Tribunal Supremo de Justicia ha determinado:

Consagra lo que en doctrina se denomina el contrato realidad, principio éste también contemplado en la legislación sustantiva y que consiste en que el juez no debe atenerse a la declaración formal de las partes acerca de la naturaleza laboral o no de su relación jurídica, sino que debe indagar en los hechos la verdadera naturaleza jurídica de la relación. En consecuencia, cada vez que el Juez verifique en la realidad la existencia de una prestación personal de servicio y que ésta sea subordinada, debe declarar la existencia de la relación de trabajo, independientemente de la apariencia o simulación formal que las partes puedan haberle dado a dicha relación.<sup>233</sup>

---

<sup>232</sup> Escovar León, Ramón. "La Simulación del Contrato de Trabajo y su Relación con el Principio de la Realidad de los Hechos Sobre las Formas o Apariencias". En: *II Jornadas Anibal Dominici. Homenaje Dr. Román Duque Corredor*. Ediciones Funeda, Caracas 2010.

<sup>233</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

En esta misma sentencia, se establece que, al analizar la parte final del Artículo 335 de la Ley Orgánica del Trabajo, hoy transcrita en el Artículo 246 de la LOTTI:

Cuando dicho contrato no se celebre por escrito bastará la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios". (Subrayado de la Sala).

Se observa que el legislador señala que el contrato de enganche deberá celebrarse, preferentemente, por escrito y posteriormente formalizarse ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento, es decir, que en principio debe atenderse a la declaración formal. Pero adicionalmente señala la norma que el patrono estará obligado, legalmente, a inscribir al trabajador en el rol de tripulantes tal y como lo señala el artículo 333*eiusdem*. Vemos pues, cómo el legislador salvaguarda los intereses de los trabajadores del transporte marítimo estableciendo una forma o apariencia, más sin embargo prevé y suple la falta o inexistencia del contrato al determinar que de no cumplirse con el primer supuesto de la norma será subsanado con la simple inclusión del trabajador en el rol de tripulantes, por lo tanto, el legislador determinó que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Atendiendo a los anteriores principios, se observa que en el caso sub júdice si bien es cierto que no consta en el expediente, tal y como lo señala el artículo en comento, el contrato de enganche formalizado ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento, no es menos cierto que riela al folio 12 del mismo, el instrumento conocido como "rol de tripulantes" que es el documento expedido por el Capitán de Puerto a solicitud del capitán de la nave, con la lista del personal destinado al servicio de la nave, para que ese funcionario pueda autorizar la salida del buque, que en términos marinos se conoce como "Zarpe". Además, es de observar que todo buque debe llevar a bordo este documento, ya que es requisito obligatorio para poder desarrollar la actividad de navegación.

De conformidad con la norma transcrita, debe concluir esta Sala, que el rol de tripulantes constituye una prueba irrefutable de que los trabajadores fueron enganchados en Muaco, La Vela de Coro, Estado Falcón, consecuentemente la relación laboral sucedió en la jurisdicción del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, plaza donde se embarcaron para pres-



tar sus servicios en el buque, por lo tanto el mismo se registrará por el lugar de su celebración, se entiende pues, que el contrato fue celebrado en la ciudad de Coro, y por tanto, Venezuela es el país en donde el mismo se otorgó. Consecuentemente, la relación laboral se registrará por la *Lex Loci Contractus*; y así se declara.”<sup>234</sup>

Así mismo en la causa Francisco Rivero vs. Inversiones Berlioli la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia declaró que una relación laboral debía entenderse establecida a tiempo indeterminado aun cuando las partes habían suscrito una serie de contratos que podían interpretarse como de obra determinada.

De tales contratos, se desprende la intención de las partes de vincularse para campañas de pesca, las cuales se conciben como el período comprendido entre el final de una descarga y el final de la siguiente, por lo que, en un principio pudiere pensarse que dichos contratos fueron pactados para cumplir con una obra determinada.

Sin embargo, producto de la continuidad en que los contratos fueron suscritos, entiende la Sala que la verdadera intención de las partes refleja una situación distinta, extrayendo consideraciones distantes a las asumidas por la recurrida.

Es así como se evidencia de las actas que conforman el expediente, específicamente de los referidos contratos de trabajo, que durante toda la relación laboral habían períodos en donde las partes se vinculaban a través de varias campañas de pesca sucesivas, sin soportar interrupciones, mientras que habían otros períodos en donde sí existían lapsos de interrupción por más de un mes, es decir, que entre el final de una campaña de pesca y el comienzo de la otra, a veces transcurrían escasamente algunos días u horas, mientras que en otras oportunidades transcurrían varios meses en que el trabajador permanecía en tierra.

De lo anterior se colige, que para cubrir sus necesidades, el ente empleador pactaba con el trabajador una serie de viajes que podrían asimilarse a la ejecución de una obra determinada, pe-

---

<sup>234</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

ro que dada la celebración sucesivas de los contratos, durante más de doce (12) años, convierte a la relación en una sola a tiempo indeterminado, es decir, mediante esa reiteración concatenada de contratos sucesivos los cuales a veces eran interrumpidos por lapsos superiores a un mes, no podría deformarse la auténtica realidad laboral que se presenta en el caso de autos.

Por tanto, al no desprenderse de los actas que conforman el expediente la voluntad inequívoca de las partes de vincularse sólo con ocasión de una obra determinada, -requisito exigido en la norma contenida en el artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo-, esta Sala pondera a tiempo indeterminado la relación de trabajo mantenida entre las partes, con base al principio de presunción de continuidad de la relación laboral previsto en el artículo 8 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con el literal e) del artículo 60 de la referida Ley Sustantiva Laboral.<sup>235</sup>

Luego, la existencia de un vínculo laboral a bordo no nace, se desarrolla o determina como consecuencia del cumplimiento de formalidades sino por la prestación efectiva del servicio.

Lo antes dicho no menoscaba en modo alguno la importancia del contrato formal, previsto en el artículo 55 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Del contrato como género, surgió la especie del contrato de trabajo y, a su vez, de éste, los contratos de trabajo de la navegación marítima, fluvial y lacustre. Este último se identifica con diferentes nombres, pero que suelen usarse indistintamente, a saber: ajuste, enganche, embarco, enrolamiento o, como se indicaba en el Código de Comercio, los contratos de Gente de Mar.

---

<sup>235</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° AA60-S-2006-000915 de 16 de octubre de 2005 (Francisco Rivero vs. Inversiones Berloli).

Schudreich señala que se da nombre de contrato de ajuste a aquel que se realiza entre los oficiales y Gente de Mar y los propietarios o armadores.<sup>236</sup>

A la luz del Derecho argentino, Chami explica que el contrato de ajuste está regulado por un conjunto de normas dispersas laborales, administrativas y convencionales.<sup>237</sup> *Mutatis mutandi*, esto es válido en Venezuela pues al contrato de trabajo se le aplican, como se ha mencionado anteriormente, además de las normas propiamente laborales contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, normas contenidas en la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, la Ley de marinas y actividades conexas y en convenios originados en la Organización Marítima Internacional y en la Organización Internacional del Trabajo.

En tal sentido Romero asevera:

El contrato de ajuste, si bien liga en particular relación al tripulante con el armador, o sea el empresario naviero, desde su inicio o mejor dicho desde su legal estructuración ofrece una marcada estructuración del Estado en su regulación y la permanente tarea de contralor de la autoridad marítima y laboral, sobre los buques y sobre la ejecución del trabajo y vida de los tripulantes a bordo.<sup>238</sup>

Explica más adelante este mismo autor, al referirse a las funciones de policía de la navegación, que ejerce la prefectura naval argentina, que *mutatis mutandi* corresponde en Venezuela al INEA, que:

Respecto a las tripulaciones, se fiscaliza la aptitud físico-psíquica, teniendo la autoridad la tradicional tarea de llevar y actualizar las inscripciones de ese personal (embarcado y terrestre) y las habilitaciones e inhabilitaciones del mismo, según las leyes y reglamentaciones marítimas, vale decir, se da la nota de una acentuada profesionalidad en quienes ejercen

---

<sup>236</sup> Schudreich Talleda, Héctor Adolfo. *Derecho de la Navegación*. Lumen, Buenos Aires 1954.

<sup>237</sup> Chami (2010).

<sup>238</sup> Romero (2008).

de marinos, y la capacitación profesional, pues solo están en condiciones de embarcar y trabajar en un buque en navegación como tales quienes se hallen inscriptos y habilitados por la autoridad marítima. Omissis.<sup>239</sup>

Pierre enseña que existen tres sistemas ecuménicos para el ajuste de los equipajes o tripulación: uno no conoce el rol de tripulante y consiste en la simple convención de las partes, la locación de obra, en otro el rol de la tripulación y el contrato de ajuste son una sola cosa y según el sistema venezolano el rol es la nómina oficial de las personas que se embarcan al servicio de la nave. Ahora bien, las convenciones de ajuste deben resultar del rol y son sus documentos justificativos pero no puede confundirse con el mismo por los inevitables cambios que sobrevienen en el personal que forma el equipaje.<sup>240</sup>

Lachman observa que llama la atención la discusión suscitada en torno a la naturaleza jurídica de los contratos especiales de trabajo marítimo, y hace la siguiente referencia a Tissebaum: “se ha planteado un problema doctrinario, en punto a la naturaleza del citado contrato de ajuste marítimo, en el sentido de si integra o no la rama jurídica del Derecho del Trabajo, circunstancia que ha originado criterios divergentes.”<sup>241</sup>

García, al analizar el contrato de embarco concluye: “en tanto contrato especial de trabajo, en nuestro sistema queda fuera el contrato de embarco, por estimar que un contrato especial es una regulación todo lo compleja que se quiera de una determinada prestación de servicios.”<sup>242</sup>

Ray plantea que el contrato de ajuste es un contrato de trabajo y, a la vez, una institución del Derecho de la Navega-

---

<sup>239</sup> Romero (2008).

<sup>240</sup> Pierre. Es importante precisar que Pierre analiza el tema a la luz del Código de Comercio derogado, 1985.

<sup>241</sup> Tissebaum, Mariano. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Volumen 1, Universidad Nacional Autónoma de México. Citado por Lachman, México 1974.

<sup>242</sup> García, Manuel Alonso. *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. Citado por Lachman, Barcelona 1967.

ción.<sup>243</sup> González Lebrero cree que constituye una de las instituciones más típicas de la materia y su ubicación en el campo laboral o marítimo depende de la postura adoptada frente al Derecho de la navegación y el Derecho del trabajo.<sup>244</sup> Para Simone, es un contrato de trabajo y, como tal, participa de sus mismos caracteres.<sup>245</sup>

En Venezuela, aun cuando las primeras regulaciones del contrato de enganche se encontraban en el Libro II del Código de Comercio, y, en tal contexto pudo pretenderse darle un carácter mercantil, hoy en día es indiscutible su naturaleza laboral.

Sea cual sea la posición que se adopte con respecto a la naturaleza del contrato de enganche, es indiscutible que su substancia es laboral, limítala autonomía de la voluntad de las partes a la hora de contratar, pues lo acordado deberá contener lo contemplado en la Ley, o en todo caso lo contemplado en la ley se entenderá como incluido en el contrato, incluso si estamos en presencia de un contrato colectivo, ya que el artículo 246 de la LOTTT establece de manera indubitable la obligatoriedad de las disposiciones previstas en esa norma.

En otro orden de ideas, es importante precisar que el contrato de enrolamiento presenta caracteres propios, en tal sentido Simone indica que, éste se distingue de otros contratos de trabajo porque el mismo requiere de la inscripción o matriculación; porque del mismo se desprende que el tripulante deberá obediencia al capitán, en un régimen de subordinación cuasi militar, que el mismo se desarrolla en un ambiente físico particular, el buque.<sup>246</sup>

---

<sup>243</sup> Ray, Juan Domingo. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo I, Perrot, Buenos Aires 1992.

<sup>244</sup> González (1979).

<sup>245</sup> Simone (1987).

<sup>246</sup> Simone (1987).

Por su parte, Romero dice que este tipo de contrato es formal no solemne, bilateral, oneroso y conmutativo.<sup>247</sup>

Estoy de acuerdo con lo expresado por ambos autores ¿Pero, a la luz de la jurisprudencia venezolana, este tipo de contratos es consensual o formal?

En esta dirección la Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV) considera:

Se observa que el legislador señala que el contrato de enganche deberá celebrarse, preferentemente, por escrito y posteriormente formalizarse ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento, es decir, que en principio debe atenderse a la declaración formal. Pero adicionalmente señala la norma que el patrono estará obligado, legalmente, a inscribir al trabajador en el rol de tripulantes tal y como lo señala el artículo 333 *eiusdem*. Vemos pues, cómo el legislador salvaguarda los intereses de los trabajadores del transporte marítimo estableciendo una forma o apariencia, más sin embargo prevé y suple la falta o inexistencia del contrato al determinar que de no cumplirse con el primer supuesto de la norma será subsanado con la simple inclusión del trabajador en el rol de tripulantes, por lo tanto, el legislador determinó que en las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

Atendiendo a los anteriores principios, se observa que en el caso *sub júdice* si bien es cierto que no consta en el expediente, tal y como lo señala el artículo en comento, el contrato de enganche formalizado ante la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento, no es menos cierto que riela al folio 12 del mismo, el instrumento conocido como "rol de tripulantes" que es el documento expedido por el Capitán de Puerto a solicitud del capitán de la nave, con la lista del personal destinado al servicio de la nave, para que ese funcionario pueda autorizar la salida del buque, que en términos marinos se conoce como "Zarpe". Además, es de observar que todo buque debe llevar a bordo este documento, ya que es requisito obligatorio para poder desarrollar la actividad de navegación.

---

<sup>247</sup> Romero (2008).

De conformidad con la norma transcrita, debe concluir esta Sala, que el rol de tripulantes constituye una prueba irrefutable de que los trabajadores fueron enganchados en Muaco, La Vela de Coro, Estado Falcón, consecuentemente la relación laboral sucedió en la jurisdicción del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, plaza donde se embarcaron para prestar sus servicios en el buque, por lo tanto el mismo se regirá por el lugar de su celebración, se entiende pues, que el contrato fue celebrado en la ciudad de Coro, y por tanto, Venezuela es el país en donde el mismo se otorgó. Consecuentemente, la relación laboral se regirá por la *Lex Loci Contractus*; y así se declara.

Además, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 336 establece la figura de la relación de trabajo por viaje, la cual comprende el tiempo transcurrido desde el enganche del trabajador hasta concluir las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó. Esta mención es de verdadera importancia, porque es el derecho del trabajador a su repatriación, cuando se trata de viajes internacionales, no es justo que el trabajador pudiese ser dejado a su suerte en puerto extranjero, sin medios y recursos para volver al puerto de embarque; igualmente se aplica cuando el trabajador finaliza su contrato por viaje o por itinerario, el patrono deberá restituirlo o darle los medios suficientes para que el trabajador no sufra perjuicios, y si en el contrato no se ha establecido cuál es el puerto al cual deba ser trasladado el trabajador, se entenderá por el sitio donde se firmó el contrato o donde se enroló. Visto lo anterior, en el caso de autos el patrono, aunque no se determinó el lugar de restitución, está en la obligación de repatriar al trabajador o trasladarlo al lugar de enrolamiento, es decir, Venezuela.

En fin, los demandantes son venezolanos; la demandada es una empresa domiciliada en Curaçao; se trata de un contrato de trabajo para la prestación de servicios abordo de un buque; las partes no se sometieron -expresa ni tácitamente- a la Jurisdicción de los Tribunales de Curaçao (Antillas Neerlandesas) y, en todo caso, lo atinente a relación laboral o contratos de trabajo es de orden público, todo lo cual conduce a la improcedencia de la falta de Jurisdicción, lo que en nada prejuzga acerca del fondo del asunto ni de otros extremos distin-

tos de la mera jurisdicción que, en el caso, corresponde a los Tribunales venezolanos. Así se declara.<sup>248</sup>

Los argentinos consideran que la expedición de la libreta de embarque es indispensable a la hora de contratar un tripulante:

La libreta de embarque expedida por la Prefectura Naval Argentina resulta indispensable para la contratación de los tripulantes (conf. art. 107 de la ley 20094), y da cuenta de los sucesivos embarcos y desembarcos de éstos, conforme al control que oportunamente realiza la autoridad mencionada, sin perjuicio de que el empleador abone los salarios “por marea”, en virtud de lo cual los períodos consignados en los recibos de haberes no siempre coinciden con aquellos.<sup>249</sup>

Entiendo que, aunque la ley exige que el contrato de enganche se haga por escrito y que el mismo sea inscrito ante la Capitanía de Puerto, no debe entenderse que los mismos constituyan requisitos de validez *ad substantiam actus* pues, como se explicó previamente, en materia laboral priva el contrato realidad. Siendo así debe entenderse que es consensual porque aun cuando la ley exige la formalidad de su inscripción en la Capitanía de Puerto, esta inscripción no es la que le da validez al vínculo. Y, en todo caso, de no verificarse la inscripción del contrato, esta falta de inscripción es imputable al armador, quien, en consecuencia, no puede beneficiarse de tal omisión.

En Argentina se consideró este problema de la siguiente manera:

El hecho de que el actor no contara con la documentación necesaria para desempeñarse a bordo del buque solo revela que la relación laboral se encontraba fuera de toda regularidad y registración, pero estas son obligaciones que pesan sobre la esfera del empleador y que de ningún modo pueden perjudi-

---

<sup>248</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

<sup>249</sup> CNAT Sala IV Expédiente N° 25518/05 sent. 94454 30/11/09 «Medina, Gustavo c/ Argenova SA y otros/ despido» (Guisado. Zas.)



car los derechos que el trabajador posee derivados de la relación laboral demostrada (art. 40 de la LCT).<sup>250</sup>

Además de las antes indicadas considero que hay que agregar la característica de profesionalidad pues, es evidente, que para poder suscribir un contrato de enganche el trabajador deberá estar debidamente titulado o, en su defecto debe haber certificado sus competencias como marino pues de lo contrario la autoridad marítima no debe autorizarlo a ocuparse de una actividad compleja y especializada.

En Venezuela, la inscripción de la Gente de Mar ante la Autoridad Acuática es una exigencia tanto legal como reglamentaria y reafirma el interés público en los contratos de enganche. En tal sentido el reglamento especial para el trabajo a bordo establece:

Art. 4 del RLOTTNMFYL: Para la suscripción de un Contrato de Enganche, el tripulante debe estar inscrito ante la autoridad marítima respectiva.

Es necesario apuntar que no debe confundirse el contrato laboral con los trámites administrativos que, de acuerdo a la ley, deben seguirse ante la Autoridad Acuática. En la siguiente sentencia argentina, se precisa nítidamente esta diferencia:

El embarco o “enrolamiento” es el acto por el cual el tripulante queda inscripto en el libro de rol del buque en que prestará servicios, y el desembarco es el acto por el cual se le da de baja de dicho libro. Son actos administrativos que se cumplen con intervención exclusiva de la autoridad marítima, por lo cual no son otra cosa que formalidades tendientes a hacer viable la prestación efectiva de los servicios a bordo durante el curso del viaje, pero no reinician ni extinguen el vínculo de trabajo.

---

<sup>250</sup> CNAT Sala VI Expte N° 173/04 sent. 59394 22/2/07 «Cácares, Cosme c/ Del Bene SA y otro s/ diferencia de salarios» (Fernández Madrid. Fontana.)

Por ello, si un tripulante ha sido desembarcado sin haber renunciado o sin haber sido despedido en forma expresa, debe ser reembarcado oportunamente, en su defecto, queda configurado el despido y el armador queda obligado al pago de las indemnizaciones correspondientes.<sup>251</sup>

El contrato de enganche, que previamente se trató de manera extensa, constituye el núcleo del sistema especial del trabajo marítimo. En Venezuela se estructura concatenando el artículo 246 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras de 2012, el artículo 3 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre de 1992 y el Convenio N° 22 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el contrato de enrolamiento de la Gente de Mar.<sup>252</sup>

Actualmente esta disposición reglamentaria se refiere al literal b del artículo 246 de la LOTTT. La norma es de un absoluto sentido común, pues si el marino pacta para trabajar en un buque especialmente diseñado para transportar explosivos o inflamables el salario pactado comprende el riesgo implícito, que se entiende técnicamente controlado y, en todo caso, menor con relación al transporte de sustancias explosivas o inflamables a bordo de buques que no son especializados para tal fin.

- a. En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores y las trabajadoras de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios.

Los contratos de trabajo que deban vencerse en los ocho días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los y las tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán o a la Capitana con setenta y dos horas de anticipación a la salida del buque.

---

<sup>251</sup> CNAT Sala X Sent. N° 7207 28/10/99 “Franchino, Luis c/ Scan SA s/ despido” (S.- Sc.-)

<sup>252</sup> República de Venezuela. (1926) Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar. Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario de 04-01-1945.

El cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o de la trabajadora.

Los y las tripulantes contratados y contratadas estarán obligados y obligadas por la disciplina de abordaje.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley especificará las menciones que deberá contener el contrato de trabajo.”

Art. 2 del RLOTTNMFYL: Además de lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, en los Contratos de Enganche se deberán incluir las menciones siguientes:

- a. Identificación, nacionalidad, edad, estado civil, cédula marina y domicilio o residencia del tripulante, así como el nombre o razón social y domicilio del contratante.
- b. Descripción de la labor convenida.
- c. Duración del contrato especificándose si es a tiempo determinado o indeterminado, o por viaje.
- d. Salario, su forma y lugar de pago.
- e. Duración de la jornada de trabajo.

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras glosada por Legis se explica:

Esta norma se basa en el artículo 326 de la LOT derogada (reformada en 2011), que congregó las previsiones de los artículos 271, 273, 285, 287 y 288 del Reglamento de la Ley de 1936, respecto de los cuales la sanción de 1990 introdujo la causal de retiro justificado del trabajador por cambio de nacionalidad del buque venezolano.

La LOTTT por su parte reitera la aplicación preferente de las convenciones colectivas, cambia la denominación de “contrato de enganche” por “contrato de trabajo”, manteniendo la obligación de celebración previa a la prestación de los servicios.

Por otra parte, el literal “a” de la norma bajo escrutinio establece que, en aquellos casos en los cuales las operaciones

de carga y descarga las haga la tripulación, las mismas serán realizadas por el personal de cubierta, lo cual, es lo que corresponde. Así mismo, esta disposición establece que, si dicho trabajo se realiza fuera de la jornada ordinaria, las horas empleadas se considerarán horas extraordinarias, así se hubiere pactado la movilización tanto de la pieza como de la tonelada. Esta disposición tiene por propósito asegurar el pago de las horas extraordinarias al trabajador.

En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá el pago de un sobresueldo, este sobresueldo se justifica ya que la movilización de explosivos o inflamables implica la asunción de riesgos extraordinarios por parte del hombre de mar. Pero, el pago de este sobresueldo está supeditado al cumplimiento de lo prescrito en el artículo 3 del Reglamento.

Art. 3 del RLOTTNMFYL: El pago de sobresueldo a que se refiere la letra b) del artículo 335 de la Ley Orgánica del Trabajo, sólo procederá cuando se utilicen buques o accesorios de navegación no diseñados y constituidos para tales fines.

En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores y las trabajadoras de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios. Esto es debido a que este tipo de labores comportan también riesgos o actividades extraordinarios para el personal de máquinas.

En este mismo artículo se dispone que los contratos de trabajo que deban vencerse en los ocho días anteriores a la conclusión de un viaje cuya duración exceda de este término, podrán ser rescindidos por los y las tripulantes que tengan interés, sin pago de indemnización, dando aviso al Capitán o a la Capitana con setenta y dos horas de anticipación a la salida del buque. Esta norma tiene por objeto permitir al marino, cuya relación contractual está por fenecer, elegir si se queda a bordo y continua la relación aun después del vencimiento del contrato o si la finaliza un poco antes del término, sin que esta anticipación comporte violación al contrato.

En esta norma también se prescribe que el cambio de nacionalidad del buque venezolano será justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador o de la trabajadora. Con esta disposición se persigue asegurar al marino, contratado para prestar servicios en un buque venezolano, que sus derechos laborales serán regidos en todo momento por las leyes venezolanas. De esta manera, el cambio de nacionalidad de un buque venezolano permite al trabajador elegir si continúa prestando servicios a bordo de éste o renunciar a hacerlo, pero teniéndose tal renuncia como justificada.

Los tripulantes contratados estarán obligados por la disciplina de abordó.

Con relación al régimen disciplinario de abordó, previsto en la parte final de este artículo, Grime expone que tradicionalmente la vida del marino ha sido ardua porque se desarrolla en pobres condiciones, donde usualmente el empleo es casual y la explotación grande. En ocasiones se asemeja a un estado flotante, pues constituye una comunidad cerrada que por necesidad, tiene sus propias reglas y gobierno.<sup>253</sup>

Por su parte, Cloarec cree que: "En razón de las dificultades y los riesgos de la navegación, reina sobre las naves una disciplina militar dirigida de forma incontestable por el capitán."<sup>254</sup>

Para asumir su responsabilidad, el capitán necesita estar investido de autoridad. Los poderes disciplinarios que le son otorgados son un aspecto de esta autoridad.<sup>255</sup>

Ahora bien, es imprescindible precisar que no debe confundirse el régimen disciplinario existente a bordo de buques mercantes con las medidas punitivas o correccionales que tomaron históricamente algunos estados

---

<sup>253</sup> Grime, Robert. *Shipping Law*. Second Edition, Sweet & Maxwell, London 1991.

<sup>254</sup> Cloarec, Henri. *La Marine Marchande*. Presses Universitaires de France, Paris 1961.

<sup>255</sup> Grime (1991).

En el derecho pre codificado vigente en Indias se consideraba como alternativa pasible de aplicarse al reo el cumplimiento de su condena en embarcaciones de guerra o mercantiles, denominándose en la normativa de entonces como pena de gale-ra y/o bajeles. Así, durante el período colonial comúnmente padres, guardadores y jueces obligaban a hijos y dependientes desobedientes a cumplir servicio en los barcos como castigo por sus acciones.<sup>256</sup>

Un rasgo propio del régimen disciplinario de a bordo es la subordinación. La subordinación es un rasgo característico en los contratos laborales pero, como precisa Lachman, en materia marítima la subordinación es más intensa que en los contratos laborales comunes.<sup>257</sup>

De Buen va más allá al afirmar: “La jornada del trabajador es puro servicio pero a su término subsiste, sin solución de continuidad el régimen de subordinación, sin solución de continuidad, lo que no ocurre en otras relaciones de trabajo.”<sup>258</sup>

Pierre, asevera que salvo en los casos indicados por la ley, no puede haber ninguna distinción entre los marinos según las funciones que cumplan pero administrativa y jurídicamente, una distinción capital se impone entre aquellos que detentan la autoridad y aquellos sometidos a la obediencia, distinguiéndose de una parte el capitán y los oficiales y por la otra el resto de la tripulación.<sup>259</sup>

Desde una perspectiva general, a tenor de lo previsto en el artículo 74 de la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, la administración acuática debe velar por el cumplimiento del régimen disciplinario del personal de la Marina Mercante.

---

<sup>256</sup> Conte, D. (2010). Marineros, Huérfanos y Desobedientes: Instituciones y Prácticas Punitivas en Menores, Ciudad de Buenos Aires (1870-1919). *Revista de Historia del Derecho*. N° 40. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-17842010000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-17842010000200003&script=sci_arttext).

<sup>257</sup> Lachman (2000).

<sup>258</sup> De Buen (1979).

<sup>259</sup> Pierre (1985).

Este tipo de régimen, común a todas las legislaciones, se asemeja, como afirma Romero, a la relación de mando y obediencia del sistema militar.<sup>260</sup>

Chami explica que la subordinación presenta aspectos de derecho público y de derecho privado.<sup>261</sup>

Es interesante observar que el régimen disciplinario no aplica únicamente para la tripulación, el mismo se extiende a los pasajeros e incluso al mismo capitán, quien tiene la obligación de establecer y mantener a bordo el sistema en la forma, extensión y condiciones previstas en la ley.

Potrony explica que:

La particular situación del buque, como comunidad humana aislada de toda vinculación, navegando por aguas donde no existe la sujeción a soberanía de Estado alguno, impone la necesidad de un estatuto que rija las relaciones, actos y hechos que a bordo de esa nave ocurran. Con la atribución al buque de una nacionalidad, se somete a ese buque y su comunidad a bordo, en sus variados hechos y relaciones, a la ley del Estado cuyo pabellón enarbola. Teniendo en cuenta ya un estatuto jurídico rigiendo a bordo, dotando de seguridad jurídica a todos los hechos que sobrevengan durante la navegación, es necesario un sujeto, un magistrado, que garantice dicha seguridad, y es ahí donde entra a actuar el Capitán.<sup>262</sup>

Hay que precisar, como lo hace Chami, que el tripulante, si bien depende laboralmente del armador, está subordinado al capitán, a quien debe obediencia y respeto.<sup>263</sup> En el buque el capitán es el jerarca, el primer responsable de la aplicación del régimen disciplinario a bordo. Al capitán están subordinadas todas las personas de abordaje, sean estas oficiales, marinos y

---

<sup>260</sup> Romero (2008).

<sup>261</sup> Chami (2010).

<sup>262</sup> Potrony, Yadira (2009). Regulación Jurídica de la Gente de Mar. Aspectos Significativos en el Ordenamiento Cubano. <http://lacomunidad.elpais.com/estudiopotrony/2009/4/29/regulacion-juridica-la-gente-mar-aspectos-significativos>.

<sup>263</sup> Chami (2010).

los otros sujetos integrantes de la dotación. En este sentido, el apotegma: “donde manda capitán, no manda marinero” sirve para ejemplificar una particularidad esencial del régimen de la navegación marítima, fluvial y lacustre: la subordinación, uno de los aspectos más importantes del régimen de disciplina a bordo. Ray enseña que en el caso de la Gente de Mar, a la subordinación característica de todo contrato de trabajo, se agrega la dependencia jerárquica del capitán, a quien deben respetar los oficiales y tripulantes como el jefe, delegado de la autoridad y encargado de llevar el buque a puerto y en quien deben depositar su confianza al igual que todos los interesados en la expedición marítima.<sup>264</sup>

La relación laboral implica, de suyo, la sujeción del trabajador al orden que en el centro laboral establezca el patrono y a los superiores jerárquicos que se estipulen en la estructura laboral. Mas, la subordinación a bordo va más allá del contrato colectivo o individual de trabajo e implica la presencia y aplicación de un cuerpo de normas de carácter administrativo que se consustancian con el régimen disciplinario de a bordo.

La subordinación a bordo constituye, además, uno de los fundamentos de régimen disciplinario existente a bordo.

## V. CONTRATO POR VIAJE

**Artículo 247.** El contrato por viaje abarcará el tiempo comprendido desde la contratación del trabajador o de la trabajadora hasta la conclusión de las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador o la trabajadora, se tendrá preestablecido el del lugar donde se efectúa el contrato de trabajo.

En caso de que el trabajador o trabajadora hubiere sido contratada o contratado por viaje si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.

---

<sup>264</sup> Ray, Juan Domingo. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo I, Perrot, Buenos Aires 1992.



Este artículo sustituye al 327 de la LOT derogada y, de acuerdo a Legis:

La LOTT reitera el contenido de su antecedente, pero cambia la regulación de la “relación de trabajo” para especificar que se trata de una modalidad de contrato de trabajo y dispone que el lugar de restitución del trabajador se tendrá preestablecido como el “lugar donde se efectúe el contrato” en vez del “lugar donde se le enganchó”, como preveía la norma derogada. Dada la naturaleza especial de este tipo de prestación de servicios, restará determinar cuál habrá de considerarse como el lugar donde se efectúa el contrato.<sup>265</sup>

Adicionalmente, esta norma contempla la contratación del marino bajo la modalidad de viaje. En tal sentido, hay que entender el viaje como una obra y al contrato de trabajo por viaje como un contrato de obra a diferencia del contrato a tiempo determinado o a tiempo indeterminado que, sin duda, es un contrato de servicios.

Pero ¿debe entenderse el contrato de trabajo por viaje en el contexto del contrato de utilización de la nave por viaje? No. Ambos son tipos contractuales diferentes. El marinero puede ser contratado para realizar un viaje en un buque que está navegando bajo un contrato de arrendamiento a casco desnudo, fletado por tiempo o por viaje o bajo cualquier otra modalidad. *Hic et nunc* es imprescindible precisar que esta norma no se refiere al contrato de utilización del buque por viaje sino al contrato de trabajo a bordo por viaje.

Ahora bien, es conveniente explicar brevemente los principales contratos de utilización de la nave con el objeto de precisar quién es el patrono. En tal sentido plantearé, de forma sucinta, tres de los principales contratos de utilización del buque: el arrendamiento a casco desnudo, el fletamento por tiempo y el fletamento por viaje.

El arrendamiento a casco desnudo es el arrendamiento de un buque no armado ni equipado que presupone, como dice Matilla, de un lado, la obligación del arrendador de poner

---

<sup>265</sup> Legis (2013).

a disposición del arrendatario un buque no armado ni equipado durante un cierto tiempo, para que éste pase a poseerlo y explotarlo en su nombre y por su cuenta, y, por la otra, la obligación del arrendatario de abonar una compensación en metálico.<sup>266</sup> En este tipo de relaciones, el arrendatario asume tanto la relación náutica como la comercial y, de esta manera, se convierte en patrono de la Gente de Mar que vaya a prestar servicios a bordo durante el tiempo de vigencia del arrendamiento.

En el fletamento por tiempo o time charter, dice Matilla, el fletante, a cambio de un flete, se obliga, durante un tiempo, a poner a disposición del fletador un buque determinado, armado y equipado y a llevar a efecto los viajes que determine.<sup>267</sup>

En este tipo de relación, el fletante debe poner a disposición del fletador el buque armado y equipado, es decir con tripulación. Así, en este contexto el patrono es el fletante.

En el contrato de fletamento por viaje corresponde al fletante la gestión náutica, lo cual implica que tanto el capitán como la tripulación dependen del armador/fletante.<sup>268</sup> Es decir, en el fletamento por viaje el armador/fletante es, en la relación laboral, el patrono.

Para Arroyo existen dos concepciones distintas para explicar el fletamento por viaje, la primera, hecho en póliza y reservado para grandes cargas, es aquel contrato por el cual el fletante cede al fletador la utilización de todo o parte de un buque para cargar mercancías obligándose, a cambio de un flete, a transportar la carga de un puerto a otro y, la segunda, que entiende que es el contrato en virtud del cual el naviero se obliga frente al fletador, a cambio de un precio o flete, a poner

---

<sup>266</sup> Matilla Alegre, Rafael. *Contrato de Utilización del Buque. Lecciones*. Librería Bosch, Barcelona 1988.

<sup>267</sup> Matilla Alegre, Rafael (1988).

<sup>268</sup> Chami (2010).

un buque en condiciones de navegabilidad para la realización de un viaje convenido.<sup>269</sup>

González cree que el contrato de fletamento por viaje se caracteriza por ser un contrato de resultado, en que una parte (fletante) se obliga a poner el buque o buques determinados o a determinar a disposición de la otra parte (fletador) para el transporte de mercancías (o a determinar) y a cambio del pago de un precio (flete).<sup>270</sup>

En Argentina, expone Chami, el fletamento por viaje es aquel contrato en virtud del cual el fletante se obliga, mediante el pago de un flete, a poner a disposición del fletador, para transportar personas o cosas, todos los espacios útiles o todo el porte que posee un buque determinado.<sup>271</sup>

En Venezuela el fletamento por viaje es, sin duda, un contrato de utilización de la nave, no en balde su regulación se encuentra ubicada en el Título V de la Ley de Comercio Marítimo correspondiente a los contratos de utilización del buque y, aunque esta ley no contiene una definición sin embargo prevé que el fletamento por viaje puede ser total o parcial, entendiéndose por total, cuando el fletante se obliga a poner a disposición del fletador, mediante el pago de un flete, todos los espacios susceptibles de ser cargados en un buque determinado, para realizar el o los viajes convenidos y es parcial cuando se pone a disposición del fletador uno o más espacios determinados dentro del buque.<sup>272</sup>

Al analizar esta norma es conveniente precisar la contratación de un marino para un viaje o viajes determinados puede

---

<sup>269</sup> Arroyo, Martínez, Ignacio. "Contratos de Utilización del Buque (II) Los contratos de fletamento". En *Curso de Derecho Mercantil II. Estudio colectivo*. Civitas, Madrid 2001.

<sup>270</sup> González Rodríguez, M. "El Fletamento por Viaje". En: *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. 2<sup>da</sup> Edición. Estudio colectivo. Escuela de Administración Marítima, Bilbao 1989.

<sup>271</sup> Chami (2010).

<sup>272</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Comercio Marítimo. Gaceta Oficial N° 38.351 de 05 de enero de 2006.

mas no debe coincidir necesariamente con el contrato de fletamento por viaje que realizan el fletante y el fletador. En tal sentido, por ejemplo, el hombre de mar puede ser contratado para realizar un viaje en específico en un buque fletado por tiempo o un marino contratado para prestar sus servicios durante un tiempo determinado puede prestar servicios en un buque fletado por viaje.

El viaje al que se refiere el artículo 247 de la LOTT es aquel por el cual el trabajador es contratado para prestar servicios a bordo de un buque por un viaje o viajes determinados e inicia desde la contratación del trabajador hasta que haya finalizado las operaciones portuarias, lo que implica que las obligaciones del trabajador no cesan al llegar a puerto sino al concluir las operaciones del buque en el mismo.

A pesar de la infeliz redacción de este artículo, sobre todo en la parte que reza: "Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador o la trabajadora, se tendrá preestablecido el lugar donde se efectúa el contrato de trabajo", debe entenderse que el puerto de restitución es el puerto de embarque pues, sin duda alguna, el lugar donde se efectúa el trabajo es el buque mismo y, por tanto, no tiene lógica que el lugar de restitución sea la nave, de igual manera, carece de sentido que dicho lugar sea el puerto en el cual deba culminar el viaje, salvo que el mismo coincida con el del inicio del éste. Luego, en justicia, debe interpretarse que, salvo pacto en contrario, en el que las partes establezcan un sitio específico para la restitución debe entenderse que ese sitio es aquél en el cual se produjo el enganche.

De *lege ferenda* la redacción de esta norma debe ser corregida en una futura reforma.

El legislador prescribe que: "En caso de que el trabajador o trabajadora hubiere sido contratada o contratado por viaje si éste sufriere retardo o prolongación en su duración, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce" (*sic*).

Se plantean aquí varios problemas. Como dijimos previamente el contrato laboral por viaje no se identifica con el contrato de utilización de la nave por viaje. Siendo así ¿cuándo debe considerarse que existe un retardo o prolongación en la duración del contrato de trabajo?

En el contrato de utilización de la nave existen las figuras de la plancha (plazo establecido en el contrato para efectuar las operaciones de carga y descarga) y la demora (tiempo de prolongación en que el buque está a disposición del fletador para efectuar operaciones de carga y descarga una vez expirado el tiempo de plancha) pero estas figuras no existen en materia del trabajo. La determinación del retardo establecido en la ley es, de suyo, compleja y corresponderá al juez que determinar de acuerdo a su sana crítica si el mismo existe y, de ser así, cuál es su alcance.

Villasmil, al comentar esta norma, da una opinión, refiriéndose a la Ley Orgánica del Trabajo, absolutamente trasladable al régimen actual, que dicha legislación no era acuciosa con respecto a las modalidades de contrato de enganche; y aunque no prohibía la contratación de la Gente de Mar por tiempo determinado o con duración indefinida, lo cierto es que solo contenía previsiones sobre el enganche por viaje.<sup>273</sup> Con relación a las otras modalidades de contratación temporal, a tiempo indeterminado o a tiempo determinado, las condiciones de las mismas se regirán por las disposiciones generales establecidas en la LOTTT.

Finalmente es conveniente observar que el contrato por viaje implica que el servicio que se contrata al marino no es permanente, que el mismo culmina con el viaje pactado. Así, el trabajador no podrá exigir su continuidad o aducir inamovilidad por razón de un Decreto ejecutivo general pues, de acuerdo a lo previsto en el artículo 204 de la LOTTT, hasta que no se promulgue una ley especial que regule el trabajo marítimo las condiciones de trabajo se regirán por lo previsto en su Título IV, Capítulo VI. Igualmente, no debe confundirse los modos

---

<sup>273</sup> Villasmil (1997).

de contratación por tiempo o por viajes con las formas de retribución y que puede consistir en un salario fijo, el enrolamiento a beneficio o a la parte, en beneficio neto, con participación en el flete o con participación en los beneficios.

## VI. PROTECCIÓN DEL SALARIO

Artículo 248. Los salarios y demás créditos de los trabajadores y las trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio.

Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero el trabajador o la trabajadora podrá elegir el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana.

El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.

Con relación a la protección del salario, como concepto y objetivo, es importante recordar que, de manera general, este asunto lo regula el Capítulo IV del Título III de la LOTT, el cual es aplicable también al trabajo en el transporte marítimo.

Ahora bien, el artículo bajo estudio es una norma compleja, que contiene la regulación de varios asuntos, no precisamente relacionados entre sí, como son los privilegios que la Gente de Mar tiene sobre el buque, el pago de salarios en puertos extranjeros y la jornada laboral.

De acuerdo a Legis:

El artículo objeto de comentario congrega el contenido de los artículos 328, 329 y 330 de la LOT derogada (reforma de 2011), de los cuales, los dos primeros fueron incorporados en nuestra

legislación con la sanción de 1990 y el artículo 330 sustituyó al artículo 260 del Reglamento de la Ley de 1936, respecto de la cual se disminuyó la jornada de 56 a 44 horas semanales e incluyó la excepción de los días feriados y domingos, así como la remuneración de la prestación de ser vicios en dichos días conforme al recargo legal, permitiendo adicionar los días de descanso semanal al disfrute vacacional.....*omissis*..

Empecemos el análisis de esta norma por el último aparte: “El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.”

De acuerdo a lo establecido en los artículos 118, 119, 120 y 188 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. En tal sentido el trabajador o trabajadora tiene derecho a que se le pague el salario correspondiente a los días feriados o de descanso cuando haya prestado servicio durante los días hábiles de la jornada semanal de trabajo, las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria, cuando un trabajador o una trabajadora preste servicio en día feriado tendrá derecho al salario correspondiente a ese día y además al que le corresponda por razón del trabajo realizado, calculado con recargo del cincuenta por ciento sobre el salario normal, cuando un trabajador o trabajadora hubiere prestado servicios en día domingo o en el día que le corresponda su descanso semanal obligatorio, por cuatro o más horas, tendrá derecho a un día completo de salario y de descanso compensatorio; y, cuando haya trabajado menos de cuatro horas, tendrá derecho a medio día de salario y de descanso compensatorio. Estos descansos compensatorios deben concederse en la semana inmediatamente siguiente al domingo, día de descanso semanal obligatorio en que hubiere trabajado.

Igualmente, el artículo 188 *eiusdem* dispone que cuando el trabajo se efectúe en los días 1º de enero, lunes y martes de carnaval; jueves y viernes Santos, 1º de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre, los señalados en la Ley de Fiestas Nacionales y los declarados festivos por los estados o municipalidades, no habrá lugar a ese descanso compensatorio, salvo que alguno de estos días coincida con domingo o con su día de descanso semanal.

En otro orden de ideas, este artículo también dispone que la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana.

De acuerdo a esta disposición, las 40 horas máximas de trabajo semanal previstas para el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre es idéntica a la establecida en el artículo 177 que determina que: "La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador o trabajadora tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor." Ahora bien, pero se podrá acordar que la jornada sea diferente, siempre y cuando no se exceda el tiempo de trabajo semanal. Es decir, podrán distribuirse las horas en guardias durante seis días de la semana, pero preservándose de manera obligatoria un día de descanso.

Con relación al derecho que tiene el hombre de mar cuando se encuentre en puerto extranjero a elegir el pago de su salario en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago hay que hacer varias consideraciones. Para el momento en que escribimos este libro, en Venezuela existe un rígido control de cambios. Este régimen contempla sanciones de tipo penal para aquellas personas que lo transgredan. En tal sentido, los armadores, en tanto en cuanto patronos si y solo si podrán pagar en divisas a sus trabajadores si el dinero que tienen para cancelar sus obligaciones laborales ha sido obtenido de acuerdo al sistema de asignación de divisas establecido en la ley. Por otra parte, en la actualidad existen varios cambios oficiales y la norma sub análisis no precisa cuál es el tipo de cambio aplicable a estas operaciones.

Ahora abordemos el encabezamiento de esta norma que contempla un especial régimen de garantías para el hombre de mar al prescribir que los salarios y demás créditos de los trabajadores y las trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio.



De acuerdo a esta norma, el Derecho Laboral se convierte en fuente de un privilegio marítimo, el cual es un instituto particular del Derecho Marítimo. Al respecto, vale citar a Siebald:

El derecho laboral como fuente de privilegio marítimo” no han sido tratados desde el punto de vista del derecho del trabajo. Los estudiosos de esa rama del derecho sólo han abordado la temática al analizar el contrato de embarco, pero se han limitado a estudiar los elementos que contiene esta especie dentro del género de la contratación laboral. La doctrina encargada del estudio del derecho marítimo, en cambio, ha abordado tangencialmente el tema, pero como una de las fuentes de crédito privilegiado o al analizar el tema de los sujetos de derecho naviero. Se ha estudiado el tema de la legislación marítima laboral.<sup>274</sup>

Por otra parte, enseña Alonso que el privilegio es concebido en sus orígenes como un simple derecho de preferencia en el cobro:

...el instituto jurídico del privilegio se configura en la época clásica como la única causa modificativa del tratamiento paritario de los acreedores (*par conditio creditorum*) que concurren a la distribución del producto obtenido por la realización de los bienes que integran el patrimonio del deudor común, al atribuir a algunos entre ellos un derecho a exigir (*privilegium exigendi*) que se le pague con preferencia al resto en virtud de especial tutela que se pretende bien para la persona del acreedor (*privilegia personae*) o bien para determinados créditos por su causa o su naturaleza, con independencia de quien sea el titular de los mismos (*privilegia causae*).<sup>275</sup>

Entre los diversos privilegios existentes, están los privilegios marítimos o navales. Cabanellas entiende por privilegio

---

<sup>274</sup> Siebald, Fernando. “El Derecho Laboral como Fuente de Privilegio Marítimo”, 2009. [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-siebald\\_f/pdfAmont/de-siebald\\_f.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-siebald_f/pdfAmont/de-siebald_f.pdf).

<sup>275</sup> Alonso Ledesma, Carmen. *Los Privilegios Marítimos*. Editorial Civitas. S. A., Madrid 1995.

tal: “el conjunto de prelaciones crediticias que rigen en las obligaciones procedentes del Derecho Marítimo”.<sup>276</sup>

Reiterando la importancia de esta figura, Romero cita una disposición del Consulado del Mar que evidencia la importancia que se ha dado históricamente al pago que se debe a los tripulantes como consecuencia de la ejecución del contrato de ajuste: “*Lo mariner, si no y había sino un clau de que s’pogues pagar, se deu pagar*” (aunque quedara un solo clavo con el cual se pudiese pagar, al marinero se le debe pagar).<sup>277</sup>

De acuerdo a Tatiana de Maekelt:

A lo largo del desarrollo del derecho regulador del comercio marítimo nos encontramos con diversas instituciones que pueden garantizar estos créditos y que actualmente son: en primer lugar todo lo referente al funcionamiento de la nave y que son créditos privilegiados de primer rango, como salarios debidos a la tripulación; los derechos por pérdida de vida o lesiones personales....<sup>278</sup>

Al respecto, y refiriéndose al artículo 337 de la Ley Orgánica del Trabajo, Rafael Alfonso Guzmán afirma que este privilegio, por su carácter prendario, priva sobre el general de los créditos de los demás trabajadores.

Cabanellas enseña que un crédito privilegiado es aquél cuyo titular tiene preferencia para ser pagado, frente a otro u otros, con los bienes del deudor común.<sup>279</sup>

Esta disposición debe interpretarse en conjunto con los artículos 93 numerales 2 y 13; 113, 114 y 115 numerales 1 y 2 de la Ley de Comercio Marítimo pues, en lo concerniente a los

---

<sup>276</sup> Cabanellas. *Diccionario*. Tomo VI, 1981.

<sup>277</sup> Desjardins, A (S/f). *Traite de Droit Commercial Maritime*, 1878/89, tomo I, N° 126, Citado por Romero, Paris 2008.

<sup>278</sup> De Maekelt, Tatiana. “Régimen de Privilegios e Hipotecas Navales”. En *Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* N° 72. Universidad Central de Venezuela, Caracas 1989.

<sup>279</sup> Cabanellas, G. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VI, 18ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

privilegios que la ley concede a los marinos, hay que resaltar que independientemente de las razones laborales de los mismos, estos son concebidos como una institución marítima mucho antes de la existencia del Derecho Laboral y concedidos al trabajador en favor de la navegación (*favore navigationis*).

Artículo 93: A los efectos del embargo preventivo previsto en este Título, se entiende por crédito marítimo, la alegación de un derecho o de un crédito que tenga una de las siguientes causas:

Omissis.

2. Muerte o lesiones corporales, sobrevenidas en tierra o en el agua, en relación directa con la explotación del buque.

Omissis.

16. Los sueldos y otras cantidades debidas al Capitán, a los oficiales y demás miembros de la dotación, en virtud de su enrolamiento a bordo del buque, incluidos los de repatriación y las cuotas de seguridad social pagaderas en su nombre.

Artículo 113: Los privilegios e hipotecas establecidos en esta Ley, tienen preferencia sobre cualquier otro privilegio general o especial.

Artículo 114: Los privilegios marítimos gravan especial y realmente al buque sin necesidad de publicidad registral, y lo siguen, aunque éste cambie de propietario, registro o pabellón, excepto en el caso de ejecución forzosa del buque.

Artículo 115: Son créditos privilegiados sobre el buque, los siguientes: 1. Los créditos por los sueldos y otras cantidades adeudadas al Capitán, oficiales y demás miembros de la tripulación del buque en virtud de sus servicios a bordo, incluidos los gastos de repatriación y las cuotas de la seguridad social pagaderas en su nombre. 2. los créditos por indemnizaciones por muerte o lesiones corporales ocurridas en tierra, a bordo o en el agua, en relación directa con la explotación del buque.  
*Omissis.*

El privilegio marítimo, explica Gauche, es un beneficio consistente en una preferencia otorgada por la ley al titular de

un crédito para hacerse pago de él con el producto de la nave.<sup>280</sup> Estos privilegios, cuyo reconocimiento según Alonso, se remontan a las primeras recopilaciones medievales de usos y costumbres marítimas.<sup>281</sup>

Para explicar los créditos privilegiados de los marinos es conveniente recordar, como lo hace Gabaldón, que:

Desde antiguo, el buque, cada buque, ha constituido para el Derecho, junto con sus pertenencias y fletes, una especie de patrimonio separado (*fortune de mer*) del armador. Esta separación o independencia patrimonial, referida particularmente a cada nave frente a las demás y a todas ellas frente al llamado (por contraposición) patrimonio terrestre (*fortune de terre*) del armador, sea este mercantil o civil, ha sido uno de los particularismos más notables del Derecho marítimo, al menos desde la época de las compilaciones.<sup>282</sup>

Expone Gauche, que el privilegio marítimo es una garantía real en favor del acreedor, que puede hacerse efectiva sobre la nave aunque ésta haya cambiado de propietario y otorga a su titular una preferencia sobre los demás acreedores, incluso los hipotecarios.<sup>283</sup>

El privilegio, sigue explicando Gauche, confiere a su titular un derecho real sobre el buque, de manera tal que lo puede perseguir en manos de quienquiera que se encuentre. Sin embargo, cesa por confiscación o venta judicial de la nave.<sup>284</sup>

La Corte Suprema de Justicia panameña, al analizar la causa M/N "Norfels" vs. Cross Caribbean Services Limited, sostuvo:

---

<sup>280</sup> Gauche, Gastón. *De los Privilegios Marítimos y de la Hipoteca Naval*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1971.

<sup>281</sup> Alonso (1995).

<sup>282</sup> Gabaldón (2012).

<sup>283</sup> Gauche (1971).

<sup>284</sup> *Ibidem*.

El privilegio marítimo es un derecho real que puede hacerse efectivo sobre la nave, la carga o el flete, aunque este haya cambiado de dueño. La consecuencia de que sea un derecho real es la de que el acreedor insatisfecho una vez comprobado su crédito tiene la facultad de vender la cosa objeto del crédito para cobrarse con la venta. Por ello los créditos marítimos privilegiados se denominan “créditos *in rem*”. Obviamente que la cosa demandada (sea nave, carga o flete) ha de tener propietario, no obstante si se demuestra la existencia del crédito, el Tribunal ordenará la venta judicial del bien, aunque el dueño de la cosa no concurra.<sup>285</sup>

En este mismo sentido la Corte Suprema panameña se pronuncia en estos términos:

Los privilegios marítimos se persiguen “*in rem*”, es decir, sobre la cosa, ya sea el buque l carga o el flete; esto significa que se pueda perseguir el crédito sobre dichos bienes independientemente de la persona que lo posea.<sup>286</sup>

En este mismo sentido, en Venezuela, se extingue el privilegio por venta judicial de la nave. Sin embargo, es interesante hacer referencia a la siguiente decisión judicial reseñada por Kimbal, que va a contrapelo de lo antes indicado:

En el caso Thorsteinsson contra M/V Drabgur, un tribunal sentenció que una acción *in rem* de un marinero por los salarios debidos no tenía por qué haber sido necesariamente extinguida a través de la venta judicial de un buque por un tribunal islandés.<sup>287</sup>

---

<sup>285</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Veintiocho (29) de febrero de Mil Novecientos Noventa y dos (1992). Causa M/N “Norfels” vs. Cross Caribbean Services Limited. En: *Jurisprudencia Marítima*. Sistemas Jurídicos S.A., Panamá.

<sup>286</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Siete (7) de febrero de Mil Novecientos Noventa y Uno (1991). Causa Orlando Jesús Mendoza Ruiz vs. M/N Conquista. En: *Jurisprudencia Marítima*. Sistemas Jurídicos S.A., Panamá.

<sup>287</sup> Kimball, John D. “Derecho Marítimo de los Estados Unidos”. En *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen IV, Instituto Vasco de Administración Pública, Barcelona 1991.

Molina concluye lo siguiente, al analizar la influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el orden de prelación del cobro de privilegios marítimos establecidos en la Ley de Comercio Marítimo:

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en lo atinente al trabajo en la navegación por agua, otorga independencia al privilegio marítimo de los trabajadores a bordo sobre cualquier otro privilegio en su Artículo 248.

Nuestro análisis permite concluir que tal independencia no tiene efecto sobre el orden de prelación para el cobro de privilegios marítimos que el Artículo 117 de la Ley de Comercio Marítimo establece y según el cual el primer lugar corresponde a los salvadores del buque, en caso de salvamento. Consideramos que la independencia a que hace referencia el artículo 248 se debe interpretar como "sin menoscabo del privilegio general del trabajador sobre los bienes del patrono", sin afectar el orden de prelación, pues este artículo no hace referencia a dicho orden sino al doble privilegio de los trabajadores que prestan servicio a bordo del buque en tanto tales.

Una interpretación histórica del orden de prelación para el pago de privilegios marítimos podría dar lugar a confusiones, pues antes de la promulgación de la Ley de Comercio Marítimo, era al trabajador a quien correspondía el primer lugar en el pago de privilegios marítimos por sus servicios a bordo. A partir de esto, podría incluso objetarse que la Ley de Comercio Marítimo vulnera el principio constitucional de progresividad de los derechos del trabajador. Sin embargo, el análisis expuesto contribuye a prevenir estas confusiones y la constitucionalidad del orden de privilegios en la LCM corresponde a una materia distinta al objeto de este trabajo.

Otra consideración a resaltar es que si bien es claro que el orden de prelación en el cobro de privilegios marítimos contenido en la LCM no fue alterado por la LOTTT, la innovación de ésta última en su Artículo 245, en cuanto a la aplicación preferente de sus regulaciones sobre cualquier otra legisla-

ción que pudiera resultar aplicable, cobra especial importancia en caso de una eventual colisión con la LCM.<sup>288</sup>

Así mismo, hay que señalar que existe un Convenio Internacional para la Unificación de ciertas Reglas Relativas a los Privilegios e Hipotecas Marítimas, firmado en Bruselas el 10 de abril de 1926, reformado el 10 de mayo de 1952 del cual Venezuela no es parte pero que, eventualmente los operadores jurídicos de nuestro país deben conocer, pues puede presentarse su aplicación en casos de Derecho Internacional Privado. El artículo 2 numeral 1 del texto de 1926 que establecía originalmente: "tiene carácter de privilegiado sobre el buque, sobre el flete durante el cual ha nacido el crédito privilegiado y sobre accesorios del buque y del flete adquiridos después de comenzado el viaje, los créditos resultantes del contrato de servicios del Capitán, la tripulación y de otras personas al servicio de a bordo" fue reformulado en 1967 precisando que: "Los salarios y otras sumas debidas al capitán, a los oficiales y a los miembros de la tripulación en virtud de su enrolamiento a bordo del buque" y posteriormente en el Convenio Internacional sobre los privilegios marítimos y la hipoteca naval, 1993, hecho en Ginebra el 6 de mayo de 1993, en estos términos: "Los créditos por los sueldos y otras cantidades debidos al capitán, los oficiales y demás miembros de la dotación del buque en virtud de su enrolamiento a bordo del buque, incluidos los gastos de repatriación y las cuotas de seguridad social pagaderas en su nombre."

Las nuevas redacciones excluyen las otras personas al servicio de abordó.

Ahora bien, razona Alonso

---

<sup>288</sup> Molina, Wanadi. "Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos establecidos en la Ley de Comercio Marítimo. CONHISREMI". *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, Volumen 8, Número 2, 2012. <http://conhisremi.iuttol.edu.ve/pdf/ARTI000156.pdf>

Conforme al tenor que finalmente adopta la norma internacional, se reconoce carácter privilegiado, en primer término a “los sueldos y otras cantidades debidos al capitán, los oficiales y demás miembros de la dotación”, modificando ligeramente el texto del Convenio anterior al haber sustituido el término “tripulación” por el más amplio de dotación.<sup>289</sup>

En Venezuela, el carácter privilegiado del crédito laboral debe aplicarse únicamente al capitán, los oficiales y miembros de la tripulación, excluyendo a cualquier otra persona que preste servicios a bordo o en tierra. Esto es así en virtud de lo establecido en el artículo 245 de la LOTT que establece que el ámbito de aplicación del régimen especial alcanza únicamente el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los integrantes de la tripulación que presten servicios a bordo de un buque mercante, excluyendo de esta manera tanto a los trabajadores de tierra y aquellos que, aunque presten sus servicios a bordo no sean considerados como parte de la tripulación.

Al analizar el punto de los privilegios es importante precisar que la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia en fecha 23 de mayo de 2008 en el que conoció del conflicto de competencia planteado entre el Juzgado Superior Marítimo con Competencia Nacional y sede en la ciudad de Caracas y el Tribunal Superior Primero Transitorio del Circuito Judicial del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas, estableció que cuando el pronunciamiento de fondo no esté relacionado a la procedencia o no en derecho del pago de los montos que por conceptos laborales se les adeudan a los trabajadores, en la medida que los mismos ya hayan sido reconocidos por el patrono y que simplemente se pretenda que el órgano jurisdiccional se pronuncie y califique un eventual crédito laboral, con relación al crédito del demandante del juicio principal, y así satisfacer dicho crédito al momento de ejecutarse la sentencia,

---

<sup>289</sup> Alonso (1995).



la jurisdicción competente para conocer de estos asuntos es la marítima y no la laboral.<sup>290</sup>

Alega el actor recurrente en su escrito libelar que, fue contratado por la empresa PESQUERA FERMAR, C.A, en fecha 29 de enero de 1996, para prestar sus servicios en una embarcación propiedad de la misma, denominada DOÑA FORTUNA, desempeñándose como CAPITÁN o PATRÓN DE PESCA, además como MOTORISTA, dependiendo de las necesidades de la embarcación y que, el día 08 de julio del año 2003 se presentó a su lugar de trabajo, como habitualmente lo hacía y el ciudadano HERNÁN JOSÉ RUIZ CABEZA, quien era su jefe y la persona a la que le rendía cuentas de la producción de la embarcación, le comunicó que la nave había sido objeto de una medida de embargo y como consecuencia de ello, se veía en la necesidad de prescindir de sus servicios, manifestándole además que, la empresa no contaba con recursos económicos, para honrarle los compromisos laborales que le adeudaba con motivo de la relación de trabajo que los vinculó. Narra que, en actitud desleal su ex patrono, entabló un fraudulento procedimiento por ante un tribunal civil por intimación al pago de una letra de cambio, el cual se tramitó y concluyó sin ningún tipo de contención al haberse renunciado al lapso de comparecencia, convenirse en toda y cada una de sus partes en la demanda y comprometiéndose a consignar el pago correspondiente en el lapso de 3 días, finalmente, decretada la ejecución forzosa, culminó el juicio con la dación en pago, que de la nave DOÑA FORTUNA, hizo la demandada de autos en aquel juicio a su acreedor, en detrimento de sus derechos laborales – según expone -, razón por la que pretende y pide la ejecución que del privilegio de su crédito le concede los artículos 159, 160 y 337 de la Ley Orgánica del Trabajo y en consecuencia, solicita que la ejecución forzosa de la sentencia dictada en fecha 10 de marzo de 2005, por el Juzgado Primero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial

---

<sup>290</sup> Sentencia de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia Expediente N° AA10-L-2007-00077 de fecha 23 de mayo de 2008 (Regulación de competencia).

del Estado Anzoátegui, se lleve a cabo sobre la referida embarcación, independientemente de que ésta haya cambiado de dueño, pues la aplicación del privilegio que le otorga la ley así lo permite.-

De la revisión de las actas procesales se evidencia que, en la presente causa, propuesta por el actor, hoy recurrente, la demanda por prestaciones sociales, admitida ésta y realizadas las gestiones para la notificación de la demandada, tuvo lugar la audiencia preliminar con la comparecencia de ambas partes y ésta se prolongó en tres oportunidades sin que se lograra poner fin a la controversia por un acto de auto-composición procesal entre las partes, razón por la cual, el juzgado de sustanciación, mediación y ejecución correspondiente ordenó la incorporación de las pruebas al expediente y la remisión del mismo al tribunal de juicio, sin que la demandada contestara la demanda, de allí que, el tribunal de juicio, ateniéndose a la confesión de la demandada, procedió a dictar sentencia en la presente causa declarando parcialmente con lugar la demanda, pronunciamiento que adquirió fuerza de cosa juzgada al no haber ejercido ninguna de las partes recurso de apelación contra el mismo y que actualmente se encuentra en fase de ejecución forzosa.-

Ahora bien, partiendo de que consta en autos, que la demandada no contestó la demanda, deben tenerse por admitidos todos los hechos explanados en el escrito libelar y con ello pues, establecer que, si el actor se desempeñó en la empresa demandada como capitán de la nave DOÑA FORTUNA, indefectiblemente, de conformidad con las disposiciones contenidas en los artículos 337 de la Ley Orgánica del Trabajo, 115.1 y siguientes de la Ley de Comercio Marítimo y 21, 22 y siguientes de la Decisión 487 relativa a Garantías Marítimas dictada por la Comisión de la Comunidad Andina, su crédito laboral está garantizado con un privilegio sobre el buque. Luego, es menester destacar que el privilegio no constituye un derecho, es una "cualidad o modo de ser", que se traduce en una preferencia o prelación y en el caso que nos ocupa, siendo que se trata de un privilegio especial, debemos tener presente ciertas características de este tipo de privilegios, entre ellas:

1.- A diferencia del privilegio general que no es inherente a los bienes del deudor, el especial es inherente al bien que queda vinculado al derecho de crédito;

2.- Atribuye un derecho de persecución y tiene una función de garantía real.-

3.- En el caso de los privilegios especiales – como el que nos ocupa -, la ley atiende al nacimiento del crédito y no a su causa, como ocurre con los privilegios generales en que la fecha de nacimiento del crédito no interesa y finalmente;

4.- El privilegio especial prevalece sobre derechos reales posteriores al nacimiento del crédito, derivados de actos de enajenación del deudor.-

De modo pues que, conforme a las normas arriba mencionadas y las características anotadas, podemos decir que el privilegio marítimo se traduce en un vínculo entre un crédito determinado por la ley y el buque, que faculta a su titular para hacer efectivo el crédito con preferencia sobre otros acreedores quirografarios o privilegiados de menor categoría. De allí que, a diferencia de lo que ocurre en el caso del privilegio común, que se constituye en obligación personal del deudor; la naturaleza jurídica del privilegio marítimo es constituye un derecho real sobre el buque, lo que da lugar a que buena parte de la doctrina sostenga la teoría de la "personificación del buque", para referirse a que el privilegio marítimo constituye un caso especialísimo de "*jus in re*" y que la acción "*in rem*" para ejecutar el crédito privilegiado, se realiza contra la nave como el "objeto ofensor". Nótese que, el artículo 21 de la Decisión 487 relativa a Garantías Marítimas dictada por la Comisión de la Comunidad Andina y el artículo 114 de la Ley de Comercio Marítimo, ambos del mismo tenor, textualmente disponen "Los privilegios marítimos gravan especial y realmente al buque sin necesidad de publicidad registral, y lo siguen, aunque éste cambie de propietario, registro o pabellón, excepto en el caso de ejecución forzosa del buque". Lo que significa entonces que, si por enajenación voluntaria entendemos aquella que se produce libremente mediante la celebración de un contrato de compraventa entre el propietario y un comprador y por enajenación forzosa, la adjudicación que se produce como consecuencia de la venta judicial de la nave, concluimos que, conforme a la norma transcrita, la venta o dación en pago voluntaria que haga el propietario de la nave a un tercero, en nada afecta el privilegio que se tenga sobre la misma, que en todo

caso sigue a la nave, indistintamente del cambio de propietario, lo que no ocurre cuando la nave sea objeto de remate judicial, porque, en dicho caso, se entiende, que corresponde al titular del privilegio hacerlo valer en el acto de remate que culmina con la enajenación forzosa (adjudicación), es decir, hacerse presente y hacer valer su preferente orden de prelación en el cobro de su crédito privilegiado especialmente.-

De todo lo expuesto, se concluye entonces que, el privilegio que invoca la parte actora recurrente, tener sobre la nave DONA FORTUNA, desatendido por todos los tribunales que en primer grado de conocimiento tuvieron a su vista la presente causa, encuentra abrigo en nuestro ordenamiento jurídico, conforme a las normas especiales que supra hemos mencionado; empero, este tribunal en su condición de alzada, se encuentra forzado a desestimar el recurso de apelación ejercido en esta oportunidad, pues, a la par de lo antes analizado, se hace menester tener presente que, por razones de seguridad jurídica, el legislador consagró un lapso de caducidad para hacer valer el privilegio marítimo y siendo que la caducidad es de orden público, el juez debe decretarla de oficio, indistintamente que no se haya hecho valer como defensa del demandado y en el presente caso, las disposiciones contenidas en los artículos 118 y 119 de la Ley de Comercio Marítimo y 25 y 26 de la Decisión 487 relativa a Garantías Marítimas dictada por la Comisión de la Comunidad Andina, aplicables todos por remisión expresa del artículo 333 de la Ley Orgánica del Trabajo, claramente establecen que el privilegio marítimo sobre el buque se extingue por el transcurso de un año, contado a partir del momento en que haya terminado el enrolamiento del acreedor a bordo del buque, cuando el privilegio se refiera al crédito por sueldos y demás conceptos laborales y textualmente expresan además que, dicho plazo es de caducidad y por tanto, no susceptible de suspensión, ni de interrupción. Luego, de conformidad con el Convenio N° 22 de la Organización Internacional del Trabajo, son causas legales de terminación del contrato de enrolamiento: el mutuo consentimiento de las partes, el fallecimiento del tripulante, la pérdida o la incapacidad absoluta del buque para la navegación y cualquier otra causa que establezca la legislación nacional, dentro de la cual, tenemos el despido injustificado.<sup>291</sup>

---

<sup>291</sup> Sentencia del Tribunal Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui. con competencia nacional.

Es importante subrayar que en el caso en presencia no procedía la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley de Comercio Marítimo ni del régimen especial de la navegación marítima, fluvial y lacustre, por cuanto dichas normas regulan exclusivamente a los buques mercantes y a las tripulaciones que laboren en ellos y, no a los buques pesqueros y sus tripulaciones. Sobre este punto es menester presentar la sentencia Francisco Rivero vs. Inversiones Berloli la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia realizó el siguiente razonamiento:

La presente causa surge con ocasión de la relación laboral existente entre un trabajador miembro de la tripulación de una embarcación dedicada a la pesca de especies marinas, y una empresa cuyo objeto principal es la explotación de dicha actividad, que si bien es considerado como un trabajador amparado por el Régimen Especial del Trabajo en la Navegación Marítima, nos encontramos que la labor realizada por éste posee unas características peculiares que escapan del esquema clásico establecido en la Ley, toda vez que además de efectuar trabajos de pesca, también debía realizar labores de "marino" destinadas, entre otras, al mantenimiento de la embarcación, reparación de dique, descargas y avituallamiento.<sup>292</sup>

Al hacer la lectura del párrafo precedente hay que precisar que yerra la Sala cuando entiende que los pescadores están amparados por el régimen especial de trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre ora porque la pesca posee características peculiares ya porque la actividad pesquera se estructura en el sector primario de la economía, la producción, y no en el terciario, el transporte comercial.

Apartándose del criterio del Tribunal Supremo de Justicia el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre en fecha

---

ASUNTO: BP02-R-2005-000908 de 20 de enero de 2006. (Henry Lozada vs. Pesquera Fer-Mar C.A).

<sup>292</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° AA60-S-2006-000915 de 16 de octubre de 2005 (Francisco Rivero vs. Inversiones Berloli).

05 de agosto de 2008, al considerar si un trabajador de la pesca en el mar puede ser considerado como un trabajador en la navegación marítima, fluvial y lacustre en el sentido estricto establecido en el Título V, Capítulo VII, Sección Segunda de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, artículos del 333 al 357 consideró:

Considera la juzgadora que... “el supuesto de hecho del artículo 333 de la Ley Orgánica del Trabajo cuando trata del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre se está refiriendo al servicio personal prestado por una tripulación con ocasión a las actividades de comercio y transporte, de carga y personas, desarrolladas por el propietario, armador o fletador de un buque mercante...

Y continúa señalando que:

Para quien sentencia, la actividad que prestan las embarcaciones o motonaves en el sector pesquero son distintas a las de comercio o transporte, de hecho, son consideradas de producción agropecuaria interna, entendiéndose en el caso concreto a las provenientes de actividades pesquera y acuícola, correspondiente al sector primario de la economía, en los términos y condiciones previstos en el Decreto Con Fuerza De Ley de Pesca y Acuicultura...

En este contexto, el trabajador de la pesca en el mar no puede ser considerado como un tripulante en la concepción expresada en los artículos 333 y siguientes de la Ley Orgánica el Trabajo...<sup>293</sup>

En cuanto a su gradación, el crédito que tienen los trabajadores sobre el buque privilegio en virtud de lo establecido en el artículo 248 de la LOTT en concordancia con el 115 de la Ley de Comercio Marítimo, se constituye en un súper privilegio, en tanto en cuanto, está por sobre cualquier otro, y abarca, no solo los salarios sino también los demás créditos de naturaleza laboral incluyendo los gastos de repatriación, las cuotas

---

<sup>293</sup> Sentencia del Tribunal Segundo de Juicio del Trabajo de Cumaná, Estado Sucre de 05 de agosto de 2008. Asunto: RP31-L-2008-0000 de (Víctor Ortiz vs. C. A NATO y otros).

de seguridad social y los créditos por indemnizaciones por muerte o lesiones corporales ocurridas en tierra, a bordo o en el agua, en relación directa con la explotación del buque.

## VII. TURNOS DE GUARDIAS

**Artículo 249.** Todo oficial o tripulante para hacer turno de guardia sea en cubierta o maquina deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de trabajo o de una situación de emergencia.

Esta norma, que reafirma el contenido del artículo 332 de la LOT derogada,<sup>294</sup> junto a los artículos 249, 250 y 251 de la LOTTT regulan el descanso y turnos de guardia de la Gente de Mar. Estas disposiciones deben ser estudiadas en el marco del régimen disciplinario de abordaje y de consumo con la Convención Internacional de formación, titulación y guardia de la Gente de Mar, 1978 (STCW,1978).<sup>295</sup>

El Convenio de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar fue aprobado en Londres el 7 de julio de 1978, entró en vigor el 28 de abril de 1984 y desde entonces ha sido enmendado en los años 1991, 1994, 1995 y 2010.

Dice Fernández-Concheso que éste fue el primer convenio en establecer los requisitos básicos en formación, titulación y guardia para marinos a nivel internacional pues, con anterioridad, estos asuntos eran regulados por gobiernos individuales, sin referencia en otros países.<sup>296</sup>

---

<sup>294</sup> Legis 2013.

<sup>295</sup> República de Venezuela. Ley Aprobatoria de la Convención internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978. Gaceta oficial N° 3878 extraordinario de 15 de agosto de 1986.

<sup>296</sup> Fernández-Concheso, Aurelio (S/f). Convenio 1978 sobre Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (STCW 78/95). [http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/convenciones\\_2011/Convencion\\_1978\\_sobre\\_formacion\\_certificacion\\_guardia.pdf](http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/convenciones_2011/Convencion_1978_sobre_formacion_certificacion_guardia.pdf).

Dicho instrumento, aplicable en los oficiales de cubierta y de máquinas de y a los marineros que formen guardias y al personal de radiocomunicaciones en buques de más de 500 unidades de arqueo, no tiene naturaleza laboral pero sí indudable importancia en el contexto del trabajo de la gente e mar pues este instrumento, atendiendo que un alto porcentaje de los siniestros marítimos y sucesos de contaminación se producen como consecuencia de errores humanos, establece los parámetros mínimos en lo concerniente a formación, titulación y guardia del personal que preste servicios abordo, excepto aquellas personas que laboren en buques de guerra, naves pesqueras, yates de recreo no dedicados al comercio y buques de madera de construcción primitiva.

El Capítulo II de este convenio, explica Sánchez Froilán, establece los principios fundamentales que deben observarse para la realización de las guardias de navegación y se ocupa de asuntos tales como como la organización y aptitud para montar guardia. Por su parte, el Capítulo VIII determina el sistema de organización de las guardias y los períodos de descanso del personal encargado de la guardia.<sup>297</sup>

A los buques menores de 500 UAB no se le aplican las disposiciones contenidas en el STCW. Sin embargo, en virtud de lo establecido en la norma sub análisis, debe establecerse un sistema en el que se precise

## **VIII. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y PERSONAL A BORDO DE LA GENTE DE MAR**

Borras explica que:

La sociedad actual tiene la necesidad de organizar el tiempo, el empleado a parte de su trabajo, necesita tiempo para su familia, sus aficiones, etc.

---

<sup>297</sup> Sánchez Froilán (2009).



El sector de la marina mercante, es y ha sido durante años un sector con dificultades para organizar el tiempo de trabajo, por este motivo se considera la necesidad de realizar un proyecto donde se analice el sector y sus dificultades en este ámbito.<sup>298</sup>

Los artículos 250 al 254 de la LOTT regulan la organización del tiempo de trabajo y personal a bordo de la Gente de Mar y los días adicionales del período vacacional.

Es conveniente que estas regulaciones sean estudiadas, cuando corresponda, en conjunto con la Convención Internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978 (STCW,1978).<sup>299</sup>

El Convenio de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar fue aprobado en Londres el 7 de julio de 1978, entró en vigor el 28 de abril de 1984 y desde entonces ha sido enmendado en los años 1991, 1994, 1995 y 2010.

Este instrumento, no tiene naturaleza laboral, pero sí indudable importancia en el contexto del trabajo de la Gente de Mar pues este instrumento, entendiendo que un alto porcentaje de los siniestros marítimos y sucesos de contaminación se producen como consecuencia de errores humanos, establece los parámetros mínimos en lo concerniente a formación, titulación y guardia del personal que preste servicios abordo, excepto aquellas personas que laboren en buques de guerra, naves pesqueras, yates de recreo no dedicados al comercio y buques de madera de construcción primitiva.

Fernández-Concheso plantea que esté fue el primer convenio en establecer los requisitos básicos en formación, titula-

---

<sup>298</sup> Borrás Salla, Marc. "Organización del tiempo laboral personal a bordo de los buques mercantes. Proyecto Final de Carrera". Facultad de Náutica de Barcelona. Universidad Politécnica de Catalunya, 2009. En: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/16461/Memoria.%20Organizaci%C3%B3n%20del%20tiempo%20laboral%20y%20personal%20a%20bordo%20de%20los%20buques%20mercantes.pdf>

<sup>299</sup> República de Venezuela (1986). Ley Aprobatoria de la Convención internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978. Gaceta oficial N° 3878 extraordinario de 15 de agosto de 1986.

ción y guardia para marinos a nivel internacional pues, con anterioridad, estos asuntos eran regulados por gobiernos individuales, sin referencia en otros países.<sup>300</sup>

El Capítulo II de este convenio, explica Sánchez Froilán, establece los principios fundamentales que deben observarse para la realización de las guardias de navegación y se ocupa de asuntos tales como como la organización y aptitud para montar guardia. Por su parte, el Capítulo VIII determina el sistema de organización de las guardias y los períodos de descanso del personal encargado de la guardia.<sup>301</sup>

## IX. DESCANSO DIARIO

En tanto el artículo 250 establece:

Artículo 250. El o la tripulante tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro horas del día. Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos turnos.

En la ley no existe una disposición específica que normalice el tiempo de trabajo de la Gente de Mar.<sup>302</sup> Pero a nivel internacional la fatiga de las tripulaciones y el descanso que las mismas deben tener se ha convertido en un tema de gran importancia vinculado a lo laboral pero también, como se explicó *ut supra* a la Seguridad Marítima. Así, por ejemplo, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006, que será estudiado más

---

<sup>300</sup> Fernández-Concheso, Aurelio (S/f). Convenio 1978 sobre Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (STCW 78/95). [http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/conveniones\\_2011/Convencion\\_1978\\_sobre\\_formacion\\_certificacion\\_guardia.pdf](http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/conveniones_2011/Convencion_1978_sobre_formacion_certificacion_guardia.pdf)

<sup>301</sup> Sánchez Froilán: (2009).

<sup>302</sup> Sentencia del Tribunal Sexto de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. Asunto: AP21-L-2012-000928 de 04 de diciembre de 2012 (Roger Hernández vs. SIGLO XXI CONSULTORÍA EMPRESARIAL, S.A. y CODEMANDADA: SERVICIOS ACUÁTICOS DE VENEZUELA, C.A. (SAVECA)).

adelante, establece pautas al respecto. En tal sentido, todo miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la Gente de Mar, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas de trabajo con un día de descanso semanal y los que correspondan a los días festivos oficiales.

## X. SERVICIOS DE GUARDIAS

**Artículo 251.** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro horas y si el Capitán o la Capitana los considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación.

Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

Tratase aquí de los servicios de guardia que deben prestar los miembros de la tripulación cuando el buque no esté navegando. Hay que advertir que el buque, además de los riesgos propios a los que está expuesto durante la navegación, también está sometido a peligros cuando está en puerto. Como consecuencia de ello, la tripulación siempre tiene que estar en capacidad de montar guardias, atendiendo a la decisión que al respecto tome el capitán, quien tiene la potestad de decidir si tales servicios son necesarios o no pero que, si éste decide organizarlos, los oficiales y demás miembros de la tripulación seleccionados para tal fin están obligados a prestarlo y, como consecuencia, el personal elegido no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia, ya sea que estén de guardia o no.

Es una medida que tiene que ver con la seguridad marítima y con un concepto más actual: la protección marítima.

Al tratar el tema Villasmil explica:

Al estudiar los efectos del contrato de enganche o enrolamiento, el tripulante debe cumplir fielmente sus servicios a bordo: y para ello el tripulante debe cumplir fielmente sus servicios a

bordo; y para ello resulta indispensable la obediencia sin discusión ni reparo a las órdenes del Capitán, puesto que tal acatamiento puede depender la seguridad de la nave, de la propia tripulación, y eventualmente, de los pasajeros y de la carga.<sup>303</sup>

Esta regulación, de carácter laboral, tiene una clara relación con las disposiciones administrativas inherentes al régimen disciplinario de a bordo y que, como dice Villasmil implica un deber de obediencia mucho más intenso que el que deriva de la mera subordinación laborativa.<sup>304</sup>

Legis reitera que, esta disposición reitera lo establecido en el artículo 333 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo.<sup>305</sup>

## XI. LABORES ESPECIALES Y DE EMERGENCIA

**Artículo 252.** No serán consideradas como horas extraordinarias y, en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

- a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;
- b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido.
- c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos.
- d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias.

---

<sup>303</sup> Villasmil (1997).

<sup>304</sup> *Ibidem*.

<sup>305</sup> Legis. Colección de Leyes Comentadas. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Segunda Edición, Legis, Caracas 2013.

e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán o la Capitana por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

Las consideraciones relativas al tipo de subordinación que se presenta en la navegación marítima, fluvial y lacustre y que se vinculan a los conceptos de seguridad y protección marítima, comentadas al analizar el artículo anterior, son reproducibles al estudiar éste.

En el presente contexto es menester indicar que la Seguridad Marítima, como concepto y como criterio, está por sobre cualquier otro interés individual en la aventura marítima. Así, en este artículo se entiende que el trabajo que se realiza a bordo está íntimamente ligado y, por qué no decirlo, sometido, a la seguridad del buque. En este orden de ideas, el legislador asume que, el tiempo que se dedique a la instrucción en los ejercicios de zafarranchos, o sea, al conjunto de actividades destinadas a preparar al personal y verificar la operatividad de los elementos físicos de a bordo para eventos críticos o catastróficos, es de tal importancia que constituye un imperativo al propio interés de todos y de la aventura marítima misma. Por tanto, las horas que se inviertan en el aseguramiento del buque, no serán comprendidas como extraordinarias. Igualmente, no serán computadas como extraordinarias las horas laboradas por la Gente de Mar cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina o haya mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor o, cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán o la Capitana por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

Tampoco se entenderán como horas extraordinarias aquellas que tengan que laborarse como consecuencia de errores náuticos o negligencias. O sea, la mala praxis náutica implica como consecuencia, entre otras cosas, que desde una perspectiva laboral el tiempo que se dedique a enmendar la plana no será entendido como ordinario.

En esta norma no se explica, si la negligencia o el error náutico debe ser colectivo o si basta que el error náutico o la negligencia haya sido consecuencia del hacer del capitán, un oficial o un marino para que las horas invertidas en los casos anteriormente indicados no den derecho a horas extraordinarias y, subsecuentemente, a las remuneraciones respectivas. Por tanto, debe asumirse que, a la luz de esta disposición, la misma se aplica ya sea que el error sea individual o colectivo.

## XII. REGISTRO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO

**Artículo 253.** En cada buque se llevará un registro de horas extraordinarias en el cual se anotarán las mismas, el nombre de los trabajadores o trabajadoras y las razones que las justificaron.

Esta disposición, reitera lo establecido en el artículo 183 de la ley. Este registro debe llevarse por cada Jefe de Departamento del buque y conformado diariamente por el Capitán, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 9° del Reglamento sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre.

Considero que este registro cumple un doble propósito, por una parte, determinar cuántas horas extraordinarias ha laborado el marino y precisar sus acreencias laborales, pero, además, como una herramienta de Seguridad Marítima.

## XIII. DÍAS ADICIONALES DEL PERIODO VACACIONAL

**Artículo 254.** Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra, el trabajador o la trabajadora gozará igualmente de tres días de descanso remunerado, independientemente del período de vacación anual a que tiene derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro horas en el puerto.

En ambos casos tendrá derecho a alimentación y alojamiento o a su equivalente en dinero.

De acuerdo a lo contemplado en el artículo 6° del Reglamento sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre, estos tres días se otorgarán en la oportunidad del disfrute de las vacaciones anuales a que tenga derecho el tripulante.

#### XIV. DEBERES PATRONALES

**Artículo 255.** En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono o la patrona tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras:

- a) Proporcionarle a bordo alojamiento cómodo e higiénico.
- b) Proporcionarle a bordo alimentación sana, nutritiva y suficiente.
- c) Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores o trabajadoras no puedan permanecer a bordo.
- d) Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales, estatales, municipales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas.
- e) Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedad, sea cual fuere su naturaleza, cuando la seguridad social no los prevea.
- f) Informar a la autoridad competente en materia de salud y seguridad laboral los accidentes de trabajo ocurridos a bordo.
- g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto.
- h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche.

- i) Las demás establecidas por esta Ley, su reglamento, las normas que rigen la materia y por las convenciones colectivas.

La relación de trabajo que surge con ocasión al transporte marítimo, fluvial y lacustre se presenta entre particulares, pero con una autonomía de la voluntad de las partes relativa ya que el Estado interviene en el vínculo con el fin de establecer estándares mínimos de naturaleza laboral.

Debido a lo anterior, en este artículo la ley obliga al patrono a asegurar unas condiciones básicas en materia de alojamiento, alimentación y descanso. Estas normas deberán analizarse en conjunto con otras de esencia administrativa, que tienen como propósito la Seguridad Marítima.

Al considerar este artículo, Legis explica que esta norma fue tomada del Artículo 337 de la Ley Orgánica del Trabajo derogada cuyo contenido estuvo parcialmente contemplado en el artículo 298 del reglamento de la Ley de 1936.

Los literales a, b y c regulan lo concerniente a la alimentación y el alojamiento de los miembros de la tripulación, tanto a bordo como cuando el buque esté en puerto o en dique, aun cuando los marinos no puedan permanecer a bordo pero que si estén a la disposición del buque.

Romero puntualiza que la alimentación del tripulante a bordo está comprendida en el contrato de ajuste como ineludible obligación del armador, y es una natural consecuencia de la modalidad del trabajo marítimo y de la permanencia de aquel constantemente en el buque.

Es importante advertir aquí que las obligaciones patronales en materia de alojamiento y alimentación deben interpretarse en conjunto con las normas que al respecto han emanado de la Organización Internacional del Trabajo.

Hay que resaltar el carácter condicional de la obligación patronal establecida en la letra de de esta norma ya que para que el patrón pueda conceder al trabajador el tiempo necesario para ejercer su derecho al voto en las elecciones nacionales, estatales, municipales o sindicales el buque debe encontrarse



físicamente en el área de la circunscripción electoral donde el marino deba sufragar y, como lo concreta la misma norma, siempre que la seguridad del buque lo permita y no entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas.

La preservación de la salud de los tripulantes, más allá de lo laboral tiene que ver con los derechos humanos de las personas que prestan servicios a bordo, por esa razón, y en tanto en cuanto el buque es a la vez el lugar de trabajo pero también el de habitación del marino, por mandato de las letras e y f de la regla sub análisis el patrono está obligado a prestar todos los recursos y atenciones a aquellas laborantes que hayan sufrido accidentes a bordo, aun cuando éstos hayan sido ocasionados por su propia culpa pero, además, deben informar a la autoridad competente en materia de salud y seguridad laboral los accidentes de trabajo ocurridos a bordo. Considero que, en esta disposición, el legislador se refiere a la autoridad sanitaria venezolana.

El literal g entiende que las obligaciones patronales con relación a la alimentación van más allá del momento en el cual el trabajador esté a bordo, y, por eso constriñe al armador a pagar al tripulante el equivalente a comida y transporte cuando éste disfrute del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto.

El literal h, que debe aplicarse, según sea el caso en concordancia con el artículo 266 de esta misma ley, se refiere a la repatriación o traslado al lugar del enganche. Aquí es apropiada la precisión hecha por el legislador porque el término repatriación indica que cuando el marino cese su relación laboral en el extranjero, el armador está obligado a devolverlo a Venezuela, mientras que, si la finalización del vínculo ocurre en nuestro territorio, en un lugar diferente al lugar de enganche, el patrono está obligado a devolverlo a éste.

Finalmente, el legislador refirma que el patrono debe cumplir con las demás establecidas por esta Ley (no solo en las contempladas en el régimen especial), su reglamento, las normas que rigen la materia y por las convenciones colectivas.

## XV. TRIPULACIÓN A BORDO POR MAL TIEMPO

**Artículo 256.** Cuando el Capitán o la Capitana de Puerto o la persona que haga sus veces, en previsión de mal tiempo, dispusiere que la tripulación de un buque debe estar completa a bordo, el Capitán o la Capitana del buque lo hará saber a los v las tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos, todas y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.

Otra vez, la Seguridad Marítima, tiene preeminencia sobre cualquier otra consideración y, por eso, el Capitán puede ordenar que la tripulación, al completo, esté a bordo en caso de mal tiempo.

En la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras comentada por Legis, los autores consideran que dado que los deberes cuyo asentamiento la legislación laboral ordena en el Diario de Navegación debe considerarse dicho instrumento como un “libro laboral”. La consecuencia de esto es clara: los inspectores laborales podrán acceder al Libro de Navegación con el objeto de verificar el cumplimiento de esta norma.<sup>306</sup>

## XVI. TRIPULACIÓN POR CUARENTENA

**Artículo 257.** Toda la tripulación estará obligada a permanecer a bordo en los casos en que el buque haya sido declarado en cuarentena.

Académicamente el término cuarentena tiene varios significados, entre ellos encontramos que se entiende por tal, al aislamiento preventivo que se somete durante un periodo de tiempo, por razones sanitarias, a personas o animales.<sup>307</sup>

Esta prevención, propia de la Seguridad Marítima, es instaurada de manera expresa en la ley con el fin de impedir que

---

<sup>306</sup> Legis. *Op. Cit.*

<sup>307</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. 4º Vigésima segunda edición, Espasa, Barcelona 2001.

cuando exista la presunción o la certeza de una epidemia a bordo los tripulantes, ante el temor fundado de contagio, opten por abandonar el buque, haciendo más complicada o riesgosa la operación de la nave. En este estado, los tripulantes están obligados a permanecer a bordo hasta que se levante la cuarentena. O sea, como explica Cabanellas, cuando se permita al buque o tripulaciones y pasajes sometidos a la precaución que la cuarentena determina, que puedan circular libremente o dejar las aguas en que sufrieron esa medida.<sup>308</sup>

## XVII. TRIPULACIÓN MÍNIMA

**Artículo 258.** Ningún buque, sea cual fuere su calado, tonelaje y clase de navegación a que se dedique, podrá ser tripulado por menos de dos personas.

Ningún buque podrá salir a navegar cuando a juicio de la autoridad competente o de conformidad con las normas y costumbres de la navegación no reúna las condiciones mínimas de navegabilidad o de salud y seguridad laborales. En este caso no podrá ordenarse a un tripulante o una tripulante salir a navegar.

El concepto de tripulación mínima va intrínsecamente relacionado con la Seguridad Marítima por eso se las entiende también como tripulaciones mínimas de seguridad.

Meléndez explica que existen numerosas limitaciones y restricciones impuestas por las normas de seguridad de la navegación en lo que se refiere, por ejemplo, a la contratación de un número mínimo de tripulantes, que además debe reunir condiciones mínimas de edad o formación profesional.<sup>309</sup>

Lamarca, refiriéndose a la Marina Mercante Española, pero en un concepto perfectamente aplicable a la venezolana, expone:

---

<sup>308</sup> Cabanellas, G. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo II, 18ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

<sup>309</sup> Meléndez 2009.

La situación actual de las Tripulaciones Mínimas de Seguridad y de los Cuadros Indicadores de éstas se encuentra regulada en la Orden Ministerial del 14 de Julio, que fue publicada en el BOE el día 16 de julio del año 1964, (ref. Aranzadi 19382), constando de 17 artículos, un artículo final derogatorio y un transitorio. Entró en vigor el 16 de septiembre de 1964 y tiene efecto hasta el día de hoy por lo que actualmente supone la base de la regulación española a la espera de la posible aprobación del nuevo proyecto de Orden Ministerial que regule estas tripulaciones y que expondremos en apartados posteriores.

El objeto de esta Orden es establecer los mínimos respecto al número y categorías profesionales que se fijarán en cada caso en la tripulación de un buque con tal de que éste pueda realizar una navegación bajo las debidas condiciones de seguridad.<sup>310</sup>

El concepto de tripulación mínima no se refiere únicamente al número de tripulantes necesarios para que la navegación de un buque se considere segura, no es una fórmula matemática, sino que, más allá, implica que dentro de ese número deben distribuirse los miembros de la tripulación en las categorías profesionales necesarias para garantizar tal navegación segura. O sea, dependiendo del porte y características del buque, su distribución en cubierta y en máquinas, y, dentro de estas el personal titulado y el personal no titulado.

## XVIII. PREVENCIÓN DE RIESGOS

**Artículo 259.** El trabajador o la trabajadora deberá respetar y realizar las instrucciones y prácticas destinadas a prevenir riesgos en el mar, las que se efectuarán de conformidad con lo que determinen las leyes respectivas.

---

<sup>310</sup> Lamarca, Iguazel. "Tripulaciones Mínimas de Seguridad. Análisis de la Regulación Actual en la Marina Mercante Española. Trabajo Final de Carrera para la obtención de la Diplomatura en Navegación Marítima". Barcelona 2011. UPC. <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/12970/TripulacionesM%20nimasSeguridad.pdf?sequence=1>

Todo tripulante tiene la obligación de asistir a los zafarranchos de incendio, abandono del buque y otros ejercicios y maniobras de salvamento que ordene el Capitán o la Capitana sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.

En la Ley comentada de Legis se indica que esta disposición fue tomada del artículo 341 de la LOT derogada, referida igualmente a medidas de seguridad y fundamentada en el artículo 263 del Reglamento de la Ley de 1936.<sup>311</sup>

El examen de este precepto implica el hecho de la responsabilidad del trabajador en la prevención de los riesgos propios de la actividad marítima. En tal sentido, y en orden de coadyuvar con la seguridad del buque, el hombre de mar deberá respetar las instrucciones destinadas a prevenir los riesgos del mar, lo que implica antes que nada el conocimiento de los mismos, por una parte, y, por la otra, realizar las prácticas y zafarranchos destinados a preparar al marino para enfrentar situaciones críticas en las cuales pueden estar expuestas la seguridad del buque y de las personas a bordo. Luego, esta norma prevé la existencia de riesgos ordinarios, cuya existencia el trabajador debe conocer y tiene que estar entrenado para enfrentar, y, riesgos extraordinarios, que el trabajador debe estar en capacidad de enfrentarlos y para la ocurrencia de los cuales se prepara en los zafarranchos y realizando ejercicios y maniobras de manera preventiva.

## XIX. ACCIDENTES

**Artículo 260.** Se regirán por las disposiciones de esta Ley y las demás que fueran aplicables especialmente en todo lo que no estuviera previsto en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo los accidentes de trabajo:

- a) A bordo de buques nacionales.
- b) A bordo de buques extranjeros, si el accidente ocurriese en aguas venezolanas.

---

<sup>311</sup> Legis. 2013.

- c) En caso de accidentes ocurridos en trayecto, entendiéndose como tal el trayecto desde el lugar de residencia del trabajador o de la trabajadora al sitio de embarque y viceversa.

En estos casos el Capitán o la Capitana del buque cumplirá las formalidades establecidas en esta Ley ante la Capitanía de Puerto del lugar en que recale, una vez admitido el buque a libre plática.

Si el puerto de recalada es extranjero, esta formalidad se cumplirá ante el Cónsul de Venezuela si los hubiere en el puerto, quedando obligado a hacerlo en todo caso al llegar a puerto venezolano.

Esta pauta, indica Legis, se basa en el artículo 342 de la LOT derogada (reforma de 2011) que fuera tomado del texto de los artículos 290 y 291 del Reglamento de la Ley de 1936.

## **XX. DE LA SUSPENSIÓN, LA TERMINACIÓN Y DE LA ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL**

Alfonzo Guzmán, por su parte, expone que los contratos de trabajo terminan, según la ley venezolana, por despido o retiro, por conclusión de la obra o vencimiento del término, por caso fortuito o fuerza mayor, por causas válidamente estipuladas en la ley y los contratos, por el mutuo consentimiento y por las demás causas que de extinción de los contratos conforme al derecho común, que sean aplicables a los contratos de trabajo.

García Varas sostiene que modernamente se puede afirmar que el patrono y el trabajador no se encuentran en un plano de enfrentamiento y contradicción, sino que aunando esfuerzos ambos pueden construir en una mejor forma la relación que los une. Sin embargo, esta situación ideal se trastoca cuando se produce el despido.<sup>312</sup> Villasmil explica que despido es el término universalmente utilizado para denotar la termi-

---

<sup>312</sup> García Varas, Juan. *Estabilidad Laboral en Venezuela*. Editorial Pierre Tapia, Caracas 1995.

nación del contrato de trabajo, por voluntad unilateral del empleador, con o sin justa causa.<sup>313</sup> Luego, el despido es un asunto que interesa al patrono al laborante y al estado y, por tanto, es apropiado que se le dé un tratamiento legal, más allá de lo que en los límites de su libertad de interacción corresponda a Las Partes. Sobre todo, porque en el caso específico del personal embarcado quien está expuesto a ser cesado en puertos lejanos a su lugar de origen.

Por otra parte, en esta parte se toca, de manera incompleta, pero se toca, la figura de la suspensión del contrato de trabajo.

Los artículos 261, 262 y 263 tienen que ver con estos temas. *Hic et nunc* es imprescindible acotar que estas normas deben interpretarse de forma restrictiva y a todo aquello que no esté previsto de manera especial en estas normas deben aplicarse las normas ordinarias contenidas en la LOTT.

## XXI. CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO

**Artículo 261.** En el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, son causas justificadas de despido, además de las previstas en la presente Ley, los siguientes hechos del trabajador o de la trabajadora:

- a) La falta de asistencia a bordo a la hora convenida para la salida o que, presentándose, desembarque y no haga el viaje.
- b) La embriaguez a bordo.
- c) El uso a bordo de drogas sin prescripción médica que acredite que su ingestión no altera su capacidad de servicio. Cuando fuere el caso, al subir el trabajador o la trabajadora a bordo deberá informar al Capitán o la Capitana y presentarle la prescripción suscrita por el médico o la médica.
- d) La insubordinación y desobediencia a órdenes del Capitán o la Capitana, en su carácter de autoridad.

---

<sup>313</sup> Villasmil Briceño, Fernando. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Vol. I. Editorial Roberto Borrero, Caracas 1991.

- e) La violación de leyes en materias de importación o exportación de mercancías.
- f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los o las demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono, de la patrona, de terceros o de terceras.

Este mandato debe interpretarse en el contexto del régimen disciplinario de a bordo y entenderse en el ámbito de la Seguridad Marítima como bien jurídico preeminente.

En su momento, esta norma se complementaba con lo dispuesto en el Artículo 672 del Código de Comercio que fijaba como causas legítimas de despido del tripulante la subordinación, la embriaguez habitual, las filas o vías de hecho a bordo, la ruptura del viaje por causa legal, el abandono de la nave sin permiso y la inhabilitación para desempeñar las funciones y cumplir los deberes del respectivo cargo.

Las razones del despido justificado tanto las derogadas que aparecían en el Código de Comercio como las que están establecidas en la LOTTT, no atentan contra la estabilidad laboral, tomando en cuenta que a bordo cada tripulante tiene funciones específicas que en conjunto son las que van a permitir que el buque pueda navegar de forma segura, las conductas señaladas e esta norma, que implican violaciones a la disciplina, dan pie a un despido justificado porque ponen en riesgo la nave.

Aquí es oportuno exponer la siguiente reflexión de Rodríguez:

Irremediamente al concepto de disciplina se le une la idea de sanciones. Al efecto, los ordenamientos jurídicos señalan una cantidad de conductas que de ser cometidas darían pie a una sanción. Cabe señalar que el hecho de establecer un sistema disciplinario no significa establecer en forma exclusiva un sistema sancionador pero se debe reconocer que la cosa que más caracteriza a una relación de disciplina son sus castigos, esto quizás porque no faltará quien intente o se vea tentado a incumplir las reglas.<sup>314</sup>

---

<sup>314</sup> Rodríguez, O. (2016).



En otro orden de ideas, se puede intentar hacer una separación entre la disciplina laboral y la disciplina administrativa más considero que es un ejercicio fútil pues el orden que se requiere en el buque es uno solo y las conductas dañosas a este orden impactan en ambos sentidos, tanto la operatividad de la nave como las relaciones de trabajo que allí se desarrollan.

## XXII. PROHIBICIÓN DE DESPIDO

**Artículo 262.** Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador o a la trabajadora, salvo que haya sido contratado o contratada en ese país.

Esta disposición busca preservar los derechos humanos del marino al impedir que éste sea despedido mientras el buque esté navegando, (no importa que sea en aguas lacustres o fluviales, porque el criterio de maritimidad de los buques mercantes fue suprimido por el artículo 17 de la Ley de Comercio Marítimo), o en puerto extranjero, salvo que el trabajador haya sido contratado en dicho puerto.

La función social de esta disposición es evidente, impedir que el hombre de mar se vea desamparado tanto económicamente como en todo lo concerniente al acceso a la justicia en un puerto desconocido o en un país extranjero.

## XXIII. AMARRE DEL BUQUE

**Artículo 263.** El amarre temporal de un buque no produce la terminación de la relación de trabajo. Sólo suspende sus efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanece inalterada.

En su Ley comentada Legis expone: “La presente disposición posee idéntica redacción al artículo 345 de la LOT derogada (reforma 2011), que reitera los efectos hasta que el buque vuelva al servicio, salvo la duración de la antigüedad, que permanece inalterada.”<sup>315</sup>

---

<sup>315</sup> Legis (2013).

En el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, asevera Romero:

La suspensión del contrato de trabajo, consiste en una transitoria interrupción de alguna de las obligaciones y prestaciones de las partes. Vale decir, que en la suspensión la interrupción puede durar un tiempo determinado y afecta las obligaciones de las partes, pero no todas, algunas subsisten al seguir vigente el contrato. Solo alguno de sus efectos es alterados.<sup>316</sup>

Este artículo debe incardinarse entre las normas protectoras de la estabilidad del hombre de mar, tiene por propósito evitar la extinción del vínculo laboral. En especial la terminación del vínculo laboral de manera unilateral por parte del patrono o que éste despida al trabajador y luego pretenda contratarlo de nuevo con el fin de acabar con su antigüedad, cuando el buque deba permanecer en puerto durante tiempos más o menos prolongados ya sea por reparaciones que deban hacerse a bordo, por disposiciones administrativas o cualesquiera otras circunstancias.

No debe entenderse que esta prescripción se aplica cada vez que el buque está amarrado a un muelle. Esta disposición cobra vida en aquellos casos en los cuales el amarre del buque implica la suspensión de los servicios que presta el buque. Por ejemplo, en el caso en que un buque este en puerto por no tener carga contratada que transportar, pero está en espera o disposición de hacerlo. Ahora bien ¿es aplicable esta norma en todos los casos en los cuales el fletador suspenda el pago por el incumplimiento de las obligaciones contractuales del fletante o sea que el buque quede en *Off Hire*? La respuesta es definitivamente negativa. Si el buque entra en *Off Hire*, y la causa es imputable al armador (patrono), mal podría éste pretender incumplir con sus compromisos laborales. Igualmente, si el buque es detenido por una Autoridad competente por causa imputable al patrono, el armador no podrá suspender unilateralmente el vínculo, en estos casos es aplicable el aforismo *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*.

---

<sup>316</sup> Romero (2008)

Pero, si el buque está en puerto y no puede zarpar porque el puerto está bloqueado, como la causa del amarre no es imputable al patrono, durante el tiempo en el cual el buque esté amarrado al muelle, el patrono podrá suspender los efectos de la relación laboral, sin que esta suspensión merme la antigüedad del trabajador.

Por otra parte, la norma no es clara al determinar cuáles son las obligaciones que se pueden suspender. Obviamente el régimen disciplinario de abordaje no puede ser suspendido, ni las actividades tendientes a la conservación y mantenimiento del buque, porque estas actividades están relacionadas con la Seguridad Marítima, tampoco, si el trabajador permanece embarcado, podrá interrumpirse su derecho de habitar la nave y alimentarse en ella y, si el trabajador tiene por disposición del Capitán que desembarcar en un puerto diferente al del enganche, el patrono deberá proporcionarle alimento y albergue.

## XXIV. REPATRIACIÓN Y PAGO DE SALARIO

**Artículo 264.** Cuando el buque se pierda por apresamiento o siniestro, el patrono o la patrona deberá repatriar al trabajador o a la trabajadora y pagarle el salario hasta su llegada al país. El apresamiento o siniestro que se deba a falta del patrono o de la patrona, se considerará como causa justificada de terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador o trabajadora, en el caso que el patrono o la patrona no pueda proporcionar al trabajador o a la trabajadora colocación equivalente en otro buque.

Este precepto no es original pues reproduce el contenido del artículo 346 de la Ley Orgánica del Trabajo derogada (reforma de 2011).<sup>317</sup>

Dicha estipulación contempla la institución de la repatriación.

El artículo 264 de la LOTTT regula varios aspectos de esta realidad, todos ellos importantes, por una parte obliga al

---

<sup>317</sup> Legis (2013).

patrón a repatriar al marino en caso de que el buque sea apresado o sufra un siniestro, igualmente establece que deberá pagar el salario al trabajador hasta su llegada al país y, si el apresamiento o siniestro es consecuencia de una falta del empleador se reputara tal circunstancia como causa justificada de terminación de la relación laboral, en caso de que el naviero no pueda proporcionar colocación al trabajador en otro buque.

La obligación de repatriar a los marinos ya estaba prevista en los Roles de Oleron, el Consulado del Mar y en la Liga Hanseatica y, excepto en los casos graves, en los que podía estar expuesta la seguridad de la expedición o el destino del viaje, el capitán de un buque no debía abandonar un marinero en tierra extranjera.<sup>318</sup>

En lo concerniente a la repatriación, la norma en estudio se complementa con lo dispuesto en el literal “h” del artículo 255 de la LOTTT establece que los patronos tienen la obligación de repatriar o trasladar al lugar de enganche a los trabajadores del transporte marítimo, fluvial y lacustre. Es necesario precisar que la obligación de repatriar no se circunscribe a la pérdida del buque por apresamiento y siniestro, sino que se extiende a todos aquellos casos en los cuales el trabajador no es responsable por no haber continuado el viaje y se haya quedado atrás en un país extranjero.

Malvagny, citado por Romero, señala que la repatriación es el derecho que tiene todo tripulante a ser conducido a su puerto de embarque o ajuste, cuando por cualquier motivo fuere desembarcado en un puerto distinto de aquel.<sup>319</sup>

---

<sup>318</sup> Chaumette, Patrick. “L’abandon des marins, une vision generale. Introduction au problema de l’abandon des marines dans un port etranger”. En *Derechos del hombre y trabajo marítimo: Los marinos abandonados y la repatriación de los trabajadores del mar*. Gobierno Vasco, Vitoria 2009.

<sup>319</sup> Romero (2008).

Repatriar, determina la Real Academia de la Lengua, significa devolver algo o a alguien a su patria.<sup>320</sup> Esto implica que el trabajador debe estar laborando fuera del país al momento que ocurra el apresamiento o el siniestro que obligue al armador a devolver al marino a su país, en el caso de la norma bajo estudio, Venezuela.

Ahora bien, el contenido del literal h del artículo 255 de la LOTTT va más allá de la repatriación. En los casos en los cuales un tripulante, durante un viaje no puede seguir prestando servicios a bordo por razones que no le sean imputables, enfermedad, lesión, embargo, detención etc., el armador está obligado a repatriarlo, si es venezolano y fue ajustado en Venezuela, o si el trabajador es desembarcado en un puerto venezolano distinto al de su reclutamiento, el armador está obligado a devolverlo al puerto en el cual se realizó e embarque.

La repatriación estaba contemplada de manera precisa en el artículo 667 del Código de comercio. Pierre, al comentarlo aseveraba que:

La repatriación es debida cualquiera que sea el modo de ajuste y cualquiera sea la navegación que se efectuó, sea de grande o pequeño cabotaje, sea de pesca o de placer. La repatriación es debida no solo a los marinos que hayan sido ajustados antes de la partida de la nave, sino también a aquellos que hayan sido embarcados durante el viaje.<sup>321</sup>

Hoy en día esta institución debe interpretarse a la luz del desarrollo de los derechos humanos.

La obligación de repatriar al marino se explica, no solamente por el interés del Estado, que no puede permitirse el abandono en el extranjero de hombres que pueden ser necesarios para la marina de guerra, sino también, por una razón hoy en día preponderante, por un pensamiento de protección a la gente del equipaje.<sup>322</sup>

---

<sup>320</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. 2º Vigésima segunda edición. Espasa, Barcelona 2001.

<sup>321</sup> Pierre Tapia, Oscar (1985).

<sup>322</sup> Pierre Tapia, Oscar 1985.

De hecho, la repatriación es una institución que toca lo más profundo del Derecho social y, sin duda, lo derechos humanos del laborante.

En Inglaterra, explica Grime, bajo el imperio de la Merchant Shipping Act. 1970, el empleador tiene la obligación de repatriar al marino desde un país extranjero si éste cae enfermo o ha sufrido alguna lesión durante el viaje.<sup>323</sup>

La repatriación no es una institución exclusiva del transporte marítimo, en el contexto de la pesca industrial, el artículo 21 del Convenio N° 188 de la Organización Internacional del Trabajo:

1. Los Miembros deberán velar por que los pescadores a bordo de un buque pesquero que enarbole su pabellón y entre en un puerto extranjero tengan derecho a la repatriación en los casos en que el acuerdo de trabajo del pescador haya vencido o haya sido denunciado por causas justificadas por el pescador o por el propietario del buque pesquero, o cuando los pescadores se vean incapacitados para prestar sus servicios en virtud del acuerdo de trabajo o no quepa esperar que presten dichos servicios habida cuenta de las circunstancias. Esto también se aplica a los pescadores del buque pesquero que sean transferidos por los mismos motivos del buque al puerto extranjero.

2. El costo de la repatriación a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo será sufragado por el propietario del buque pesquero, salvo cuando se haya constatado que, de conformidad con la legislación nacional u otras medidas, el pescador ha cometido un incumplimiento grave de las obligaciones derivadas de su acuerdo de trabajo.

3. Los Miembros deberán establecer, por medio de la legislación u otras medidas, las circunstancias exactas que dan a los pescadores amparados por el párrafo 1 del presente artículo el derecho a la repatriación, la duración máxima de los períodos de servicio a bordo que dan a estos pescadores el derecho a la repatriación y los destinos a los que los pescadores pueden ser repatriados.

---

<sup>323</sup> Grime, Robert (1991).

4. Si un propietario de buque pesquero omite autorizar la repatriación a que se hace referencia en el presente artículo, el Miembro cuyo pabellón enarbole el buque deberá adoptar todas las medidas necesarias para la repatriación del pescador de que se trate y tendrá derecho a reclamar al propietario del buque pesquero el reembolso de los gastos correspondientes.

5. La legislación nacional no menoscabará ningún derecho del propietario de un buque pesquero a recuperar el costo de la repatriación con arreglo a lo dispuesto en acuerdos contractuales suscritos por terceras partes.<sup>324</sup>

A nivel jurisprudencial, la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV) concluyó:

Además, la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 336 establece la figura de la relación de trabajo por viaje, la cual comprende el tiempo transcurrido desde el enganche del trabajador hasta concluir las operaciones del buque en el puerto que se convenga. Cuando no se haya determinado el puerto al que deba restituirse el trabajador, se tendrá por establecido el del lugar donde se le enganchó. Esta mención es de verdadera importancia, porque es el derecho del trabajador a su repatriación, cuando se trata de viajes internacionales, no es justo que el trabajador pudiese ser dejado a su suerte en puerto extranjero, sin medios y recursos para volver al puerto de embarque; igualmente se aplica cuando el trabajador finaliza su contrato por viaje o por itinerario, el patrono deberá restituirlo o darle los medios suficientes para que el trabajador no sufra perjuicios, y si en el contrato no se ha establecido cuál es el puerto al cual deba ser trasladado el trabajador, se entenderá por el sitio donde se firmó el contrato o donde se enroló. Visto lo anterior, en el caso de autos el patrono, aunque no se determinó el lugar de restitución, está en la obligación de repatriar al trabajador o trasladarlo al lugar de enrolamiento, es decir, Venezuela.

En el último supuesto contemplado en esta norma, el legislador prevé que si el Armador, en su carácter de patrono, tiene otro u otros buques, donde pueda colocar al tripulante, luego de repatriarlo, debe emplearlo en alguno de éstos.

---

<sup>324</sup> Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre el Trabajo en la Pesca, 2007. (Núm. 188). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C188](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188)

La repatriación es de orden público y la Autoridad Acuática debe verificar que la misma se cumpla.

## XXV. DELEGADO O DELEGADA

**Artículo 265.** En los buques de bandera venezolana que ocupen más de quince trabajadores y trabajadoras habrá un delegado o una delegada de estos y estas, elegido o elegida por los trabajadores y las trabajadoras el cual gozará de fuero sindical.

De acuerdo a lo indicado por Legis: “Esta norma posee el mismo contenido del artículo 347 de la LOT derogada (reforme de 2011), que se incorporó con la sanción de 1990, sin antecedente legislativo más remoto.

La LOTTT no introdujo innovaciones al respecto”:<sup>325</sup>

## XXVI. REGULACIÓN POR EL EJECUTIVO NACIONAL

**Artículo 266.** El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones especiales, podrá establecer modalidades específicas en relación a las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras.

Con relación a esta disposición en la Ley comentada por Legis se dice lo siguiente:

Esta norma se basa en el artículo 348 de la LOT derogada (reforma 2011) que fuera incorporado con la sanción de 1990, a cuyo Anteproyecto la Comisión Especial de la Cámara del Senado hizo correcciones a la redacción y extendió su aplicación al transporte fluvial y lacustre (el Anteproyecto solo contemplaba el transporte marítimo). La LOTTT se refiere a los trabajadores, sin especificar la modalidad especial de trabajo a la cual pertenecen, pero se entiende aplicable a los trabajadores en el trabajo marítimo, fluvial y lacustre, por encontrarse esta norma en la Sección que les atañe.<sup>326</sup>

---

<sup>325</sup> Legis (2013).

<sup>326</sup> Legis (2013).



Esta es una prescripción de difícil inteligencia pues la potestad reglamentaria es una atribución del Presidente de la República, de acuerdo a lo que se desprende del artículo 236 numeral 10 de la Constitución.

Pero, por otra parte, este artículo no puede interpretarse como una norma en blanco que permita a futuro alterar los supuestos o modificar las condiciones establecidas en el régimen vigente pues eso implicaría otorgar al Ejecutivo Nacional la facultad de legislar, que corresponde a la Asamblea Nacional. Más aún si tomamos en cuenta que el artículo 267 ordena la creación de una ley especial para regular el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre.

Así pues, o este artículo es innecesario por superfluo o sencillamente inaplicable por inconstitucional.

## XXVII. LEY ESPECIAL

**Artículo 267.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial o lacustre serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

La Legislación Acuática no reguló las relaciones laborales que se presentan con ocasión del trabajo a bordo de los buques de la Marina Nacional. En vez de hacerlo, el legislador optó por remitir el régimen a una futura ley. Así, en el artículo 114 de la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos se determinó que la ley establecerá condiciones especiales para la gente de mar a tenor de lo establecido en convenios, acuerdos y tratados, que rijan la materia, adoptados por la República.<sup>327</sup> Este criterio es

---

<sup>327</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos. Gaceta Oficial N° 5.890 extraordinario de 31 de julio de 2008.

ratificado en la norma sub análisis y constituye, de acuerdo a Molina, una de las innovaciones relevantes de la LOTTT.<sup>328</sup>

La presente disposición, de acuerdo a Legis, reitera la previsión del artículo 204, conforme a la cual las normas correspondientes a las modalidades especiales de trabajo, tienen carácter supletorio respecto de las normativas especiales del trabajo tienen carácter supletorio respecto de la normativa especial que se dicte en cada caso.<sup>329</sup>

Además, esta remisión a una futura legislación coincide con los artículos 204 y 267 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que disponen lo siguiente:

**Artículo 204:** Las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras de cada modalidad y sus organizaciones sindicales. Hasta tanto ello no ocurra se regirán por lo establecido en este Título.

Al concatenar los contenidos de Artículo 114 de la LOEA y con los artículos 204 y 267 de la LOTTT debe entenderse que:

- a. Si bien existen normas laborales orientadas directamente a regular las relaciones de trabajo entre los empresarios marítimos y la gente de mar, estas son provisionales y, en consecuencia, un régimen especial deberá ser creado a tal efecto;
- b. Que este régimen debe ser elaborado con la participación de los diferentes sujetos de la relación laboral; es decir los empresarios, los trabajadores y las organizaciones sindicales; y

---

<sup>328</sup> Molina Cardozo, Wanadi. “Contribuciones al Estudio de la Influencia del Derecho del Trabajo en el Derecho Marítimo. Con comentarios al Convenio sobre el Trabajo Marítimo en vigor a partir de agosto de 2013”. En *Contingencias de Derecho Marítimo*. Legis, Caracas 2013.

<sup>329</sup> Legis (2013).

- c. Este régimen debe elaborarse a la luz y en concordancia con lo establecido en convenios, acuerdos y tratados que rijan la materia, adoptados por la República.



## CAPÍTULO VII

# EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE

- I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES
- II. SOBRE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO

### I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, debe complementarse con normas de carácter sublegales de naturaleza reglamentaria.

Esta ley ha sido regulada de forma parcial, por ejemplo, en el Reglamento Parcial del Decreto con rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo,<sup>330</sup> pero, hasta el día de hoy, no se ha promulgado un reglamento general de esta ley, por tanto, se abre a la interpretación si el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, de la ley derogada es, en estos momentos aplicable o no.<sup>331</sup>

---

<sup>330</sup> República Bolivariana de Venezuela (1992) Reglamento Parcial del Decreto con Rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de trabajo. Gaceta Oficial N° 40.157 de 30 de abril de 2013.

<sup>331</sup> Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de 26 de abril de 2006.

Igual interrogante surge con respecto al Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre.<sup>332</sup>

## II. SOBRE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO

Pero al abordar el reglamento, se plantea el problema de su vigencia, y por tanto su aplicabilidad, ya que el éste es anterior a la ley que desarrolla.

El propósito de un reglamento es el de desarrollar una ley, por tanto, es lógico entender que ésta debe ser necesariamente anterior a aquél, pues aceptar que continúa en vigor una reglamentación creada con anterioridad a la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras cuyo objeto era el de perfeccionar la Ley Orgánica del Trabajo es sencillamente un contrasentido. Personalmente, y por el argumento antes expresado, considero que este reglamento fue derogado de manera tácita al entrar en vigor la ley.

No obstante, lo precedente, existe una segunda posición. Ésta se fundamenta en el análisis las disposiciones derogatorias contenidas en el Título X de la LOTTT:

**Primera.** Se derogan los artículos del 187 al 192, ambos inclusive, de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. El procedimiento de Estabilidad Laboral aplicable es el establecido en esta Ley.

**Segunda.** Se deroga la Ley Orgánica del Trabajo del 19 de junio de 1997 publicada en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 5.152, extraordinaria, reformada el 6 de mayo de 2011 publicada en la Gaceta Oficial N° 6.024, extraordinaria.

Quienes sostienen la supervivencia de estos reglamentos a la ley, entienden que ésta no derogó de manera expresa a

---

<sup>332</sup> República de Venezuela. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre. Gaceta Oficial N° 34981 de 09 de junio de 1992.

aquellos, pues el legislador de haber querido abrogar las normas reglamentarias lo habría hecho de forma expresa. Y así, el reglamento está vigente en todo aquello que no contrarié a la nueva ley. En este orden de ideas, el legislador consideró que las disposiciones establecidas en tanto en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo como en el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre continúan vigentes. Pues, de no ser así, se hubieran incluido las respectivas cláusulas derogatorias en la ley o en el reglamento general.

Desde otra perspectiva, la aplicación de estos reglamentos es imposible pues la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras es concebida como una ley nueva y diferente a las anteriores, y, por tanto, es absurdo pretender aplicar unos reglamentos no concebidos para la ley actual, pues ésta, al ser nueva, se entiende diferente en estructura y, al menos en parte sustancial, en sus contenidos a la ley vetusta y por tanto, el reglamento, no se puede desarrollar *ex ante* una normativa inexistente.

Creo que la norma reglamentaria está derogada. Sin embargo, en el foro se sigue aplicando. Por esta razón, analizaremos el contenido del régimen especial establecido en la LOTTT en conjunto con los reglamentos antes señalados.





# **CAPÍTULO VIII**

## **EL TRABAJO MARÍTIMO ORGANIZACIONES Y CONVENIOS INTERNACIONALES**

- I. PRELIMINAR
- II. DERECHO LABORAL INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- III. NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES
- IV. LA ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL
- V. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- VI. LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE
- VII. INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO APROBADOS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

### **I. PRELIMINAR**

El trabajo en los buques, es un tema que interesa tanto al Derecho Laboral como al Derecho Marítimo. Ahora bien, tomando en cuenta que el buque es un bien mueble que puede desplazarse y transportar mercancías entre espacios marítimos de diferentes países, el aspecto internacional es especialmente relevante. Por esa razón es imprescindible estudiar este tema, desde una perspectiva venezolana pero también en un contexto internacional.

El transporte marítimo ha permitido el desarrollo de las civilizaciones, la colonización de continentes y la interconexión

entre ellos. Más recientemente, el proceso de globalización se ha constituido en un componente importante en el impulso de dicho proceso. En este contexto, el empleo marítimo, el factor humano, y su regulación, se constituyen en un elemento necesario para el transporte marítimo, se ha transformado de manera indirecta en un aspecto fundamental en el proceso de globalización, el cual estimula la internacionalización e integración de las sociedades y sus economías. Por eso, el estudio de las normativas internacionales del trabajo marítimo cobra importancia en un trabajo como este.

En el desarrollo de esta obra, trataremos el tema de la internacionalidad del Derecho Laboral Marítimo desde dos perspectivas, la del Derecho Internacional del Trabajo y la del Derecho Laboral Marítimo Internacional Privado.

## **II. DERECHO LABORAL INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Más adelante abordaremos el tema del Derecho Laboral Marítimo Internacional Privado. Por ahora baste decir que el Derecho Internacional Privado Laboral Marítimo, es la parte del Derecho Internacional Privado que va a conocer de aquellas disputas que se presenten con ocasión del trabajo a bordo en las que existan elementos de extranjería y que permite determinar la jurisdicción competente y la ley aplicable.

Por su parte, Lachman explica que se denomina Derecho Laboral Marítimo Internacional al conjunto de convenios y normas internacionales de trabajo, relacionadas con el tema específico del trabajo en el mar y vías navegables.<sup>333</sup>

## **III. NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES**

Montt entiende que el Derecho Internacional del Trabajo constituye parte del Derecho Internacional Público, en cuanto

---

<sup>333</sup> Lachman (2000).

implica la vigencia de un sistema jurídico aceptado por la comunidad internacional.<sup>334</sup>

Con el fin de unificar normas y principios tanto en la materia marítima como en la laboral, los estados han procurado crear reglas y principios aplicables a nivel internacional. En tal sentido, se ha ido construyendo en el tiempo un Derecho Internacional del Trabajo, que comprende el conjunto de normas y principios propios del Derecho del Trabajo, emanados de fuente internacional e, igualmente.

En conjunto, el trabajo marítimo internacional, en sus aspectos estrictamente laborales y en aquellos que tienen que ver con las condiciones de vida a bordo y la seguridad de la vida en el mar está regulado fundamentalmente por la Organización Marítima Internacional y en aspectos tales como la seguridad a bordo por la Organización Internacional del Trabajo.

Por tanto, la comprensión integral de esta actividad sólo es posible en el marco de una interpretación armónica de las normas y principios emanados de estas entidades y de otras organizaciones que en menor medida contribuyen con este propósito.

#### IV. LA ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL (OMI)

Tsandis, comenta que desde 1920 en la Conferencia de Genova la comunidad internacional ha procurado establecer un Código del Trabajo para los Marineros, con el fin de:

La codificación de la ley laboral marítima, debía reflejar el máximo de regulaciones comunes de numerosos países para contribuir a la uniformidad de las leyes relacionadas con los marinos y debería facilitar el movimiento de marinos como una comunidad internacional alrededor del mundo.<sup>335</sup>

---

<sup>334</sup> Montt Balmaceda, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo. La O.I.T.* Segunda Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1998.

<sup>335</sup> Tsnadis (1992).

Gabaldón sostiene que la creación del Derecho Marítimo uniforme, mediante convenios internacionales está encomendada a un reducido número de organizaciones internacionales, algunas, entidades especializadas de la Organización de las Naciones Unidas, otras, de naturaleza no gubernamental.<sup>336</sup> Explica, además, que de todas las organizaciones internacionales dedicadas a la unificación es la Organización Marítima Internacional la que desempeña hoy en día el papel más relevante. Esta institución, creada el 6 de marzo de 1948, explica Salgado y Salgado, tiene por propósitos proveer lo necesario para la cooperación entre los gobiernos de los estados miembros en materia de normas técnicas, incluidas aquellas concernientes o relativas a la seguridad en el mar, la eficiencia en la navegación y la prevención y contención de la contaminación del mar ocasionada por buques y vertimientos; y, alentar y fomentar la eliminación de las acciones discriminatorias y de restricciones innecesarias adoptadas por los estados miembros con el fin de promover la disponibilidad de los servicios marítimos para el comercio mundial.<sup>337</sup>

La voluntad colectiva de los miembros de la Organización Marítima Internacional se materializa a través de Convenios. Cada convenio, explica Branch, incluye disposiciones que estipulan las condiciones apropiadas que deben cumplirse antes de que entren en vigor. Estas condiciones varían de una convención a otra. Cuando estas condiciones han sido cumplidas, la Convención cobra vigencia para los estados que la han aceptado.<sup>338</sup>

La aceptación de una Convención, señala este mismo autor, no implica simplemente el depósito de un instrumento formal; la aceptación de un gobierno implica para éste la obligación de adoptar las medidas requeridas por la convención para que ésta se pueda instrumentar.<sup>339</sup> Este aspecto tiene es-

<sup>336</sup> Gabaldón, José Luis (2012).

<sup>337</sup> Salgado y Salgado, José Eusebio. *Organización Marítima Internacional*. Petróleos Mexicanos, México 1991.

<sup>338</sup> Branch (1991).

<sup>339</sup> Branch (1991).

pecial relevancia en materia de los convenios que regulan la seguridad marítima y que afectan al personal de a bordo como el Convenio internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar.

## V. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo se constituye y desarrolla como la entidad internacional más importante e influyente en la creación de normas laborales a nivel mundial. Éste es un ente creado por el Tratado de Paz de 1919, pero que se convirtió en una agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas en 1946 y es la única organización internacional en que los estados son representados en forma tripartita por delegados del gobierno, patronos y trabajadores.

En lo concerniente a la regulación del empleo de la Gente de Mar la actividad de esta entidad es tan relevante que Tsandis explica que el interés de la comunidad internacional en la regulación del trabajo marítimo empezó hace siglos pero estos esfuerzos no empezaron a sistematizarse en el plano internacional hasta el final del Siglo XIX y principios del Siglo XX, hasta que culminaron con el establecimiento de la Organización Internacional del Trabajo por el Tratado de Versalles al concluir la Primera Guerra Mundial.<sup>340</sup>

Es conveniente precisar que en la obra: “Código Internacional del Trabajo 1955”, elaborada por la Oficina Internacional del Trabajo, se indica que las disposiciones del Código provienen de dos tipos distintos de instrumentos: los convenios y las recomendaciones, entre los cuales existe una diferencia jurídica fundamental. Los convenios internacionales del trabajo están expresamente destinados a crear obligaciones. Las recomendaciones, en cambio no crean obligaciones, sino que tienen la finalidad exclusiva de definir pautas y se comu-

---

<sup>340</sup> Tsandis, E. C. *International Maritime Labour Law. A Case of Study of the ILO's Attempts Develops Aspects Thereof*. ProQuest, London 1992.

nican a todos los miembros para su examen, a fin de que las pongan en ejecución por medio de la legislación nacional o de otro modo". En tal sentido, los convenios son de carácter obligatorio para los países que los ratifican y las recomendaciones no, mas, por su propia naturaleza, tienen un valor intrínseco muy grande dentro de la comunidad internacional y generalmente son aceptadas por los Estados.

La Organización Internacional del Trabajo el referirse a sus normas ha manifestado:

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares.

Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado".<sup>341</sup>

El Código Internacional del Trabajo, explica Alfonso Guzmán, no constituye un Código en la acepción técnica de la palabra pues muchos de sus preceptos son de carácter pragmático y solo obligan a los estados que los ha ratificado a objeto de desarrollar posteriormente una legislación conforme al sentido de la regla internacional.<sup>342</sup>

Lo anterior tiene relevancia a la hora de aplicar internamente estas normas y recomendaciones que componen un verdadero *corpus iuris* tanto en los casos en los cuales éstas se hayan incorporado a nuestro derecho interno como en los casos en los cuales Venezuela no haya asumido compromisos, i.e.: el Convenio de Trabajo Marítimo 2006.

## VI. LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

Otra organización relevante en materia de trabajo marítimo es la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) la cual una federación internacional de sindicatos de trabajadores del transporte, en la cual se pueden afiliar cualquier sindicato independiente, que cuente con miembros en la industria del transporte. Esta institución representa los intereses de los sindicatos del transporte en organizaciones que toman decisiones relativas a los puestos de trabajo, condiciones de empleo o seguridad en la industria del transporte, tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Marítima Internacional.

---

<sup>341</sup> Organización Internacional del Trabajo (S/F) Convenios y recomendaciones. <http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

<sup>342</sup> Alfonso Guzmán, Rafael (1994).

Entre las funciones de esta coalición está la de organizar la solidaridad internacional, cuando los sindicatos del transporte de un país se encuentran en conflicto con empleadores o con el Gobierno y necesitan la asistencia directa de sindicatos de otros países. Verbigracia, la campaña mundial emprendida en el sector marítimo contra el uso de banderas de conveniencia por parte de los propietarios de buques, para evitar la legislación y los sindicatos nacionales.<sup>343</sup>

Esta solidaridad se evidencia en casos como el bloqueo a buques para exigir el aumento de sueldo a los marineros. En este contexto, vale la pena señalar una decisión del Tribunal de Goteburgo de 1984 en la cual la Unión de Marineros Suecos bloqueó en el puerto de Norrköping un buque registrado en Panamá para aumentar el sueldo de unos marineros polacos a bordo. Bajo la presión, a causa del bloqueo, los dueños del buque firmaron un acuerdo colectivo y también contratos de trabajo individuales incorporando las condiciones del llamado acuerdo ITF. Sin entrar a considerar el desarrollo y el fallo final del juicio que se originó como consecuencia de este caso, el cual, en principio fue favorable a los armadores el ejemplo es pertinente para mostrar el peso específico y la importancia que tiene esta federación en el mundo marítimo.<sup>344</sup>

## VII. INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO APROBADOS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Matilla explica que la Organización Internacional del Trabajo se ha ocupado especialmente de los intereses y preocupaciones sociales de la Gente de Mar.<sup>345</sup> Así, esta institución,

---

<sup>343</sup> Ver: <http://www.itfglobal.org/itf-americas/about.cfm/ViewIn/SPA>

<sup>344</sup> Tiberg, Hugo. "Aportaciones recientes del Derecho Marítimo Sueco (1984)". En *Anuario de derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

<sup>345</sup> Matilla Alegre, Rafael. *Internacionalidad del Derecho Marítimo y Jurisdicción Internacional*. Universidad de Deusto, Bilbao 1999.



constituyó una Comisión Conjunta Marítima para abordar los problemas relacionados con el trabajo marítimo.<sup>346</sup> Pero, como dice Colina:

La primera referencia que se hace en los textos de la O.I.T. a las gentes de mar , con carácter general, se remonta a las Recomendación N° 9 sobre los estatutos nacionales, en la que se establece que “mediante una codificación clara y sistemática de la legislación nacional de cada país, la gente de mar del mundo entero, tanto si está empleada a bordo de buques de su propio país como en buques extranjeros, podrá conocer mejor sus derechos y sus deberes; y considerando dichas codificaciones, apresurará y facilitará el establecimiento de un estatuto de la gente de mar, recomienda a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que proceda a incorporar en un estatuto de la gente de mar, todas las leyes y reglamentos relativos a la gente de mar considerada como tal.”<sup>347</sup>

Azkue entiende que:

En el mismo momento de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en virtud del Tratado de Versalles, en 1919, se decidió que por regla general todas las cuestiones relacionadas con la Gente de Mar se examinarían en reuniones específicas marítimas de la Conferencia Internacional de Trabajo. La segunda reunión de la Conferencia, celebrada en 1920 en Génova, fue la primera de las reuniones marítimas. La labor de la OIT hacia el mundo del trabajo en la Mar es enorme, desde 1920 hasta el Convenio Marítimo 2006 se adoptaron más de 40 Convenios y 30 Recomendaciones para el Sector.<sup>348</sup>

En el seno de la Organización Internacional del Trabajo se han aprobado, desde su inicio una serie de disposiciones vinculados con el trabajo marítimo internacional:

---

<sup>346</sup> Gold, Edgard; Chircop, Aldo and Kindred Hugh. *Maritime Law. Essential of Canadian Law*. Irwin Law, Toronto 2013.

<sup>347</sup> Colina Robledo, Miguel. O.I.T. En: *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen I, Editorial Karpos. S. A., Madrid 1981.

<sup>348</sup> Azkue Monterola, Jon. “Convenio Marítimo 2006. Mucho más que un convenio para los trabajadores del mar”. *Revista del Derecho del trabajo e inmigración*. 82, 2009. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/39.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/39.pdf)

Segunda reunión (Genova 1920): Se adoptaron los convenios 7, 8 y 9 relativos a la edad mínima del trabajo, la indemnización de desempleo por pérdida del trabajo y a la colocación de la Gente de Mar y también se aprobaron las recomendaciones 7, 8, 9 y 10, sobre limitaciones de las horas de trabajo en la pesca, la limitación de las horas de trabajo en la navegación interior, adopción de los estatutos nacionales de la Gente de Mar y seguro de la Gente de Mar.

Novena reunión (Ginebra, 1926): Se aprobaron los convenios 22 y 23, relativos, relativos al contrato de enrolamiento de la Gente de Mar y su repatriación. También se aprobaron las recomendaciones 27 y 28 sobre la repatriación de los capitanes y aprendices y a los principios generales de la inspección del trabajo de la Gente de Mar respectivamente.

Vigésima primera reunión (Ginebra, 1936): Se acordaron los convenios 53, 54, 55, 56 y 57 correspondientes al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante, vacaciones anuales pagadas de la Gente de Mar, obligaciones del armador en caso de enfermedad, accidentes o muerte de la Gente de Mar y horas de trabajo a bordo y la dotación, respectivamente y las recomendaciones 48 y 49 sobre las condiciones de estada de la Gente de Mar en los puertos y las horas de trabajo a bordo y la dotación.

Vigésimo Segunda reunión (Seattle, 1946): Se sancionaron, en una reunión en la que solo se aprobaron instrumentos para el sector marítimo, los convenios número 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75 y 76 mediante los cuales se regularon la alimentación y el servicio de fonda a bordo de los buques; el certificado de aptitud de los cocineros, a la seguridad social, las vacaciones pagadas, el examen médico de la Gente de Mar, al certificado de marino preferente, alojamiento y tripulación y a los salarios, horas de trabajo a bordo y la dotación. Así mismo se produjeron las recomendaciones 75, 76, 77 y 78 sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la Gente de Mar, sobre asistencia médica para las personas a cargo de la Gente de Mar, sobre la formación profesional para el servicio en el mar y sobre el suministro por los armadores a los tripulantes de ropa, cama, camilla y otros artículos.

Trigésima Segunda reunión (Ginebra, 1949): En esta oportunidad se revisó el Convenio previo sobre los acuerdos relativos a la seguridad social de la Gente de Mar y se aprobó el N° 91 que pasaba a regular esta materia y el 92 que revisó el alojamiento de la tripulación a bordo además de revisar los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación.

Cuadragésima Primera reunión (Ginebra, 1958): Se aprueban los convenios 108 y 109 sobre los documentos nacionales de identidad de la gente e mar y la regulación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación y las recomendaciones 105, 106, 107, 108 y 109 sobre el contenido de los botiquines médicos a bordo de los buques, sobre consultas médicas por radio a los buques en alta mar, el enrolamiento de la Gente de Mar para prestar servicios a bordo de buques matriculados en un país extranjero, sobre las condiciones sociales y de seguridad de la Gente de Mar en relación con la matrícula de los buques y sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación respectivamente.

Cuadragésima Tercera reunión (Ginebra, 1959): En esta oportunidad se aprueban los convenios 112, 113 y 114 relativos a la edad mínima de admisión al trabajo en buques pesqueros, el examen médico y el contrato de enrolamiento de los pescadores.

Quincuagésima Segunda reunión (Ginebra, 1966): Se acuerdan en esta reunión los convenios 125 y 126 correspondientes a los certificados de competencia de los pescadores y el alojamiento a bordo de buques pesqueros y la recomendación 126 sobre formación profesional de los pescadores.

Quincuagésima Quinta reunión (Ginebra, 1969): Se sancionan los convenios 133 y 134 sobre alojamiento de la tripulación a bordo (Disposiciones complementarias) y prevención de accidentes de la Gente de Mar y las recomendaciones 137, sobre formación profesional, 138, sobre el bienestar de la Gente de Mar, 139 sobre el empleo de la Gente de Mar, 140, sobre el alojamiento de la tripulación (aire acondicionado), 141 también sobre alojamiento (luchas contra los ruidos) y 142 referido a la prevención de accidentes.

Sexagésima Segunda reunión (Ginebra, 1976): Se sancionan los convenios 145, 146 y 147, sobre la continuidad del empleo, las vacaciones pagadas anuales de la Gente de Mar y las normas mínimas de la marina mercante y, así mismo, las recomendaciones 153, 154 y 155 acerca de protección de los jóvenes marinos, continuidad del empleo de la Gente de Mar y mejoramiento de las normas en la marina mercante.<sup>349</sup>

En 2000, había adoptado más de 60 recomendaciones y convenios relativos a la Gente de Mar, varios de los cuales también se aplican o pueden ser aplicados en ciertas circunstancias a los pescadores.<sup>350</sup>

Al respecto Ardila dice que:

El nacimiento de lo que podemos llamar Derecho Marítimo del Trabajo no es, desde luego, ajeno a las actividades desplegadas por la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Marítima Internacional. De hecho, la mayoría de los instrumentos normativos aprobados bajo los auspicios de dichas organizaciones tienen por objeto la regulación de las condiciones de trabajo de la Gente de Mar.<sup>351</sup>

En síntesis, la normativa de la OIT ha regulado aspectos tan diferentes del trabajo marítimo como la edad mínima, las disposiciones sobre el empleo y colocación, las condiciones de trabajo, seguridad e higiene, la seguridad social y las cuestiones sindicales. Además, ha normado el trabajo en los puertos y a bordo de los buques pesqueros.

---

<sup>349</sup> Para la relación de las convenciones y recomendaciones emanadas de la Organización Internacional del Trabajo producidas por esta institución hasta 1976, nos hemos guiado y de hecho hemos utilizado el Derecho laboral marítimo del autor panameño Ricardo Lachman.

<sup>350</sup> Oficina Internacional del Trabajo (2013). Convenio sobre el Trabajo en la Pesca 2007 (número 188): Todos a bordo. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/sector/documents/publication/wcms\\_211601.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_211601.pdf)

<sup>351</sup> Ardila Guillen, Nyxkhary (2009). "El Rol de Panamá frente al Convenio sobre el Trabajo Marítimo". En *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración* 82, 2009. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electro-nicas/destacadas/revista/numeros/82/29.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electro-nicas/destacadas/revista/numeros/82/29.pdf)

Mas, históricamente el conjunto de disposiciones emanadas de este organismo relacionadas con la Gente de Mar no ha constituido un *corpus iuris* sistemático, homogéneo o integral pues estas normas emanadas, destinadas a regular el trabajo a bordo de las *naves*, carecían de uniformidad de criterios y, en muchos casos, estaban desactualizados porque cada una respondía a realidades temporales diferentes. Esta circunstancia conllevó a la inadecuación de estas disposiciones a la hora de resolver problemas concretos e incidió en una deficiente aplicabilidad por parte de los armadores y dificultaba el control por parte de los estados a los cuales arribaba un buque. Como resultado de lo anterior tanto los armadores como los marinos se vieron en la necesidad de afrontar el problema. De esta manera se inició un proceso de refundición de los convenios de trabajo marítimo cuyo propósito era: a) adecuar la normativa sobre el trabajo del mar a un sector cada vez más globalizado y en constante evolución, b) aplicación más ágil de la tutela a la Gente de Mar; y c) facilitar a los navieros y gobiernos la adopción de las condiciones laborales requeridas a través de la redacción de un texto claro, conciso y sistemático capaz de ser comprensivo de todas las disposiciones de los instrumentos marítimos vigentes.<sup>352</sup>

Frente a tal realidad, la OIT elaboró el 07 de febrero de 2006, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 o *Maritime Labour Convention (MLC) 2006* y discutió en 2007 un convenio sobre el trabajo en la pesca.

---

<sup>352</sup> Sobre este tema ver: Sokorina, Liubov. "La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Marítimo 2003". En *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen XXI, Gobierno Vasco, Madrid 2003.



## CAPÍTULO IX

### EL TRABAJO MARÍTIMO ORGANIZACIONES Y CONVENIOS INTERNACIONALES EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO 2006<sup>353</sup>

- I. ANTECEDENTES
- II. EL CONVENIO Y LOS DERECHOS HUMANOS
- III. ESTRUCTURA DEL CONVENIO
- IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- V. SOBRE EL RÉGIMEN DE CUMPLIMIENTO
- VI. NORMAS REVISADAS EN EL CONVENIO
- VII. EL ARMADOR EN EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006
- VIII. VENEZUELA Y LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO ELABORADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- IX. LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE

#### I. ANTECEDENTES

De Lacurrea considera que el Convenio Marítimo del Trabajo 2006 puede lograr una ratificación casi universal porque sus disposiciones son una combinación de firmeza por lo que respecta a los derechos y de flexibilidad por lo que respec-

---

<sup>353</sup> Parte de los contenidos de este capítulo fueron publicados en el artículo: "Introducción al Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006". (CTM 2006) en: *Estudios de Derecho Marítimo. En Homenaje a Aurelio Fernández-Concheso en el año 2016.*

ta a la aplicación de los requisitos más técnicos.<sup>354</sup> De hecho, únicamente dos países, Venezuela, por cierto, es uno de ellos, se abstuvieron de aprobarlo.

Este Convenio es tan importante que se le considera como la Carta de Derechos de la Gente de Mar o el cuarto pilar del Derecho Internacional Marítimo conjuntamente con el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974; el Convenio Internacional de Formación, Titulación y Guardias para la Gente de Mar, 1978 y el Convenio Internacional para Prevenir la Contaminación por los Buques, 1973.

A decir de este autor, el CMT 2006 otorga por primera vez un Estatuto Jurídico a la Gente de Mar.<sup>355</sup>

Esta normativa se concreta como un cuerpo de reglas imperativas, en el ámbito de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se establecen los estándares mínimos laborales para la Gente de Mar en aspectos tales como la edad mínima, las horas de trabajo, los salarios, vacaciones, repatriación, atención médica, servicios de alojamiento y fonda, seguridad laboral y prevención de accidentes y, de manera novedosa, el procedimiento de tramitación de quejas.

Doumbia-Henry considera que el Convenio está diseñado específicamente para alcanzar un doble fin: por una parte, consolidar condiciones de igualdad para los armadores de calidad, y, por la otra, proveer medidas concretas que aseguren el trabajo decente para los más de 1.200.000 marinos que hay en el mundo.<sup>356</sup>

---

<sup>354</sup> De Lacurra, Jaime Rodrigo (s/f). España y la ratificación de la Convención de Trabajo Marítimo (Maritime Labour Convention 2006). [http://upcommons.upc.edu/eprints/bitstream/2117/8440/1/321A%20Y%20LA%20RATIFICACION%20DE%20LA%20MARITIME%20LABOUR%20CONVENTION\).pdf](http://upcommons.upc.edu/eprints/bitstream/2117/8440/1/321A%20Y%20LA%20RATIFICACION%20DE%20LA%20MARITIME%20LABOUR%20CONVENTION).pdf)

<sup>355</sup> De Lacurra. *Op. Cit.*

<sup>356</sup> Doumbia-Henry, C. "Impulso al Convenio sobre el Trabajo Marítimo" 2006 (MLC2006). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (12), 2011.



Con el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006, y de acuerdo a lo establecido en el preámbulo, la comunidad internacional ha deseado elaborar un instrumento único y coherente y recoger, en lo posible, las normas actualizadas contenidas en los convenios y recomendaciones internacionales sobre el trabajo marítimo vigente, así como los principios fundamentales emanados de otros convenios. En este contexto, el Convenio tiene tres objetivos principales: a) establecer un conjunto sólido de principios y derechos; b) permitir que los miembros tengan un grado considerable de flexibilidad en la manera de aplicar esos principios y derechos, y c) asegurar que el cumplimiento y el control de la aplicación de los principios y derechos se haga de manera apropiada.

Todo lo anterior se regula con el objeto de garantizar condiciones de vida y trabajo decentes a bordo mediante la determinación de los requisitos mínimos exigidos para la contratación; las condiciones de empleo y los derechos del trabajador; las condiciones y características del alojamiento a bordo; la protección social; la definición de las responsabilidades de los armadores y los estados en la aplicación del instrumento.

De esta manera, el cuerpo normativo del Convenio establece un conjunto de principios y derechos, de naturaleza flexible con el fin de posibilitar su reconocimiento y aplicación y establece mecanismos de cumplimiento y control destinados a impedir la inobservancia del mismo.

## **II. EL CONVENIO Y LOS DERECHOS HUMANOS**

Por otra parte, y este es un tema que no es menor, el Convenio bajo estudio establece la Declaración de los derechos de los trabajadores marinos. La comunidad internacional a través de este Convenio establece en el trabajo marítimo internacional derechos y principios fundamentales, de obligatorio cumplimiento para los Estados.

Estos derechos son: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de tra-

bajo forzoso y obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Es muy importante puntualizar que el cumplimiento de estos derechos sólo será posible en aquellos estados democráticos que permitan, de derecho, pero también en la realidad el desarrollo de la personalidad y la libertad de asociación, cuando estas condiciones será imposible el desarrollo de los principios que emanan del Convenio.

### **III. ESTRUCTURA DEL CONVENIO**

El cuerpo normativo de este instrumento se compone de tres partes diferentes pero relacionadas entre sí, a saber: los artículos; el Reglamento y el Código.

Los artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Miembros ratificantes del Convenio.

En el mismo texto de este instrumento se detalla la aplicación del Reglamento y comprende la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias). En vista de que el Código contiene los detalles de la aplicación, las enmiendas que se le hagan deberán estar en conformidad con el alcance general de los artículos y del Reglamento.

El Reglamento y el Código están organizados por temas generales, en cinco Títulos:

Título 1: Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques

Título 2: Condiciones de empleo

Título 3: Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda

Título 4: Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social

Título 5: Cumplimiento y control de la aplicación

Cada Título contiene grupos de disposiciones relativas a un principio o derecho particular o a una medida de control de la aplicación al que se ha asignado un número de referencia.

#### **IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Convenio se aplica al trabajo a bordo que se realice en todos los buques mercantes mayores de 500 unidades de arqueo bruto, salvo aquellos que naveguen exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en inmediaciones de aguas abrigadas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias.

Sobre este punto García Ninet precisa que:

Frente al supuesto anterior aquí el Convenio ya excluye a los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares y a las embarcaciones de construcción tradicional, como los shows y los juncos, como ya viniera ocurriendo en una serie de convenios anteriores (una suerte de excepción constitutiva), y por si hiciera falta se excluye también a los buques de guerra y las unidades navales auxiliares (a mi juicio exclusión simplemente declarativa y de la que jamás se ocuparon los convenios de la OIT relacionados con los temas del tiempo de trabajo y de las vacaciones, pues no se trata estrictamente de relaciones laborales, sino de relaciones militares excluidas por razones de seguridad).

Por sus características particulares deben excluirse los buques de estado y los militares, los pesqueros, turísticos, de investigación y los buques de construcción tradicional.

#### **V. SOBRE EL RÉGIMEN DE CUMPLIMIENTO**

El Convenio crea los mecanismos de control para garantizar su cumplimiento. En tal sentido prevé que las autoridades competentes de los Estados parte emitan a los buques de su pabellón una Declaración de Conformidad Laboral Marítima.

Ahora bien, es relevante acotar que en virtud de lo establecido en el párrafo 7 del Artículo V del Convenio el cumplimiento de los estándares establecidos en el Convenio puede exigirse a los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo y que no hagan parte de este instrumento, en virtud del principio del trato no más favorable:

Todo Miembro deberá cumplir sus responsabilidades en virtud del presente Convenio de tal manera que se asegure que los buques de los Estados que no hayan ratificado el presente Convenio no reciban un trato más favorable que los buques que enarbolan un pabellón de Estados que si lo hayan ratificado.

De acuerdo a este principio la comprobación de este instrumento aplica a los buques de los Estados miembros de la OIT que no hayan ratificado el Convenio y, entre estos a Venezuela.<sup>357</sup>

## VI. NORMAS REVISADAS POR EL CONVENIO

Al referirse a los efectos de su entrada en vigor, el Artículo X del Convenio revisa los siguientes instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo: Convenio sobre la Edad Mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), Convenio sobre las Indemnizaciones de Desempleo (Naufragio), 1920 (núm. 8), Convenio sobre la colocación de la Gente de Mar, 1920 (núm. 9), Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (Trabajo Marítimo), 1921 (núm. 16), Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (núm. 22), Convenio sobre la Repatriación de la Gente de Mar, 1926 (núm. 23), Convenio sobre los Certificados de Capacidad de los Oficiales, 1936 (núm. 53), Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de la Gente de Mar, 1936 (núm. 54), Convenio sobre las Obligaciones del Armador en Caso de Enfermedad o Accidentes de la

---

<sup>357</sup> Para ampliar este tema ver: Dildan, Clarissa y Walshe, Cristina. Principio del trato no más favorable para los buques con pabellones de estados no ratificantes del Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006. 200.35. 84.131/portal/bases/marc/texto/3501-10-03808.pdf

Gente de Mar, 1936 (núm. 55), Convenio sobre el Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar, 1936 (núm. 56), Convenio sobre las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación, 1936 (núm. 57), Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58) Convenio sobre la Alimentación y el Servicio de Fonda (Tripulación de Buques), 1946 (núm. 68), Convenio sobre el Certificado de Aptitud de los Cocineros de buque, 1946 (núm. 69), Convenio sobre la Seguridad Social de la Gente de Mar, 1946 (núm. 70), Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de la Gente de Mar, 1946 (núm. 72), Convenio sobre el Examen Médico de la Gente de Mar, 1946 (núm. 73), Convenio sobre el Certificado de Marinero Preferente, 1946 (núm. 74) Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación, 1946 (núm. 75), Convenio sobre los Salarios, las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación, 1946 (núm. 76), Convenio sobre las Vacaciones Pagadas de la Gente de Mar (revisado), 1949 (núm. 91), Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación (revisado), 1949 (núm. 92), Convenio sobre Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación (revisado), 1949 (núm. 93), Convenio sobre Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación (revisado), 1958 (núm. 109), Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación (Disposiciones Complementarias), 1970 (núm. 133), Convenio sobre la Prevención de accidentes (Gente de Mar), 1970 (núm. 134), Convenio sobre la Continuidad del Empleo (Gente de Mar), 1976 (núm. 145), Convenio sobre las Vacaciones Anuales Pagadas (Gente de Mar), 1976 (núm. 146) Convenio sobre la Marina Mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la Marina Mercante (Normas Mínimas), 1976 (núm. 147), Convenio sobre el Bienestar de la Gente de Mar, 1987 (núm. 163), Convenio sobre la Protección de la Salud y la Asistencia Médica (Gente de Mar), 1987 (núm. 164), Convenio sobre la Seguridad Social de la Gente de Mar (revisado), 1987 (núm. 165), Convenio sobre la Repatriación de la Gente de Mar (revisado), 1987 (núm. 166) Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Gente de Mar), 1996 (núm. 178), Convenio sobre la Contratación y la Colocación de la Gente de Mar, 1996 (núm. 179); Convenio sobre las Horas de Trabajo a Bordo y la Dotación de los Buques, 1996 (núm. 180).

Con el objeto de asegurar que los marinos tengan acceso a un sistema eficiente y bien reglamentado de contratación y colocación de la Gente de Mar la Regla 1.4 prescribe que 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.

Igualmente, que los servicios de contratación y de colocación de Gente de Mar que operen en el territorio de un Miembro deberán estar en conformidad con las normas establecidas en el Código. Por lo que se refiere a la Gente de Mar que trabaje en buques que enarbolan su pabellón, los miembros deberán exigir que los armadores que recurran a servicios de contratación y colocación de Gente de Mar basados en países o territorios en los que no se aplique el presente Convenio se aseguren de que esos servicios estén en conformidad con los requisitos establecidos en el Código.

Todo miembro que mantenga un servicio público de contratación y colocación de Gente de Mar deberá asegurarse de que este servicio opere de una manera ordenada que proteja y promueva los derechos en el empleo de la Gente de Mar previstos en el presente Convenio.

Por otra parte, cuando un miembro tenga en su territorio servicios privados de contratación y colocación de Gente de Mar cuyo principal propósito sea la contratación y colocación de la Gente de Mar o que contrate y coloque a un número significativo de marinos, éstos sólo deberán operar en conformidad con un sistema normalizado de licencias o certificación u otra forma de reglamentación.

Por otra parte, la autoridad competente debería considerar la posibilidad de adoptar las medidas necesarias para promover una cooperación eficaz entre los servicios de contratación y colocación de la Gente de Mar, ya sean públicos o privados, tomar en cuenta las necesidades del sector marítimo, tanto en el plano nacional como internacional, al desarrollar programas de formación para los marinos miembros de la tripulación que sean responsables de las operaciones de seguridad de la navegación y de prevención de la contaminación,

con la participación de los armadores, de la Gente de Mar y de las instituciones de formación pertinentes y adoptar las medidas apropiadas para que las organizaciones representativas de los armadores y de la Gente de Mar cooperen en la organización y funcionamiento de los servicios públicos de contratación y colocación de la Gente de Mar, cuando existan;

A su vez, con el fin de asegurar a la Gente de Mar acuerdos justos, la Regla A2.1 del Convenio propugna que las condiciones de empleo de la Gente de Mar deben quedar claramente definidas o mencionadas en un acuerdo escrito legalmente exigible, y estar en conformidad con las normas establecidas en el Código.

Esta misma norma prescribe:

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija que los buques que enarboles su pabellón cumplan los requisitos siguientes: a) cada marino que trabaje a bordo de buques que enarboles su pabellón deberá tener un acuerdo de empleo de la Gente de Mar firmado por el marino y por el armador o un representante del armador (o, si no son asalariados, una prueba de su relación contractual o de una relación similar) que prevea condiciones de trabajo y de vida decentes a bordo, según los requisitos del presente Convenio; b) la Gente de Mar que firme un acuerdo de empleo deberá tener la oportunidad de examinar el acuerdo y pedir asesoramiento al respecto antes de firmarlo, y disponer de todas las facilidades necesarias para garantizar que ha concertado libremente un acuerdo habiendo comprendido cabalmente sus derechos y responsabilidades; c) el armador y la Gente de Mar interesados deberán conservar sendos originales firmados del acuerdo de empleo de la Gente de Mar; d) deberán adoptarse medidas para que la Gente de Mar, incluido el capitán del buque, pueda obtener fácilmente a bordo una información clara sobre las condiciones de su empleo, y para que los funcionarios de la autoridad competente, incluidos los de los puertos donde el buque haga escala, puedan también acceder a esa información, y en particular a una copia del acuerdo de empleo, para examinarla, y e) deberá proporcionarse a la Gente de Mar un documento que contenga una relación de su servicio a bordo.

Este tipo de instrumento está previsto en el título IV del Libro Segundo del Código de Comercio<sup>358</sup> correspondiente a los contratos de Gente de Mar y que se denomina indistintamente contrato de ajuste, enganche, enrolamiento o embarco en concordancia con el Artículo 46 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras que expresamente determina que a falta de una contratación colectiva, antes que los trabajadores y las trabajadoras entren a prestar servicios en un buque, deberán celebrar un contrato de trabajo, el cual se formalizará ante la Capitanía de Puerto del lugar del enrolamiento.

La Pauta B2.1.1, establece que el documento contractual debe contener una información suficiente traducida al idioma inglés, que facilite al marino la obtención de otro empleo y que demuestre Al determinar los datos que han de asentarse en la relación de servicios a que se hace referencia en la norma A2.1, párrafo 1, apartado e), los Miembros deberían asegurar que dicho documento contenga una información suficiente, traducida al inglés, que facilite la obtención de otro empleo o que demuestre que se cumplen los requisitos de servicio en el mar exigidos a fines de reclasificación o ascenso. Una libreta marítima podría satisfacer los requisitos establecidos en el apartado e) del párrafo 1 de esta norma.

El título 5, referido al cumplimiento y aplicación, describe la responsabilidad que incumbe a cada Miembro de cumplir plenamente y controlar la aplicación de los principios y derechos establecidos en los artículos, así como las obligaciones particulares previstas en los Títulos 1, 2, 3 y 4 del Convenio.

Por otra parte, todo Miembro deberá cumplir sus responsabilidades en virtud de las reglas y en la manera prevista en las normas correspondientes de la parte A del Código, prestando la debida consideración a las pautas correspondientes de la parte B del Código.

Igualmente, las disposiciones del presente Título deberán aplicarse teniendo presente que los marinos y los armadores,

---

<sup>358</sup> República de Venezuela. Código de Comercio. Gaceta Oficial N° 475 del 21 de diciembre de 1955.



al igual que todas las demás personas, son iguales ante la ley, tienen derecho a la misma protección jurídica y no deben ser objeto de discriminación por lo que respecta al acceso a los juzgados, tribunales u otros mecanismos de resolución de litigios. Esta norma es importante pues obliga a los estados a velar por la igualdad ante la ley y ante los órganos jurisdiccionales. No debe entonces la administración ni el poder judicial de un Estado favorecer a los marinos en detrimento de los armadores o, al contrario, a los armadores en beneficio de los marinos pues ambos deben tener la misma protección jurídica.

Con el propósito de permitir que a los miembros el cumplimiento de las responsabilidades que le incumben con arreglo a este instrumento en lo que atañe a la cooperación internacional necesaria para asegurar la puesta en práctica y el control de la aplicación de las normas de este Convenio a bordo de buques extranjeros se establece las responsabilidades del Estado Rector del Puerto; el cual, entre otras obligaciones, podrá inspeccionar a todo buque extranjero que haga escala en uno de sus puertos para verificar el cumplimiento de las disposiciones emanadas del Convenio. Estas inspecciones deberán efectuarse por funcionarios habilitados de acuerdo a las previsiones del Código. El miembro en cuyo territorio se lleve a cabo la inspección tendrá derecho a remitir al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una copia del informe respectivo, la que deberá ir acompañada de las respuestas recibidas de las autoridades competentes del Estado del pabellón en el plazo prescrito, a fin de que se adopten las medidas que se consideren apropiadas y oportunas para asegurar que se lleve un registro de dicha información y que ésta sea comunicada a las partes a quienes pudiera interesar acogerse a los procedimientos de recurso correspondientes.

Además, los miembros deberán velar por que la Gente de Mar embarcada en buques que hagan escala en puertos situados en su territorio que denuncien infracciones a los requisitos del presente Convenio pueda notificar sus quejas a fin de obtener medios que permitan solucionarlas de forma rápida y práctica.

La Regla 5. 1.5., dispone que todo miembro deberá exigir que los buques que enarboles su pabellón cuenten a bordo con procedimientos para la tramitación justa, eficaz y rápida de las quejas de la Gente de Mar relativas a infracciones de las disposiciones contenidas en el presente Convenio. De la misma manera, deberá prohibir y sancionar toda forma de hostigamiento en contra de los marinos que hayan presentado una queja. En tal sentido, las disposiciones de dicha regla y de las secciones conexas del Código no irán en detrimento alguno del derecho de la Gente de Mar a reclamar reparación a través de los medios legales que estime apropiados.

Además, los estados miembros deberán asegurar que en sus respectivas legislaciones nacionales se establezcan procedimientos apropiados de tramitación de quejas a bordo que cumplan los requisitos contenidos en la regla 5.1.5 del Convenio. Con dichos procedimientos se procurará resolver las quejas en el nivel más bajo posible. No obstante, la Gente de Mar tendrá en todos los casos derecho a presentar sus quejas directamente al capitán y, de ser necesario, a las autoridades competentes ajenas al buque.

El procedimiento de tramitación de quejas a bordo deberá incluir el derecho de los marinos a hacerse acompañar o representar durante el proceso de tramitación de la queja, así como la protección frente a todo posible hostigamiento de la Gente de Mar que presente quejas. El término «hostigamiento» designa toda acción lesiva que cualquier persona emprenda contra un marino por haber presentado éste una queja que no sea manifiestamente abusiva ni malintencionada.

Un estudio exhaustivo del Convenio escapa a los propósitos del presente libro, por esta razón hay temas que no son tratados. No obstante es conveniente indicar que acuerdo también se regulan diferentes aspectos vinculados con la edad mínima para trabajar a bordo, los certificados médicos que acredite la capacidad física del marino para desempeñar sus funciones, los salarios, las horas de trabajo y descanso, el derecho a vacaciones, la repatriación, la indemnización a la Gente de Mar en caso de pérdida del buque o naufragio, la progresión

profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la Gente de Mar, el alojamiento y servicios de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, la atención médica a bordo del buque y en tierra, la responsabilidad del armador, la protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes, el acceso a instalaciones de bienestar en tierra, la seguridad social; y las responsabilidades con relación al suministro de mano de obra.

## **VII. EL ARMADOR EN EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006**

El Convenio sobre Trabajo Marítimo Internacional 2006 se entiende al armador de la siguiente manera:

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.”

Esta definición reconoce las diferentes figuras que participan en el mercado laboral marítimo actual y, como consecuencia, amplía el concepto de la figura del armador dando fundamento a la incorporación de todos los actores que en la práctica pueden fungir o asumir las responsabilidades que corresponden a los armadores.

## **VIII. VENEZUELA Y LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO ELABORADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Venezuela ha incorporado a su derecho interno los siguientes instrumentos:

Convenio N° 7 sobre la Edad Mínima (Trabajo Marítimo), 1920, que establece que los menores de catorce años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque (Este convenio no entro en vigencia, debido a que fue revisado por los Convenios 58 de 1936 y 138 de 1973);

Convenio N° 22 sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 mediante el cual La Gente de Mar y sus consejeros deberán tener la posibilidad de examinar el contrato de enrolamiento antes de ser firmado, bajo las condiciones que fije la legislación nacional de forma que se garantice el control de la autoridad pública competente. La legislación nacional deberá prever disposiciones que establezcan las medidas necesarias para que la Gente de Mar se pueda informar a bordo, de manera precisa, sobre las condiciones de su empleo, y

Convenio N° 27 sobre la Indicación del Peso en los Fardos Transportados por Barco, 1929, en el cual se estipula que todo fardo u objeto cuyo peso bruto sea de mil kilogramos (una tonelada métrica) o más, y que haya de ser transportado por mar o vía navegable interior, deberá tener marcado su peso en su superficie exterior.

Ahora bien, nuestro país no hace parte del Convenio sobre el Trabajo 2006. Las razones fueron expuestas en los siguientes términos por la delegación venezolana que participó en la 9ª Sesión Plenaria de la nonagésima cuarta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en la cual se aprobó el convenio:

La República Bolivariana de Venezuela ha participado en este proceso con bastante interés y empeño para favorecer la adopción de un convenio que redunde en beneficio de la gente de mar, tanto mujeres como hombres. Sin embargo, la República Bolivariana de Venezuela ha decidido votar abstención al proyecto de convenio refundido sobre el trabajo marítimo, en razón a que en la parte preambular del proyecto se hace mención a la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (CONVEMAR), la cual no es oponible a nuestro país, ya que Venezuela no es parte de este instrumento jurídico y votó en contra del mismo en el momento de su adopción.

Esta posición ha sido mantenida de manera sistemática por la República Bolivariana de Venezuela en diversos foros donde se ha hecho referencia a la Convención sobre el Derecho del Mar. Estimamos que la CONVEMAR no puede ser utilizada como patrón de referencia para todas las actividades en el mar, las cuales deben ser ejecutadas en el marco del derecho del mar, del cual la CONVEMAR es una parte integrante, pero no su única fuente de derechos y obligaciones.

Pese a esta reserva, la República Bolivariana de Venezuela está convencida, y así lo quiere ratificar ante toda la comunidad internacional, de que este convenio refundido sobre el trabajo marítimo apunta al fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores marítimos, y en esa dirección mi país, su gente, mi Gobierno, promoverá su aplicación.

Quiero agregar, finalmente, que la normativa interna sobre esta materia que hemos aplicado en Venezuela es mucho más protectora que las normas del convenio refundido, que consideramos como un estándar mínimo, y que seguiremos fortaleciendo esta normativa en nuestro país.



## CAPÍTULO X

### EL TRABAJO MARÍTIMO Y EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO

- I. INTERNACIONALIDAD DEL TRABAJO MARÍTIMO
- II. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO
- III. ESTRUCTURA DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO VENEZOLANO
- IV. AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES
- V. EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES EN LOS CONTRATOS DE ENGANCHE
- VI. APLICACIÓN DEL DERECHO EXTRANJERO

#### I. INTERNACIONALIDAD DEL TRABAJO MARÍTIMO

Fotinopoulou, define al contrato de enganche como una relación jurídico laboral que se desenvuelve en un espacio no sometido a la soberanía de ningún Estado.<sup>359</sup> Si bien este comentario podría ser algo exagerado, pues nada impide que una relación de trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre se desenvuelva siempre en aguas de un solo país bajo régimen de cabotaje o de navegación doméstica, el mismo es lo suficientemente claro como para poner el acento sobre la internacionalidad inherente a la navegación marítima, ya que,

---

<sup>359</sup> Fotinopoulou Basurko, Olga. “La Determinación del Ordenamiento Jurídico Aplicable al Contrato de Trabajo de la Gente de Mar”. En *Cuestiones de Derecho Laboral Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 2006.

además de en el cabotaje y la navegación marítima, la actividad laboral puede desarrollarse también en buques destinados a la navegación internacional, lo cual hace que el contrato pueda estar sometido a varios ordenamientos jurídicos.

## II. DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Antes que nada quiero advertir, como lo hace Rouvier, que no se debe confundir el Derecho Internacional Privado del Trabajo con el Derecho Internacional del Trabajo, pues el primero se refiere al conjunto de normas y principios, destinados a resolver los conflictos de leyes surgidos con ocasión de los contactos legislativos producidos en el orden internacional, que dan lugar a que una relación de trabajo esté vinculada a más de una legislación, en tanto que, el segundo está formado por el conjunto de acuerdos, convenciones internacionales y, en general todas aquellas actividades que en el orden internacional están destinadas a mejorar la situación de los trabajadores en el mundo.<sup>360</sup>

En este capítulo nos referiremos a los problemas de Derecho internacional privado que se presentan en el marco de las relaciones laborales existentes en la navegación marítima, fluvial y lacustre y la pesca.

## III. ESTRUCTURA DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO VENEZOLANO

El sistema venezolano de Derecho Internacional Privado se estructura en torno a la Ley de Derecho Internacional Privado, pero no se agota en ella.

Ahora bien, como punto previo, es necesario hacer referencia a dos asuntos: la injerencia de los instrumentos de De-

---

<sup>360</sup> Rouvier, Juan María. *Derecho Internacional Privado. Parte Especial*. Librería Roberto Borrero, Maracaibo 1988.



recho Internacional Privado vigentes en Venezuela y la derogatoria establecida en el artículo 63 de la ley de todas las disposiciones relativas al Derecho internacional privado establecidas en el ordenamiento jurídico venezolano, incluyendo las contenidas en los códigos civil, de comercio y de procedimiento civil.

En la introducción al libro “Ley de Derecho Internacional Privado. Derogatorias y concordancias” Maekelt daba la siguiente explicación:

El considerable número de tratados, ratificados por nuestro país, exigía reiterar los comentarios sobre prelación de fuentes, consagradas en artículo 1 de la Ley, insistiendo en la primacía de las fuentes internacionales aplicables a los casos con elemento foráneos. A su vez el artículo 63, por su carácter general, requería el análisis de los dos aspectos de esta norma: la derogatoria de todas las disposiciones que regulen “la materia objeto de esta Ley”; y la excepción a esta regla.

Esta regulación establece el catálogo de fuentes que permiten la determinación de la jurisdicción competente y la ley aplicable en disputas de Derecho privado en las cuales existan elementos de extranjería.<sup>361</sup>

Artículo 1º. Los supuestos de hecho relacionados con los ordenamientos jurídicos extranjeros se regularán, por las normas de Derecho Internacional Público sobre la materia, en particular, las establecidas en los tratados internacionales vigentes en Venezuela; en su defecto, se aplicarán las normas de Derecho Internacional Privado venezolano; a falta de ellas, se utilizará la analogía y, finalmente, se regirán por los principios de Derecho Internacional Privado generalmente aceptados.

Igualmente instituye los supuestos en los cuales los tribunales venezolanos serán competentes para conocer en los casos en los cuales existan elementos de extranjería:

Artículo 39. Además de la jurisdicción que asigna la ley a los tribunales venezolanos en los juicios intentados contra perso-

---

<sup>361</sup> República de Venezuela. Ley de Derecho Internacional Privado. Gaceta Oficial N° 36.511 de 6 de agosto de 1998.

nas domiciliadas en el territorio nacional, los tribunales de la República tendrán jurisdicción en juicios intentados contra personas domiciliadas en el exterior en los casos contemplados en los artículos 40, 41 y 42 de esta Ley.

Artículo 40. Los tribunales venezolanos tendrán jurisdicción para conocer de los juicios originados por el ejercicio de acciones de contenido patrimonial:

1. Cuando se ventilen acciones relativas a la disposición o la tenencia de bienes muebles o inmuebles situados en el territorio de la República;
2. Cuando se ventilen acciones relativas a obligaciones que deban ejecutarse en el territorio de la República o que se deriven de contratos celebrados o de hechos verificados en el mencionado territorio;
3. Cuando el demandado haya sido citado personalmente en el territorio de la República;
4. Cuando las partes se sometan expresa o tácitamente a su jurisdicción.

Y, cuando en virtud de la ley los tribunales nacionales tengan jurisdicción, la legislación aplicable:

Artículo 29. Las obligaciones convencionales se rigen por el Derecho indicado por las partes.

Artículo 30. A falta de indicación válida, las obligaciones convencionales se rigen por el Derecho con el cual se encuentran más directamente vinculadas. El tribunal tomará en cuenta todos los elementos objetivos y subjetivos que se desprendan del contrato para determinar ese Derecho. También tomará en cuenta los principios generales del Derecho Comercial Internacional aceptados por organismos internacionales.

#### **IV. AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES**

Como puede observarse, nuestro régimen conflictual asigna a la autonomía de la voluntad de las partes preeminencia al momento de elegir la ley aplicable al caso concreto. No obstante, lo anterior, al estudiar el contrato de trabajo, cabe inquirir si la autonomía de la voluntad de las partes es posible a la luz del Derecho venezolano.

Rouvier considera que sí, pero que su ejercicio está bastante limitado dada la acción del principio de territorialidad y la del orden público internacional.<sup>362</sup> Igualmente Castillo mantiene que la autonomía de la voluntad de las partes en el contrato individual de trabajo está siempre limitada, bien por normas autónomas (contratos colectivos) o heterónomas (legislación) pero que esto no impide la posibilidad de consensuar normas de contrato individual y concebir un pacto derivado de la inédita voluntad de las partes.<sup>363</sup>

Por su parte, Díaz Bermúdez entiende que:

La indicación *a priori* de la ley aplicable a un contrato, situación no prohibida por la legislación laboral por sí misma y que se corresponde a la libertad reconocida a favor de los contratantes de establecer de manera autónoma sus acuerdos jurídicos, tiene sin embargo en esta última ciertos matices, variantes y limitaciones que permiten la integración en el mismo de aquellas disposiciones de orden público que contempla la legislación laboral del lugar de celebración del contrato, que si bien tiene como evidente su inspiración en el Código Civil, con sus diferencias y sus acentos particulares en una y otra disciplina, se asemeja en parte a lo que por un lado indica el Derecho Civil que autolimita en los convenios también aquellas disposiciones que contrarían el orden público y las buenas costumbres y lo que el Derecho Internacional Privado institucionaliza y defiende a través del orden público internacional y el juez nacional resguarda en particular en aquellos casos o instituciones que no estén previstas en su propia legislación interna o se oponga a ella como fundamento para la admisión o rechazo de la aplicación, por ejemplo, de una sentencia extranjera en el propio territorio del Estado requerido.<sup>364</sup>

---

<sup>362</sup> Rouvier, Juan María (1988).

<sup>363</sup> Castillo Serrano, Mario. "El Poder Negocial del Trabajador en el Contrato Individual de Trabajo". *Revista Derecho del trabajo* N° 1, Fundación Universitas, Barquisimeto 2005.

<sup>364</sup> Díaz Bermúdez, José Félix. *El Derecho Internacional Privado y el Derecho del Trabajo: Diferencias y Complementariedad en Materia de Ley Aplicable al Laborante. Estudios de Derecho laboral. Homenaje a Rafael Caldera*, Editorial Sucre, Caracas 1977.

## V. EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES EN LOS CONTRATOS DE ENGANCHE

¿Es aplicable el principio de la autonomía de la voluntad de las partes a los contratos laborales?

En la sentencia Justicia (Moisés Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV) la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia considera:

Lo que permite concluir que la demandada, SHIPPING COMPANY ALJA NV, al celebrar el referido contrato de servicio con los demandantes, no definió a los Tribunales de Curaçao Antillas Neerlandesas como la jurisdicción con capacidad para dirimir las controversias que surgieren en relación al referido contrato, de modo tal, que claramente se determina que los Tribunales venezolanos tienen jurisdicción para conocer y decidir la presente causa.<sup>365</sup>

De acuerdo a este planteamiento si las partes hubieran convenido atribuir la jurisdicción exclusiva del caso a los tribunales de Curazao, los tribunales venezolanos no serían competentes para conocer de un contrato celebrado y concluido en Venezuela. Es decir, el más alto tribunal de la República reconoce la aplicación del principio de la autonomía de la voluntad de las partes en los contratos de enganche.

Pero, en los casos Robert Wyne Watson vs. Cliff Drilling Company y Glenn Lewis Wilson vs. Cliff Drilling Company C. A) la misma Sala decidió:

En el asunto Robert Wyne Watson vs. Cliff Drilling Company la sala estableció:

(omissis). Aunado a lo anterior, si bien las partes convinieron en una cláusula del contrato que los tribunales civiles del Condado de Harris, en el Estado de Texas, Estados Unidos de América, tendrían la jurisdicción exclusiva para el conociemien-

---

<sup>365</sup> Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia No. 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

to de las controversias surgidas del contrato, dicha cláusula - conforme a lo previsto en el numeral 2 del artículo 40 de la Ley de Derecho Internacional Privado- **no tiene validez respecto a las obligaciones ejecutadas en Venezuela, pues según lo estipulado en el propio contrato celebrado en territorio venezolano, dichas obligaciones se regulan por las leyes venezolanas previstas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento** (folio 168) cuyas disposiciones son de orden público, de aplicación territorial y, por tanto, inderogables por las partes. En este contexto, el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado establece que “La jurisdicción que corresponde a los tribunales venezolanos, según las disposiciones anteriores, no podrá ser derogada convencionalmente a favor de los tribunales extranjeros, o árbitros que resuelvan en el extranjero, en aquellos casos en que el asunto se refiera a controversias relativas a derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio de la República, **o se trate de materias respecto de las cuales no cabe transacción o que afecten los principios esenciales del orden público venezolano.** (Resalta la Sala).

En efecto, el artículo 10 de la Orgánica del Trabajo, prevé:

**Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares,** salvo aquellos que por su propio contexto releven el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad. (Resalta la Sala).

En conexión con lo anterior, cabe traer a colación lo previsto en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, según el cual:

Las demandas o solicitudes se propondrán por ante el Tribunal de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda. Se consideran competentes, los Tribunales del lugar donde se prestó el servicio o donde se puso fin a la relación laboral o donde se celebró el contrato de trabajo o en el domicilio del demandado, a elección del demandante. En ningún caso podrá establecerse o convenirse un domicilio que excluya a los señalados anteriormente.

De esta manera, visto que la demanda por cobro de prestaciones sociales se ha ejercido contra una empresa domiciliada en la República Bolivariana de Venezuela, que el contrato de trabajo fue celebrado en territorio venezolano y que las obligaciones se ejecutaron en el mismo territorio bajo el régimen de las normas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, concluye la Sala que, de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los tribunales venezolanos tienen jurisdicción para conocer de la demanda por cobro de prestaciones sociales ejercida por los apoderados judiciales del ciudadano Robert Wyne Watson, contra la sociedad mercantil Cliffs Drilling Company, razón por la cual el recurso de regulación de jurisdicción debe ser declarado sin lugar. Así se decide.”<sup>366</sup>

Luego, en el asunto Glenn Lewis Wilson vs. Cliff Drilling Company C. A la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia determinó:

(omissis) En este sentido, advierte la Sala que cursa en el expediente, copia certificada del contrato celebrado entre el ciudadano Glenn Lewis Wilson y la sociedad mercantil Cliff Drilling Company, C.A., en cuya cláusula 19 estipularon expresamente lo siguiente:

**Jurisdicción.** En el caso de cualquier disputa o controversia entre las partes que se originen bajo este acuerdo, las partes acuerdan que las cortes civiles en y para el condado de Harris, Texas tendrán jurisdicción exclusiva para resolver dicha disputa, y cada una de las partes por la presente renuncia a cualquier objeción a dicha jurisdicción y a cualesquiera de las mencionadas cortes y a cualquier reclamo que dicho foro que sea un foro conveniente.

En relación con lo anterior, cabe destacar que las cláusulas de elección de foro constituyen una manifestación de la autonomía de la voluntad de las partes, reconocida por el legislador como criterio atributivo de jurisdicción, pues a través de ellas las partes en un contrato pueden determinar directamente el Estado a cuya jurisdicción desean someter las controversias que puedan surgir con ocasión a éste.

---

<sup>366</sup> Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia 5878 de fecha 11 de octubre de 2005. (Robert Wyne Watson vs. Cliff Drilling Company C. A).

La legislación venezolana establece ciertos límites a la derogatoria de la jurisdicción, consagrados en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado, el cual contempla tres supuestos en los cuales la jurisdicción de los Tribunales de la República no podrá ser derogada convencionalmente, a saber: a) controversias relativas a derechos reales sobre bienes inmuebles situados en el territorio de la República; b) materias respecto de las cuales no cabe transacción; y c) materias que afecten los principios esenciales del orden público venezolano.

Esta inderogabilidad fija los casos en los que una vez establecida la jurisdicción venezolana en virtud de alguno de los criterios atributivos, ésta no puede ser sustraída por la voluntad de los litigantes mediante la sumisión a tribunales extranjeros o a árbitros que resuelvan en el extranjero, y contempla como supuesto de jurisdicción exclusiva el caso de los derechos reales sobre bienes inmuebles situados en la República.

En este sentido, se observa que el asunto bajo examen está referido a una reclamación por el pago de prestaciones sociales y otros beneficios laborales, materia especialmente protegida en nuestro ordenamiento jurídico, específicamente en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, que establece:

**Artículo 10: Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de aplicación territorial; rigen a venezolanos y extranjeros con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y en ningún caso serán renunciables ni relajables por convenios particulares**, salvo aquellos que por su propio contexto releven el propósito del legislador de no darles carácter imperativo. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador que modifiquen la norma general respetando su finalidad". (Resalta la Sala).

Lo anterior conduce a esta Sala a analizar si en el caso bajo examen la cláusula de elección de foro convenida en el contrato, a favor de los Tribunales del Estado de Texas, de los Estados Unidos de América podría configurar uno de los supuestos de inderogabilidad de la jurisdicción venezolana previsto en el artículo 47 de la Ley de Derecho Internacional Privado. (*Vid.* Sentencia N° 5878 de fecha 13 de octubre de 2005)

De esta manera, visto que la demanda por cobro de prestaciones sociales se ha ejercido contra una empresa domiciliada en la República Bolivariana de Venezuela, que el contrato de trabajo fue celebrado en territorio venezolano y que las obliga-

ciones se ejecutaron en el mismo territorio bajo el régimen de las normas contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, concluye la Sala que, en este caso concreto, no es válida la cláusula de jurisdicción suscrita por las partes, por lo que de conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley Orgánica del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 30 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, los tribunales venezolanos tienen jurisdicción para conocer de la demanda por cobro de prestaciones sociales ejercida por los apoderados judiciales del ciudadano Glenn Lewis Wilson, contra la sociedad mercantil Cliffs Drilling Company, razón por la cual el recurso de regulación de jurisdicción debe ser declarado sin lugar. Así se decide.”<sup>367</sup>

Analizando ambas sentencias entendemos que, en los supuestos de relaciones de trabajo en los cuales haya elementos de extranjería si la prestación laboral debe ejecutarse en Venezuela, las partes no están en libertad de elegir la jurisdicción bajo la cual dirimirán eventuales conflictos. Sin embargo, cuando la realización del contrato no se haga en Venezuela, las partes no tienen limitado su derecho a elegir libremente en este sentido. Existe, entonces, una aplicación restringida del principio de la autonomía de la voluntad de las partes, en cuanto a las cláusulas de jurisdicción se refiere, en los casos de contratos laborales internacionales. Pero, el tema es más complejo pues como dice Pérez Pacheco, al analizar las dos últimas sentencias, en el primer caso juzgador confunde las normas llamadas a determinar la jurisdicción de los tribunales en los casos de Derecho Internacional Privado con las normas para la determinación de la ley aplicable.<sup>368</sup> En el segundo, considera esta autora como adecuado el criterio según el cual: “se parte de la premisa según la cual las cláusulas de elección del foro constituyen una manifestación de la autonomía de la volun-

---

<sup>367</sup> Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Exp. de fecha 18 de octubre de 2005. (Glenn Lewis Wilson vs. Cliff Drilling Company C. A).

<sup>368</sup> Pérez Pacheco, Yaritza. Jurisdicción de los tribunales venezolanos en materia de contrato internacional de trabajo, 2007. [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/127/ucv\\_2007\\_127\\_207-212.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/127/ucv_2007_127_207-212.pdf)



tad de las partes, reconocida por el legislador como criterio atributivo de jurisdicción, pues a través de ellas las partes de un contrato pueden determinar el Estado a cuya jurisdicción desean someter las controversias que puedan surgir con ocasión a éste.”

Creo que para resolver el problema debemos diferenciar con claridad cuando se está en presencia de criterios excluyentes de elección de la jurisdicción y cuando es posible la concurrencia de los mismos:

Cuando, en el supuesto de tratarse de derechos disponibles, las partes no han decidido *a priori* cuál es la jurisdicción bajo la cual se discutirá un eventual pleito estamos ante la posibilidad que concurren varios criterios para la elección del foro, en estos casos es válido que el juzgador determine cuál es el más vinculado al caso concreto pero si, por el contrario, estamos ante un caso en el cual la ley determina de manera expresa la exclusividad de la jurisdicción venezolana, como en el supuesto previsto en el artículo 10 de la Ley de comercio marítimo, o cuando se esté en presencia de una materia que el legislador considere de orden público y, por tanto los particulares no puedan disponer libremente de sus derechos, entonces estaremos ante un criterio excluyente. En los casos en los cuales el criterio sea excluyente, es absolutamente irrelevante, por superfluo, el análisis de los diferentes factores que puedan estar conectado con mayor o menos cercanía al asunto en concreto.

Ahora bien, partiendo de la premisa según la cual nuestro sistema admite una aplicación restringida del principio de la voluntad de las partes a los contratos de trabajo y en orden de interpretar la norma de marras es necesario precisar, en este contexto, los significados de territorialidad de la ley y de orden público para poder comprender si las partes son libres de elegir la jurisdicción y la ley aplicable.

Boutin expone que la noción de orden público en el Derecho internacional privado tiene gran riqueza como freno de

la aplicación de leyes extranjeras que violen principios fundamentales de un sistema jurídico.<sup>369</sup>

Por su parte, Díaz Bermúdez sostiene que:

El orden público en materia laboral tiene mayor significado y alcance como entidad protectora y de control comparativamente que en otras materias de derecho sin embargo debe ser tratada como un elemento de control de excepción y no como un principio que extralimitando su verdadero contenido y finalidad transgrede su verdadero ámbito e implica innecesariamente la aplicación de la ley extranjera cuando esta corresponda.<sup>370</sup>

A la luz del Derecho español, Ruiz Soroa y Díaz Sánchez, afirman que el orden público del foro es un límite infranqueable a la aplicación de la ley extranjera, en cuanto se entiende que determinados principios y normas básicas del ordenamiento jurídico ostentan un carácter esencial que impiden su desconocimiento o contradicción por los propios tribunales so capa de aplicar un derecho extranjero.<sup>371</sup>

## VI. EL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y EL TRABAJO MARÍTIMO

Ante la inexistencia de una indicación válida en la esfera laboral venezolana surgen dos posiciones relevantes e incompatibles, la *lex loci executionis* (territorial) y la del pabellón de la nave.

Carballo sostenía, a la luz de lo dispuesto en el artículo 10 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, que la legislación laboral venezolana declara la vocación de regir los contratos

<sup>369</sup> Boutin, Gilberto. *Derecho Internacional Privado*. Segunda edición, Edición Maitre Boutin, Panamá 2006.

<sup>370</sup> Díaz Bermúdez: 1977.

<sup>371</sup> Ruiz Soroa, José María y Díaz Sánchez, Jacinto. "Reflexiones sobre las banderas de conveniencia y el Derecho marítimo laboral español". En *Anuario de derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1998.

de trabajo celebrados o ejecutados total o parcialmente en el país y en los que están involucrados venezolanos y extranjeros.<sup>372</sup> Asimismo, Alfonso Guzmán e Iturraspe sostienen que esta disposición es de orden público estricto y, por ende, inderogable por las partes.<sup>373</sup>

Actualmente la aplicación territorial de la ley venezolana en materia laboral está prevista en el artículo 3° de la LOTT en los siguientes términos:

Artículo 3° LOTT. Esta Ley regirá las situaciones y relaciones laborales desarrolladas dentro del territorio nacional, de los trabajadores y trabajadoras con los patronos y patronas, derivadas del trabajo como hecho social. Las disposiciones contenidas en esta Ley y las que deriven de ella rigen a venezolanos, venezolanas, extranjeros y extranjeras con ocasión del trabajo prestado o convenido en el país y, en ningún caso, serán renunciables ni relajables por convenios particulares. Los convenios colectivos podrán acordar reglas favorables al trabajador y trabajadora que superen la norma general respetando el objeto de la presente Ley.

Igualmente se aplicarán las disposiciones de esta Ley a los trabajadores contratados y las trabajadoras contratadas en Venezuela para prestar servicios en el exterior del país.”

En el caso concreto de un buque de bandera extranjera con relación a la ley aplicable, y asumiendo que la voluntad de las partes no se haya expresado en una disposición válida, considero, como lo hacen Ruiz Soroa y Díaz Sánchez que el sometimiento de la comunidad navegante al Derecho internacional privado del país del pabellón no se basa en motivos de una presunta extraterritorialidad, sino, por razones de estricta

---

<sup>372</sup> Carballo Mena, César Augusto. *Aproximación Crítica a la Doctrina Laboral del Tribunal Supremo de Justicia*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas 2003.

<sup>373</sup> Alfonso Guzmán, Rafael e Iturraspe, Francisco ( ) *El Régimen Jurídico Aplicable a las Relaciones de Trabajo en el Plano Internacional*. El Caso Venezuela.

soberanía personal, por razones derivadas de la personalidad.<sup>374</sup>

Artículo 31. Además de lo dispuesto en los artículos anteriores, se aplicarán, cuando corresponda, las normas, las costumbres y los principios del Derecho Comercial Internacional, así como los usos y prácticas comerciales de general aceptación, con la finalidad de realizar las exigencias impuestas por la justicia y la equidad en la solución del caso concreto.

Artículo 32. Los hechos ilícitos se rigen por el Derecho del lugar donde se han producido sus efectos. Sin embargo, la víctima puede demandar la aplicación del Derecho del Estado donde se produjo la causa generadora del hecho ilícito.

Lazo, expone una opinión, que sobre la aplicación de la legislación laboral en los casos de accidentes sufridos por obreros venezolanos a bordo de buques venezolanos y extranjeros emitiera el Ministerio del Trabajo la cual, a pesar de tener actualmente solo un valor histórico, tiene una indiscutible pertinencia y bien vale transcribir en este trabajo:

La Ley del Trabajo no contiene ninguna disposición, concerniente a su propia aplicación en los casos de accidentes del trabajo sufridos por trabajadores venezolanos a bordo de barcos venezolanos o extranjeros. Por lo cual es menester resolver este asunto a la luz de los principios del Derecho Internacional y del Derecho Social aplicables al caso, y conforme a las normas de las legislaciones del trabajo de otros países que han servido de fuentes a la legislación del trabajo venezolano. Aplicando lo dispuesto en el artículo 8° de Código Civil, resulta que la Ley del Trabajo se aplica, en principio, en todo el territorio de Venezuela, incluyendo las aguas territoriales y el espacio aéreo sometidos a la jurisdicción de la República, cualquiera sea la nacionalidad de las naves; y más tratándose de una ley de orden público irrenunciable por los trabajadores en cuanto le favorezca; y mucho más todavía si se trata de trabajadores venezolanos. Por otra parte, en razón de la ficción

---

<sup>374</sup> Ruiz Soroa, José María y Díaz Sánchez, Jacinto. "Reflexiones sobre las Banderas de Conveniencia y el Derecho Marítimo Laboral Español". En *Anuario de derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

jurídica según la cual las naves venezolanas forman parte del territorio nacional, cuando están en alta mar y siempre que no se hallen en las aguas jurisdiccionales de otra Nación, resulta que también se aplica la Ley del Trabajo en estos casos, cualquiera que sea la nacionalidad de los trabajadores. Pero, por razón de reciprocidad, es indudable, que los trabajadores venezolanos no podrían invocar nuestra Ley del Trabajo a bordo de buques extranjeros, cuando estos se encuentren fuera de las aguas las, aguas jurisdiccionales de Venezuela. Estas conclusiones están de acuerdo con los principios generalmente aceptados en Derecho Internacional Marítimo. Efectivamente, a los navíos, no obstante ser bienes muebles, no se les aplica la *lex rei sitae*, sino la ley del pabellón, y este principio no sufre nunca excepción cuando el buque está en alta mar; pero siempre la sufre cuando se opone a su aplicación una ley de orden público del país donde está el navío. Además, concretándose a la materia de los riesgos profesionales, parece lógico que la naturaleza y las consecuencias de estos riesgos, sean determinados por la ley del país que rige el contrato de trabajo en sus efectos, que casi siempre será la ley del país en el cual la empresa tenga su asiento, es decir, tratándose de barcos, la ley del pabellón, pero con las excepciones antes dichas cuando esté en juego el orden público de otro país, en el cual se halle la nave. Cabría preguntar si el orden público de Venezuela está en juego, tratándose de un accidente sufrido por un tripulante extranjero a bordo de un buque mercante de su nacionalidad, estando en aguas venezolanas. Nuestra respuesta es afirmativa y la fundamentamos en los principios proclamados por la Conferencia Internacional del Trabajo en el Convenio N° 19 ratificados hasta ahora por treinta y cinco países, adoptados en la Séptima Reunión de la Conferencia celebrada en Ginebra en el año 1925. El artículo 1° de ese Convenio consagra, del modo más absoluto, la igualdad de trato a nacionales y extranjeros, en materia de reparación de accidentes del trabajo en el mar. Omissis.<sup>375</sup>

## VII. APLICACIÓN DEL DERECHO EXTRANJERO

El artículo 2° de la Ley de Derecho Internacional Privado prescribe:

---

<sup>375</sup> Lazo, Oscar. *Código de Comercio de Venezuela; Concordado y Anotado de acuerdo a la Legislación Nacional y la Jurisprudencia de Casación y de Instancia*, Editorial Panapo, Caracas 1985.

Artículo 2º. El Derecho extranjero que resulte competente se aplicará de acuerdo con los principios que rijan en el país extranjero respectivo, y de manera que se realicen los objetivos perseguidos por las normas venezolanas de conflicto.

Lo anterior implica que el juzgador, en caso de verificar que, si en el caso concreto resulta que debe aplicarse un derecho extranjero, deberá emplearlo de manera que se realicen los objetivos perseguidos por las normas venezolanas de conflicto. Siendo así: ¿el juez, quien en atención al principio *Iura Novit Curia* conoce el derecho podrá solicitar o no a las partes que le informen o prueben como se aplica el derecho extranjero en el país al cual incumba o estará obligado a resolver ateniéndose únicamente a su propio conocimiento?

Considero que al juez venezolano únicamente se le puede exigir el conocimiento de su propio derecho y, por tanto, podrá tratar al derecho extranjero como un hecho y, por tanto, las partes pueden informar e incluso probar ante el juez cómo se aplica el derecho extranjero en el país correspondiente.

El Tribunal Marítimo panameño, luego de determinar la aplicación del derecho venezolano en el caso Daniel Barriónuevo vs. La M/N Lucile determino:

En el segundo caso, es decir, al ordenarse la aplicación de la Ley extranjera...no podría exigírsele al juzgador el conocimiento *a priori* de dicha Ley. Es en estos casos pues, en que, si se puede exigir a las partes, si así lo estima conveniente el juez, que fundamenten sustantivamente sus acciones para poder darle solución a la controversia, salvo los casos en el que el Juez conozca de antemano la ley extranjera aplicable.

Más aun, en este caso el juez interpreto:

El Tribunal concluyó que su labor debía ser complementada por los interesados, en quienes recae el *onus probandi*, y estos para apoyar su pretensión no debían limitarse a proveer los textos de Códigos y Leyes al Tribunal, sino que debían aportar la elaboración acabada de una escritura pública de ataque que defendiera sus intereses para así evitar la consecuente demora y perjuicios que atentan contra una adecuada administración de justicia.

# **CAPÍTULO XI**

## **RÉGIMEN LABORAL APLICABLE EN LOS PUERTOS**

- I. PRELIMINARES
- II. PERSPECTIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO PORTUARIO
- III. LA ACTIVIDAD PORTUARIA COMO SERVICIO PÚBLICO
- IV. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR PORTUARIO
- V. NO REGULACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PORTUARIA
- VI. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJADOR PORTUARIO
- VII. TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO PORTUARIO
- VIII. SOBRE LA NECESIDAD DE REFORMULAR EL TRABAJO EN LOS PUERTOS
- IX. A MODO DE REFLEXIÓN

### **I. PRELIMINARES**

Este libro versa sobre el régimen del trabajo en la navegación, sin embargo, he considerado oportuno hacer algunas consideraciones sobre las relaciones laborales que se desarrollan en ocasión de las actividades portuarias. Previamente he tocado en este tema en dos artículos, este Capítulo es un alcance de estos trabajos.

Como punto previo es conveniente llegar a comprender que se entiende por Derecho Portuario en Venezuela.

Al respecto Sabatino reflexiona sobre el significado del Derecho Portuario:

Sin duda alguna constituye una rama del derecho que pretende sintetizar la multiplicidad de leyes, reglamentos, y principios que regulan la actividad portuaria y afines, sin incurrir en las visiones parciales de los administrativistas, tributaristas, maritimistas, etc. Para nosotros resulta claro que la especie según la cual el consultor de un puerto debe ser un administrativista o tributarista deviene de la emisión de planillas de liquidación, así como los numerosos procedimientos administrativos que a diario manejan los puertos.

De lo anterior se desprende que el estudio jurídico de lo portuario se ha centrado en los aspectos inherentes o vinculados a los derechos administrativo, tributario y marítimo o a la formulación de una síntesis en un Derecho Portuario Especial. Lo atinente a las relaciones y realidades que se presentan con ocasión a las actividades laborales que se desarrollan con ocasión a las operaciones portuarias, han sido, al menos en Venezuela obviadas o preteridas.

## **II. PERSPECTIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO PORTUARIO**

La apertura de los mercados, la configuración de grandes bloques de integración, la globalización de la economía y el desarrollo de nuevas tecnologías ha significado grandes y profundos impactos en los puertos.

Entre los aspectos más intensamente afectados por estos cambios está el del trabajo portuario pues la mecanización, la tecnificación de muchas actividades que usualmente se realizaban de manera manual, los desarrollos del contenedor están cambiando y los nuevos modelos de gestión portuaria, de hecho, han modificado de manera radical el perfil del trabajador portuario.

En este orden de ideas Zuleta expone:



Un breve resumen del marco histórico de la evolución del sistema portuario y el transporte marítimo muestra que los puertos pasaron de un eje de servicio dentro de la cadena de transporte marítimo (servicios de cargue y descargue de buques, manipulación y almacenamiento de mercancías) a un eslabón importante del transporte internacional y del comercio mundial, convirtiéndolo en un generador de servicios de valor agregado. Sin embargo, durante este proceso se manifestó un fenómeno generalizado de crisis, debido principalmente a las fallas que presentaron los modelos de gestión portuaria, particularmente el ineficiente desarrollo institucional y de sus organizaciones, que finalmente se traducía, en mayor o menor grado, en problemas administrativos, operacionales, financieros y laborales.<sup>376</sup>

Barone, en tanto, explica que: “las relaciones laborales en los puertos son una muestra elocuente de la transformación del trabajo o del oficio como consecuencia del avance tecnológico y de los elementos existentes para la carga, descarga y manipulación de las mercaderías.”<sup>377</sup>

El entendimiento de la realidad actual de la labor portuaria amerita precisar que estamos en momentos de una profunda y acelerada evolución técnica en los puertos. Este hecho obliga al trabajador portuario a adecuarse de manera inexorable a esta evolución. Y esta adaptación implica preparación; el trabajador portuario, visto como mano de obra carente o con escasa preparación está cada día menos adaptado a las necesidades de los puertos modernos, al respecto en la O.I.T se ha hecho la siguiente reflexión:

En el pasado, algunos podían estar de acuerdo en definir a los trabajadores portuarios como una mano de obra poco o nada calificada. La mayor parte de los trabajadores portuarios aprendían su oficio en el puesto de trabajo. Actualmente este

---

<sup>376</sup> Zuleta Jaramillo, Luis Alberto. *¿Por qué ha sido Exitosa la Reestructuración Portuaria en Colombia?*, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2003.

<sup>377</sup> Barone, Matías (2008) “Régimen de Trabajo Portuario. Relaciones Laborales en los Diversos Ámbitos de Administración y Explotación Portuaria”. <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=42625&print=2>

sistema ha desaparecido ya que la exigencia de trabajadores calificados se ha hecho tan grande que la demanda de trabajadores no calificados ha disminuido. Pueden subsistir ciertas tareas repetitivas, pero han aparecido nuevas tareas que requieren tanto destreza como capacidad de tomar decisiones e iniciativas. Estos empleos frecuentemente conciernen a las operaciones sobre las cuales reposa la rapidez y la seguridad de toda la cadena de transporte. Estos trabajos exigen formación adecuada, pero en contrapartida los trabajadores pueden intentar progresar más en el trabajo y de esta forma obtener más satisfacciones que antes. Además, ciertos trabajos pueden evolucionar a través de la introducción de la electrónica y de la informática. A título de ejemplo, antes el contraamaestre debía tomar, una por una, las decisiones sobre los trabajos de carga, descarga, almacenamiento, seguridad, horas de trabajo o rotación de las cuadrillas. Actualmente, es posible planificar por ordenador la secuencia de todos estos trabajos y la distribución de las tareas. La función del contraamaestre consiste en asegurar que las operaciones de manipulación se efectúen rápidamente y obedezcan a criterios de seguridad según el plan predefinido. No obstante, la función de vigilancia y de control no se ha hecho obsoleta, se transforma. Se exigirá cada vez más al contraamaestre otras cualidades como la capacidad de servir de intermediario entre el empleador y los trabajadores, de conocer y dominar el funcionamiento de los equipamientos modernos, de la informática y de ser capaz de analizar los datos y las informaciones. De todas formas, los papeles del contraamaestre y de los trabajadores se redefinen en función del equipamiento del puerto y de su organización.

Ahora bien, en el seno de la Organización internacional del Trabajo se ha venido creando un conjunto de normas que tutela a los trabajadores portuarios. En tal sentido, esta institución ha producido una serie de instrumentos, de los cuales nuestro país ha incorporado a su derecho interno cinco convenciones y cuatro recomendaciones, que tienen que ver con la protección contra los accidentes de los trabajadores empleados en la carga y descarga de los buques, la manipulación de las cargas y la seguridad e higiene en los trabajos portuarios. En la primera categoría se ubican los convenios 28 y 32 y las recomendaciones 33, 34 y 40, en el segundo segmento se encuentran las convenciones 27, 127 y 137 y en la tercera categoría están el Convenio 152 de 1979 y la recomendación 160.

En un futuro inmediato, los trabajadores tienen que adecuarse a las nuevas realidades pues el desarrollo del puerto, como unidad productiva, y de la actividad portuaria como servicio público y gestión comercial están íntimamente relacionados con la adaptabilidad de los trabajadores portuarios a estas nuevas realidades.

### **III. LA ACTIVIDAD PORTUARIA COMO SERVICIO PÚBLICO**

En este orden de ideas, el desarrollo del puerto, como unidad productiva, y de la actividad portuaria como servicio público y de gestión comercial están íntimamente relacionados con la adaptabilidad de los trabajadores portuarios a estas nuevas realidades.

Ahora bien, más allá de la indudable importancia comercial, los puertos tienen una singular importancia para los estados en lo económico, lo estratégico y lo social por lo que su tratamiento desde una perspectiva estatal es complejo.

Explica Cosculluela que los puertos se encuadran sistemáticamente en un doble apartado: el del dominio público, por una parte, y en el régimen de transportes marítimos, por otra.

En este sentido, el interés público por la prestación del servicio público portuario, en tanto presupuesto para el fomento de la riqueza nacional, ha llevado a la intervención estatal en el trabajo portuario.

En Venezuela, la actividad pública en los puertos ha estado signada históricamente por un marcado intervencionismo del Poder Nacional, con la sola excepción del periodo en el cual los puertos estuvieron descentralizados.

Esta intervención ha incidido en la calidad de los servicios que se prestan a los buques y en la eficacia y competitividad de nuestros puertos.

El artículo 8 de la Ley General de Puertos

Se declara de interés público la materia portuaria. El Ejecutivo Nacional tendrá a su cargo todo lo relativo a la elaboración de las políticas portuarias nacionales, y a la supervisión y control de todos los puertos y construcciones de tipo portuario marítimo, fluvial y lacustre existentes o que se construyan en el territorio de la República, en los términos establecidos en esta Ley.

Las disposiciones que rigen la materia portuaria son de orden público, con excepción de las que se refieren al régimen de responsabilidad civil.

De la lectura de esta norma se desprende que toda actividad portuaria es de interés público y que las disposiciones que rigen la materia, a excepción de la responsabilidad civil son de orden público. Siendo así, debe entenderse que el trabajo portuario es una actividad de interés público y que las normas que lo regulen son de orden público.

#### **IV. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR PORTUARIO**

Las características típicas del trabajo marítimo: la necesidad de una presencia permanente del trabajador a bordo; su disponibilidad a las órdenes del Capitán y el régimen disciplinario especialísimo, que somete al trabajador a una doble subordinación no están presentes en el trabajo portuario. Los trabajadores portuarios no están incluidos en modalidad de trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre pues si bien los marinos mercantes, los pescadores y los trabajadores portuarios tienen como punto de encuentro al buque, a diferencia de los marinos mercantes y los pescadores, los trabajadores portuarios tienen como objeto principal de su actividad la de prestar servicios a la carga, desde tierra o en una fase buque tierra mientras que los marinos y pescadores prestan sus servicios en el buque y para el buque.

Así mismo, la Secretaria de la UNCTAD ha explicado que las leyes portuarias son diferentes a las marítimas y que las primeras son una extensión del Derecho internacional mientras que las segundas son consecuencia de leyes naciona-

les y que el Derecho marítimo constituye una extensión del Derecho mercantil mientras que las operaciones de carga y descarga de mercancías de los buques son incidentalmente influenciadas por contratos marítimos y son usualmente gobernadas por el Derecho común.<sup>378</sup>

Por estas razones los trabajadores portuarios no están comprendidos en el concepto de gente de mar y del régimen especial que los gobierna y, como ya se indicó anteriormente, están excluidos de la aplicación del régimen de trabajo de la navegación marítima, fluvial y lacustre. Sin embargo, el vínculo con las actividades acuáticas es obvio y por eso he considerado conveniente tratar el tema en este libro.

Cabanellas, explica que se entiende por trabajo marítimo a aquel prestado a bordo de las embarcaciones por sus tripulaciones y, por extensión, el realizado en inmediata vinculación con el buque por los operarios que trabajan con las tareas de carga y en otras inherentes a la navegación y operaciones portuarias. Visto así, el trabajo portuario es una clase de trabajo marítimo; y lo es, en un sentido lato, incluso de acuerdo con lo determinado por la Organización Internacional del Trabajo.

Potrony, por su parte, plantea:

Tanto los trabajadores pesqueros como los marinos mercantes son trabajadores marítimos en tanto son tripulantes de un buque pesquero o mercante y son ellos la gente de mar. Ahora bien, los trabajadores portuarios también son trabajadores marítimos, pero al no ser tripulantes de un buque no son gente de mar, siendo su actividad más terrestre que marítima, aunque también están sometidos a determinados riesgos al manipular contenedores y carga peligrosa.

---

<sup>378</sup> UNCTAD (1993) Informe de la Secretaría sobre aspectos legales de la administración portuaria. <http://unctad.org/en/docs/poshipd639.en.pdf>

La actividad laboral en el muelle es similar a la que prestan los trabajadores que laboran en almacenes, depósitos, puertos secos o terminales interiores de carga, y merecen alguna protección especial por los riesgos propios de su actividad.<sup>379</sup>

El trabajo portuario propiamente dicho, o sea el que realizan los trabajadores portuarios, se desarrolla a bordo y en tierra en conjunto con actividades que realizan desde el buque la gente de mar con ocasión de las operaciones de carga, estiba, descarga, manipulación de las mercancías transportadas pero ambos tipos de trabajo no se identifican.

Mientras las operaciones portuarias se efectúan en un espacio físico perteneciente o adherido a la ribera o borde terrestre de la zona costera: insular o continental, los trabajos marítimos, en sentido estricto, se realizan a bordo de un buque o accesorio de navegación básicamente durante el período de navegación aun cuando, como se acaba de decir, la gente de mar realice actividades en puerto.

Explica Van Hooydonk que no existe una definición generalmente aceptada del término trabajador portuario pero que de manera estricta puede considerarse como tal la carga y descarga de un buque y de manera amplia como toda forma de manejo de carga en una zona portuaria.<sup>380</sup>

Al referirse al trabajador portuario, Infantes, considera que:

El Régimen Laboral del Trabajador Portuario comprende las labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar las faenas

---

<sup>379</sup> Potrony, Yadira (2009) “Regulación jurídica de la gente de mar. Aspectos significativos en el ordenamiento cubano”. <http://lacomunidad.elpais.com/estudiopotrony/2009/4/29/regulacion-juridica-la-gente-mar-aspectos-significativos>.

<sup>380</sup> Van Hooydonk, Erik. “Port labour in the EU. Labour market. Qualifications & Training Health & Safety”. Vol I. The UE Perspective. Study Commissioned by the European Commission, Brussels 2013. <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/studies/doc/2013-01-08-ec-port-labour-study-vol1.pdf>

de carga, descarga, estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto.<sup>381</sup>

A su vez Van Hooydonk entiende que el trabajo portuario es predominantemente manual y agrupa a los trabajadores ocupados de la carga y descarga de buques en los puertos, los servicios auxiliares como la comprobación, el almacenamiento y el transporte intrapuerto de la carga y las operaciones en los terminales de pasajeros.<sup>382</sup>

El trabajo portuario ha sido regulado en algunos países de manera especial.

En Perú, la Ley de Trabajo Portuario aporta tres definiciones que considero útiles transcribir aquí, la de trabajo portuario, trabajador portuario y empleador portuario:

Artículo 2. Trabajo Portuario Para efectos de la presente Ley se entiende por trabajo portuario a la actividad económica que comprende el conjunto de labores efectuadas en los puertos privados de uso público y en los puertos públicos de la República, para realizar las faenas de carga, descarga estiba, desestiba, transbordo y/o movilización de mercancías, desde o hacia naves mercantes, entre bodegas de la nave y en bahía, incluyendo el consolidado y desconsolidado de contenedores, efectuados dentro del área operativa de cada puerto.

El Reglamento de la presente Ley determinará las especialidades comprendidas en el trabajo portuario que corresponda a cada puerto de la República.

Artículo 3.- Trabajador Portuario: El trabajador portuario es la persona natural que, bajo relación de subordinación al empleador portuario, realiza un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajo portuario, tales como,

---

<sup>381</sup> Infantes Cárdenas, Gisela Margot. Régimen laboral del trabajo portuario, 2011. [http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\\_12832\\_66445.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_12832_66445.pdf)

<sup>382</sup> Van Hooydonk, Erik (2013).

estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto establezca el Reglamento de la presente Ley.

Para la ejecución de la respectiva especialidad, el trabajador portuario deberá estar debidamente capacitado.

Artículo 4.- Empleador Portuario Es la persona jurídica debidamente autorizada para operar en determinado puerto y contratar trabajadores portuarios, de acuerdo a lo establecido en la presente Ley y su Reglamento.

La licencia que autoriza a operar al empleador portuario le concede un derecho personal e intransferible.<sup>383</sup>

Por su parte, en un dictamen emanado de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile, se analiza nítidamente la figura del trabajador portuario de la manera siguiente:

El inciso 1º del artículo 133 del Código del Trabajo define al trabajador portuario en los términos siguientes: "Se entiende por trabajador portuario, todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República, como en los recintos portuarios.

Ahora bien, cabe hacer presente que la definición legal precedente es clara al calificar como trabajadores portuarios a los que realizan funciones de carga y descarga de mercancías, sea a bordo de naves o artefactos navales o en recintos portuarios, pero no lo es, sin embargo, cuando se extiende la calificación de portuarios a los trabajadores que realizan las "demás faenas propias de la actividad portuaria". Habida consideración de lo anterior, esta Dirección mediante dictamen N° 5174/ 346, de 11-12-2000, fijó el alcance de dicha expresión resolviendo que en ella deberá comprenderse toda acción o trabajo corporal que se realice en naves y artefactos navales que se encuentren en los puertos de la República como también en los recintos

---

<sup>383</sup> República del Perú. Ley 27866 Ley de Trabajo Portuario de 14 de noviembre de 2002. [http://transparencia.mtc.gob.pe/idm\\_docs/normas\\_legales/1\\_0\\_85.pdf](http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_85.pdf)



portuarios del país, que no siendo faenas de carga o descarga de naves y artefactos navales, aparecen como acciones o trabajos que son inseparables de estas funciones, de suerte que sin ellas se alteraría o afectaría la esencia de la actividad portuaria, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval.

Consecuencialmente, el referido dictamen fijó asimismo el alcance, desde el punto de vista laboral, del concepto de trabajador portuario resolviendo que "son trabajadores portuarios los trabajadores que cumplen funciones de carga y/ o descarga de mercancías entre la nave o artefacto naval y los recintos portuarios a los medios de transporte terrestre y viceversa, como asimismo, los que laboran en faenas que aparezcan directa e inseparablemente relacionadas con las anteriores, tales como la movilización que se inicia y termina al interior de los aludidos recintos; la que se efectúa para el acopio o almacenaje de la descarga dentro de ellos y la que tiene lugar desde los recintos portuarios a la nave o artefacto naval".

En relación directa con la materia anterior cabe hacer presente que, en opinión de esta Dirección, labor o faena portuaria es, por regla general, toda aquella que se desarrolle al interior de un recinto portuario incluyendo la de carga y descarga de naves y el movimiento de carga entre un lugar y otro de tal recinto.

Sin embargo, no sería trabajo portuario el desarrollado -aún dentro del recinto portuario- con trabajadores externos al mismo que ingresan a él transitoriamente sólo con el objeto de depositar carga que viene desde fuera o recoger la que saldrá fuera del mismo. Es decir, se trata de trabajadores que realizan labores que no dicen relación con la operación o manejo de equipos ni con una movilización que se inicia y termina dentro del recinto portuario (elementos configurativos de la conceptualización general de trabajador portuario).

Fijado lo anterior, se hace necesario referirse a situaciones específicas de dependientes cuyas labores se efectúan al interior del recinto portuario pero cuyas características particulares han presentado dudas respecto a su calificación como trabajadores portuarios.

Sobre el particular, en primer término, cabe señalar que esta Dirección, entre otros, mediante dictamen N° 1539/90 de 17-05-02, ha sostenido que la sola circunstancia que un trabajador labore al interior de los recintos portuarios no es suficiente para calificar su labor como propia de trabajador portuario, toda vez que, según lo resuelto por dictamen N° 5174/346, de 11-12-2000, para desempeñar tales labores se requiere: a) realizar funciones de carga y descarga de mercancías u otras faenas propias de la actividad portuaria; b) que esta actividad la realicen en los recintos portuarios o a bordo de naves y artefactos navales en los puertos del territorio nacional y c) que cumplan con el curso básico de seguridad en faenas portuarias a que alude el artículo 133 del Código del Trabajo. De esta forma aquellas que no sean de carga o descarga de una nave o artefacto naval o propias de la actividad portuaria pueden ser realizadas por trabajadores que no tengan la calidad de portuarios.

En lo concerniente al requisito signado con la letra c) que antecede, cabe hacer presente que la circunstancia que los trabajadores hayan cumplido con el curso básico de seguridad en faenas portuarias aparece más bien como un requisito habilitante para desempeñar la actividad portuaria y no como un requisito esencial o de existencia del concepto de trabajador portuario, según esta Dirección lo ha manifestado en el ya citado dictamen N° 1539/ 90 y en Oficios N° 1189, de 11.04. 02 y 842 de 21.03, ambos del año 2002.”

De lo anterior se desprende que entre los portuarios no deben incluirse a los empleados de las oficinas o a aquellos que otros trabajadores que aun trabajando en los puertos no presten servicios a las cargas en los buques o en los almacenes aunque es importante no restringir el término trabajador portuario al estibador pues éste último, como señala la Ordenanza Maltesa N° XXI de 1939, es la persona empleada en el manejo de la carga en el proceso de carga y descarga entre la bodega y el buque mientras que el primero es aquella persona empleada en el manejo de la carga entre una nave y otra embarcación, muelle o cualquier lugar en tierra en el proceso de carga y descarga.<sup>384</sup> Es decir todo estibador es un trabajador portuario pero no todo trabajador portuario es un estibador.

---

<sup>384</sup> Van Hooydonk (2013).

La legislación venezolana no define al trabajador portuario; no obstante, el ordenamiento jurídico nacional, acoge el concepto formulado por la Organización Internacional del Trabajo.

En el Convenio 28 de 1929, revisado por el Convenio 32 de 1932, se considera que el término trabajador portuario comprende a cualquier persona empleada en las operaciones portuarias, en tanto que el Convenio 137 de 1973 establece que dicha expresión designa a la persona que la legislación laboral defina como tal.

La Organización Internacional del Trabajo indica que operaciones portuarias significa todo o parte del trabajo efectuado en tierra o a bordo, para la carga o descarga de todo buque dedicado a la navegación marítima o interior, con exclusión de los buques de guerra, en cualquier puerto marítimo o interior o en cualquier muelle, embarcadero o lugar análogo donde se efectúe el trabajo.

En tanto que el Artículo 74 de la Ley General de Puertos de la siguiente manera:

Artículo 74. Las operaciones portuarias comprenden los servicios de atraque, amarre, desamarre, carga, descarga, transferencia, estiba, llenado, consolidación y vaciado de contenedores, la movilización de la carga, la recepción y entrega de mercancías; el pesaje de la carga, el almacenamiento; el suministro de equipos de manipulación de mercancía móviles; el suministro de agua, combustible, víveres y afines a los buques; la seguridad industrial, las reparaciones menores de los buques y equipos, inspecciones y verificación de carga y, en general, otros servicios de naturaleza semejante.

Por tanto, y a falta de una definición legal expresa debe considerarse trabajador portuario, en seguimiento a lo indicado por la O.I.T, a aquella persona natural que, bajo relación de subordinación al empleador portuario, trabaje en las operaciones portuarias o sea en unos de los servicios especificados en el Artículo 74 de la LGP.

Es importante acotar que según la definición anterior, los estibadores, en tanto ejecutores de las labores portuarias ordi-

narias, tales como la estiba y desestiba, transferencia y movilización de carga y vaciado de contenedores, no son los únicos trabajadores portuarios pues en esta categoría deben incluirse también aquellos laborantes que realizan el pesaje de la carga, su almacenamiento; el suministro de equipos de manipulación de mercancía móviles; el suministro de agua, combustible, víveres y afines a los buques; la seguridad industrial, las reparaciones menores de los buques y equipos, inspecciones y verificación de carga y, en general, otros servicios de naturaleza semejante.

Es conveniente indicar que la Organización Marítima Internacional ha producido una serie instrumentos, no destinados a regular el trabajo portuario, pero que tienden al mejorar las condiciones de seguridad de los buques y prevenir la contaminación marina, que tienen en las labores portuarias, a saber:

1. La Convención internacional sobre la seguridad de los contenedores, 1972;
2. La Convención marítimo internacional de mercancías peligrosas, 1965;
3. El Código de prácticas para la seguridad de las operaciones de carga y descarga de los buques graneleros (Código Blu); y
4. La Recomendación sobre el transporte seguro de cargas peligrosas y actividades relacionadas en las áreas portuarias (2006).

## **V. NO REGULACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PORTUARIA**

La Ley General de Puertos no contiene disposiciones que regulen las relaciones laborales que se presentan con ocasión a las operaciones portuarias y solamente, de manera indirecta aborda el tema, en los aspectos referidos a formación de recursos humanos, en el numeral 15, del Artículo 24 de la Ley General de Puertos que establece que es función de la Autoridad Acuática la de Promover la formación y capacita-

ción del personal portuario con el propósito de que las administraciones portuarias y las empresas de servicios portuarios cuenten con el personal calificado para la prestación eficiente de sus servicios.

## VI. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PORTUARIO

La actividad portuaria ha sido esencialmente manual y muy demandante desde el punto de vista físico pero que no ha exigido a quienes lo prestan una formación o calificación especial y el ascenso a labores de dirección en las maniobras ha sido fundamentalmente consecuencia de la experiencia.

Por otra parte, la eventualidad ha caracterizado el trabajo portuario. Se contrata al trabajador portuario si y solo si hay buques en los cuales cargar o descargar mercancías y durante el tiempo que duren tales actividades y como no se requiere una formación especial para realizar estas labores a éste no se le emplea de manera permanente.

Atendiendo a la tipicidad del trabajo portuario eventual, la legislación chilena ha regulado el trabajo portuario eventual:

Artículo 217: El contrato de los trabajadores portuarios eventuales es el que celebra el trabajador portuario con un empleador, en virtud del cual aquél conviene en ejecutar una o más labores específicas y transitorias de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, a bordo de las naves, artefactos navales y recintos portuarios y cuya duración no es superior a veinte días.<sup>385</sup>

En Venezuela el trabajo eventual de los trabajadores portuarios está regido por el derecho laboral ordinario.

---

<sup>385</sup> Esta norma la transcribimos de: Rivas Guzmán, Ramón. *El Nuevo Régimen Laboral*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1982.

## VII. TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO PORTUARIO

Ahora bien, el perfil del trabajador portuario ha cambiado y, sin duda, cambiará aún más con la aparición de nuevas tecnologías pues las relaciones laborales en los puertos han sido afectadas hondamente por las transformaciones tecnológicas que se han producido en las últimas décadas tanto en los procesos de carga y descarga de mercancías como el de la manipulación de las mismas. En tal sentido Angaramo, citada por Barone reflexiona:

El ambiente de trabajo se ha transformado velozmente, inundando de tecnología al sector. Los barcos se han especializado en función del producto que trasladan, mientras que el contenedor en sí mismo representa una revolución en lo que se refiere a manipulación, al unificar las mercancías en unidades mayores de peso y volumen. Esta evolución exigió la transformación de los puertos, que debieron adecuar su espacio e incorporar tecnología, expresada en nuevas grúas, grandes elevadores y transtainers. El imponente cambio en la infraestructura tiene su correlato en la modalidad del trabajo. Un oficio tradicionalmente asociado a la fuerza y a la rudeza, en ocasiones convertido en propio estandarte de la hombría, sufre un viraje hacia la configuración de especialistas en tecnología.<sup>386</sup>

## VIII. SOBRE LA NECESIDAD DE REFORMULAR EL TRABAJO EN LOS PUERTOS

Espinal, refiriéndose a la realidad portuaria en República Dominicana, hace algunos planteamientos que *mutatis mutandi* son válidos en Venezuela:

---

<sup>386</sup> Angaramo, Cecilia. "Estibador Portuario". *Revista "Terminal"* Edición Aniversario, octubre - noviembre 2007. Citada por Barone, Matías (2008) Régimen de Trabajo Portuario. Relaciones Laborales en los Diversos Ámbitos de Administración y Explotación Portuaria. <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=42625&print=2>

Se requiere una reforma laboral en el sector portuario dominicano y para ello debemos guiarnos por la tendencia regional y mundial. En ese sentido, la CEPAL ha publicado un informe bastante interesante sobre la modernización portuaria, en el cual se trata el tema laboral dentro de la tendencia mundial de introducir empresas privadas en los puertos.

Conforme a este informe de la CEPAL, los gobiernos son instituciones sociopolíticas que no persiguen fines de lucro, no están expuestos al riesgo de la quiebra. Por lo tanto, el papel preponderante en su calidad de propietarios, operadores y administradores de los puertos estatales, ha creado una intrincada red de compromisos sociales y políticos que prácticamente impiden el logro de los objetivos comerciales. En consecuencia, los gobiernos ven el sector privado como un medio para establecer la disciplina comercial tan necesaria; ya que las empresas privadas que han obtenido una concesión de un puerto ya creado o la concesión para la construcción de un puerto, operan en un ambiente comercial competitivo y tienen que responder a las señales del mercado,

Para los gobiernos la competitividad comercial es más difícil porque los trabajadores exigen sueldos y beneficios políticos que no están relacionados con el entorno comercial. En este sentido, en la medida en que los regímenes laborales no se rijan por los mecanismos del mercado impiden su respuesta a ellos, es necesario reformarlos.

Tenemos que preguntarnos si el movimiento laboral portuario dominicano tiene consciencia de que el advenimiento de la economía globalizada y el proceso tecnológico han puesto de manifiesto que las prácticas de trabajo, los acuerdos colectivos y los regímenes laborales obstaculizan el logro de las metas comerciales y sociales.<sup>387</sup>

Por otra parte, y atendiendo a la realidad internacional de los puertos, Burkhalter manifiesta que:

Los gobiernos de la región de la CEPAL han establecido regímenes laborales que respaldan la aspiración de los trabajadores portuarios a un salario estable y un empleo seguro, los aís-

---

<sup>387</sup> Espinal Benzant, Lluzelis. *La legislación dominicana frente a la modernización portuaria*. Amigo del Hogar, Santo Domingo 2010.

lan de las señales del mercado y originan monopolios de manipulación de la carga. Con el advenimiento de una economía globalizada, la introducción de políticas de crecimiento basado en las exportaciones, la adquisición de equipos de manipulación de carga y sistemas de información electrónicos modernos y la participación de intereses privados en la oferta de servicios portuarios, las empresas pueden comparar, adquirir y emplear materias primas, mano de obra e insumos de todo el mundo, lo cual ha transformado el concepto tradicional de competencia: ya no se trata de una pugna entre productos terminados comparables, sino que abarca desde los insumos hasta el producto final. La mano de obra portuaria es sólo uno de los insumos de los procesos de distribución y debe estructurarse comercialmente para permitir la competencia con otros puertos del mundo. El libre juego de los mecanismos del mercado ofrece un parámetro externo para controlar el tamaño de la fuerza laboral, armonizar los deseos de estibadores y empresarios del transporte marítimo e impulsar a cada uno a aumentar gradualmente la productividad, reducir costos, innovar y hacer las inversiones necesarias. En la reforma de los regímenes laborales portuarios se debería eliminar los impedimentos reguladores al libre juego de los mecanismos del mercado; descentralizar y liberalizar el mercado laboral; utilizar leyes antimonopolios aplicables a sindicatos y empresarios del transporte marítimo para evitar el uso indebido de los mecanismos del mercado; eliminar la injerencia directa del gobierno en las operaciones portuarias, las negociaciones colectivas y los arreglos informales de conflictos, y fomentar la equidad social orientada hacia la oportunidad al conceder prestaciones a los trabajadores. Con un régimen laboral portuario de enfoque comercial, los empresarios del transporte marítimo acabarían por admitir que sus objetivos comerciales y las metas sociales de los estibadores están interrelacionados y no pueden alcanzarse en forma independiente.”<sup>388</sup>

---

<sup>388</sup> Burkhalter, Larry (1995). Reforma Laboral y Equidad Social: La Privatización de los Puertos. *Revista CEPAL*, 1995. <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/2/19122/P19122.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xml>



## IX. A MODO DE REFLEXIÓN

La Ley General de Puertos no contiene disposiciones que regulen las relaciones laborales que se presentan con ocasión a las operaciones portuarias y solamente, de manera indirecta aborda el tema, en los aspectos referidos a formación de recursos humanos, en el numeral 15, del Artículo 24 de la Ley General de Puertos que establece que es función de la Autoridad Acuática la de Promover la formación y capacitación del personal portuario con el propósito de que las administraciones portuarias y las empresas de servicios portuarios cuenten con el personal calificado para la prestación eficiente de sus servicios.

Una reforma de la Ley General de Puertos o una nueva Ley Orgánica del Trabajo, adaptada a las realidades económicas y sociales de Venezuela, debe tomar en cuenta las especificidades del trabajo portuario, con el fin de establecer un régimen especial.



## **CAPÍTULO XII**

### **RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LA ACTIVIDAD PESQUERA**

- I. PRELIMINAR
- II. RÉGIMEN APLICABLE A LA PESCA
- III. NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO PESQUERO
- IV. EXCLUSIÓN DE LA PESCA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE
- V. LOS SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL PESQUERA
- VI. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES
- VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO PESQUERO
- VIII. SEGURIDAD MARÍTIMA Y BUQUES PESQUEROS
- IX. PARTICULARIDAD DEL TRABAJO PESQUERO
- X. LA REMUNERACIÓN
- XI. COOPERATIVA
- XII. SEGURIDAD MARÍTIMA Y BUQUES PESQUEROS
- XIII. CONVENIO INTERNACIONAL SOBRE NORMAS DE FORMACIÓN TITULACIÓN Y GUARDIA PARA EL PERSONAL DE LOS BUQUES PESQUEROS, 1995
- XIV. A MODO DE REFLEXIÓN

#### **I. PRELIMINAR**

La pesca es una actividad primaria, tan antigua como la humanidad misma. Ese hecho ha implicado que a través de los tiempos su concepción y regulación haya cambiado.

Durante este largo periodo, los regímenes de apropiación de los peces han cambiado. El mar ha sido considerado desde la antigüedad como una *res communes omnium*, algo perteneciente a todos. Con el tiempo, esta noción cambió y, de hecho, en algunos países llegó a entenderse el recurso pesquero como *res nullius*, hasta llegar a considerar estos bienes como de dominio público.<sup>389</sup>

En el devenir histórico, la comunidad internacional, por una parte, y los estados nacionales por la otra, han profundizado su interés en la actividad pesquera. De manera tal que, por una parte, se han venido limitando los diferentes espacios acuáticos (mar territorial, alta mar, zona económica exclusiva, etc.) y en cada restricción se han ido determinando los deberes y derechos de los estados sobre cada una de estas áreas. Entre otros aspectos, se ha regulado el derecho de los estados a participar en la navegación por los mares, ríos y lagos del planeta y las formas de apropiación de los recursos que existen en los mismos y estos estados a su vez han legislado también sobre la extensión de sus espacios acuáticos y las formas de aprovechamiento de los mismos. La pesca no ha sido la excepción y la misma ha venido a ser regularizada por normas nacionales e internacionales.

La Organización para la Alimentación y Agricultura de las Naciones Unidas (FAO por sus siglas en inglés), expresa que las estadísticas sobre el empleo pesquero son escasas, incompletas y de baja calidad, pero para el año 2004 se estimaba que, había alrededor de 41 millones de pescadores de los cuales más o menos 30 millones trabajaban a tiempo completo.

Según esta misma institución, la pesca es probablemente la ocupación más peligrosa en el mundo. La OIT estima que anualmente en la actividad pesquera se producen a nivel mundial 24.000 muertes.<sup>390</sup>

---

<sup>389</sup> Esain, José Alberto. *Pesca Marítima y Derecho Ambiental*. Abeledo Perrot, Buenos Aires 2012.

<sup>390</sup> Food and Agriculture Organization (2007) Report of the Food and Agriculture Organization and requested by United Nations General

En este contexto, los estados nacionales han venido interviniendo de varias maneras en la pesca marítima.

Barrio García expone que:

En relación a la pesca marítima han sido diferentes las causas motivadoras de esa intervención pública y que han conformado un cuerpo normativo complejo, minucioso y detallista, limitador de una inicial libertad de pescar en el mar. Causas legitimadoras de una intensa actuación pública, cuyo estudio, además de por interés propio, tiene relevancia también a la hora de examinar los concretos tipos autorizatorios de cada actividad pesquera a fin de determinar su significado, origen y finalidad.<sup>391</sup>

Entre los títulos que prestaron cobertura a la intervención administrativa en el sector pesquero están las pertenecientes al orden social y que incidieron en los aspectos laborales y de la seguridad social de los integrantes del sector, que han humanizado las condiciones en las que se desarrolla la faena pesquera.<sup>392</sup>

## II. RÉGIMEN APLICABLE A LA PESCA

A nivel doméstico, esta actividad está regulada por normas administrativas de naturaleza ambiental y de fomento económico, de navegación y las propiamente dedicadas a la actividad pesquera.<sup>393</sup>

---

Assembly Resolution 61/222 on Oceans and the Law of the Sea. [http://www.un.org/depts/los/consultative\\_process/mar\\_sec\\_submissions/fao.pdf](http://www.un.org/depts/los/consultative_process/mar_sec_submissions/fao.pdf)

<sup>391</sup> Barrio García, Gonzalo. *Régimen Jurídico de la Pesca Marítima*. Marcial Pons, Madrid/Barcelona 1998.

<sup>392</sup> *Ibidem*.

<sup>393</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. "Análisis Constitucional de la Ley de Pesca y Acuicultura". En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo Derecho Marítimo Venezolano*, Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Caracas 2004.

Nuestro régimen pesquero se estructura en torno a la Ley de Pesca y Acuicultura<sup>394</sup>, que funge como columna vertebral, pero a esta actividad se aplican también disposiciones generales, concebidas para la navegación y el ambiente, contenidas entre otros instrumentos en la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, Ley General de Marina y Actividades Conexas, Ley General de Puertos, Ley Orgánica del Ambiente y Ley Penal del Ambiente.

Pero ninguno de los dispositivos que se acaban de señalar abordan o disciplinan las relaciones laborales que surgen como consecuencia del trabajo pesquero.

En el orden internacional, la pesca es regulada por una serie de mecanismos bilaterales y multilaterales que determinan los espacios, condiciones y temporadas en los cuales puede ejercerse la pesca, las normas de seguridad marítima de los buques pesqueros, los sistemas de apropiación de los recursos en aguas internacionales y las formas de participación de buques de terceros países en aguas jurisdiccionales, disposiciones ambientales y, también, fundamentalmente como consecuencia de los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo, una normatividad de naturaleza laboral.

### III. NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO PESQUERO

Ray señala que la tripulación de los buques dedicados a la pesca participa en una tarea productiva que tiene como primera etapa la actividad extractiva realizada desde un buque mediante el empleo de las denominadas artes de pesca.<sup>395</sup> Se evidencia así que los pesqueros no son buques dedicados al comercio marítimo pues los pescadores y la gente de mar son dos categorías diferentes de trabajadores.

---

<sup>394</sup> República Bolivariana de Venezuela. Ley de Pesca y Acuicultura. Gaceta Oficial N° 5.877 extraordinario de 14 de marzo de 2008.

<sup>395</sup> Ray, Juan Domingo. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo II, Perrot, Buenos Aires 1992.

#### IV. EXCLUSIÓN DE LA PESCA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras no incluye a los pescadores en el régimen especial que formuló para la gente de mar. El Artículo 245 dispone que el régimen especial es aplicable a los buques mercantes e igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas o cosas y a los accesorios de navegación.

No le es aplicable este sistema excepcional porque los buques pesqueros no son mercantes, ni transportan personas o cosas. Son unidades de producción.

Tomando en cuenta que las disposiciones contenidas en el régimen especial deben ser de aplicación restrictiva, los pescadores están excluidos del régimen del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre y, por tanto, en los aspectos laborales esta categoría laboral se somete a las disposiciones ordinarias contenidas en la Ley.

#### V. LOS SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL PESQUERA

Los sujetos laborales en las relaciones pesqueras son el propietario o armador y el pescador.

La Academia define al pescador como la persona que pesca por oficio o afición.<sup>396</sup> Es decir, quien realiza la actividad de pescar o sea sacar del agua peces u otras especies acuáticas.

El artículo 2 del Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores, 1959 (núm. 114), que si entró en vigor, aun cuando no ha sido ratificado por Venezuela, considera pescador a toda persona empleada o contratada a bordo de cualquier barco de pesca, en cualquier calidad, que figuren en

<sup>396</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. 2º Vigésima segunda edición, Espasa, Barcelona 2001.

el rol de la tripulación, con excepción de los prácticos, los alumnos de buques escuela, los aprendices sujetos a un contrato especial de aprendizaje, los tripulantes de la flota de guerra y demás personas al servicio permanente del Estado.

En torno al Armador, es conveniente precisar que la figura está constituida en torno al ejercicio comercial, acorde con lo que aporta el Artículo 37 de la Ley de Comercio Marítimo, la cual incluye, sin duda, a los empresarios del transporte marítimo más no se identifica con los armadores pesqueros.

Empero, está claro que, en el caso de la pesca comercial, el armador de buques pesquero, al igual que el armador de los buques mercantes es el patrono.<sup>397</sup> Así, que, al respecto, valen las consideraciones realizadas en el capítulo respectivo de este libro.

## VI. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES

La delimitación de la actividad pesquera ha sido objeto de estudio anterior en este libro y, también, de tratamiento judicial. En la sentencia Francisco Rivero vs. Inversiones Berlioli la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia realizó el siguiente razonamiento:

La presente causa surge con ocasión de la relación laboral existente entre un trabajador miembro de la tripulación de una embarcación dedicada a la pesca de especies marinas, y una empresa cuyo objeto principal es la explotación de dicha actividad, que si bien es considerado como un trabajador amparado por el Régimen Especial del Trabajo en la Navegación Marítima, nos encontramos que la labor realizada por éste posee unas características peculiares que escapan del esquema

---

<sup>397</sup> Garrigues, al analizar el concepto de naviero expuso: “Pero naviero, dentro del amplio concepto que, de acuerdo a la extensión del Derecho marítimo más allá comercio marítimo en sentido estricto, abarca toda empresa de armamento o de navegación de un buque, sea cual fuere la índole de su explotación (transporte, pesca, viajes científicos o de recreo, remolques. Ver: Garrigues, Joaquín. *Curso de Derecho Mercantil*. Imprenta Aguirre, Madrid 1983.



clásico establecido en la Ley, toda vez que además de efectuar trabajos de pesca, también debía realizar labores de “marino” destinadas, entre otras, al mantenimiento de la embarcación, reparación de dique, descargas y avituallamiento.”<sup>398</sup>

Apartándose del criterio del Tribunal Supremo de Justicia el Juzgado Segundo de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre en fecha 05 de agosto de 2008, al considerar si un trabajador de la pesca en el mar puede ser considerado como un trabajador en la navegación marítima, fluvial y lacustre en el sentido estricto establecido en el Título V, Capítulo VII, Sección Segunda de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, artículos del 333 al 357 consideró:

Considera la juzgadora que... “el supuesto de hecho del artículo 333 de la Ley Orgánica del Trabajo cuando trata del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre se está refiriendo al servicio personal prestado por una tripulación con ocasión a las actividades de comercio y transporte, de carga y personas, desarrolladas por el propietario, armador o fletador de un buque mercante...”<sup>399</sup>

La intervención del Estado impacta significativamente la labor del pescador. En el contexto del Derecho español, Sánchez Lamelas, manifiesta que la profesión de pescador no es libre, sino que se encuentra sometida a regulación jurídica, ya que:

Así, aunque cualquier persona tiene el derecho a elegir la profesión de pescador sin que existan limitaciones vinculadas al lugar de nacimiento, al sexo, o a la filiación, no hay libertad para dedicarse a la pesca marítima.

---

<sup>398</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° AA60-S-2006-000915 de 16 de octubre de 2005 (Francisco Rivero vs. Inversiones Berlioli). Esta Sentencia fue tratada previamente en este libro.

<sup>399</sup> Sentencia del Tribunal Segundo de Juicio del Trabajo de Cumaná, Estado Sucre de 05 de agosto de 2008. Asunto: RP31-L-2008-0000 de (Victor Ortiz vs. C. A NATO y otros). Esta Sentencia fue tratada previamente en este libro.

Deben cumplirse las condiciones de acceso a la profesión que en cada caso se especifican por la normativa correspondiente.<sup>400</sup>

## VII. PARTICULARIDAD DEL TRABAJO PESQUERO

El trabajo a bordo de buques mercantes comparte algunas características del prestado a bordo de buques pesqueros, tales como el aislamiento y los riesgos generales que conlleva la navegación y que son comunes a todos los buques, pero se diferencia de éste en varios aspectos.

Romero reseña que:

En efecto, los peligros inherentes a la pesca comercial, las piscifactorias y la transformación del pescado se cobran cerca de 24.000 vidas cada año, lo que convierte a la industria pesquera en más peligrosa que los trabajos de lucha contra el fuego o el quehacer policial.<sup>401</sup>

En tanto que Carril explica que:

Pero de este conjunto de trabajos marítimo-pesqueros interesa detenerse tan sólo en aquél que se lleva a cabo a bordo de las embarcaciones de pesca, precisamente por tratarse de una actividad económica muy específica cuyas singularidades relativas básicamente al peligro y a lo penoso de este tipo de trabajo, a la presencia de los buques como auténticos centros de trabajo, a su dispersión y, en fin, a la existencia de ciertas condiciones de trabajo tales como el salario denominado “a la parte”, ausentes en otros sectores productivos – han dificultado desde siempre la aplicación a este trabajo específico de las normas laborales y de Seguridad Social comunes.<sup>402</sup>

---

<sup>400</sup> Sánchez Lamelas, Ana. *La Ordenación Jurídica de la Pesca marítima*. Navarra 2000, Editorial Aranzadi.

<sup>401</sup> Romero (2008).

<sup>402</sup> Carril Vázquez, Xosé Manuel. “Algunas de las especificidades más problemáticas del trabajo en el mar realizado a bordo de embarcaciones pesqueras”. *Revista Gallega de Economía*, Vol. 1, 2006.

La pesca es una tarea más riesgosa que el transporte por agua pues, aun cuando ambas comparten como punto común al buque, se diferencian básicamente en dos aspectos: a. La gestión pesquera conlleva una cantidad de peligros adicionales para los pescadores, verbigracia, la colocación de cercos mediante pangas, y, b. El desconocimiento a priori del resultado de la aventura pesquera.

## VIII. LA REMUNERACIÓN

Otro aspecto que diferencia a nivel internacional el trabajo a bordo de buques de transporte del realizado en los pesqueros corresponde a la forma en el cual el trabajo de los laborantes es remunerado.

Ray dice que desde antiguo se viene utilizando la remuneración conocida como a la parte o de participación en el producto de acuerdo a un porcentaje o proporción del producto capturado.<sup>403</sup>

Romero comprende que:

La retribución del pescador, frecuentemente y desde antiguo, está representada por una participación en el producto de la pesca, conocida como "a la parte" no sea de participación en el producto conforme a un porcentaje del producto capturado, sin perjuicio del pago de sobreasignaciones y a veces de un sueldo básico mensual.<sup>404</sup>

En nuestro país este sistema no está regulado, pero, tomando en cuenta que las ganancias de las compañías son aleatorias y los riesgos en cada campaña muy grandes, para todos los que participan en la actividad pesquera, es común que los armadores y los trabajadores realicen contratos de cuentas en participación, con el fin de posibilitar que se pueda concretar la actividad.

---

<sup>403</sup> Ray (1992), T II.

<sup>404</sup> Romero (2008).

Reproduzco aquí, por considerarla apropiada, la siguiente reflexión de Romero:

La retribución “a la parte” es una mera modalidad remuneratoria, que no le quita al pescador su carácter de prestador de tareas para otro, su dependencia del patrón, es una clara manifestación del objeto del contrato de ajuste.”<sup>405</sup>

A futuro, y con el fin de estimular la pesca y hacer más justa y transparente la relación jurídica entre el armador y el pescador es tanto conveniente como necesario admitir los contratos a la parte.

## IX. COOPERATIVAS

Es importante señalar que en el sector pesquero laboran una gran cantidad de personas que no están sometidas a la legislación laboral. Ya porque trabajan a bordo de barcos de propiedad familiar o porque lo hacen en conjunto con amigos, vecinos o allegados.

Entre los mecanismos adelantados tanto por el Instituto Socialista de Pesca y Acuicultura y algunos fondos de fomento de la actividad están el de la promoción de cooperativas y otras formas asociativas similares.

En este orden de ideas, se han establecido ciertas políticas de estímulo a través del Fondo de Desarrollo Agropecuario, Pesquero, Forestal y Afines (FONDFAFA), sustituido por el Fondo de Desarrollo Agrario Socialista (FONDAS), sin embargo, a la vista del declive del sector pesquero venezolano, es evidente que estas políticas no han sido exitosas.

Esfuerzos similares han sido adelantados en diferentes países y épocas. En 1980 Luis del Val y Velilla realizó un análisis sobre los problemas que planteaban en España las cooperativas del mar, que *mutatis mutandi*, es apropiado a la hora de analizar el caso venezolano. Este autor planteaba lo siguiente:

---

<sup>405</sup> *Ibidem.*

Los problemas que tienen planteados las Cooperativas del Mar tienen su raíz en las causas siguientes:

1º) Por un lado, que las cooperativas nacieron por una parte para solucionar los problemas sociales y económicos de la flota, y por la otra, fomentadas con toda buena fe, pero sin conocer el grado de formación de sus socios.

Los socios llegaron a las cooperativas pensando que en ella se les iba a solucionar todos sus problemas. La poca formación cooperativista y, sobre todo, el desconocimiento total de sus deberes, que tenían estos pescadores, convertidos de la noche a la mañana en socios de unas cooperativas con unos pasivos iniciales, no solo los contraídos con los organismos nacionales<sup>406</sup> CSP, TPNT, etc., si no con los particulares de una importancia determinante en el funcionamiento posterior.

2º) Que muchas de las cooperativas nacieron sin que, previamente, se estudiara a fondo su viabilidad económica, no se hicieron estudios socioeconómicos ni de rentabilidad individual, ni de sector y, por tanto, nacieron única y casi exclusivamente bajo un prisma social.

3º) La especial configuración del sector pesquero, en el que el puesto de trabajo es especialmente costoso, la rotación del capital es lenta, las aportaciones de los socios son escasas y los ingresos no son panificables dada la variación que sufren los precios a causa de la enorme atomización de la oferta y la gran concentración de la demanda en manos de unos pocos asentadores....

De la misma manera en Venezuela la Administración impone condiciones para permitir el ejercicio de su profesión a los pescadores:

Artículo 40. Para realizar actividades de pesca, acuicultura o conexas, toda persona natural o jurídica deberá obtener previamente la autorización correspondiente emitida por el Instituto Socialista de la Pesca y Acuicultura, sin perjuicio de otras autorizaciones que deba obtener por parte de las autoridades competentes, de conformidad con la legislación vigente. Las autorizaciones son personales e intransferibles.

---

<sup>406</sup> Del Val y Velilla, Luis. "Las Cooperativas del Mar". En *VII Jornadas de Derecho marítimo*. Universidad de la Rabida, Huelva 1982.

Artículo 44. Por la expedición de los documentos que se indican a continuación, el Instituto Socialista de la Pesca y Acuicultura de conformidad con lo previsto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, percibirá las siguientes tasas:

8. Por la expedición de permisos a personas naturales que exploten la pesca comercial artesanal, una unidad tributaria (1 U.T.).

12. Por la expedición de permisos a los capitanes y capitanas de buques pesqueros cerqueros, hasta seiscientas unidades de arqueo bruto (600 AB), cañeros y palangreros, excepto pargomero, cuatro unidades tributarias (4 U.T.).

13. Por la expedición de permisos a los y las tripulantes de buques pesqueros cerqueros, hasta seiscientas unidades de arqueo bruto (600 AB), cañeros y palangreros, excepto pargomero, una unidad tributaria (1 U.T.).

14. Por la expedición de permisos a los capitanes y capitanas de buques pesqueros cerqueros, mayor de seiscientas unidades de arqueo bruto (600 AB), cuatro unidades tributarias (4 U.T.).

15. Por la expedición de permisos a los y las tripulantes de buques pesqueros cerqueros, mayor de seiscientas unidades de arqueo bruto (600 AB), una unidad tributaria (1 U.T.).”

Luego, en nuestro país, los pescadores tienen que pagarle al Estado para poder trabajar.

## **X. SEGURIDAD MARÍTIMA Y BUQUES PESQUEROS**

El ordenamiento jurídico venezolano exige que, tomando en cuenta sus particularidades, los buques pesqueros cumplan con los criterios de construcción y navegabilidad en similares condiciones a los buques mercantes.

Hay que señalar que Venezuela fue uno de los pocos países que ratificó el Convenio de Torremolinos sobre seguridad marítima de los buques pesqueros.

Igualmente, las compañías que tengan buques que se dediquen a la actividad pesquera deberán inscribirse en el Registro de Compañías Navieras que existe en el Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos.

A su vez, el artículo 36 de la Ley de pesca y acuicultura dispone:

Artículo 36. Los propietarios, propietarias, armadores o armadoras de buques pesqueros mayores de diez unidades de arqueo bruto (10 A.B.) deberán instalar artefactos, equipos o dispositivos de posicionamiento, así como aquellos necesarios para garantizar la seguridad de los y las tripulantes y la pesca responsable, de conformidad con los reglamentos y normas técnicas de ordenamiento del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley.

## **XI. CONVENIO INTERNACIONAL SOBRE NORMAS DE FORMACIÓN TITULACIÓN Y GUARDIA PARA EL PERSONAL DE LOS BUQUES PESQUEROS, 1995<sup>407</sup>**

El 7 de julio de 1995 fue aprobado en la Organización Marítima Internacional el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para el Personal de los Buques Pesqueros, 1995. Este instrumento no ha entrado en vigor.

Como ya se ha señalado previamente, las características del sector pesquero han llevado a la Organización Marítima

---

<sup>407</sup> El STCW/95 no ha sido ratificado por Venezuela ni ha entrado en vigor internacionalmente y aunque el Convenio de Torremolinos si fue adoptado por nuestro país, aún no ha entrado en vigencia porque no ha recibido el número de ratificaciones mínimo para que ello suceda. Con relación al STWF/95 hay que observar que aun cuando este instrumento no ha sido admitido en Venezuela, la Red Operativa de Cooperación Regional entre Autoridades Marítimas (ROCRAM) acordó en el Plan de Acción de Formación Marítima y Pesquera recomendar la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para el Personal de los buques pesqueros (STCW-F), aun antes de su entrada en vigor. <http://www.rocram.mar.mil.br/formacion.htm>

Internacional a no regular esta actividad en conjunto con la mercante. Igualmente, si bien inicialmente se pensó en regular a los tripulantes de los buques pesqueros en el contexto del Convenio Internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978, un análisis más detallado determinó que era una misión harto complicada y, en vez de ello, se concluyó con la adopción de un instrumento destinado únicamente a regular lo relativo a la formación, titulación y guardia en los buques pesqueros.

Esta convención es un intento de la comunidad internacional para dar carácter obligatorio a las normas relacionadas a la seguridad a bordo de los buques pesqueros y, en especial, determinar responsabilidades.

Aun cuando este convenio no ha sido ratificado por Venezuela, es importante conocer sus aspectos fundamentales.

El STCWF-95 se aplicará al personal que preste servicios a bordo de un buque pesquero de navegación marítima abanderado en alguno de los estados partes.

Los títulos del personal de los buques pesqueros se expedirán de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Anexo del Convenio. En tal sentido, la Regla 3 de dicho anexo dispone:

#### Certificados y refrendos

“1. Sólo se expedirán títulos al personal de buques pesqueros si reúne los requisitos necesarios en cuanto a periodos de embarco, edad, aptitud física, formación, competencia y exámenes de conformidad con las presentes reglas.

2. Todo título expedido por una Parte en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 1 será refrendado por dicha Parte acreditando la expedición del título con arreglo al modelo que figura en el apéndice 1 o en el apéndice 2.

3. Los títulos y el refrendo estarán redactados en el idioma o idiomas oficiales del país que los expida. Si el idioma empleado no es el inglés, se adjuntará una traducción a dicho idioma.

4. En lo que respecta a los radioperadores, las Partes podrán:



1. Incluir los conocimientos adicionales que prescribe la regla II/6 en las pruebas de examen para la expedición de un título conforme al Reglamento de Radiocomunicaciones; o
  2. Expedir una certificación por separado en la que se haga constar que el titular posee los conocimientos adicionales que prescribe la regla II/6.
5. La Administración que haya reconocido el título expedido por otra Parte o bajo su autoridad de conformidad con lo dispuesto en la regla 7, extenderá un refrendo dando fe del reconocimiento del título con arreglo al modelo del apéndice 3.
6. El refrendo expirará tan pronto como expire el título refrendado o la Parte que lo expidió lo retire, suspenda o anule, y en cualquier caso a los cinco años de haber sido expedido.
7. Todo título idóneo que se expida de conformidad con el Convenio de Formación, 1978, y que faculte al titular para prestar servicios como jefe de máquinas, oficial de máquinas o radioperador, será reconocido a los efectos del párrafo 1 para los buques pesqueros.
8. A reserva de las variantes que se permiten en los apéndices 1, 2 y 3, las Administraciones podrán utilizar un modelo distinto del que figura en dichos apéndices, siempre y cuando se facilite la información requerida.”

## **XII. EL CONVENIO INTERNACIONAL DE TORREMOLINOS PARA LA SEGURIDAD DE BUQUES PESQUEROS<sup>408</sup>**

La seguridad de los buques pesqueros siempre ha sido un tema de interés para la OMI. Atendiendo a las diferencias existentes en la utilización de este tipo de unidades y las naves mercantes, se ha considerado que son dos categorías distintas y, como consecuencia, se les ha regulado independientemente una de la otra.

---

<sup>408</sup> República de Venezuela (1988) Ley aprobatoria del Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros. Gaceta Oficial extraordinario N° 3952 de 19 de enero de 1987.

El 2 de abril de 1977 fue aprobado en el seno de la Organización Marítima Internacional el Convenio Internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros. En el año 1987 la República de Venezuela lo ratificó. Sin embargo, este instrumento jamás entrará en vigencia pues no consiguió las ratificaciones necesarias y porque posteriormente fue sustituido por el Protocolo de 1993, que entrará en vigor una vez que haya sido ratificado por 15 estados que tengan como mínimo 14.000 buques pesqueros de eslora igual o superior a 24 metros de eslora, lo que equivale, aproximadamente al 50% de la actual flota pesquera mundial. Este instrumento actualiza y sustituye el convenio original.<sup>409</sup>

Un aspecto importante que hay que resaltar en este convenio es el mandato para que las partes normas de carácter nacional que permitan desarrollar los principios contenidos en el mismo. Así, el artículo 7 dispone que:

1. Cada Parte habilitará mecanismos y procedimientos para la investigación imparcial de los casos notificados de incompetencia, acciones u omisiones que puedan constituir una amenaza directa para la seguridad de la vida humana, o los bienes en el mar, o para el medio marino, por parte de personal con títulos o refrendos expedidos por dicha Parte en lo que respecta al desempeño de las funciones vinculadas a dichos títulos, con objeto de retirar, suspender o anular por tal razón dichos títulos e impedir el fraude.

2. Cada Parte deberá prever sanciones penales o disciplinarias para los casos de infracción de aquellas disposiciones de su legislación nacional que hagan efectivo lo estipulado en el presente Convenio, respecto de los buques que enarboleden su pabellón y del personal de buques pesqueros a la que dicha Parte hubiese concedido la titulación.

3. En particular, esas sanciones penales o disciplinarias se establecerán y ejecutarán en los casos en que:

---

<sup>409</sup> Sánchez Froilán, María del Cielo. "Análisis de los convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI)". Universidad Marítima del Caribe, Catia La Mar 2009.

1. Un propietario, el agente de éste o el patrón hayan contratado a una persona que no posea el título exigido por el presente Convenio;
  2. Un patrón haya permitido que una determinada función o servicio, que en virtud de las presentes reglas deba realizar una persona titulada, la haya llevado a cabo alguien sin la debida titulación o la correspondiente dispensa; o
  3. Una persona haya obtenido, con fraude o documentación falsa, un contrato para ejercer alguna de las funciones o desempeñar una determinada tarea para las cuales se prescribe la oportuna titulación o la correspondiente dispensa.
4. La Parte bajo cuya jurisdicción se encuentre un propietario o agente del propietario o cualquier persona de la que se sospeche con motivos fundados que ha sido responsable o que tiene conocimiento de una presunta inobservancia del Convenio, especificada en el párrafo 3, cooperará en todo lo posible con la Parte que le comunique su propósito de iniciar procedimientos con arreglo a su jurisdicción.”

Asimismo, en el texto se prevén los mecanismos para inspeccionar el cumplimiento del Convenio por parte de los estados partes y asegurar que a los buques que tengan derecho a enarbolar el pabellón de un Estado que no sea Parte no se les dé un trato más favorable que el dispensado a los buques con derecho a enarbolar el pabellón de una Parte.

El Artículo 8 *ejusdem* determina que todos los sujetos que participan en la pesca comercial y, por tanto, sometidos a las disposiciones del Convenio, tienen las siguientes responsabilidades:

En materia de responsabilidades, el propietario del buque pesquero tiene que asegurar que el capitán o patrón disponga de los recursos y los medios necesarios para dar cumplimiento a las obligaciones derivadas del presente Convenio. Es decir, tiene la responsabilidad de garantizar la navegabilidad absoluta y relativa del buque pesquero al iniciar la aventura pesquera y, por tanto, la aptitud física y la actualización documental del mismo.

El capitán o patrón es responsable de la seguridad de los pescadores embarcados y de la seguridad operacional del buque, lo que incluye, pero no se limita a:

- (a) ejercer una supervisión que permita garantizar, en la medida de lo posible, que los pescadores desarrollen sus labores en condiciones óptimas de seguridad y salud;
- (b) dirigir a los pescadores en un clima de respeto de la seguridad y la salud, lo que comprende la prevención de la fatiga;
- (c) posibilitar una formación de sensibilización a bordo sobre la seguridad y la salud en el trabajo, y
- (d) asegurar el cumplimiento de las normas en materia de seguridad de la navegación y guardia y de las buenas prácticas maríneas conexas.

En reafirmación de la figura del capitán o patrón, este mismo artículo ordena al propietario del buque pesquero, de manera taxativa, a no impedir que el capitán o patrón tome las decisiones que, con arreglo al criterio profesional de este último, sean necesarias para la seguridad del buque, así como para su navegación y explotación en condiciones de seguridad, o para la seguridad de los pescadores a bordo.

Los pescadores, por su parte, deberán acatar las órdenes lícitas del capitán o patrón, así como a las medidas aplicables en materia de seguridad y salud.

### **El Convenio N° 188 sobre el trabajo en la pesca 2007.**

Dada la naturaleza del sector pesquero, Sánchez Froilan cogita que resulta sumamente difícil elaborar reglas para otros sectores de la industria del transporte marítimo que sean aplicables sin modificaciones a los buques pesqueros.<sup>410</sup> Los pescadores y los buques pesqueros están excluidos por casi todas las legislaciones laborales existentes.

---

<sup>410</sup> Sánchez Froilán, María del Cielo. "Análisis de los convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI)". Universidad Marítima del Caribe, Catia La Mar 2009.

Con relación a los aspectos relacionados con el trabajo pesquero a nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha venido creando un *corpus iuris* que, como se señaló arriba, encuentra su epitome en el Convenio N° 188, que recogió todos los instrumentos que había desarrollado esta institución con la excepción del Convenio 125 sobre los certificados de competencia de los pescadores todos los otros.<sup>411</sup>

Este instrumento fue elaborado con el propósito de regular las condiciones laborales a bordo de los buques pesqueros comerciales.<sup>412</sup> Sin embargo, el mismo sólo entrará en vigor cuando sea ratificado por diez de los ciento ochenta estados miembros de la institución y que incluyan, al menos ocho países costeros.

La finalidad de esta normativa es la de garantizar condiciones mínimas de trabajo decente para los pescadores a bordo de buques pesqueros, en relación con las condiciones mínimas para trabajar a bordo, las condiciones de servicio, el alojamiento y la alimentación, la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la atención médica y la seguridad social.<sup>413</sup> Y, según afirma la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, es la primera vez en la historia de la O.I.T que un ins-

---

<sup>411</sup> Los instrumentos producidos por la Organización Internacional del Trabajo en materia pesquera son los siguientes: Convenio N° 112 sobre Edad Mínima (Pescadores) de 1959; Convenio N° 113 sobre Exámenes Médicos (Pescadores) de 1959; Convenio N° 114 sobre el Contrato de Enrolamiento (Pescadores) de 1959; Convenio N° 125 sobre los Certificados de Competencia (Pescadores) de 1966; Convenio N° 126 sobre el Alojamiento de la Tripulación (Pesca) de 1966. Recomendaciones: Recomendación N° 7 sobre horas de trabajo (Pesca) de 1920; Recomendación N° 126 sobre la Formación Profesional (Pescadores) de 1966.

<sup>412</sup> Organización Internacional del Trabajo (2007) Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007. (Núm 188). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C188](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188).

<sup>413</sup> Foro de diálogo mundial para la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) [http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS\\_204808/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_204808/lang-es/index.htm)

trumento integral relacionado a las condiciones laborales de los pescadores ha sido aprobada en una convención.<sup>414</sup>

El Convenio sobre el trabajo en la pesca N° 188 reviso los siguientes instrumentos:

- a. Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7);
- b. Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112);
- c. Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113);
- d. Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114);
- e. Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125);
- f. Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126);
- g. Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126).

Pero no se revisaron ni el Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125), ni la Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126).

El Artículo 1, literal “b”, del Convenio N° 188 especifica que el propietario de buque pesquero es el propietario de un buque de pesca o 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, haya aceptado cumplir con todos los

---

<sup>414</sup> International Transport Workers Federation (s/f) The ILO Work in Fishing Convention 2007. A guide for unions. <http://www.uilapesca.eu/public/eventi/20121201/imm/pdf/29%20ITF%20Guideline%20on%20ILO%20C%20188%202012.pdf>

deberes y las responsabilidades que incumben a los propietarios de buques pesqueros en virtud del instrumento sub análisis, independientemente de que otra organización o persona desempeñe algunos de los deberes o responsabilidades en nombre del propietario del buque pesquero.

A su vez el literal “g” del artículo 1 *ibídem* entiende que los términos «buque pesquero» o «buque» designan toda nave o embarcación, cualesquiera sean su clase o su régimen de propiedad, que se utilice o esté destinada a ser utilizada en la pesca comercial mientras que el artículo 1 del Convenio 114 establece que la expresión barco de pesca comprende todas las embarcaciones, buques y barcos matriculados o provistos de documentos de a bordo, cualquiera que sea su clase, de propiedad pública o privada, que se dediquen a la pesca marítima en agua salada.

Es relevante señalar que el artículo 1, literal “e” del Convenio núm. 188 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo en la pesca, 2007, adoptado en la nonagésimo sexta reunión del CIT el 14 de junio de 2007, que revisa los siguientes convenios internacionales adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo que se refieren de forma específica al sector pesquero, a saber, el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113), el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114), y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126), a fin de actualizarlos y de abarcar a un mayor número de pescadores del mundo entero, y en especial a los que trabajan en las embarcaciones de menor tamaño; aun cuando todavía no ha entrado en vigor pero que tiene una gran importancia para el sector, denomina pescador a toda persona empleada o contratada, cualquiera que sea su cargo, o que ejerza una actividad profesional a bordo de un buque pesquero, incluidas las personas que trabajen a bordo y cuya remuneración se base en el reparto de las capturas “a la parte”; excluyéndose de esta denominación a los prácticos, el personal naval, otras personas al servicio permanente de un gobierno, el personal de tierra que realice trabajos a bordo de un buque pesquero y los observadores pesqueros.

Al referirse a las condiciones de trabajo de los pescadores en el Documento Temático para el debate en el Foro de diálogo mundial para la promoción del Convenio sobre el trabajo en la pesca 2007 (núm. 188) (15 a 17 de mayo de 2013 se señala:

“Por regla general, las condiciones de trabajo en el sector de la pesca comercial son difíciles, independientemente del tipo de actividad que se lleve a cabo. La pesca supone la realización, durante largas horas, de tareas extenuantes en el mar, que con frecuencia se convierte en un medio hostil. Los pescadores pueden tener que utilizar equipos peligrosos, simples o complejos, para capturar, clasificar y almacenar la pesca. En muchos países, las tasas de lesiones y fallecimientos en este sector son muy superiores a la media nacional de los demás sectores. Incluso la navegación hasta llegar a los caladeros de pesca puede ser peligrosa. En caso de accidente o de enfermedad en el mar, los pescadores están lejos de los centros médicos profesionales y deben encomendarse a las personas que están a bordo del buque para recibir los cuidados necesarios; los servicios de evacuación médica varían considerablemente de unos países y regiones a otros. Los buques pesqueros pueden permanecer en el mar durante largos períodos, faenando en caladeros alejados de la costa y, en esos casos, la calidad del alojamiento y de la alimentación que se proporcionan a bordo es particularmente importante.....”<sup>415</sup>

---

<sup>415</sup> Organización Internacional del Trabajo (2013).



## CAPÍTULO XIII

### RÉGIMEN LABORAL APLICABLE EN LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS

- I. NATURALEZA DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS
- II. DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS
- III. RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS

#### I. NATURALEZA DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS

La explotación de hidrocarburos en los espacios acuáticos se realiza a través de plataformas acuáticas o costa afuera.

La legislación venezolana no define estos artefactos por lo que, en defecto de una precisión legal, podemos concebirlas como las artefactos fijos o flotantes ubicados costa afuera destinadas a la perforación de pozos o a producir una vez que los pozos estén activos o para ser más exhaustivos como las estructuras móviles, fijas, flotantes o sumergibles que sean susceptibles de navegar o de ser instaladas en los espacios acuáticos destinadas a la exploración y explotación de recursos naturales.<sup>416</sup>

---

<sup>416</sup> Omaña Parés, Gustavo Adolfo. "Análisis Jurídico de las Plataformas Acuáticas". En *Análisis de 10 años de Vigencia de las Leyes Marítimas Venezolanas*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales/Centros de Estudios de Postgrado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela, Caracas 2012. Ampliación de dos trabajos previos: "Régimen Jurídico de las Plataformas Acuáticas" en *Revista de*

Existen pues dos momentos diferentes que permiten caracterizar a las plataformas. Cuando están perforando o produciendo son construcciones fijadas al lecho acuático, pero cuando se desplazan por los ríos, lagos y mares, utilizando medios propios de propulsión o siendo remolcadas o empujadas por otras embarcaciones se comportan como buques o accesorios de navegación. Esta dualidad conlleva a ciertos problemas de índole jurídica a la hora de determinar si le son aplicables las normas relativas al buque o no.<sup>417</sup>

Como consecuencia de la sentencia “Petrolago”, Bentata, expresa que no queda duda, pues, de que las plataformas de perforación serán consideradas buque “cuando se desplacen en el agua”, de lo cual podemos inferir, por argumento en contrario, que no se consideran buques cuando no se desplacen en el agua, esto es, cuando hayan estirado sus pilotes y se hayan elevado del nivel del agua.<sup>418</sup>

Siguiendo esta línea de pensamiento, hay que señalar que el Artículo 4 *ejusdem* dispone que están sometidos a la Ley de Marinas y Actividades Conexas cualquier buque nacional o extranjero y las construcciones flotantes, aptas para navegar, carentes de propulsión propia, que operen en el medio acuático o auxiliar de la navegación pero no destinada a ella que se desplace por agua y, en el evento que éstas se desplacen para el cumplimiento de sus fines específicos con el apoyo de un buque, serán consideradas buques y, por lo tanto, deberán cumplir con las todas las regulaciones previstas en la ley.<sup>419</sup>

---

*Direito Marítimo, Aduaneiro y Portuario*. Volumen 4, Sept/Oct 2011, Sao Paulo 2011. “Instituto de Estudios Marítimos e Introducción al Estudio del Régimen jurídico de las plataformas acuáticas” en *Revista de Estudios Marítimos*. N° 57, Año XXXV, Asociación Argentina de Derecho Marítimo, Buenos Aires 2010.

<sup>417</sup> *Ibidem*.

<sup>418</sup> Bentata, B. “La Sentencia Petrolago y las plataformas de exploración y explotación de gas mar afuera buques o no buques, esa es la cuestión. Presentado en el Primer Foro Visión Integral del Desarrollo de gas costa afuera en Venezuela”. (Editado en disco compacto), 2004.

<sup>419</sup> Omaña (2012).

Ahora bien, Abreu explica:

La complejidad de las operaciones petroleras aunada a la particularidad del medio ambiente donde estas se desenvuelven, pueden dar lugar a diversas situaciones o relaciones jurídicas no habituales que conlleven a la aplicación de normas de distinta naturaleza jurídica, particularmente dentro de las ramas del Derecho de Hidrocarburos y del Derecho Marítimo, así como una combinación de ambos.<sup>420</sup>

## II. DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS

Uno de los aspectos confusos es el de las personas que trabajan en las plataformas costa afuera.

Más aun, Chumaceiro dice:

Surge entonces una serie de interrogantes vinculadas a la naturaleza jurídica de la construcción flotante o plataforma o accesorio de navegación o unidad móvil o cualquiera que sea el término que se utilice para referirse al mismo. En primer término, las interrogantes están referidas al hecho de si los trabajadores de las unidades móviles deben ser considerados efectivamente tripulantes, dado que sus jornadas de trabajo transcurren en alta mar y están por ende sujetos a los riesgos y peligros propios de la navegación acuática, o bien, si en aquellos casos en los que la unidad móvil está destinada a la exploración y/o explotación de hidrocarburos, más bien deberían ser considerados trabajadores de la industria petrolera o gasífera, todo sin entrar en aquellos particularismos de los trabajadores de islas artificiales dedicadas al turismo. Por otra parte, surgen interrogantes vinculadas a las funciones de los trabajadores a bordo según la actividad que realice la unidad móvil, teniendo en cuenta que por definición de la ley aquella no debe estar destinada a la navegación.

---

<sup>420</sup> Abreu, Gigliola. "Consideraciones en torno a la exploración y producción de hidrocarburos costa afuera". En: *El libro colectivo X Años de Legislación Acuática Venezolana*, Legis, Caracas 2011.

Por último emergen otra serie de cuestionamientos relacionados con la formación y titulación de estos trabajadores.<sup>421</sup>

### III. RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS

Sea que una plataforma se considere buque o accesorio de navegación su destino es diferente al transporte acuático pues son, en última instancia unidades de producción, o sea, no son buques mercantes. Siendo así, no le es aplicable el régimen especial establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras pues aun cuando las condiciones de vida son similares, por no decir idénticas, entre los trabajadores que laboran a bordo de buques mercantes, y en las plataformas acuáticas, el legislador únicamente amparó a los integrantes de las dotaciones mercantes.

Pero independientemente que las actividades en las plataformas costa afuera no estén reguladas por el Régimen Especial para el Transporte Marítimo, Fluvial y Lacustre previsto en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el tratamiento de buque que se da estas estructuras implica que el Instituto Nacional de los Espacios Acuáticos tiene que exigir que el personal que trabaja en ellas tenga los cursos mínimos de seguridad, que las unidades cumplan con una tripulación mínima, que se acaten los porcentajes mínimos de trabajadores venezolanos y, en general, que se cumplan todas las disposiciones que correspondan a las dotaciones de buques.

Ahora, es interesante observar que en Argentina la Corte determinó que los contratos de trabajo en las plataformas no pueden considerarse contratos de ajuste:

No puede tipificarse como un contrato de ajuste a la prestación laboral que cumplieron los trabajadores en la plataforma móvil arrendada por la demandada a una empresa extranjera

---

<sup>421</sup> Chumaceiro, Erika. "Dotación de seguridad en unidades móviles de operación costa afuera". En: *X Años de Legislación Acuática Venezolana*. Legis, Caracas 2011.

pues de conformidad con lo que resulta del art. 984 del C. de Comercio, dicho contrato supone un desempeño a bordo de un buque y con vista a un viaje, extremos que notoriamente no se configuran en la especie, pues dicha plataforma no puede ser catalogada como “buque” en los términos del art. 2º de la ley 20094.<sup>422</sup>

Finalmente, a los trabajadores, venezolanos o extranjeros, que laboren en las plataformas acuáticas que desarrollen sus actividades en los espacios acuáticos de la República, están sometidos a la jurisdicción de los tribunales laborales venezolanos y a la ley de nuestro país.

---

<sup>422</sup> CSJN “Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y otro c/ Total Austral SA y otro” 9/4/02 Fallos 325:586.



## EPÍLOGO

Cuando estaba empezando a escribir, un gran abogado venezolano, que hoy lamentablemente no está con nosotros, Don José Melich Orsini, me dijo que el resultado del trabajo del jurista no le pertenece pues, el producto de sus denuestos, más que original, termina siendo la continuación de los trabajos quienes nos precedieron o de los contemporáneos que han investigado con anterioridad los temas que nos interesan.

En su momento, no entendí sus palabras. Pero ahora, comprendo el significado profundo de las mismas. Todos somos la suma de los esfuerzos de otros, de manera tal que el nuestro, si es valioso, se transforma en un aporte más para quien quiera seguir en la misma la senda de estudio e investigación.

Este libro ha sido posible porque otros juristas venezolanos y extranjeros, contemporáneos e históricos han dedicado sus energías a la investigación del régimen del trabajo marítimo.

Durante los cuatro años que he tardado en completar este trabajo me he apoyado en los estudios y análisis realizados por otros.

Ahora bien: ¿por qué escribir sobre un tema sobre el cual ya han escrito otros? Son varias las razones. La primera es porque toda mi práctica profesional se ha desarrollado en el ámbito marítimo, lo que me ha vinculado con todos los sujetos que intervienen en las relaciones laborales que se presentan con ocasión a la navegación marítima, fluvial y lacustre, la pesca y los puertos; la segunda porque consideré importante hacer un estudio integral del trabajo marítimo, lo cual no se

intentaba desde que, en 1997, cuando Fernando Villasmil publicara “La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima”, finalmente ya que es importante en el estado actual de deterioro en el que se encuentra Venezuela sistematizar la información en un área que involucra los aspectos comerciales, administrativos, sociales pero sobre todo humanos del mundo marítimo al cual me debo.

Mi ambición: que estas líneas sean útiles y, se constituyan de alguna manera en un obstáculo a la barbarie, que, durante las últimas dos décadas, ha devastado a mi nación.

Mi anhelo es: que los más jóvenes se interesen en continuar o cuestionar esta investigación.

Como colofón, en una época tan oscura para el mundo jurídico venezolano, donde cualquier aventurero, sin mérito, llega a magistrado del Tribunal Supremo de Justicia investigar y publicar es tanto una forma de protesta contra la mediocridad imperante como un manifiesto de esperanza por un país mejor.

Gustavo Adolfo Omaña Parés  
Santiago de León de Caracas,  
24 de julio de 2017



# BIBLIOGRAFÍA

## DOCTRINA

ABREU, Gigliola. "Consideraciones en torno a la Exploración y Producción de Hidrocarburos Costa Afuera". En: *El libro colectivo X Años de Legislación Acuática Venezolana*, Legis, Caracas 2011.

\_\_\_\_\_. *Derecho Marítimo Venezolano: Desde la Colonia hasta la Actualidad*. Tomo II. Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe. Catia Lar Mar 2007.

ALFONZO-GUZMÁN, Rafael. *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Séptima edición. Servilibros. Caracas 1994.

ALFONZO GUZMÁN, Rafael e ITURRASPE, Francisco ( ) "El Régimen Jurídico Aplicable a las Relaciones de Trabajo en el Plano Internacional. El Caso Venezuela".

ÁLVAREZ LEDO, Tulio. *Derecho Marítimo*. Tomo I. Segunda Edición. Senpress, Caracas 2007.

ANGARAMO, Cecilia. "Estibador portuario". *Revista "Terminal"*, Edición Aniversario, octubre - noviembre 2007.

ARDILA GUILLEN, Nyxkhary. "El Rol de Panamá frente al Convenio sobre el Trabajo Marítimo". En *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración* 82, 2009. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/29.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/29.pdf)

ARJONA COLOMO, Miguel. *Derecho Internacional Privado. Parte Especial*. Bosch Casa Editorial, Barcelona 1954.

ARROYO, Ignacio. "Problemas Jurídicos relativos a la Seguridad de la Navegación Marítima (Referencia especial al

Prestige)". En *Anuario de Derecho marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 2003.

\_\_\_\_\_. "El Derecho de la Navegación". En *Curso de Derecho Mercantil II. Estudio Colectivo*. Civitas. Madrid 2001.

\_\_\_\_\_. "El Empresario de la Navegación". En: *Curso de Derecho Mercantil II. Estudio Colectivo*. Civitas. Madrid 2001.

\_\_\_\_\_. "Contratos de Utilización del Buque (II) Los contratos de fletamento". En: *Curso de Derecho Mercantil II. Estudio colectivo*. Civitas. Madrid 2001.

\_\_\_\_\_. *Estudios de Derecho Marítimo*. II. J. M. Bosch, Editor, Barcelona 1995.

AZKUE MONTEROLA, Jon. "Convenio Marítimo 2006. Mucho más que un convenio para los trabajadores del mar". *Revista del Derecho del trabajo e inmigración*. 82, 2009. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/39.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/39.pdf)

BARONE, Matías. "Régimen de Trabajo Portuario. Relaciones Laborales en los diversos Ámbitos de Administración y Explotación Portuaria", 2008. <http://www.ijeditores.com.ar/articulos.php?idarticulo=42625&print=2>

BARRIO GARCÍA, Gonzalo. *Régimen Jurídico de la Pesca Marítima*. Marcial Pons, Madrid/Barcelona 1998.

BENTATA, B. "La Sentencia Petrolago y las plataformas de exploración y explotación de gas mar afuera. buques o no buques, esa es la cuestión. Presentado en el Primer Foro Visión Integral del Desarrollo de gas costa afuera en Venezuela". (Editado en disco compacto), 2004.

BLANCO, Miguel. "Análisis de la Ley de Reactivación de la Marina Mercante y su Impacto en la Relación Laboral del Oficial de Marina Mercante Venezolano". *Doctum*. (6,1) *Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado*. Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2003.

BOISSON, Phillipe. "The History of Safety at Sea". En: *Safety at Sea. Policies, Regulations and International Law*. Edition Bureau Veritas, Paris 1999.

BORRAS SALLA, Marc (S/f). Organización del Tiempo Laboral Personal de los Buques Mercantes. Proyecto Final. De Carrera. Facultad de Náutica de Barcelona. Universidad de Catalunya. En: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/16461/Memoria.%20Organizaci%C3%B3n%20del%20tiempo%20laboral%20y%20personal%20a%20bordo%20de%20los%20buques%20mercantes.pdf>

BOUTIN, Gilberto. *Derecho Internacional Privado*. Segunda edición. Edition Maitre Boutin. Panamá 2006.

BRANCH, Alan. *Elements of Shipping*. Sixth Edition. Chapman and Hall. London 1991.

BRONSTEIN, Arturo. "Retos actuales del Derecho de Trabajo". *Revista Derecho del Trabajo* N° 3. Fundación Universitas, Barquisimeto 2007.

BROWN, R. H. *Diccionario de Términos Marítimos en Seguros*. 4<sup>ta</sup> edición. Editorial Mapfre, S. A. Madrid 1962.

BRUNETTI, Antonio. *Derecho Marítimo Privado Italiano*. Tomo I. Bosch, Casa Editorial, Barcelona 1950.

BURKHALTER, Larry. "Reforma Laboral y Equidad Social: La Privatización de los Puertos". *Revista CEPAL*, 1995 <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/2/19122/P19122.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xsl>

CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VII. 18<sup>a</sup> Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

\_\_\_\_\_. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo VI. 18<sup>a</sup> Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

\_\_\_\_\_. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo III. 18ª Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

\_\_\_\_\_. *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*. Tomo II. 18ª Edición. Editorial Heliasta, Buenos Aires 1981.

\_\_\_\_\_. *Contrato de Trabajo*. Vol. I. Parte General. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires 1963.

Caldera Rodríguez, Rafael. *Derecho del Trabajo*. 2da Edición. Librería "El Ateneo", Buenos Aires 1960.

CAPÓN. "Conceptos Elementales del Derecho Laboral Democrático". En: *Estudios Laborales en Homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán*. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Ciencias Políticas y Jurídicas. Instituto de Derecho Privado. Caracas 1986.

CARBALLO MENA, César Augusto. *Aproximación Crítica a la Doctrina Laboral del Tribunal Supremo de Justicia*. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas 2003.

CARREYÓ COLLAZOS, Nelson. *Jurisprudencia Marítima*. Tomo I. Litografía e Imprenta LIL, S. A. San José de Costa Rica 1985.

CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. "Algunas de las Especificidades más Problemáticas del Trabajo en el Mar realizado a bordo de Embarcaciones Pesqueras", *Revista Gallega de Economía*, 2006.

CARRILLO, Francisco. "Límites del Procedimiento Marítimo y del Procedimiento Laboral frente a los accidentes de trabajo sufridos por la Gente de Mar derivados de Hecho Ilícito". En: *Primera Jornada de Derecho Procesal Marítimo Venezolano*. Academia de Ciencias Políticas Sociales, Caracas 2015.

CASTILLO SERRANO, Mario. "El Poder Negocial del Trabajador en el Contrato Individual de Trabajo". *Revista Derecho del trabajo* N° 1. Fundación Universitas, Barquisimeto 2005.

CESAR, Marco Antonio y BOTELHO, Martinho. "Las Modificaciones Legales en el Régimen Jurídico del Trabajo Marítimo y Portuario en Brasil. La Consolidación de las Leyes del Trabajo. De 1943 hasta la Actualidad", 2016. <http://www.xcrame2016.com/es/wp-content/uploads/2016/09/Marco-Villatore-Trab-maritimo-Brasil.pdf>.

CERVANTES DE AHUMADA, Raúl. *Derecho Marítimo*. Editorial Porrúa, México 2004.

CHAMI, Diego. *Manual de Derecho de la Navegación*. Abeledo Perrot, Buenos Aires 2010.

CHARNY, Hugo. "Contrato de Ajuste". *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo IV. Editorial Bibliográfica Argentina, Buenos Aires 1962.

CHAUMETTE, Patrick. "L'abandon des marins, une vision generale. Introduction au problema de l'abandon des marines dans un port etranger". En *Derechos del hombre y trabajo marítimo: Los marinos abandonados y la repatriación de los trabajadores del mar*. Gobierno Vasco, Vitoria 2009.

\_\_\_\_\_. "Le Droit du Travail des Gens de Mer en Chantier". En *Cuestiones Actuales de Derecho Laboral Marítimo*. Gobierno Vasco. Vitoria 2006.

CHUMACEIRO, Erika. "Dotación de seguridad en unidades móviles de operación costa afuera". En: *X Años de Legislación Acuática Venezolana*. Legis. Caracas 2011.

CLOAREC, Henri. *La Marine Merchande*. Presses Universitaires de France. Paris 1961.

COLIN, Ambrosio y CAPITANT, H. "Curso Elemental de Derecho Civil". Tomo IV. *Teoría General de las Obligaciones*. Instituto Editorial Reus. Madrid 1951

\_\_\_\_\_. "Curso Elemental de Derecho Civil". Tomo III. *Teoría General de las Obligaciones*. Instituto Editorial Reus. Madrid 1951.

COLINA ROBLEDOS, Miguel. O.I.T. En: *Anuario de Derecho Marítimo*. Volumen I. Editorial Karpos. S. A. Madrid 1981.

CONTRERAS STRAUCH, Osvaldo. *Derecho Marítimo*. Lexis-Nexis, Santiago de Chile 2006.

CORDÓN, José; OLIVIER, Pedro; GARCÍA SEDEÑO, Manuel y WALLISER MARTÍN, Jorge. "Diseño y Validación de una Prueba de Selección para Controladores de Tráfico Marítimo basadas en las medidas de la conciencia situacional". *Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 30. N° 2. Madrid 2014. de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622014000200006&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622014000200006&script=sci_arttext).

COSCULLUELA Montaner, Luis. *Administración Portuaria*. Editorial Tecnos, Madrid 1973.

CREMONEZE, Paulo Henrique. *Prática de Direito Marítimo. O Contrato de Transporte Marítimo e a Responsabilidades Civil do Transportador*. Quartier Latin, Sao Paulo 2001.

CRESPO, Domingo. "Seguridad y Prevención de Accidentes Marítimos. El Factor Humano". En *Revista de Estudios Marítimos*. Año XXVI. N° 51. Instituto de Estudios Marítimos. Buenos Aires 2000.

CONTE, D. "Marineros, huérfanos y desobedientes: instituciones y prácticas punitivas en menores", Ciudad de Buenos Aires (1870-1919)". *Revista de Historia del Derecho*. N° 40, 2010. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-17842010000200003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-17842010000200003&script=sci_arttext).

COVA ARRIA, Luis. "Limitación de Responsabilidad del Armador en la Ley de Comercio Marítimo". En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo derecho Marítimo Venezolano*. Comité Marítimo Venezolano, Caracas 2004.

CLOAREC, Henri. *La Marine Marchande*. Presses Universitaires de France, Paris 1961.

DE BACARDI, Alejandro. *Diccionario de Derecho Marítimo de España en su relación con la Marina Mercante*. Establecimiento tipográfico de Narciso Ramírez, Barcelona 1861.

DE MAEKELT, Tatiana. "Régimen de Privilegios e Hipotecas Navales". En *Separata de la Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas* N° 72. Universidad Central de Venezuela, Caracas 1989.

DE BUEN, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Tomo Primero. Tercera edición. Editorial Porrúa, México 1979.

DE LACURREA, Jaime Rodrigo (s/f). España y la ratificación de la Convención de Trabajo Marítimo (Maritime Labour Convention 2006). [http://upcommons.upc.edu/eprints/bits\\_tream/2117/8440/1/321A%20Y%20LA%20RATIFICACION%20DE%20LA%20MARITIME%20LABOUR%20CONVENTION.pdf](http://upcommons.upc.edu/eprints/bits_tream/2117/8440/1/321A%20Y%20LA%20RATIFICACION%20DE%20LA%20MARITIME%20LABOUR%20CONVENTION.pdf)

DE VICENTE PACHÉS, Fernando. "Las Reformas en Materia de Intermediación en España". En *X Congreso de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011. <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoeuropeo/04%20Primera%20mesa%20redonda/404%20VICENTE%20PACHES.pdf>

DEL VAL Y VELILLA, Luis. *Las Cooperativas del Mar*. En *VII Jornadas de Derecho Marítimo*. Universidad de la Rabida, Huelva 1982.

Desjardins, A (S/f). *Traite de Droit Commercial Maritime*. Paris, 1878/89. T.I. N° 126. Citado por Romero, Paris 2008.

DÍAZ DE LA ROSA, Angélica. "Los Contratos de Gestión de Dotación de Buques". *La Ley*, Madrid 2011.

DÍAZ BERMÚDEZ, José Félix. "El Derecho Internacional Privado y el Derecho del Trabajo: Diferencias y Complementariedad en Materia de Ley Aplicable al Laborante". En: *Estudios de Derecho laboral. Homenaje a Rafael Caldera*. Editorial Sucre, Caracas 1977.

DI FELICE, Cindy. "Abandono de Marineros: Regulación Jurisdiccional como Principal Traba para el acceso a la Justicia". En: *Homenaje a Carlos A. Matheus*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Comité Marítimo Venezolano. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2015.

DIEZ MIERES, Alberto. *Derecho de la Navegación*. Tomo I. Librería Editorial Macchi Hnos., Buenos Aires 1954.

DILDAN, Clarissa y WALSHE, Cristina. Principio del trato no más favorable para los buques con pabellones de estados no ratificantes del Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006 .200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3501-10-03808. pdf

DOUMBIA-HENRY, C. "Impulso al Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 (MLC2006)". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (12), 2011.

ESAIN, José Alberto. *Pesca Marítima y Derecho Ambiental*. Abeledo Perrot, Buenos Aires 2012.

ESCOVAR LEÓN, Ramón. "La Simulación del Contrato de Trabajo y su Relación con el Principio de la Realidad de los Hechos Sobre las Formas o Apariencias". En: *II Jornadas Anibal Dominici. Homenaje Dr. Román Duque Corredor*. Ediciones Fundada, Caracas 2010.

ESPINAL BENZANT, Lluédelis. *La Legislación Dominicana frente a la Modernización Portuaria*. Amigo del Hogar, Santo Domingo 2010.

FERNÁNDEZ BEISTEGUI, Carlos Francisco. "El Tiempo de Trabajo como Elemento Constitutivo de la Seguridad Marítima: Sus Implicaciones en Relación con el Control del Buque por el Estado del Pabellón". En *Anuario de Derecho Marítimo*. Vol XX. Gobierno Vasco, Vitoria 2003.

FERNÁNDEZ-CONCHESO, A. *Régimen Administrativo de la Navegación*. Ediciones Marítimas Venezolanas, Caracas 1993.

\_\_\_\_\_. (S/f). Convenio 1978 sobre Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar (STCW 78/95). [http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/convenciones\\_2011/Convencion\\_1978\\_sobre\\_formacion\\_certificacion\\_guardia.pdf](http://www.aureliofernandezconcheso.com/archivos/convenciones_2011/Convencion_1978_sobre_formacion_certificacion_guardia.pdf).

FONTESTAD PORTALÉS, Leticia (S/f). El Transporte Marítimo de Mercancías y sus incidencias procesales. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. [http://www.biblioteca.uma.es/bbl doc/tesisuma/16698836.pdf](http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesisuma/16698836.pdf).



Food and Agriculture Organization. Report of the Food and Agriculture Organization and requested by United Nations General Assembly Resolution 61/222 on Oceans and the Law of the Sea, 2007. [http://www.un.org/depts/los/consultative\\_process/mar\\_sec\\_submissions/fao.pdf](http://www.un.org/depts/los/consultative_process/mar_sec_submissions/fao.pdf)

Foro de diálogo mundial para la promoción del Convenio sobre el Trabajo en la Pesca, 2007 (núm. 188) [http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS\\_204808/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_204808/lang-es/index.htm)

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. *Los Aspectos Laborales en la Propuesta de Anteproyecto de Ley de Navegación Marítima*. Gobierno Vasco, Vitoria 2006.

\_\_\_\_\_. "La Determinación del Ordenamiento Jurídico Aplicable al Contrato de Trabajo de la Gente de Mar". En *Cuestiones de Derecho Laboral Marítimo Gobierno Vasco*, Vitoria 2006.

GABALDÓN, José Luis. *Curso de Derecho Marítimo Internacional Público y Privado y contratos marítimos internacionales*. Marcial Pons, Madrid 2012.

GABALDÓN, J y RUIZ, J. *Manual de Derecho de la Navegación Marítima*. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid, Barcelona 1999.

GARAY Juan y GARAY Miren. *Ley del Trabajo*. Corporación AGR, S.C., Caracas 2013.

GARBATI PAOLINI, Hugo. *Glosario de Derecho Marítimo*. Segunda Edición. Editorial La Torre, Caracas(s/f).

GARCÍA, Manuel Alonso. *Curso de Derecho del Trabajo*. Editorial Ariel. Citado por Lachman, Barcelona 1967.

GARCÍA VARAS, Juan. *Estabilidad Laboral en Venezuela*. Editorial Pierre Tapia, Caracas 1995.

GARRIGUES, J. *Curso de Derecho Mercantil*. Tomo II. Octava edición. Imprenta Aguirre, Madrid 1983.

GAUCHE, Gastón. *De los Privilegios Marítimos y de la Hipoteca Naval*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1971.

GAYÁN RODRÍGUEZ, Eloy y PERNAS GARCÍA, José. *Una Aproximación Jurídica a los Vehículos Autónomos Marinos*, 2009.

GIANCHI, P. *Evoluzione della normativa internazionali ed europea in materia di sicurezza del trasporto in mare*. Stima, Livorno 2004.

Gobierno de Chile. Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico (2003) Trabajadores Portuarios. ORD. N° 4413/172. <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-63020.html>

GOLD, Edgard; CHIR COP, Aldo and KINDRED Hugh. *Maritime Law. Essential of Canadian Law*. Irwin Law, Toronto 2013.

GÓNDOLA M, José de Jesús. "La Naturaleza Jurídica del Régimen Laboral Marítimo. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Panamá", 2004. <http://www.sibiup.up.ac.pa/bd/captura/upload/34779g58n.pdf>.

GONZÁLEZ LEBRERO, R. *Manual de Derecho de la Navegación*. 3ª Edición. Editorial Depalma, Buenos Aires 1979.

GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, M. "El Fletamento por Viaje". En: *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. 2ª Edición. Estudio colectivo. Escuela de Administración Marítima, Bilbao 1989.

GOÑI, José Luis. "Reflexiones sobre la Empresa de Navegación y la Empresa de Transporte Marítimo". En: *Derecho Marítimo Iberoamericano*. Vol. I. Rama Venezolana del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, Caracas 2013.

GUTIÉRREZ DE LA CÁMARA, Manuel. *Derecho Marítimo*. Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Ministerio de Marina, Madrid 1956.

GRIME, Robert. *Shipping Law*. Second Edition. Sweet & Maxwell, London 1991.

HERNÁNDEZ IZAL, Santiago. *Aproximación a la Sociología Marítima*. Librería Bosch, Barcelona 1988.

INFANTES CÁRDENAS, Gisela Margot. "Régimen Laboral del Trabajo Portuario", 2011. [http://www.aempresarial.com/web/revitem/4\\_12832\\_66445.pdf](http://www.aempresarial.com/web/revitem/4_12832_66445.pdf).

International Transport Workers Federation (s/f) "The ILO Work in Fishing Convention 2007. A guide for unions". <http://www.uilapesca.eu/public/eventi/20121201/imm/pdf/29%20ITF%20Guideline%20on%20ILO%20C%20188%202012.pdf>

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, Guillermo. *Lecciones de Derecho Mercantil*. Cuarta Edición, Tecnos, Madrid 1998.

KIMBALL, John D. "Derecho Marítimo de los Estados Unidos". En *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen IV. Instituto Vasco de Administración Pública, Barcelona 1991.

LACHMAN, Ricardo. *Derecho Laboral Marítimo*. Segunda Edición. Editorial Juris Textos. C. A., Panamá 2000.

LAMARCA, Iguazel. "Tripulaciones Mínimas de Seguridad. Análisis de la Regulación Actual en la Marina Mercante Española. Trabajo Final de Carrera para la obtención de la Diplomatura en Navegación Marítima". Barcelona 2011. UPC. <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/12970/TripulacionesM%20nimasSeguridad.pdf?sequence=1>

LANDAEZ OTAZO, Leoncio. *Derecho Marítimo Venezolano*. Editorial Sucre, Caracas 1986.

LAZO, Oscar. *Código de Comercio de Venezuela; Concordado y Anotado de acuerdo a la Legislación Nacional y la Jurisprudencia de Casación y de Instancia*. Editorial Panapo. Caracas 1985.

LEFEBVRE, Antonio; PESCATORE, Gabriele y TULLIO, Leopoldo. *Manuale di Diritto della Navigazione*. Undicesima Edizione. Dott. A. Giuffrè Editore, Milano 2008.

Legis. *Colección de Leyes Comentadas. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Segunda Edición. Legis. Caracas 2013.

MADRID MARTÍNEZ, Claudia. "La Libertad Contractual: Su Lugar en el Derecho Venezolano de Nuestro Tiempo". En *Derecho de las Obligaciones. Homenaje a José Melich Orsini*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales. Caracas 2012.

MALVAGNI, Atilio. *Curso de Derecho de la Navegación*. Editorial Depalma, Buenos Aires 1950.

MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús, ARUFE VARELA, Alberto y CARRIL VAZQUEZ, Xosé Manuel. *Derecho del Trabajo*. Segunda Edición. Netbiblo, La Coruña 2006. <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XcgaupphGH8C&oi=fnd&pg=PR15&dq=derecho+del+trabajo&ots=4N3w0qvoTg&sig=UpMbeTzY1L5WhiqYPpjPsnDYc8Y#v=onepage&q=derecho%20del%20trabajo&f=false>.

MARTÍNEZ JIMÉNEZ, María Isabel. *Los Contratos de Explotación del Buque. Especial referencia al Fletamento por Tiempo*. J.M Bosch Editores, Barcelona 1991.

MARTÍNEZ SOUTO, Patricia. "Los Sujetos de la Navegación en la Ley de Comercio Marítimo". En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo Derecho Marítimo*. Asociación Venezolana de derecho Marítimo, Caracas 2004.

MATILLA ALEGRE, Rafael. *Internacionalidad del Derecho Marítimo y Jurisdicción Internacional*. Universidad de Deusto, Bilbao 1999.

\_\_\_\_\_. *El Naviero y sus Auxiliares. El Buque*. J. M. Bosch Editor, S. A. Barcelona 1995.

\_\_\_\_\_. *Contrato de Utilización del Buque*. Lecciones. Librería Bosch, Barcelona 1988.

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, Lourdes. "El Empresario marítimo: Delimitación desde una Perspectiva Laboral". En *Revista del Ministerio del Trabajo e Inmigración* 82, 2009. [http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/82/77.pdf).

MERODIO LÓPEZ, Juan Carlos. *Introducción al Derecho Marítimo*. Fundación México País Marítimo, México 2011.

MOHORADE, Alfredo. *Intervención en la mesa correspondiente al contrato de ajuste en las Jornadas sobre Derecho de la Navegación en conmemoración del Sesquicentenario de la Revolución de Mayo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1961.

MOLERO MAGLANO, Carlos. *El Contrato de Alta Dirección*. Editorial Civitas. S. A., Madrid 1995.

MOLINA CARDOZO, Wanadi. "Contribuciones al Estudio de la Influencia del Derecho del Trabajo en el Derecho Marítimo. Con comentarios al Convenio sobre el Trabajo Marítimo en vigor a partir de agosto de 2013". En *Contingencias de Derecho Marítimo*. Legis, Caracas 2013.

\_\_\_\_\_. "Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos establecidos en la Ley de Comercio Marítimo". En: *CONHISREMI. Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*. Volumen 8, N° 2, Escuela Iberoamericana Cooperativa de Estudios Avanzados, 2012.

MONTIEL, Luis Beltrán. *Curso de Derecho de la Navegación*. Editorial Astrea, Buenos Aires 1976.

MONTT BALMACEDA, Manuel. *Principios de Derecho Internacional del Trabajo*. La O.I.T. Segunda Edición. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile 1998.

MONTOYA MELGAR, A. *Derecho del Trabajo*. Citado por Sánchez Trigueros, Carmen y Fernández Collados, María Belén (2011). "El nuevo papel de la intermediación laboral en la crisis económica: Las agencias de colocación tras la Ley 35/2012". En: *X Congreso de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, 2010. <http://www.tsj.gov.ve/informacion/miscelaneas/congresoamericano/04%20Primera%20mesa%20redonda/403%20SANCHEZ%20TRIGUEROS%20ET%20ALTRI.pdf>. Consultado el 1 de noviembre de 2015.

MORIAN, Henry. (S/f) Los Sujetos de la Navegación. (2006) <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:l8x3piHBERoJ:www.luiscovaa.com/publicaciones/Los%2520sujetos%2520de%2520la%2520navegacion%2520%2520HMP%25202006.doc+Los+sujetos+de+la+navegaci%C3%B3n+en+la+Ley+de+Comercio+Mar%C3%ADtimo&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=ve>

MUENTE, Alejandro. "Ayer, Hoy y Mañana del Régimen de Trabajo A Bordo". En: *Las tesinas de Belgrano*. N° 79. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Abogacía. Universidad de Belgrano. Belgrano 2006. [http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/76\\_muente.pdf](http://www.ub.edu.ar/investigaciones/tesinas/76_muente.pdf)

OCTAVIANO MARTINS, Eliane M. *Curso de Direito Marítimo*. 3ª edicao. Editora Manole, Sao Paulo 2008.

\_\_\_\_\_. "Securanca marítima e desenvolvimento sustentável". En *Direito no Petróleo e Gas. Aspectos Ambientais e Internacionais*. Universidad Católica de Santos, Santos 2007.

Oficina Internacional del Trabajo. Convenio sobre el Trabajo en la Pesca 2007 (número 188): Todos a bordo, 2013. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/sector/documents/publication/wcms\\_211601.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/sector/documents/publication/wcms_211601.pdf)

OMAHÑA PARÉS, Gustavo Adolfo. "Régimen del Trabajo Portuario en Venezuela". En: *VII Jornadas Anibal Dominici. Homenaje al Dr. Luis Cova Arria*. Editorial Alvaro y Nora, Caracas 2016.

\_\_\_\_\_. "Introducción al Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006". (CTM 2006). En: *Estudios de Derecho Marítimo. En Homenaje a Aurelio Fernández-Concheso*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2016.

\_\_\_\_\_. "Aplicación de la Legislación Laboral a la Gente de Mar". En: *Derecho Marítimo Iberoamericano*. Vol. I, Rama Venezolana del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, Talleres Litográficos Miguel Ángel García e hijo, Caracas 2013.

\_\_\_\_\_. "Seguridad Marítima y Seguros Marítimos en Venezuela". En el libro colectivo *Derecho de los Seguros marítimos y Portuarios*. Coordinado por Omana, Gustavo. Legis, Caracas 2012.

\_\_\_\_\_. “Análisis Jurídico de las Plataformas Acuáticas”. En *Análisis de 10 años de Vigencia de las Leyes Marítimas Venezolanas*. Academia de Ciencias Políticas y Sociales/Centros de Estudios de Postgrado, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Universidad Central de Venezuela, Caracas 2012.

OMAHÑA PARÉS, Gustavo Adolfo. *Legislación Acuática de Venezuela*. Legis, Caracas 2007.

\_\_\_\_\_. “Análisis Constitucional de la Ley de Pesca y Acuicultura”. En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El Nuevo Derecho Marítimo Venezolano*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Caracas 2004.

\_\_\_\_\_. “Análisis Constitucional de la Ley de Pesca y Acuicultura”. En: *III Congreso de Derecho Marítimo. El nuevo Derecho Marítimo venezolano*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo, Caracas 2004.

\_\_\_\_\_. “Régimen Jurídico del Trabajo en los Puertos Venezolanos”. En *Doctum. Revista venezolana de investigación y postgrado de la Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante*. Vol. 2, N° 2, Magraphi, Caracas 1999.

\_\_\_\_\_. “Análisis Jurídico del Concepto de Nave o Buque”. En: *Doctum. Revista Venezolana de Investigación y Postgrado de la Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante*. Volumen 1. N° 1. Magraphi, Caracas 1998.

OQUENDO ROTONDARO, Luis. “Identidad entre el Concepto de Empresa, Patrono, Grupo de Empresas, Unidad Jurídico Económica, Patrono Sustituido e Intermediario”. *Revista Derecho del Trabajo* N° 2. Fundación Universitas, Barquisimeto, Enero 7, 2006.

Organización Internacional del Trabajo (2007). Convenio sobre el Trabajo en la Pesca, 2007. (Núm 188). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C188](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C188).

Organización Internacional del Trabajo (2002). Informe III. Parte 3. Conferencia Internacional del Trabajo. 90<sup>va</sup> reunión. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-iii-1b.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (S/F). Convenios y recomendaciones. <http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

PEJOVÉS, José. Los Convenios de la OIT y la Gente de Mar: Una aproximación al estado del ordenamiento laboral marítimo peruano, 2004. [http://www.aempresarial.com/servicios/revista/57\\_4\\_OQZCPUJPVSIJINXVWERULJDJVOAUTRYHIYKXSUMNMVXUIVQFZH.pdf](http://www.aempresarial.com/servicios/revista/57_4_OQZCPUJPVSIJINXVWERULJDJVOAUTRYHIYKXSUMNMVXUIVQFZH.pdf). Consultado el 08 de octubre de 2016.

PÉREZ MONTERO, Silvia y PÉREZ MONTERO, Graciela. *Derecho Marítimo*. Ediciones Jurídicas Amalio Fernández, Montevideo 1976.

PÉREZ PACHECO, Yaritza (2007) Jurisdicción de los Tribunales Venezolanos en Materia de Contrato Internacional de Trabajo, 2007. [http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/127/ucv\\_2007\\_127\\_207-212.pdf](http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/127/ucv_2007_127_207-212.pdf).

PIERRE TAPIA, Oscar. Editor- (1994). Enciclopedia Jurídica Opus. Tomo IV. Editorial Libra, Caracas 1994.

\_\_\_\_\_. Editor (1994). Enciclopedia Jurídica Opus. Tomo III. Caracas: Editorial Libra.

\_\_\_\_\_. - Editor- (1994) Enciclopedia Jurídica Opus. Tomo II. Editorial Libra, Caracas 1994.

\_\_\_\_\_. *El Comercio Marítimo según el Código de Comercio Venezolano*. Editorial Sucre, Caracas 1985.

POTRONY, Yadira. "Regulación Jurídica de la Gente de Mar. Aspectos Significativos en el Ordenamiento Cubano, 2009". <http://lacomunidad.elpais.com/estudiopotrony/2009/4/29/regulacion-juridica-la-gente-mar-aspectos-significativos>.



PULIDO BEGINES, Juan Luis. *Instituciones de Derecho de la Navegación Marítima*. Tecnos, Madrid 2009.

RAY, Juan Domingo. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo I. Perrot, Buenos Aires 1992.

\_\_\_\_\_. *Derecho de la Navegación. Comercio Exterior*. Tomo II. Perrot, Buenos Aires 1992.

Real Academia Española. *Diccionario de la Lengua Española* 4, Vigésima Segunda edición, Espasa, Barcelona 2001.

\_\_\_\_\_. *Diccionario de la Lengua Española* 2, Vigésima Segunda Edición, Espasa, Barcelona 2001.

\_\_\_\_\_. *Diccionario de la Lengua Española* 2, Vigésima segunda edición, Espasa, Barcelona 2001.

RICCI, Francisco. *Derecho Civil*. Tomo XIII. Editorial Antalbe, Barcelona 1910.

RICÓN D, L. "Del Trabajo en el Transporte". En: *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. 3ª Edición, Jurídicas Rincón. Barquisimeto 2004.

RIPERT, Georges. *Compendio de Derecho Marítimo*. TEA, Buenos Aires 1954.

RIVAS GUZMÁN, Ramón. *El Nuevo Régimen Laboral*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1982.

RODRÍGUEZ LUNA, Oscar. "Régimen Disciplinario Aplicable a las Tripulaciones de los Buques de la Marina Mercante en Venezuela". En: *VII Jornadas Aníbal Dominici. Homenaje al Dr. Luis Cova Arria*. Editorial Álvaro y Nora, Caracas 2015.

RODRÍGUEZ-MARTOS, Ricardo. *El Buque Mercante. Un Análisis Sociológico*. Vol. 50, Univ Politéc de Catalunya, Barcelona 1996.

ROMANELLI, Gustavo. "Reseña de Derecho Marítimo Italiano (1984)". En: *Anuario de derecho Marítimo, Volumen IV*, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

ROMERO BASALDÚA, Luis. *Gente de Mar. Contrato de Ajuste*. Lerner. Editora S.R.L., Buenos Aires 2008.

ROUVIER, Juan María. *Derecho Internacional Privado*. Parte Especial. Librería Roberto Borrero, Maracaibo 1988.

RUIZ SOROA, J. M. "Las Cuestiones Laborales en el Anteproyecto de Ley de Navegación Marítima". En *Cuestiones actuales de Derecho Laboral Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 2005.

RUIZ SOROA, J.M, ZABALETA, Saragua S, GONZÁLEZ Rodríguez, M. *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. 2<sup>da</sup> Edición, Instituto Vasco de Administración Pública, Bilbao 1989.

RUIZ SOROA, José María y DÍAZ SÁNCHEZ, Jacinto. "Reflexiones sobre las Banderas de Conveniencia y el Derecho Marítimo Laboral español". En: *Anuario de derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1986.

RUIZ SOROA, José María. *Manual de Derecho del Transporte Marítimo*. Gobierno Vasco, Vitoria 1986.

SABATINO PIZZOLANTE, Iván Darío. "Convenios Internacionales Aplicables a la Medicina Marítima en Venezuela". En: *Estudios de Derecho Marítimo. En Homenaje a Aurelio Fernández-Concheso*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2016.

SABATINO PIZZOLANTE, José Alfredo. "Las Empresas Suministradoras de Recursos Humanos en los Puertos Venezolanos". En: *Doctum. Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado*. 2,1. Escuela de Estudios Superiores de la Marina Mercante, Caracas 1999.

\_\_\_\_\_ (S/f). "Teoría de la Personificación del Buque y su Embargo Preventivo". [www.sabatinop.com/articulos/articulo23.doc](http://www.sabatinop.com/articulos/articulo23.doc).

\_\_\_\_\_. "El Derecho Portuario". Publicado en *El Carabobeño*, 16 de Septiembre de 1994 y en *Economía Hoy*, 25 de Enero de 1995.

SALGADO Y SALGADO, José Eusebio. *Manual de Derecho Marítimo*. Tomo I. Editorial Académica Española, Berlín 2012.

\_\_\_\_\_. *Organización Marítima Internacional*.  
Petróleos Mexicanos, México 1991.

SÁNCHEZ FROILÁN, María del Cielo. “Análisis de los Convenios de la Organización Marítima Internacional. (OMI)”.  
Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2009.

\_\_\_\_\_. *Estudio de la Legislación Acuática Nacional*.  
Universidad Marítima del Caribe. Catia La Mar 2004.

SÁNCHEZ LAMELAS, Ana. *La Ordenación Jurídica de la Pesca Marítima*.  
Editorial Aranzadi, Navarra 2000.

SANTOS AZUELA, Héctor. “Sistema y Especialidad del Derecho del Trabajo, 1998”.  
<http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoComparado/93/art/art6.pdf>.

SCHOENBAUN, Thomas. *Admiralty and Maritime Law*.  
Fourth edition. Thomson West, St. Paul 2004.

SCIALOJA, Antonio. *Sistema del Derecho de la Navegación*.  
Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires 1950.

SOKORINA, Liubov. “La Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Marítimo 2003”.  
En *Anuario de Derecho Marítimo*, Volumen XXI, Gobierno Vasco, Madrid 2003.

SOTGIA, Sergio. “L’impresa di Navigazione”. En: *Homenaje a Joaquín Garrigues*.  
Editorial Tecnos, Madrid 1971.

SUÁREZ-LLANOS GALÁN, Francisco (S/f). *La Seguridad Marítima en la marina Civil*.  
En: [file:///C:/Users/Gustavo%20ma%C3%B1a/Downloads/Dialnet-LaSeguridadMaritimaEnLaMarinaCivil-3034283%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/Gustavo%20ma%C3%B1a/Downloads/Dialnet-LaSeguridadMaritimaEnLaMarinaCivil-3034283%20(4).pdf)

SAGARDOY BENGOCHEA, Juan Antonio. “Los Derechos Fundamentales y el Contrato de Trabajo”.  
En: *Revista Derecho del Trabajo* N° 1. Fundación Universitas. Barquisimeto 2005.

SAGARAY, Dwight. “Análisis Aplicable en inspecciones de Seguridad Laboral y Salud en Pesca”.  
En: *Doctum. Revista Marítima Venezolana de Investigación y Postgrado* 13. Universidad Marítima del Caribe, Caracas 2011.

SAGARAY, Dwight (S/f). "El Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006: Una perspectiva para las Américas". *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. N° 11. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9634/11663>

SCHUDREICH TALLEDA, Héctor Adolfo. *Derecho de la Navegación*. Lumen, Buenos Aires 1954.

SIEBALD, Fernando. "El Derecho Laboral como Fuente de Privilegio Marítimo", 2009. [http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-siebold\\_f/pdfAmont/de-siebold\\_f.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2009/de-siebold_f/pdfAmont/de-siebold_f.pdf).

SIMONE, Oswaldo Blas. *Compendio de Derecho de la Navegación*. Depalma, Buenos Aires 1987.

TELLARINI, Greta. "La Seguridad en la Navegación Marítima: Safety y Security". En *Estudios Jurídicos sobre Responsabilidad y Seguridad Marítima, Registro de Buques, Sociedades de Clasificación y Riesgos de la Navegación por Agua*. Ad-Hoc, Buenos Aires 2006.

TIBERG, Hugo. "Aportaciones recientes del Derecho Marítimo Sueco (1984)". En *Anuario de derecho Marítimo*, Volumen IV, Gobierno Vasco, Madrid 1968.

TISSEBAUM, Mariano. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Volumen 1. Universidad Nacional Autónoma de México. Citado por Lachman, México 1974.

TSANDIS, E. C. *International Maritime Labour Law. A Case of Study of the ILOS's Attempts Develops Aspects Thereof*. ProQuest, London 1992.

UMAÑA, Ivith. "Régimen Legal Aplicable a los Accidentes de Trabajo a Bordo de un Buque de Bandera Venezolana y la Reparación de Daños y Perjuicios". En: *Homenaje a Carlos A. Matheus*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Comité Marítimo Venezolano. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas 2015.

URE, Carlos (S/f). "Derecho Laboral Marítimo. El Trabajo de los Marineros". <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/34/derecho-laboral-maritimo-el-trabajo-de-los-mineros.pdf>

VAN HOOYDONK, Erik. *Port Labour in the EU. Labour Market. Qualifications & Training Health & Safety*. Vol I. The UE perspective. Study Commissioned by the European Commission, Brussels, 2013. <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/studies/doc/2013-01-08-ec-port-labour-study-vol1.pdf>

VILLASMIL BRICEÑO, Fernando. *La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima*. Paredes Editores, Caracas 1977.

\_\_\_\_\_. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Vol. II. Paredes Editores, Caracas 1993.

\_\_\_\_\_. *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo*. Vol. I, Editorial Roberto Borrero, Caracas 1991.

ZAMORA ROSELLÓ, Remedios. *La Seguridad Marítima. Problemática y Alternativas Institucionales*. Málaga. Universidad de Málaga 2001. <http://www.biblioteca.uma.es/bbl/doc/tesi-suma/17678262.pdf>.

ZULETA JARAMILLO, Luis Alberto. “¿Por qué ha sido Exitosa la Reestructuración Portuaria en Colombia?”, Universidad Externado de Colombia, Bogotá 2003.

## **LEGISLACIÓN VENEZOLANA**

República Bolivariana de Venezuela. Ley de Marinas y Actividades Conexas. Gaceta Oficial N° 6.153 de 18 de noviembre de 2014.

República Bolivariana de Venezuela (1992) Reglamento Parcial del Decreto con Rango y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, sobre el tiempo de Trabajo. Gaceta Oficial N° 40.157 de 30 de abril de 2013.

República Bolivariana de Venezuela. Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista. Gaceta Oficial N° 38.958 de 19 de noviembre de 2012

República Bolivariana de Venezuela. Ley de Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat. Gaceta Oficial N° 39.945 de 15 de junio de 2012.

República Bolivariana de Venezuela. Ley General de Puertos. Gaceta Oficial N° 39.140 de 17 de marzo de 2009.

República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos. Gaceta Oficial N° 5.890 extraordinario de 31 de julio de 2008.

República Bolivariana de Venezuela. Ley de Pesca y Acuicultura. Gaceta Oficial N° 5.877 extraordinario de 14 de marzo de 2008.

República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial N° 5.859 Extraordinario de 10 de diciembre de 2007.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.426 de 26 de abril de 2006.

República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Gaceta Oficial N° 38.236. de 26 de julio de 2005.

República Bolivariana de Venezuela. Ley de Comercio Marítimo. Gaceta Oficial N° 38.351 de 05 de enero de 2006.

República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Gaceta Oficial N° 37.504 de 13 de agosto de 2002.

República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. Gaceta Oficial N° 37.600 de 15 de junio de 2002.

República Bolivariana de Venezuela. Constitución. Gaceta Oficial N° 5.453 de 24 de marzo de 2000.

República de Venezuela. Ley de Alimentación para los Trabajadores. Gaceta Oficial N° 36.538 de 01 de enero de 1999.

República de Venezuela. Ley de Derecho Internacional Privado. Gaceta Oficial N° 36.511 de 6 de agosto de 1998.

República de Venezuela. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre. Gaceta Oficial N° 34981 de 09 de junio de 1992.

República de Venezuela. Ley Aprobatoria de la Convención internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978. Gaceta oficial N° 3878 extraordinario de 15 de agosto de 1986.

República de Venezuela. Ley de Derecho Internacional Privado. Gaceta Oficial N° 36.511 de 6 de agosto de 1998.

República de Venezuela. Ley Aprobatoria de la Convención internacional de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar, 1978. Gaceta oficial N° 3878 extraordinario de 15 de agosto de 1986.

República de Venezuela. Código Civil. Gaceta Oficial N° 2990 extraordinario del 26 de julio de 1982.

República de Venezuela. Código de Comercio. Gaceta Oficial N° 475 del 21 de diciembre de 1955.

República de Venezuela (1926) Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar. Gaceta Oficial N° 118 Extraordinario de 04-01-1945.

### **LEGISLACIÓN EXTRANJERA**

República del Perú. (2002) Ley 27866 Ley de Trabajo Portuario de 14 de noviembre de 2002. [http://transparencia.mtc.gob.pe/idm\\_docs/normas\\_legales/1\\_0\\_85.pdf](http://transparencia.mtc.gob.pe/idm_docs/normas_legales/1_0_85.pdf)

### **JURISPRUDENCIA VENEZOLANA**

Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. Exp. 12-0255 de 20 de junio de 2013. Recurso de nulidad por razones de inconstitucionalidad del tercer aparte del Artículo 185-A del Código Civil.

Sentencia del Tribunal Sexto de Primera Instancia de Juicio del Circuito Judicial del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Área Metropolitana de Caracas. Asunto: AP21-L-2012-000928 de 04 de diciembre de 2012 (Roger Hernández vs. SIGLO XXI CONSULTORÍA EMPRESARIAL, S.A. y CODEMANDADA: SERVICIOS ACUÁTICOS DE VENEZUELA, C.A. (SAVECA)).

Sentencia de la Sala de Casación Penal del Tribunal Supremo de Justicia de 04 de julio de 2012 (Caso *Dinasty Blue*. Contrabando agravado de combustible y otros delitos).

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 1593 de 23 de noviembre de 2011 (Juvenal Antonio Medina vs. Transmarveca.).

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia Marítimo con Competencia Nacional. Exp. 2011.000422 de 21 de octubre de 2011. (Chrysler de Venezuela L.L.C. vs Corlanca Shipping Company de Venezuela, C. A.).

Sentencia del Tribunal Tercero de Primera Instancia de Juicio del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Sucre. Asunto N°: RH31-L-2007-000042 de fecha 7 de agosto de 2008. (Pablo Marín vs. Empresa Nato. C. A). Ver también Ortiz vs. NATO C.A citada más adelante.

Sentencia de la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia Expediente N° AA10-L-2007-00077 de fecha 23 de mayo de 2008 (Regulación de competencia).

Sentencia del Tribunal de Primera Instancia Marítimo con competencia nacional. Exp. 2007-000147 de 11 de enero de 2007. (Corlanca Benítez C. A vs. Princess Kelly 28).

Sentencia del Tribunal Primero Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Anzoátegui. con competencia nacional. ASUNTO: BP02-R-2005-000908 de 20 de enero de 2006. (Henry Lozada vs. Pesquera Fer-Mar C.A).

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° AA60-S-2006-000915 de 16 de octubre de 2005 (Francisco Rivero vs. Inversiones Berloli).

Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia N° 1593 de 10 de noviembre de 2005 (Freddy Caldera vs. Tucker Energy Services de Venezuela C. A.). Ratificada por Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 09 de junio de 2006.



Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Exp. de fecha 18 de octubre de 2005. (Glenn Lewis Wilson vs. Cliff DrillingCompany C. A).

Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. Sent 5878 e fecha 11 de octubre de 2005. (Robert Wyne Watson vs. Cliff DrillingCompany C. A).

Sala de Casación Civil del Tribunal Supremo de Justicia. Sentencia Tecnoválvulas vs. Petrolago. N° AVOC.00311 de 15 de abril de 2004.

Sentencia de la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia. De fecha 28 de junio de 2001. (David Angulo y otros vs. Margarita Cargo Line Ltd).

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia N° 00818 de 08 de mayo de 2001 (Almarza y otros vs. Shipping Company ALJA NV).

## **JURISPRUDENCIA EXTRANJERA**

CNAT Sala IV Expédiente N° 25518/05 sent. 94454 30/11/09 «Medina, Gustavo c/ Argenova SA y otros/ despido» (Guisado. Zas.)

CNAT Sala VI Expte N° 173/04 sent. 59394 22/2/07 «Cácares, Cosme c/ Del Bene SA y otros/ diferencia de salarios» (Fernández Madrid. Fontana.)

CSJN “Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados y otro c/ Total Austral SA y otro” 9/4/02 Fallos 325:586

Sentencia del Tribunal Supremo de Justicia español de 15 de enero de 2001: JLPB vs. Instituto Social de Marina. Citada por Arroyo, Ignacio. “Reseña de la legislación, la jurisprudencia y la doctrina sobre el Derecho Marítimo español en 2001”. En *Anuario de Derecho Marítimo*. Vol. XX, Gobierno Vasco, Victoria 2003.

CNAT Sala X Sent. N° 7207 28/10/99 “Franchino, Luis c/ Scan SA s/ despido” (S.- Sc.-).

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Siete (7) de febrero de Mil Novecientos Noventa y Uno. Causa Orlando Jesús Mendoza Ruiz vs. M/N Conquista. En: *Jurisprudencia Marítima*. Sistemas Jurídicos S.A., Panamá 1991.

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Siete (7) de febrero de Mil Novecientos Noventa y Uno (1991). Causa Orlando Jesús Mendoza Ruiz vs. M/N Conquista. En: *Jurisprudencia Marítima*. Sistemas Jurídicos S.A., Panamá 1991.

Corte Suprema de Justicia. Sala de lo Civil. Panamá. Veintiocho (29) de febrero de Mil Novecientos Noventa y dos (1992). Causa M/N "Norfels" vs. Cross Caribbean Services Limited. En: *Jurisprudencia Marítima*. Sistemas Jurídicos S.A., Panamá 1992.

Tribunal Marítimo de Panamá. Caso *Daniel Barrionuevo vs. M/N Lucile*. Sentencia de 4 de octubre de 1984. En: Carreyó Collazos, Nelson. (1985). *Jurisprudencia Marítima*. Tomo I. Litografía e Imprenta LIL, S. A., San José de Costa Rica 1985.

# ÍNDICE

PRÓLOGO .....	11
LIMINAR .....	15
INTRODUCCIÓN.....	25

## CAPÍTULO I

### RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL, EL DERECHO MERCANTIL Y EL DERECHO MARÍTIMO

I.	EL TRABAJO MARÍTIMO EN EL ÁMBITO DEL DERECHO .....	31
II.	DERECHO MARÍTIMO Y DERECHO LABORAL .....	32
III.	CONCEPCIONES DEL DERECHO LABORAL Y DEL DERECHO MARÍTIMO .....	34
IV.	EL DERECHO LABORAL .....	34
V.	EL DERECHO LABORAL EN VENEZUELA.....	36
VI.	EL DERECHO MARÍTIMO .....	37
VII.	DELIMITACIÓN DEL DERECHO MARÍTIMO O DE LA NAVEGACIÓN.....	38
VII.	RELACIÓN ENTRE EL DERECHO LABORAL Y EL DERECHO MARÍTIMO .....	40

IX.	CONCEPTO DE DERECHO LABORAL MARÍ- TIMO O DERECHO LABORAL DE LA NAVE- GACIÓN.....	42
X.	RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO MER- CANTIL.....	43
XI.	RELACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR CON EL DERECHO AD- MINISTRATIVO .....	45

## **CAPÍTULO II**

### **EL BUQUE Y EL TRABAJO A BORDO**

I.	CONCEPTO.....	47
II.	DEFINICIÓN JURISPRUDENCIAL DE BUQUE.....	49
III.	NATURALEZA JURÍDICA DEL BUQUE.....	52
IV.	EL BUQUE COMO OBJETO .....	53
V.	LA PERSONIFICACIÓN DEL BUQUE.....	54
VI.	EL BUQUE COMO BIEN MUEBLE .....	58
VII.	LA NACIONALIDAD DEL BUQUE .....	58
VIII.	EL BUQUE COMO INSTITUCIÓN TOTAL.....	60

## **CAPÍTULO III**

### **LOS SUJETOS EN EL TRABAJO MARÍTIMO, FLUVIAL Y LACUSTRE**

I.	LOS SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA.....	66
II.	EL PATRONO EN LA RELACIÓN LABORAL MARÍTIMA.....	67
III.	LA EMPRESA EN EL CONTEXTO LABORAL .....	67
IV.	PROPIETARIO Y EMPRESARIO NAVIERO.....	70
	1. El concepto laboral de empresario marítimo.....	71

2. Armamento.....	71
V. ALCANCE DE LA EMPRESA NAVIERA .....	73
VI. EL ARMADOR EN LA LEGISLACIÓN VENEZOLANA.....	73
VII. EL GESTOR DE TRIPULACIONES DE BUQUES.....	75
VIII. DIFERENCIACIÓN ENTRE GESTIÓN NAVIERA (SHIPMANAGEMENT) Y GESTIÓN DE TRIPULACIONES (MANNING).....	78
IX. JUSTIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES .....	79
X. NATURALEZA JURÍDICA DEL CONTRATO DE GESTORÍA NAVIERA.....	81
XI. CONTRATOS DE ADMINISTRACIÓN DE TRIPULACIONES Y TERCERIZACIÓN .....	82
XII. RESPONSABLE LABORAL .....	83
XIII. EL ARMADOR EN LA RELACIÓN LABORAL.....	84
XIV. EL PERSONAL MARÍTIMO .....	85
XV. LOS TRABAJADORES EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE .....	86
XVI. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DE LAS TRIPULACIONES.....	87
XVII. TÍTULOS DE MARINA MERCANTE .....	88
XVIII. PERSONAL NO TITULAR.....	92
XIX. EL CAPITÁN.....	92
XX. PARTICULARIDAD DE LA FIGURA DEL CAPITÁN.....	92
XXI. EL CAPITÁN COMO REPRESENTANTE DEL ARMADOR.....	93
XXII. EL NOMBRAMIENTO DEL CAPITÁN.....	93

XXIII. ¿EL CAPITÁN ES O NO PERSONAL DE CONFIANZA?.....	96
XXIV. NACIONALIDAD DEL CAPITÁN.....	103
XXV. OFICIALES .....	104
XXVI. EMPLEO DE OFICIALES EXTRANJEROS A BORDO DE BUQUES CON PABELLÓN VENEZOLANO.....	104
1. La Gente de Mar.....	106
XXVII. LIMITACIONES AL TRABAJO DE EXTRANJEROS EN BUQUES VENEZOLANOS .....	109
1. Nacionalidad de la tripulación .....	109

## **CAPÍTULO IV**

### **TRABAJO MARÍTIMO Y SEGURIDAD MARÍTIMA**

I. CONCEPTO DE SEGURIDAD MARÍTIMA.....	117
II. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD MARÍTIMA.....	120
III. EL FACTOR HUMANO Y LA SEGURIDAD MARÍTIMA.....	121
IV. LA GESTIÓN NÁUTICA.....	124
V. EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE A BORDO.....	125
VI. LA SUBORDINACIÓN.....	127
VII. REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR.....	128
VIII. TRIPULACIÓN MÍNIMA.....	129
IX. EL ROL DE TRIPULANTES.....	129
X. CONVENIO 1978 SOBRE FORMACIÓN, TITULACIÓN Y GUARDIA DE LA GENTE DE MAR (STCW 78/95).....	130

XI.	LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT).....	132
-----	---	-----

## **CAPÍTULO V**

### **RÉGIMEN DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

I.	INEXISTENCIA DEL DERECHO LABORAL MARÍTIMO.....	133
II.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	134
III.	ANTECEDENTES EN VENEZUELA .....	135
IV.	REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO .....	142
V.	PARTICULARIDADES DEL TRABAJO A BORDO .....	143
VI.	LA LEGISLACIÓN ACUÁTICA Y EL TRABAJO A BORDO.....	144
VII.	REGULACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA GENTE DE MAR.....	145
VIII.	EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....	145
IX.	EL ROL DE TRIPULANTES.....	147

## **CAPÍTULO VI**

### **ANÁLISIS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

I.	CONSIDERACIONES PRELIMINARES.....	150
II.	METODOLOGÍA DE ESTUDIO DE ESTE CAPÍTULO .....	151
III.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	151
IV.	CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR.....	161
V.	CONTRATO POR VIAJE .....	184

VI.	PROTECCIÓN DEL SALARIO .....	190
VII.	TURNOS DE GUARDIAS.....	207
VIII.	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y PERSONAL A BORDO DE LA GENTE DE MAR.....	208
IX.	DESCANSO DIARIO.....	210
X.	SERVICIOS DE GUARDIAS .....	211
XI.	LABORES ESPECIALES Y DE EMERGENCIA.....	212
XII.	REGISTRO DE TRABAJO EXTRAORDINARIO.....	214
XIII.	DÍAS ADICIONALES DEL PERIODO VACA- CIONAL .....	214
XIV.	DEBERES PATRONALES.....	215
XV.	TRIPULACIÓN A BORDO POR MAL TIEMPO .....	218
XVI.	TRIPULACIÓN POR CUARENTENA .....	218
XVII.	TRIPULACIÓN MÍNIMA.....	219
XVIII.	PREVENCIÓN DE RIESGOS .....	220
XIX.	ACCIDENTES .....	221
XX.	DE LA SUSPENSIÓN, LA TERMINACIÓN Y DE LA ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN LA- BORAL.....	222
XXI.	CAUSALES DE DESPIDO JUSTIFICADO .....	223
XXII.	PROHIBICIÓN DE DESPIDO .....	225
XXIII.	AMARRE DEL BUQUE .....	225
XXIV.	REPATRIACIÓN Y PAGO DE SALARIO.....	227
XXV.	DELEGADO O DELEGADA.....	232
XXVI.	REGULACIÓN POR EL EJECUTIVO NACIO- NAL.....	232
XXVII.	LEY ESPECIAL.....	233



## **CAPÍTULO VII**

### **EL REGLAMENTO DE LA LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO SOBRE EL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE**

- I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES ..... 237
- II. SOBRE LA VIGENCIA DEL REGLAMENTO ..... 238

## **CAPÍTULO VIII**

### **EL TRABAJO MARÍTIMO ORGANIZACIONES Y CONVENIOS INTERNACIONALES**

- I. PRELIMINAR..... 241
- II. DERECHO LABORAL INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO ..... 242
- III. NATURALEZA DE LAS NORMAS LABORALES INTERNACIONALES ..... 242
- IV. LA ORGANIZACIÓN MARÍTIMA INTERNACIONAL (OMI) ..... 243
- V. LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)..... 245
- VI. LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE ..... 247
- VII. INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO APROBADOS EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ..... 248

## **CAPÍTULO IX**

### **EL TRABAJO MARÍTIMO ORGANIZACIONES Y CONVENIOS INTERNACIONALES EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO 2006**

- I. ANTECEDENTES..... 255
- II. EL CONVENIO Y LOS DERECHOS HUMANOS..... 257

III.	ESTRUCTURA DEL CONVENIO .....	258
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	259
V.	SOBRE EL RÉGIMEN DE CUMPLIMIENTO.....	259
VI.	NORMAS REVISADAS POR EL CONVENIO.....	260
VII.	EL ARMADOR EN EL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006.....	267
VIII.	VENEZUELA Y LOS INSTRUMENTOS SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO ELABORADOS POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	267

## **CAPÍTULO X**

### **EL TRABAJO MARÍTIMO Y EL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO**

I.	INTERNACIONALIDAD DEL TRABAJO MARÍTIMO.....	271
II.	DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO .....	272
III.	ESTRUCTURA DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO VENEZOLANO.....	272
IV.	AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES .....	274
V.	EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD DE LAS PARTES EN LOS CONTRATOS DE ENGANCHE.....	276
VI.	EL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO Y EL TRABAJO MARÍTIMO.....	282
VII.	APLICACIÓN DEL DERECHO EXTRANJERO .....	285

## CAPÍTULO XI

### RÉGIMEN LABORAL APLICABLE EN LOS PUERTOS

I.	PRELIMINARES .....	287
II.	PERSPECTIVA INTERNACIONAL DEL TRABAJO PORTUARIO .....	288
III.	LA ACTIVIDAD PORTUARIA COMO SERVICIO PÚBLICO .....	291
IV.	DEFINICIÓN DE TRABAJADOR PORTUARIO .....	292
V.	NO REGULACIÓN LABORAL EN LA LEGISLACIÓN PORTUARIA .....	300
VI.	CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO PORTUARIO .....	301
VII.	TECNOLOGÍA Y TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO PORTUARIO .....	302
VIII.	SOBRE LA NECESIDAD DE REFORMULAR EL TRABAJO EN LOS PUERTOS .....	302
IX.	A MODO DE REFLEXIÓN.....	305

## CAPÍTULO XII

### RÉGIMEN LABORAL APLICABLE A LA ACTIVIDAD PESQUERA

I.	PRELIMINAR.....	307
II.	RÉGIMEN APLICABLE A LA PESCA .....	309
III.	NATURALEZA JURÍDICA DEL TRABAJO PESQUERO .....	310
IV.	EXCLUSIÓN DE LA PESCA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL TRABAJO EN LA NAVEGACIÓN MARÍTIMA, FLUVIAL Y LACUSTRE.....	311
V.	LOS SUJETOS EN LA RELACIÓN LABORAL PESQUERA .....	311
VI.	CRITERIOS JURISPRUDENCIALES.....	312

VII.	PARTICULARIDAD DEL TRABAJO PESQUERO.....	314
VIII.	LA REMUNERACIÓN.....	315
IX.	COOPERATIVAS.....	316
X.	SEGURIDAD MARÍTIMA Y BUQUES PESQUEROS.....	318
XI.	CONVENIO INTERNACIONAL SOBRE NORMAS DE FORMACIÓN TITULACIÓN Y GUARDIA PARA EL PERSONAL DE LOS BUQUES PESQUEROS, 1995.....	319
XII.	EL CONVENIO INTERNACIONAL DE TORREMOLINOS PARA LA SEGURIDAD DE BUQUES PESQUEROS .....	321

### **CAPÍTULO XIII**

#### **RÉGIMEN LABORAL APLICABLE EN LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS**

I.	NATURALEZA DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS .....	329
II.	DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS.....	331
III.	RÉGIMEN DE LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS ACUÁTICAS.....	332
	EPÍLOGO .....	335
	BIBLIOGRAFÍA.....	337



