

Villasmil B., Fernando
*La relación de trabajo
en la navegación marítima*
Caracas, Paredes Editores
1997, 233 pp.

El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre ha tenido un tratamiento especial en las legislaciones, señalando algunos autores la necesidad de la autonomía del derecho marítimo y catalogando inclusive al derecho laboral en este ámbito como una rama especial.¹ En esta línea se ubica el texto de Fernando Villasmil, quien nos presenta en su libro los matices y tratamientos de esta materia desde el nacimiento de la navegación y su perfeccionamiento como ciencia, hasta las tendencias internacionales en la regulación de las condiciones de trabajo en el sector.

El libro consta de ocho capítulos, cada uno de los cuales pretende —en forma gradual— la comprensión integral del tema, desde la historia de la navegación y su reglamentación, del buque como centro de labores, de la tripulación como fuerza de trabajo, del contrato de enganche o enrolamiento como instrumento de acuerdo de la relación laboral, de la jornada de trabajo, de la estabilidad de la gente de mar y del derecho colectivo.

Se señala al derecho laboral de la navegación como precursor del derecho laboral continental,² aduciendo que en la antigüedad las grandes civilizaciones del Asia Occidental que convirtieron al hombre en sedentario, alcanzaron el esplendor de su desarrollo con el progreso paralelo de su comercio marítimo y fluvial, lo cual conllevó a incorporar una tripulación para su conducción, amalgamándose con el tiempo la figura de un hombre simultáneamente mari-

¹ Malvagni, Atilio, *Régimen de los trabajadores marítimos (Tratado de Mario Deveali)*, Buenos Aires, La Ley, 1972, t. III, p. 17.

² *Ibidem*, p. 19.

no y comerciante, y resaltándose, entre otros, como evento importante de la historia la decadencia del Imperio Romano, que llevó consigo la de la fuerza esclava de los remeros, y el auge del trabajo con los mercaderes sirios y griegos, quienes incluían a los tripulantes en sus travesías a cambio de una retribución y de una participación en las ganancias del viaje.

En el examen del trabajo marítimo se hizo énfasis en el estudio de las empresas navieras en virtud de las distancias a recorrer, situación ésta que ameritó una doble subordinación del marino con respecto al capitán: la primera perteneciente al derecho laboral, por ser éste el representante del patrono, y la segunda de la esfera del derecho público, ésta más cercana a la disciplina militar y que convirtió al tripulante en subalterno.

Con este enfoque continúa el examen del autor sobre los aspectos jurídicos del trabajo en la navegación, catalogando a esta actividad como "... inseparable del derecho marítimo en general, y del derecho del trabajo en particular", y destacando que la legislación venezolana no define a la empresa marítima o naviera, debiendo entenderse como tal a la persona (natural o jurídica) que acondiciona uno o más buques (sean o no de su propiedad) para el transporte de materiales y/o personas. De allí que a los efectos laborales será la empresa naviera el patrono de la tripulación.

En el capítulo III se hace énfasis en la necesidad del análisis de la tripulación por cuanto ésta es la destinataria del régimen laboral, haciendo referencia a las distintas doctrinas y legislaciones, entre las cuales se destacan las diferencias que se alegan entre el personal con funciones navales (al servicio del buque) y aquel que se encuentra al servicio de los pasajeros o de la carga, y siendo una constante la exclusión del capitán. En virtud de lo anterior, y en lo referente al contrato de enganche o de enrolamiento, se sostiene que la tendencia interna e internacional se orienta a la parificación del personal que presta servicio a bordo de un buque y la tripulación propiamente dicha.

En lo que se refiere a la naturaleza jurídica de este contrato, en el texto se citan apreciaciones de algunos autores, entre las que pueden destacarse la de Guillermo Cabanellas, quien lo califica como "especial", teniendo su origen en el derecho marítimo y remodelándose en el derecho del trabajo; y la de Atilio Malvagni, que lo cataloga como "consensual", pues establece una subordinación de derecho privado (inherente al contrato laboral), y otra de derecho público (que deviene de las facultades del capitán).

Para Fernando Villasmil es un contrato cuya especialidad se debe a las excepcionales condiciones de espacio, tiempo y forma de prestación del servicio.

En cuanto a las formalidades de dicho instrumento, cabe destacar las referencias al Convenio núm. 22 sobre Enrolamiento de la Gente de Mar de la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT), puesto que este Convenio señala en forma expresa la no exigibilidad de la escritura, aun cuando se desprende dicho requisito de algunas de sus normas.

En lo que se refiere a sus modalidades se mencionan los contratos por uno o varios viajes, y como disposición general de la normativa laboral venezolana, los contratos a tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada.

Se analiza también dentro de este capítulo el caso especial del polizón o el empleado del puerto que involuntariamente quedó dentro del buque después del zarpe, ambos casos considerados por el autor de la obra que se reseña como “enrolamientos atípicos”, por no existir en forma previa un consenso de voluntades para la prestación de servicio alguno.

En cuanto a la composición del salario, además de las previsiones de la LOT (artículo 133), señala el autor —entre otros elementos— que el correspondiente a los tripulantes ha de comprender:

- 1) El salario que fije la ley o la convención por horas extraordinarias durante las labores de carga y descarga, o cuando se lleven a cabo guardias de cubierta o de máquinas.
- 2) Las utilidades de ley o las previstas por la convención.
- 3) Los sobresueldos que se generan por labores de reparación de la nave en tierra o por limpieza.
- 4) Otras primas o bonos que se otorguen en forma convencional, con carácter regular, para compensar la antigüedad, la jerarquía marítima, etcétera.

Se resalta la previsión del artículo 338 de la LOT en el sentido del derecho del trabajador de requerir todo o parte de su salario en la moneda extranjera cuando el buque se encuentre en puerto extranjero al cambio que rija para la fecha del pago.

El capítulo VI, referido a la jornada en la navegación marítima, describe la flexibilización de algunos elementos de su fijación conforme a la legislación laboral venezolana, aduciendo el autor que ello se debe a las dificultades originadas por las características especiales del trabajo en este sector.

En cuanto a la prolongación de la jornada laboral, se comenta que la LOT prevé un servicio de guardia en puerto o durante la navegación, requiriéndose un descanso mínimo previo de cuatro horas y computándose su realización como horas extras con el pago del recargo correspondiente, y que el límite de horas extraordinarias no excederá de diez por semana ni de cien al año; sin embargo, al tratarse de trabajos de emergencia se destacan las previsiones de los artículos 202 (parágrafo único) y 343 de la LOT, según los cuales el límite de la jornada puede ser elevado.

Con respecto a la vacaciones, el autor señala que se aplica a la navegación en Venezuela la regla general de quince días hábiles de disfrute con un día adicional por año de servicio hasta un límite de quince días adicionales, más tres días de descanso remunerados adicionales cuando la nave no tenga una permanencia en puerto superior a las veinticuatro horas. No obstante lo anterior, a los fines de que el trabajador y su familia posean una suma adicional que permita el esparcimiento y la recreación durante el periodo vacacional, aplica también la LOT el régimen general a la gente de mar a los fines de conceder siete días de salario bajo la denominación de “bono vacacional”, con un día adicional por año hasta un total de veintiún días de salario.

Mención especial se hace del beneficio de la alimentación y el alojamiento durante las vacaciones, o al pago de su equivalente en dinero por ser parte de su remuneración diaria de conformidad con el artículo 221 *eiusdem*.

En el capítulo VII de la obra, referido a la estabilidad de los trabajadores marítimos, se indica que dicha estabilidad debe adaptarse a las características especiales del trabajo en la navegación, sobre todo la que se practica en alta mar.

Se cita nuevamente el Convenio núm. 22 de la OIT, el cual estatuye como causales de culminación del contrato de enrolamiento: el consentimiento mutuo, la muerte del tripulante, la incapacidad absoluta de navegación de la nave o su pérdida, entre otras causas que la legislación nacional o dicho convenio establezcan, adicionando el autor, luego del examen de la legislación nacional, las siguientes causales de terminación de la relación laboral: despido, reti-

ro, cumplimiento del viaje, vencimiento del término previsto para el enrolamiento, y el caso fortuito o fuerza mayor.

En cuanto a la ejecución del despido, se destaca la previsión de la legislación nacional de prohibirla en alta mar o en puerto extranjero, salvo que el contrato haya sido celebrado en dicho país; no obstante, señala el autor la posibilidad de que el capitán provea al trabajador de los gastos de traslado o la repatriación.

Se analiza el caso del amarre temporal del buque, en el cual la legislación nacional establece la figura de la suspensión de los efectos del contrato (realización del trabajo y pago del salario); no obstante, la antigüedad del trabajador quedará inalterada, argumentándose la subsistencia de la obligación del patrono de garantizar alojamiento y comida.

Se comentan también las previsiones de la legislación nacional para el caso del apresamiento o siniestro de la nave, caso en el cual el patrono deberá repatriar al trabajador y cancelarle el salario hasta su llegada. En este caso se señala que si el patrono tiene cómo reubicar al trabajador y éste no acepta esta posibilidad, no podrá equipararse esta situación al despido injustificado conforme a la legislación nacional y se considerará injustificado cuando no pueda reubicarlo.

En el capítulo VIII, relativo al derecho colectivo del trabajo en la navegación marítima, se indica como característica más importante del mismo el hecho de concebir a empleadores y trabajadores como organizaciones sociales, calificándolas a su vez como “un fenómeno jurídico-social”.

Asevera el autor que en la navegación en general existe una gran tendencia a la sindicación, constituyendo el derecho a la negociación colectiva el medio más importante para la mejora de las condiciones de trabajo y, por ende, para la vida de la gente de mar.

Como un logro de la negociación colectiva, Fernando Villasmil considera la previsión en la legislación nacional de la figura del “delegado del buque”, exigiendo la normativa para su nombramiento que la nave posea más de 15 tripulantes.

A falta de disposición específica del texto legal, sostiene el autor que no obstante la noción amplia de “tripulación” que se maneja en el mismo, ni el capitán ni la oficialidad (de cubierta y máquina) pueden adquirir la condición de “delegado del buque”, así como tampoco han de ser tomados en cuenta

para el cómputo del número de trabajadores necesarios para su designación, todo ello en virtud de sus condiciones de representantes del patrono y encargados de la dirección y disciplina a bordo.

Sostiene también que la elección ha de llevarse a cabo cuando el buque se encuentre en puerto o antes del viaje a emprender, todo ello en pro del cumplimiento de las labores de la tripulación y de la seguridad del buque, pudiendo efectuarse dicha actividad en tierra o a bordo, previa autorización del capitán.


En el caso de la huelga en el buque, se señala que la misma no podrá declararse en puerto extranjero ni durante la navegación, sino únicamente durante el amarre de un buque o cuando éste se encuentre fondeado en puerto nacional.

Se argumenta que en la navegación, por sus características particulares, ha de existir una excepción a la regla según la cual sólo los sindicatos poseen la legitimidad para la promoción de la huelga; indica Villasmil que la mencionada legitimidad, en el caso que nos ocupa, la posee el “delegado del buque”, y ello en razón de que la problemática laboral de una tripulación no se extiende necesariamente a otros buques de la misma empresa, y aun siendo éste el caso, resultaría una complicación para el ejercicio de este derecho el condicionarlo a la coincidencia de todas las naves en el mismo puerto.

El autor logra mostrar en sus ocho capítulos las características más importantes y los supuestos de la legislación nacional y los convenios internacionales en lo que se refiere a la relación de trabajo en la navegación marítima, sosteniendo importantes posiciones en cuanto a los vacíos legales existentes.

Finalmente, es necesario destacar que algunos elementos han sido obviados en la presente reseña por cuanto en fecha posterior a la publicación del texto que se analiza la legislación marítima venezolana fue reformada y separada del Código de Comercio. En este orden de ideas, debe destacarse también que la antigua Ley de Navegación venezolana quedó derogada por la Ley General de Marinas y Actividades Conexas. Debe acotarse además, al margen del texto que se reseña, que el Convenio núm. 22 sobre Enrolamiento de la Gente de Mar de la OIT fue revisado por el Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006, instrumento éste que no ha entrado en vigor, mas conforme al Plan de Acción³ diseñado por dicha organización, ésta orienta sus esfuerzos para

³ OIT, *Convenio sobre Trabajo Marítimo, 2006: plan de acción 2006-2011*, Ginebra, OIT, 2007.

su entrada en vigor y se coloca como meta el año 2012, doce meses después del registro de la ratificación de por lo menos treinta miembros que en conjunto posean como mínimo el treinta y tres por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial.⁴ 

Dwight SAGARAY COVAULT*

⁴ Convenio sobre Trabajo Marítimo 2006, artículo 8o.

* Profesor de la Universidad Marítima del Caribe (dwightsagaray@gmail.com).