



**Universidad Central de Venezuela  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas  
Centro de Estudios de Postgrado  
Especialización en Derecho de la Navegación y del Comercio Exterior**

**RELEVANCIA DEL CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO  
DE LA GENTE DE MAR DE LA OIT RATIFICADO POR LA REPÚBLICA  
BOLIVARIANA DE VENEZUELA EN EL AÑO 1944**

Trabajo Especial presentado para optar al Título de Especialista en Derecho de la  
Navegación y del Comercio Exterior

Autora: Daniela M. Trías Nancy

Tutor: José Miguel Lombardo

**Caracas, Octubre de 2012**



**Central University of Venezuela  
Faculty of Law and Political Science  
Centre for Postgraduate Studies  
Specialization Navigation Law and Foreign Trade**

**RELEVANCE OF SEAFARERS ENROLLMENT AGREEMENT CONVENTION OF  
ILO RATIFIED BY THE BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA IN 1944**

Special Labour Project presented to obtain the title of Specialist Navigation Law  
and Foreign Trade

Author: Daniela M. Trías Nancy

Advisor: José Miguel Lombardo

**Caracas, Octubre 2012**



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO



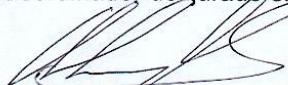
## VEREDICTO

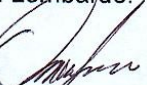
Quienes suscriben, miembros del jurado designado por el Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela, para examinar el **Trabajo Especial de Grado** presentado por: **Daniela Trias Nancy**, cédula de identidad N° 14.767.410, bajo el título "Relevancia del Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la gente de mar de la OIT ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en el año 1944", a fin de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de **ESPECIALISTA EN DERECHO DE LA NAVEGACIÓN Y COMERCIO EXTERIOR**, dejan constancia de lo siguiente:


Leído como fue dicho trabajo por cada uno de los miembros del jurado, se fijó el día once (11) de junio de 2013 a las 9:00 am, para que la autora lo defendiera en forma pública, lo que éste hizo en la Sala de Conferencias del Centro de Estudios del Postgrado, mediante un resumen oral de su contenido, luego de lo cual respondió satisfactoriamente a las preguntas que le fueron formuladas por el jurado, todo ello conforme con lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado

Finalizada la defensa del trabajo, el jurado decidió **APROBARLO**, por considerar, sin hacerse solidario con la ideas expuestas por la autora, que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Estudios de Postgrado. El jurado por unanimidad decidió otorgar la calificación de **EXCELENTE** al presente trabajo por considerarlo de excepcional calidad, realizando una investigación profunda acompañada de mucha información e interpretación, lo cual hace que dicho trabajo sea suficientemente descriptivo y novedoso sobre los puntos tratados.

En fe de lo cual se levanta la presente ACTA, a los once (11) días del mes de junio de 2013, conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Estudios de Postgrado, actuó como Coordinador del jurado el Prof. José Miguel Lombardo.

  
Prof. Tulio Álvarez Ledo (UCV)  
C.I. 1.872.433

  
Prof. Omar Franco Ottavi (UCV)  
C.I. 3.189.481

  
Prof. José Miguel Lombardo (UCV)  
C.I. 11.044.062  
Tutor

LA/NM  
10/06/2013

## DEDICATORIA

*A mis padres, por su apoyo y amor sin límites.*

*A mis hermanos, Erma y José Gregorio  
por ser los mejores del mundo y  
por estar siempre ahí.*

*Los amo a todos, gracias por su cariño  
y comprensión.*

Daniela Trías Nancy

## RECONOCIMIENTOS

En primer lugar le agradezco a Dios y a la Virgen por su protección y guía constante.

A mis queridas amigas y colegas: Julieta Ramos Prince, Fanny Aguilar y María Milagro Romero, quienes hicieron de estos estudios de postgrado una etapa inolvidable, provechosa y por demás amena.

A mi tutor: Prof. José Miguel Lombardo, por su labor tan encomiable y digna de los más altos reconocimientos. Muchas gracias profesor.

Al Lic. Omar Chirinos, funcionario de la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la OIT del MPPTSS por su valiosa ayuda.

Por último no puedo dejar de lado la ayuda que me brindaron todas aquellas personas tanto profesores, compañeros, amigos, familiares, personal obrero como administrativo para la consecución de esta meta.

Muchísimas gracias a todos

Daniela Mariam Trías Nancy

## ÍNDICE GENERAL

	pp.
VEREDICTO DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RECONOCIMIENTOS.....	v
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	11
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del problema.....	13
Objetivos de la investigación.....	16
Justificación de la investigación.....	17
<b>II METODOLOGÍA A UTILIZAR</b>	
El proceso de investigación.....	19
Tipos de investigación.....	19
Investigación documental y bibliográfica.....	20
<b>III LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EMANADOS DE LA OIT COMO FUENTE DE DERECHO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA</b>	
<i>La Organización Internacional del Trabajo</i> .....	22
Principios y objetivos.....	24
Órganos de la OIT.....	25
Naturaleza jurídica de los convenios internacionales del trabajo.....	26
Mecanismos de control.....	28

Fuentes del derecho del trabajo.....	30
<i>Convenios OIT como fuente de derecho interno.....</i>	32
Convenios OIT en materia marítima.....	33
Convenios OIT en materia marítima ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.....	38

#### **IV DERECHO LABORAL DE LA NAVEGACIÓN**

<i>Trabajo marítimo</i>	
Antecedentes.....	41
Características.....	43
Definición.....	44
 <i>Gente de mar</i>	
Definición.....	45
Modalidades.....	48
 <i>Contrato especial del trabajo</i>	
Concepto.....	50
Caracteres.....	51
 <i>Contrato de enrolamiento</i>	
Concepto.....	51
Modalidades.....	52

## V ANÁLISIS DEL CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR

Breve descripción y ámbito de aplicación del convenio.....	54
<i>La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT:</i>	
Creación y funcionamiento.....	56
Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el Convenio N° 22, año 2011.....	60
Situación de la Marina Mercante Venezolana.....	68
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77

### ANEXOS

**A** Convenio N° 22 de la OIT

**B** Modelo de Formulario de Memoria relativa al Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (Núm. 22).

**C** Borrador sobre la Memoria presentada por Venezuela sobre el Convenio N° 22 correspondiente al período que terminó el 01 de septiembre de 1997”, facilitada por la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la O.I.T. del MPPTSS.



**Universidad Central de Venezuela**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Centro de Estudios de Postgrado**  
**Especialización en Derecho de la Navegación y del Comercio Exterior**

**Relevancia del Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar de la OIT ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en el año 1944**

**Autora: Daniela Mariam Trías Nancy**  
**Tutora: Abg. José Miguel Lombardo**  
**Fecha: Octubre 2012**

**RESUMEN**

El propósito de este trabajo es determinar la relevancia del Convenio N° 22 de la OIT ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en 1944 dentro del ordenamiento jurídico interno, en especial, en el campo del derecho marítimo laboral. Para ello se establecieron los siguientes objetivos específicos: a) Determinar si los convenios internacionales del trabajo emanados de la OIT son fuente de derecho en Venezuela; b) Analizar la normativa laboral prevista en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre la navegación marítima, fluvial y lacustre relativa al contrato de enganche o enrolamiento.; y, c) Señalar los convenios internacionales en materia marítima emanados de la OIT y los que han sido ratificados por Venezuela. Las interrogantes que la investigación se planteó fueron las siguientes: ¿Pueden considerarse los convenios internacionales del trabajo emanados de la OIT como fuente de derecho en Venezuela? ¿Cuál es la normativa laboral prevista en el Decreto de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre la navegación marítima, fluvial y lacustre relativa al contrato de enganche o enrolamiento? ¿Cuáles son los convenios internacionales en materia marítima emanados de la OIT, y cuáles han sido ratificados por Venezuela? La metodología empleada fue de carácter exploratoria. El nivel de análisis del estudio fue concebido dentro de la modalidad de investigación documental. La primera fase se efectuó tomando en consideración la lectura de textos, tanto nacionales como extranjeros y leyes nacionales. La segunda fase, consistió en el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través del proceso investigativo. Finalmente, producto de la consulta, análisis e interpretación de la información investigada se generaron las siguientes conclusiones: a) El Convenio N° 22 de la OIT, no ha logrado alcanzar una materialización efectiva en la práctica por la carencia de una flota mercante propia; b) cuando un Estado ratifica y acoge un Convenio internacional tiene el deber de manifestar expresamente en su legislación el contenido ratificado en el Convenio; y, c) el Convenio objeto de estudio propugna favorecer y garantizar los derechos laborales en materia marítima a la gente de mar; y d) por último, estos convenios están dirigidos a la armonización y uniformidad de las normas en el campo marítimo, específicamente, del trabajo marítimo.

**Descriptor:** Convenios internacionales, OIT, gente de mar, trabajo marítimo.

## Abstract

The purpose of this work is to determine the relevance of Convention N° 22 of the ILO ratified by the Bolivarian Republic of Venezuela in 1944 within the domestic legal system, especially in the field of maritime law work. To this aim, the following specific objectives: a) To determine whether international labor conventions of the ILO issued a source of law in Venezuela. B) Analyse labor regulations under the Labor Law on Maritime Navigation, river and lake on the hitch or enlistment contract., And c) Report the international conventions on maritime matters arising from the ILO and those who have been ratified by Venezuela. The research questions that arose were: Can be considered international labor conventions of the ILO issued as a source of law in Venezuela? What is labor regulations under the Labor Law on Maritime Navigation, river and lake on the enlistment contract or engagement? What are the international conventions on maritime emanating from the ILO, and which have been ratified by Venezuela? The methodology was exploratory in nature. The level of analysis of the study was conceived in the form of documentary research. The first phase was carried out taking into account the reading of texts, both domestic and foreign and national laws. The second phase consisted of the analysis and interpretation of data obtained through the research process. Finally, the result of the query, analysis and interpretation of research data generated the following conclusions: a) Convention No. 22 of the ILO, has failed to reach an effective realization in practice by the lack of an own merchant fleet; b) when a State ratifies and hosts an international convention has the duty to legislate expressly manifest content ratified the Convention, and c) the Convention calls under study to improve and secure labor rights in maritime matters to the people of sea, and d) finally, these agreements are aimed at harmonization and uniformity of standards in the maritime field, specifically the Sea.

**Descriptors:** international conventions, ILO seafarers, maritime labor.

## INTRODUCCIÓN

El comercio internacional se nutre en un porcentaje bastante elevado de las actividades que día a día realiza la denominada “gente de mar” dentro de sus operaciones de tráfico internacional de mercancías en un mundo cada vez más globalizado. Y es que el comercio marítimo ha sido desde épocas remotas, un medio de transporte de gran acogida por los mercaderes de todo el mundo para el intercambio de éstas.

No es muy extensa la documentación bibliográfica y los estudios que sobre el trabajo marítimo se han realizado en la República Bolivariana de Venezuela, específicamente desde la óptica de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) que han sido ratificados por nuestro país en esta área; situación que llama la atención ya que el derecho laboral marítimo ha sido un campo de no poca preocupación por parte de organismos internacionales como la OIT, la Organización Marítima Internacional, el Comité Marítimo Internacional, entre otros entes y organismos internacionales, lo cual sin duda ha incidido positivamente en el desarrollo de las normas laborales locales sobre este tema, a través de acciones puntuales, convenios y recomendaciones internacionales.

El Convenio objeto de estudio, sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, y designado con el número 22 por la OIT data de 1926, pero fue ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en décadas posteriores, específicamente el 20 de noviembre de 1944, y forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno por cuanto el mismo fue publicado en Gaceta Oficial N°118 Extraordinaria de fecha 04 de enero de 1945.

Como se analizará en el desarrollo del presente estudio, el derecho del trabajo se nutre de diversas fuentes entre las que cabe destacar la ley en su sentido amplio, es decir, no solamente lo dispuesto en las leyes laborales sino también en

los Convenios sancionados por la OIT ratificados por el país, debidamente publicados.

La labor de la OIT abarca en gran medida todos los aspectos de las condiciones de trabajo de la gente de mar, así como de los trabajadores portuarios, y en ese sentido, desde su creación ha tenido como misión mejorar el bienestar económico y social de todos los trabajadores, para así lograr la tan anhelada justicia social.

El presente trabajo no tiene como finalidad exponer detalladamente la concordancia o no del articulado del Convenio con la normativa local. Se pretende sólo considerar desde una perspectiva de conjunto los aspectos más relevantes del mismo y su impacto en el área marítima laboral del país.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### Planteamiento del Problema

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) junto con otras organizaciones de carácter internacional como el Comité Marítimo Internacional y las organizaciones de las Naciones Unidas, por nombrar sólo las más relevantes, han tratado a través de esfuerzos importantes, algunos de ellos concretados mediante convenios, acuerdos y recomendaciones de carácter internacional, lograr la tan anhelada uniformidad en el ámbito marítimo, la cual es una necesidad inaplazable, por la diversidad de ordenamientos jurídicos que se conjugan en la navegación marítima internacional a consecuencia de un mundo cada vez más globalizado e inmerso en un creciente avance tecnológico. Y es que tal como expresa el profesor Luis Cova (1999), la unificación en la navegación marítima internacional se traduciría en: *“...la reducción o eliminación de los obstáculos legales al desarrollo del comercio internacional, en razón de dificultades que derivan de las legislaciones divergentes y la conveniencia de obtener una mayor uniformidad posible.”* (pág. 126)

Muchos son los aspectos involucrados dentro de la rama del derecho marítimo: la gente de mar, la mercancías objeto de tráfico comercial internacional, los buques, los operadores portuarios, la seguridad en la navegación, la conservación del medio ambiente marino, entre otros.

El primero de los nombrados, la gente de mar<sup>1</sup>, es decir, aquellas personas encargadas del funcionamiento y puesta en marcha de los buques, han sido objeto de varias regulaciones de carácter normativo por parte de la OIT, en lo que

<sup>1</sup> El artículo 2, literal b) del convenio objeto de estudio consagra con relación a la definición de gente de mar lo siguiente: *el término <<gente de mar>> comprende todas las personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado.*

respecta al derecho social en el ámbito marítimo, concretados en convenios y recomendaciones que buscan el bienestar social y económico de los trabajadores marítimos.

La OIT desde su creación en 1919, ha procurado garantizar los derechos laborales y condiciones de trabajo en sus Estados miembros, mediante acuerdos, reuniones tripartitas y recomendaciones que permitan la protección y salvaguarda efectiva del trabajo. El autor Francisco Granell (1991) expresa en relación a la OIT lo siguiente:

*“La OIT reúne a gobiernos, trabajadores y empresas en un esfuerzo tripartito por desarrollar mejores normas de condiciones de trabajo; presta ayuda a los gobiernos en sus planes de desarrollo económico mediante la asistencia técnica y concesión de becas, y realiza trabajos de investigación sobre problemas básicos de trabajo”. (págs. 62 y 63).*

La República Bolivariana de Venezuela ha sido Estado miembro de la OIT desde su creación en 1919, con una interrupción en 1958, y ha ratificado 54 convenios, de los cuales 50 están en vigor, tal como se desprende de la página web oficial de la OIT.<sup>2</sup>

La OIT actualmente considera dentro del marco regulatorio marítimo internacional, 4 pilares fundamentales que lo integran:

- La salvaguarda de la vida humana en el mar.
- Las normas de formación, titulación y guardia.
- La protección del medio ambiente, y
- El trabajo marítimo.

El último de los mencionados, será objeto de estudio en el presente trabajo de grado y ha sido centro de atención de la OIT, no sólo hoy en día con la aprobación en el año 2006 del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, sino ya

---

<sup>2</sup> Sitio web: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/info/national/ven.htm>

desde sus inicios cuando en 1926 decidió aprobar el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, ratificado luego por la República Bolivariana de Venezuela en fecha 20 de noviembre de 1944, y publicado en Gaceta Oficial N° 118 Extraordinaria el 04 de enero de 1945.

Muchos han sido los esfuerzos emprendidos por la OIT en búsqueda de la protección de los derechos sociales de la gente de mar para así garantizar sus derechos a un empleo justo y condiciones decentes de trabajo y vida a bordo del buque.

Nuestra legislación laboral vigente, específicamente, en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento, serán objeto de estudio en el presente trabajo especial, en lo que respecta al trabajo en la navegación marítima a los fines de determinar sus vinculaciones con el Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, y así evaluar la relevancia del mismo en nuestro ordenamiento jurídico vigente.

En este sentido se considera de gran importancia plantear la siguiente interrogante:

¿Ha sido relevante el Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar emanado de la OIT y ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en el año 1944?

Para dar respuesta a la interrogante planteada, se formularon las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Pueden considerarse los convenios internacionales del trabajo emanados de la OIT como fuente de derecho en la República Bolivariana de Venezuela?

- ¿Cuál es la normativa laboral prevista en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre la navegación marítima, fluvial y lacustre relativa al contrato de enganche o enrolamiento?

- ¿Cuáles son los convenios internacionales en materia marítima emanados de la OIT, y cuáles han sido ratificados por la República Bolivariana de Venezuela?

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***General***

Evaluar la relevancia del Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar de la OIT ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en el año 1944.

### ***Específicos***

- Determinar si los convenios internacionales del trabajo emanados de la OIT son fuente de derecho en la República Bolivariana de Venezuela.

- Analizar la normativa laboral prevista en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras sobre la navegación marítima, fluvial y lacustre relativa al contrato de enganche o enrolamiento.

- Señalar los convenios internacionales en materia marítima emanados de la OIT y los que han sido ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.



## JUSTIFICACIÓN

La República Bolivariana de Venezuela es un país cuya situación geográfica privilegiada le ha convertido en un Estado inmerso en el comercio internacional a través de acuerdos y convenios comerciales suscritos y ratificados, que le han permitido ser agente activo en actividades propias del comercio exterior como lo son la importación y exportación de mercancías provenientes de diversas regiones del mundo. No obstante, todas estas actividades, en especial, las comercializadas a través del transporte marítimo, son realizadas por un recurso humano o gente de mar que las hace posible. Este equipo humano se encuentra regulado desde el punto de vista normativo, no sólo a nivel local sino internacional, a los fines de delimitar sus obligaciones, derechos y responsabilidades propias dentro de este campo, en aras de generar un ambiente de seguridad y confianza tanto a nivel laboral como comercial.

La OIT ha impulsado desde principios del siglo XX, una serie de convenios y recomendaciones tendientes a unificar y establecer una normativa en el campo marítimo acorde con las exigencias mundiales del comercio y los principios y derechos laborales que promueve y garantiza. Es por ello que en 1926 se sentaron las bases con relación al contrato de enrolamiento, el cual es el equivalente al contrato de trabajo pero en el área marítima, el cual fue acogido por la República Bolivariana de Venezuela al ratificarlo el 20 de noviembre de 1944, para así contribuir a la uniformidad que tanto se busca en materia marítima.

El tema en estudio tiene un gran valor para el profesional de la carrera, puesto que permite profundizar conocimientos en un área de gran interés como lo es el derecho social de los trabajadores marítimos, específicamente reflejado éste en la figura del contrato de enrolamiento; asimismo, el propósito de la investigación es desarrollar y promover la discusión en relación a la relevancia de los convenios internacionales que promuevan el bienestar social y económico de las personas

que hacen posible el transporte marítimo y, en consecuencia, a una parte importante del comercio internacional.

## CAPÍTULO II

### METODOLOGÍA A UTILIZAR

#### El proceso de investigación

Toda área de conocimiento que se desee explorar y analizar debe ser sometida a un proceso de investigación, el autor Sabino (1992) señala al respecto:

*“Toda investigación versa, naturalmente, sobre algún área del conocimiento, aunque esta pertenezca a más de una disciplina científica (en este caso se trata, obviamente, de un estudio interdisciplinario). Pero una investigación puede definirse también como un esfuerzo que se emprende para resolver un problema: no un problema cualquiera, claro está, sino un problema de conocimiento. En este sentido conviene señalar que un problema de conocimiento se plantea o presenta cuando alcanzamos a precisar qué es lo que no sabemos dentro de un área temática determinada, cuando establecemos una especie de frontera entre lo conocido y lo no conocido y nos decidimos a indagar sobre esto último.” (pág. 45)*

#### Tipos de investigación

La investigación sobre un área temática puede ser realizada desde distintas perspectivas en función de los objetivos que se hayan trazado al comienzo del proceso, el autor citado en líneas precedentes expresa:

*“Los tipos de investigación que más frecuentemente se plantean a los investigadores, desde el punto de vista de los objetivos intrínsecos, no son más que respuestas generalizadas a las preguntas formuladas anteriormente. Ellas pueden clasificarse así en:*

*a) **Exploratorias:** son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, aproximada, respecto a un determinado objeto de estudio. Este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad. (...)*

*b) **Descriptivas:** su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se puede obtener una información sistemática sobre los mismos. (...)*

*c) **Explicativas:** son aquellos trabajos donde nuestra preocupación se centra en determinar los orígenes o las causas de un determinado conjunto*

*de fenómenos. Su objetivo, por lo tanto, es conocer por qué suceden ciertos hechos, analizando las relaciones causales existentes o, al menos, las condiciones en que ellos se producen. (...)* (págs. 59-61)

El presente trabajo de grado pretende ser un estudio exploratorio sobre el tema puesto que no muchos autores patrios lo han abordado ni analizado profundamente, y es que el derecho laboral marítimo expresado a través de convenios internacionales es uno de los pilares fundamentales del derecho marítimo en general.

### **Investigación documental y bibliográfica**

Diversos autores han consagrado en sus obras sobre técnicas de investigación, distintos conceptos acerca de la investigación documental y bibliográfica. En ese sentido, como primer punto es importante señalar las diferencias entre una y otra. La autora Ilis Alfonzo (1995) precisa al respecto lo siguiente:

*“...la investigación bibliográfica está enclavada dentro de un panorama sumamente amplio como es el mundo de los documentos y constituye una modalidad de la llamada investigación documental. (...) la investigación bibliográfica tiene un carácter histórico pues obra sobre la base de hechos pasados. Del mismo modo, puede ser ubicada al nivel de los estudios exploratorios y descriptivos. (...) Es decir, la investigación bibliográfica no es, como piensan algunos, una simple consulta bibliográfica, ni mucho menos una copia de los datos provenientes de la misma, no se trata de una labor de “costura” que une de un modo más o menos coherente unos datos. No. La investigación bibliográfica, cuando se realiza con rigurosidad, es un proceso lógico y metódico cuya finalidad no es sólo organizar el conocimiento existente respecto a cierto problema, cuestión, ésta, que ocupa sólo un momento de su atención, sino de producir un conocimiento nuevo.”* (pág. 31)

Asimismo, el Manual de la UPEL<sup>3</sup> (2002) define lo que constituye una investigación documental y a su vez, precisa los distintos tipos de trabajos de investigación documental que pueden realizarse:

*“Se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con*

<sup>3</sup> Universidad Pedagógica Experimental Libertador

*apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.*

*Según los objetivos del estudio propuesto y las disciplinas en las cuales se ubique su temática, los trabajos de investigación documental pueden ser:*

*a. Estudios de desarrollo teórico. Presentación de nuevas teorías, conceptualizaciones o modelos interpretativos originales del autor, a partir del análisis crítico de la información empírica y teorías existentes.*

*b. Revisiones críticas del estado del conocimiento: integración, organización y evaluación de la información teórica y empírica existente sobre un problema...*

*c. Estudios de educación comparada: análisis de semejanzas, diferencias y tendencias sobre características o problemas de la educación en el contexto de realidades socioculturales, geográficas o históricas diversas, con fundamento en información publicada.*

*d. Estudios de investigación histórica, literaria, geográfica, matemática u otros propios de las especialidades de los subprogramas, que cumplan con las características señaladas en el numeral anterior.” (págs. 6 y 7)*

En virtud de lo expuesto, la presente investigación responde a la señalada en el literal a), ya que la misma plantea un análisis crítico y profundo sobre la importancia del Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar de la OIT para nuestro país y cuál ha sido su impacto dentro de la normativa laboral local.

Para ello, se realizará la recolección de datos necesaria de las fuentes bibliográficas existentes, ya que la investigación documental es el primer paso para el desarrollo de cualquier investigación, por cuanto es una parte fundamental la recolección de información para observar la factibilidad de ejecución en función de los datos disponibles. A pesar de que es una etapa laboriosa, y en oportunidades requiere de mucho tiempo, debe realizarse con todo el rigor e interés posible, porque de ella se derivará la preparación del proyecto o plan de investigación, y en definitiva sustentará el trabajo intelectual formulado.

### CAPÍTULO III

## LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EMANADOS DE LA OIT COMO FUENTE DE DERECHO EN LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

*“Sabemos por nuestra historia que el tripartismo, los valores y las herramientas de política de la OIT son instrumentos que tienen la capacidad de lograr que se produzcan cambios.”*

*Juan Somavia  
- Ex Director General OIT-  
(1999- 2012)*

### La Organización Internacional del Trabajo

La OIT se creó en 1919, es un organismo internacional de derecho público (por cuanto fue fundado por Estados) permanente y especializado de las Naciones Unidas cuyo origen se remonta al Tratado de Versalles (al finalizar la Primera Guerra Mundial) donde se reconoció la vital importancia que tiene el bienestar físico, moral e intelectual de los trabajadores asalariados desde el punto de vista internacional.

La OIT ha contribuido desde sus inicios a la promoción y protección de los derechos humanos de los trabajadores, mediante la elaboración de normas internacionales de trabajo, las cuales consisten principalmente en convenios y recomendaciones internacionales de trabajo, para la consecución de sus fines.

La Oficina Internacional del Trabajo (1977) precisa la diferencia que existe entre un *Convenio* y una *Recomendación* dentro del sistema de normas internacionales del trabajo:

*“Una recomendación tiene por único objeto fijar normas que sirvan de guía a los países; se comunica oficialmente a cada uno de los Estados miembros de la Organización, los cuales deben someterla <<a la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto (generalmente la asamblea*

*legislativa), al efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas>>. En cambio, un convenio se adopta para que sea ratificado, y todo Estado miembro que proceda a ello asume la obligación de aplicar las normas contenidas en él.” (pág. 1)*

Como se observa, las normas internacionales del trabajo revisten fundamental importancia para el logro de los objetivos de la OIT, ya que el desarrollo no puede entenderse única y exclusivamente desde la óptica económica sino que su finalidad es esencialmente social y humana, y por lo tanto, el desarrollo económico no garantiza automáticamente el progreso social.

Esta actividad normativa no sólo es gestada en el seno de la Organización de forma unilateral, sino que también participan en su formación sectores interesados en la formulación de la política social y de protección de los trabajadores como lo son: los gobiernos, los empleadores y los propios trabajadores; de allí su carácter tripartito.

Las disposiciones contenidas en estos instrumentos internacionales de trabajo pueden servir no sólo como guía o punto de referencia, sino también para armonizar las medidas y normas laborales locales de los distintos países. Una muestra de ese efecto directo en las legislaciones de los países cabe destacar lo expresado por la Oficina Internacional del Trabajo (1977):

*“Los convenios relativos al empleo de la gente de mar han dejado su marca en la legislación y la práctica de muchos países marítimos. En un debate en el Parlamento del Reino Unido en que se pasó revista a la labor de la OIT con ocasión de su quincuagésimo aniversario, un orador declaró: <<Se reconoce que los convenios adoptados en Seattle en 1946 sobre el bienestar de la gente de mar, los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, y el alojamiento de la tripulación ejercieron una influencia amplia y profunda sobre la legislación, los contratos colectivos y las medidas administrativas, aunque no fueron ratificados por muchos países marítimos>>.” (pág. 21)*

La influencia de la OIT no ha sido sólo sobre países en vías de desarrollo sino también sobre aquellos industrializados o “desarrollados”; y ha inspirado no sólo a

gobiernos sino también a organizaciones de empleadores y trabajadores en las medidas a tomar con respecto a los derechos y deberes de los trabajadores.

## **Principios y objetivos**

En 1944 mediante la célebre “Declaración de Filadelfia”, adoptada en la vigésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se recogieron los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. Los principios fundamentales sobre los cuales está basada la OIT, son:

- “1) el trabajo no es una mercancía;*
- 2) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante;*
- 3) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;*
- 4) la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional, continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.”*

La Declaración de Filadelfia también señala los objetivos en los cuales estará basada la OIT, alguno de ellos son: (a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida, (b) lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, (c) proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones, (d) proteger a la infancia y a la maternidad, (e) garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales, entre otros.

En resumen, la OIT tiene como finalidad la justicia social, la cual es la base o fundamento de la paz universal, y en orden de alcanzar dichos fines tan elevados es que ha creado un sistema internacional de normas del trabajo, contenidas en *los convenios y recomendaciones* que año tras año emite, además de la asistencia o cooperación técnica que brinda a los países en vías de desarrollo.



## Órganos de la OIT

Se hace necesario señalar la estructura básica y fundamental que compone esta organización internacional. En primer término, es primordial señalar a un órgano encargado de desempeñar las funciones directivas denominado “Consejo de Administración”, por otro lado, un órgano encargado de las funciones legislativas denominado “Conferencia Anual o Conferencia Internacional del Trabajo” y en tercer lugar, a una oficina denominada “Oficina Internacional del Trabajo”.

Con relación a estos órganos el autor Guillermo Cabanellas (1998) expresa sobre los mismos lo siguiente:

*“El Consejo de Administración de la O.I.T., el órgano directivo, que algunos califican de gabinete o ministerio, se compone de delegados gubernamentales, obreros y patronales, que deliberan cuatro veces por año. (...) Su misión esencial consiste en orientar y fiscalizar la actividad de la Oficina, fijar el orden del día para las reuniones de su Conferencia (sin perjuicio de la facultad de iniciativa de ésta para proponer otras cuestiones), observar el proceso ratificador para los convenios por los Estados miembros, dictaminar sobre la oportunidad de revisar instrumentos en vigor, atender los informes anuales de los gobiernos sobre la aplicación de los convenios ratificados, tramitar declaraciones sobre su incumplimiento, formar comisiones de encuesta, preparar el proyecto del presupuesto anual y fiscalizar los gastos de la O.I.T. en su conjunto.*

*Conferencia Internacional del Trabajo.* Constituye el órgano legislativo de la O.I.T. Forman tal Conferencia las delegaciones de los países miembros de la O.I.T. Cada representación está compuesta por dos delegados gubernamentales, uno patronal y otro de los trabajadores (...) Sus funciones principales son las siguientes: a) considerar cuestiones relativas específicas a las condiciones de trabajo, con el objeto de llegar a la conclusión de convenciones internacionales; b) recibir los informes presentados anualmente por los Estados sobre la aplicación dada a los convenios aprobados en sesiones previas, en los cuales sean partes; c) dar oportunidad para un intercambio general de opiniones acerca de los problemas mundiales del trabajo.

*Oficina Internacional del trabajo.* Nombre de la entidad, de actuación permanente, que integra el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. (...) Fabra Rivas resume así sus funciones: En primer lugar debe realizar todos los trabajos relativos a la preparación, a la organización y a la ejecución de los acuerdos con la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne al menos una vez al año, y a la que cada uno de los Estados miembros de la Organización tiene derecho a enviar cuatro delegados. Incumbe asimismo a la Oficina el trabajo de

preparación y de secretaría de las Comisiones Internacionales establecidas por el Consejo de la Administración; por último, debe cumplir todas las labores que se le imponen, en materia de conflictos internacionales, por los Estados de la O.I.T.” (págs. 399 y ss.)

Tal como se puede observar, estos órganos hacen posible la reglamentación internacional del trabajo, representada a través de convenios internacionales y recomendaciones que tienen como objetivo fundamental mejorar las condiciones laborales de los trabajadores a nivel mundial.

### **Naturaleza jurídica de los convenios internacionales del trabajo**

El autor Alfonso Plata-Castilla (1968) realiza ciertas precisiones con relación a la diferencia jurídica fundamental existente entre los convenios y las recomendaciones:

*“La actividad normativa de la OIT se traduce o manifiesta a través de la formulación de normas internacionales del trabajo, que son de dos tipos: Convenios y Recomendaciones, entre los cuales hay una diferencia jurídica fundamental. Los convenios internacionales del trabajo son instrumentos destinados a crear obligaciones jurídicas al ser ratificados. Las recomendaciones no están abiertas a ratificación, por lo tanto, no crean obligaciones, sino que tienen la finalidad exclusiva de definir pautas. Dicho en otros términos, los convenios al ser ratificados se convierten en instrumentos internacionales obligatorios, mientras que las recomendaciones, intrínsecamente, señalan pautas para orientar la política, legislación y acción nacionales. Los Convenios y Recomendaciones tienen base constitucional en el estatuto de la OIT (...).” (págs. 105 y 106)*

Asimismo, Alfonso Plata-Castilla (1968) hace mención a un informe que se basó en la revisión de la Constitución de la OIT en 1946 la cual señalaba:

*“Las obligaciones creadas por la ratificación de los convenios tienen funciones diversas, cuya importancia relativa varía de un caso a otro. Además de brindar cierta estabilidad a la estructura básica del derecho laboral, a las tendencias principales de legislación social... cumplen también una amplia serie de propósitos más tangibles y conmensurables en lo inmediato. Al ser ratificados y aplicados, los convenios se convierten en códigos de lealtad en la competencia internacional; protegen a los trabajadores que laboran fuera de su país; proporcionan la base jurídica para coordinar internacionalmente los sistemas de colocación y los servicios sociales; resuelven conflictos de derecho y de jurisdicción respecto a la aplicación de la legislación social; crean derechos de carácter internacional, como los derechos a pensión de los trabajadores migrantes, que no podrían*

*ser establecidos en la práctica por la acción aislada de uno u otro país; posibilitan reformas que no serían factibles sin la acción concertada de varios países...” (págs. 106 y 107).*

Como se evidencia, los convenios internacionales del trabajo constituyen un medio eficaz e idóneo para alcanzar los fines y objetivos de la OIT, en beneficio de los derechos de los trabajadores en distintas áreas y ocupaciones, y a nivel mundial.

Diversas teorías se han elaborado en torno al carácter o a la naturaleza jurídica de estos Convenios. Hay autores que señalan que se trata de verdaderos tratados-leyes o tratados-normativos y otros que argumentan que estamos frente a tratados-contratos. Como se observará de seguidas, los Convenios emanados de la OIT no son rígidos en cuanto al carácter que puedan revestir, si bien en la mayoría de los casos se trata de convenios-leyes, no siempre sucede así. El autor citado up-supra recoge en su obra lo siguiente:

*“(...) Se vio antes que algunos Convenios internacionales del trabajo son tratados-contratos, y se acaba de indicar que también pueden constituir –y lo son en su gran mayoría- tratados-leyes o tratados-normativos. Pero que sean tratados-contratos o tratados-leyes, poco importa. La distinción entre tratados-contratos y tratados-leyes resulta de una clasificación de los tratados según su contenido y no según su naturaleza. Los tratados-contratos son actos de carácter subjetivo que engendran prestaciones recíprocas a cargo de los Estados contratantes de los cuales cada uno desea respectivamente cosas diferentes. En cuanto a los tratados-leyes o tratados normativos, su objeto es enunciar una regla de derecho objetivamente válida y se caracterizan por la identidad del contenido de la voluntad de las partes. Pero en ambos casos se trata siempre de tratados, es decir, de actos que implican un acuerdo entre sujetos de derecho internacional, destinados a producir efectos jurídicos. (...)” (págs. 118 y 119)*

Y este acuerdo entre sujetos de derecho internacional destinados a producir efectos, no sólo en la esfera de los trabajadores sino también, aunque de forma indirecta, en el progreso social y económico de todos los países, tiene como objeto principal mejorar las condiciones de trabajo de éstos y tratar de armonizar y unificar las normas de carácter laboral en los distintos países.

## Mecanismos de control

La OIT a lo largo de su existencia ha creado métodos de control para evaluar los resultados de los *convenios ratificados* por los Estados miembros y así ponderar la efectividad de los mismos y, de ser el caso, hacer las observaciones a las que haya lugar.

La OIT es una organización cuya preocupación no sólo es la elaboración de “Convenios” y “Recomendaciones” que permitan mejorar las condiciones de trabajo y los derechos humanos de los trabajadores sino también asegurar que los instrumentos emanados desde su seno tengan un impacto en el día a día de máxima efectividad. El funcionamiento de estos mecanismos de control consiste, por una parte, en el envío de memorias por parte de los gobiernos que hayan ratificado un *Convenio* a través de un “formulario de memoria” (formato elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo) para que el Estado miembro que haya ratificado un Convenio en específico informe a la OIT acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del mismo. En ese formulario la OIT exige del Estado miembro informaciones como las que de seguidas transcribimos:

*“I. Sírvese facilitar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. (...)*

*Sírvese dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.*

*II. Sírvese facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.*

*Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvese especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación (...)*

*Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas*

*para dar cumplimiento al Convenio, sírvase proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.<sup>74</sup>*

Este formulario de memoria fue aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en virtud de la aplicación del artículo 22 de su propia constitución, el cual reza lo siguiente:

*“Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.”*

Otro de los mecanismos implementado por la OIT para evaluar la repercusión del Convenio ratificado por el Estado miembro consiste en el examen que realizan los órganos de control designados por la propia Organización denominados *Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* los cuales tienen como función principal detectar las deficiencias y debilidades que observen en el cumplimiento de las obligaciones de los gobiernos o Estados miembros.

Estas observaciones o medios de control buscan hacer realidad el cumplimiento a cabalidad de los Convenios ratificados, para así lograr la justicia social y la paz mundial, principios rectores de la OIT, lo cual sólo es posible si los derechos humanos de los trabajadores son protegidos y garantizados.

En el Capítulo V se analizará a mayor profundidad sobre estos mecanismos de control regular aplicados por la OIT para garantizar la efectividad de los convenios ratificados por los Estados.

---

<sup>4</sup> Formulario de Memoria relativa al Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (Número 22) elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1975.

## **Fuentes del derecho del trabajo**

El catedrático Rafael Alfonzo-Guzmán (2006) señala en cuanto a las fuentes que *“todo sistema jurídico tiene prácticas de elaboración o de creación de las reglas que le son propias”* (pág. 19). En ese sentido, el Derecho del Trabajo no escapa a tal afirmación y posee sus propias fuentes de las cuales se nutre. El artículo 16 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tipifica cuáles son las fuentes del derecho laboral venezolano:

**Artículo 16 LOTTT.** *Las fuentes de derecho del trabajo son las siguientes:*

*a) La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la justicia social como principio fundacional de la República.*

*b) Los Tratados, pactos y convenciones internacionales suscritos y ratificados por la República.*

*c) Las leyes laborales y los principios que las inspiran.*

*d) La convención colectiva de trabajo o el laudo arbitral, si fuere el caso; siempre y cuando no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.*

*e) Los usos y costumbre en cuanto no sean contrarias a las normas imperativas de carácter constitucional y legal.*

*f) La jurisprudencia en materia laboral.*

*g) Aplicación de la norma y la interpretación más favorable.*

*H) La equidad, la igualdad y el ideario Bolivariano, Zamorano y Robinsoniano.*

Asimismo, el artículo 6 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo consagra en relación a las normas de origen internacional, lo siguiente:

**Artículo 6 RLOT.** *Las normas de la Organización Internacional del Trabajo contenidas en su Constitución y convenios, así como las previstas en tratados y demás instrumentos normativos internacionales sobre relaciones de trabajo y seguridad social, ratificados por la República, privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador o trabajadora.*

Ahora bien, antes de precisar la naturaleza jurídica del Convenio N°22 de la OIT, objeto del presente trabajo, para determinar si estamos o no frente a una Ley y si el mismo forma parte de nuestro ordenamiento jurídico vigente, es importante conocer los diferentes tipos de fuentes del derecho del trabajo venezolano.

## Fuentes Internas y Externas

Los autores Bernardoni y otros (2004) en su obra bibliográfica recogen comentarios importantes y significativos con respecto a cada uno de los aspectos regulados por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y su Reglamento. Con respecto a las fuentes del Derecho del Trabajo se exponen las siguientes consideraciones:

*“El Derecho se pone de manifiesto a través de las normas concretas. Estudiar las fuentes del Derecho consiste precisamente en el análisis de su naturaleza, de su origen, y de los principios que rigen el orden de su aplicación.*

*Fuentes del Derecho, en el sentido formal que le da el artículo 60, vendrían a ser las distintas formas en que se manifiesta la norma jurídica: ley, costumbre, convención colectiva, etc.*

*Fundándonos en la enumeración contenida en el artículo 60 podemos establecer la siguiente clasificación de las fuentes del Derecho del Trabajo:*

*A) Fuentes internas: Aquellas que se originan al interior del territorio nacional.*

*B) Fuentes externas: Aquellas que se originan fuera del territorio nacional. Por ejemplo, una fuente externa serían, por ejemplo, los convenios o acuerdos no ratificados por Venezuela adoptados en el seno de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, y los tratados bilaterales y multilaterales celebrados por nuestro país que regulen materias relacionadas con el trabajo.” (pág. 52)*

Las fuentes internas pueden ser jerarquizadas igualmente dependiendo de su origen en: fuentes internas de origen estatal (normas legales y reglamentarias, Decretos y resoluciones, y la jurisprudencia emanada de los Tribunales de la República); fuentes internas de origen convencional (Convención Colectiva de Trabajo, el contrato individual de trabajo, la costumbre y el uso); fuentes internas no estatales (principios generales del Derecho del Trabajo, y la equidad).

Con relación a las fuentes internas de origen estatal, específicamente lo relativo a las normas legales, es decir, a la ley en sí misma, el profesor Rafael Alfonso-Guzmán citado up-supra hace énfasis en lo que debe entenderse como “ley en sentido amplio”:

*“La Ley, en sentido amplio, comprensivo de la Constitución, los Tratados Internacionales concertados entre Venezuela y otros Estados; los Convenios sancionados por la O.I.T. ratificados por el país, debidamente publicados; los Reglamentos y las Resoluciones dictadas por el Ministerio del Trabajo con carácter general y obligatorio, en ejercicio de sus atribuciones legítimas.” (pág. 20)*

Al apreciar lo antes expresado es obligatorio concluir que el *Convenio N°22 de la OIT sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar* ratificado por la República Bolivariana de Venezuela el 20 de noviembre de 1944 forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno por cuanto el mismo fue publicado en Gaceta Oficial N°118 Extraordinaria de fecha 04 de enero de 1945, es decir, debe considerarse como una ley en sentido amplio.

### ***Convenios OIT como fuente de derecho interno***

Los Convenios y Recomendaciones internacionales emanados de la OIT forman parte de lo que se conoce dentro del Derecho Internacional del Trabajo como el “Código Internacional del Trabajo” que no es más que la recopilación de los mismos de forma ordenada y sistemática.

La autoridad competente del Estado miembro, de hecho, no está obligada a aprobar estos instrumentos internacionales, pero en el caso de que decida hacerlo en virtud de la conveniencia del Convenio para asegurar y garantizar los derechos y condiciones laborales de los trabajadores en un área en específico, será el Poder legislativo (en el caso de la República Bolivariana de Venezuela) el encargado de aprobarlo de acuerdo a las formalidades establecidas para ello. Un ejemplo de ello lo constituyen los variados Convenios emanados de la OIT y ratificados por nuestro país (entre ellos el Convenio N°22) a lo largo de las últimas décadas, tal como expondremos de seguidas.

La importancia que revisten estos convenios queda totalmente puntualizada, tal como se afirmó en líneas precedentes, por cuanto los mismos una vez publicados



en Gaceta Oficial forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y adquieren rango legal, con lo cual su observancia se hace necesaria y obligatoria.

### **Convenios OIT en materia marítima**

Muchos han sido los Convenios y Recomendaciones elaborados por la OIT para tratar de mejorar las condiciones de trabajo de los tripulantes y también de los empleados portuarios que laboran dentro del área marítima. La República Bolivariana de Venezuela no ha escapado frente a esta preocupación, y ha tratado también de implementar normas que permitan la protección y la garantía de los derechos humanos de estos trabajadores marítimos, ratificando algunos de estos convenios y ajustando en otros casos sus normas locales laborales a las mejoras de estas condiciones de trabajo que han sido precisadas por la OIT en su recomendaciones y convenios.

Con relación a esta categoría específica de trabajadores, los cuales están sometidos a riesgos técnicos (errores humanos en el funcionamiento del buque que trae como consecuencia accidentes marítimos), naturales (condiciones ambientales y del mar) y sociales (abandonos en el extranjero, rechazos de repatriación, condiciones de trabajo infrahumanas, etc.) que hacen necesario e imperativo un tratamiento especial, es decir, una protección especial que sin duda ha asumido la OIT desde sus inicios. Al respecto, una publicación de la Oficina Internacional del Trabajo (2002) sobre el enfoque global de las normas internacionales del trabajo expresa lo siguiente:

“La necesidad de tratar a ciertas categorías de trabajadores de una forma distinta se justifica generalmente por las condiciones únicas de su trabajo o por la necesidad de ofrecerles una protección especial. Ambos factores son completamente aplicables a la gente de mar. Esto es principalmente debido a que para la gente de mar el buque es tanto el sitio de trabajo como un hogar. Algunas veces este fenómeno es descrito a través del concepto sociológico de <<institución total>> definida como un sitio de residencia y de trabajo en donde un gran número de individuos en condiciones similares, se aíslan de la sociedad durante un período apreciable de tiempo, juntos, y moviéndose encerrados, y con su vida administrada de una manera formal. (...)

Los riesgos naturales, técnicos y sociales inherentes a los trabajos marítimos explican por qué se ha considerado necesario proporcionar especial protección a la gente de mar. Los riesgos naturales están causados por los peligros del mar, ya que el buque puede sufrir daños o incluso hundirse, si no es mantenido y funciona de forma apropiada. (...) Estos riesgos naturales se incrementan considerablemente debido al llamado <<factor humano>> que continua siendo uno de los principales causantes de los accidentes marítimos.<sup>5</sup>

Desde que un buque moderno es una sofisticada estructura mecánica, la gente de mar está constantemente expuesta a muchos riesgos técnicos especiales derivados del funcionamiento de las máquinas. Además de los accidentes causados por los equipos mecánicos y eléctricos, la gente de mar también está expuesta a materiales tóxicos y cancerígenos que, tal como sugieren estudios recientes, son los causantes de muchas muertes de gente de mar y de enfermedades agudas y crónicas<sup>6</sup>.

Por último, pero no menos importante, la gente de mar está también expuesta a numerosos riesgos sociales. Durante la historia la gente de mar ha sido vista por las personas sin escrúpulos como víctimas fáciles, y debido a eso automáticamente se les ha timado y se ha abusado de ellos tanto a bordo como en tierra, incluyendo abandonos, rechazos de repatriación, engaños en los salarios e intimidación, rechazo de los tratamientos médicos, mala alimentación, contratos injustos e incumplimiento de estos, y prácticas ilegales de las agencias de empleo.” (págs. 549 y 550)

A continuación se nombrarán los convenios internacionales del trabajo elaborados por la OIT relativos al trabajo marítimo, información ésta disponible en la página web oficial de la OIT<sup>7</sup>, y a efectos didácticos se dividirán los convenios en tres categorías, tal como lo establece esta organización internacional: (I) Normas internacionales del trabajo sobre la gente de mar; (II) Normas internacionales del trabajo relativas a la pesca y al trabajo portuario; y (III) Normas internacionales del trabajo aplicables a todos los trabajadores, incluida la gente de mar:

---

<sup>5</sup> De acuerdo con algunas estimaciones el 80 por ciento de las víctimas del trabajo marítimo son debidas a errores humanos.

<sup>6</sup> Por ejemplo, según el Instituto de Investigaciones sobre el cáncer de Noruega, las muertes por mesoteliomas son seis veces más frecuentes entre los ingenieros y los marineros que trabajan en las salas de máquinas en buques noruegos que entre la población en general, probablemente como consecuencia de la exposición en el pasado al asbesto.

<sup>7</sup> Sitio Web disponible:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/mariti/shipping/standards.htm> (Consulta: Mayo, 2011)

## **Normas relativas al trabajo marítimo**

### ***I. Normas internacionales del trabajo para la gente de mar***

#### **Aspectos generales**

- *Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar) (núm. 145), 1976.*
- *Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas) (núm. 147), 1976.*
- *Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado) (núm. 185), 2003.*
- *Protocolo del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas) (núm. 147), 1976.*
- *Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.*

#### **Formación y acceso al empleo**

- *Convenio sobre la colocación de la gente de mar (núm. 9), 1920.*
- *Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar (núm. 179), 1996.*
- *Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar (núm. 22), 1926.*
- *Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (núm. 108), 1958.*

#### **Condiciones de acceso al empleo**

- *Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo) (núm. 7), 1920.*
- *Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo) (núm. 58), 1936.*
- *Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo) (núm. 16), 1921.*
- *Convenio sobre el examen médico de la gente de mar (núm. 73), 1946.*

#### **Certificados de competencia**

- *Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales (núm. 53), 1936.*
- *Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque (núm. 69), 1946.*
- *Convenio sobre el certificado de marinero preferente (núm. 74), 1946.*

#### **Condiciones generales de empleo**

- *Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques (núm. 180), 1996.*

- *Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado) (número. 91), 1949.*
- *Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar) (número. 146), 1976.*
- *Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (número. 23), 1926.*
- *Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado) (número. 166), 1987.*

### **Seguridad, salud y bienestar**

- *Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques) (número. 68), 1946.*
- *Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado) (número. 92), 1949.*
- *Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias) (número. 133), 1970.*
- *Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar) (número. 134), 1970.*
- *Convenio sobre el bienestar de la gente de mar (número. 163), 1987.*
- *Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar) (número. 164), 1987.*

### **Inspección del trabajo**

- *Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar) (número. 178), 1996.*

### **Seguridad social**

- *Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio) (número. 8), 1920.*
- *Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar (número. 55), 1936.*
- *Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar (número. 56), 1936.*
- *Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado) (número. 165), 1987.*
- *Convenio sobre las pensiones de la gente de mar (número. 71), 1946.*

## **II. Normas internacionales del trabajo relativas a la pesca, el trabajo portuario y la navegación en aguas interiores**

### **Pesca**

- *Convenio sobre la edad mínima (pescadores) (número. 112), 1959.*
- *Convenio sobre el examen médico de los pescadores (número. 113), 1959.*

- *Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores (núm. 114), 1959.*
- *Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores (núm. 125), 1966.*
- *Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores) (núm. 126), 1966.*
- *Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007 (núm. 188)*

### **Trabajo portuario**

- *Convenio sobre el trabajo portuario (núm. 137), 1973.*
- *Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios) (núm. 152), 1979.*

### **III. Normas internacionales del trabajo aplicables a todos los trabajadores, incluida la gente de mar**

- *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), 1948.*
- *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98), 1949.*
- *Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad (núm. 130), 1969.*
- *Convenio sobre la edad mínima (núm. 138), 1973.*

Los convenios expuestos anteriormente, específicamente los referidos a la gente de mar, han sido compilados por la OIT en el año 2006 en la 94ª reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo al aprobar el *Convenio sobre el Trabajo Marítimo*, en un esfuerzo por consolidar y actualizar 68 normas internacionales del trabajo relacionadas con el sector marítimo adoptadas en los últimos 80 años.<sup>8</sup>

A continuación se hará referencia a los convenios que a pesar de este esfuerzo por lograr mayor uniformidad y coherencia con relación a las normas relativas a la gente de mar, no están incluidos en el Convenio sobre el trabajo marítimo (2006) asimismo se detallarán los convenios que aún no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor, todo ello de conformidad a datos emitidos por la Oficina Internacional del Trabajo (2008) en su obra de compilación acerca de los instrumentos sobre el trabajo marítimo:

---

<sup>8</sup> El Convenio N° 22 ha sido revisado en 2006 por el Convenio sobre el trabajo marítimo.

***Convenios que no están incluidos en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006:***

- Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) *Este convenio ha sido superado, y revisado en 1973 por el Convenio N°138.*
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)

***Convenios que aún no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor:***

- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936 (núm. 54)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1946 (núm. 72)
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación, 1946 (núm. 75)
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91)
- Convenio sobre el trabajo marítimo (2006) (págs. 299 y 300)

Es importante destacar con relación al *Convenio sobre el trabajo marítimo* que los países que decidan no ratificarlo, seguirán rigiéndose por los convenios que hayan ratificado en el pasado, con la única salvedad que estos últimos ya no estarán abiertos a nuevas ratificaciones. El anterior Director General de la OIT, Juan Somavia espera que este convenio entre en vigor a principios del 2012, para así beneficiar a más de 1,2 millones de gente de mar en el mundo.

**Convenios OIT en materia marítima ratificados por la República Bolivariana de Venezuela**

La República Bolivariana de Venezuela ha sido un Estado miembro de la OIT preocupado también en que las garantías mínimas de trabajo sean protegidas y progresen día a día, especialmente en el área marítima. En ese sentido, ha ratificado varios convenios emanados de la OIT en especial, el Convenio N°22

relativo a la gente de mar, y otros que inciden indirectamente en el área del trabajo marítimo, para así lograr mayor justicia en la condiciones de trabajo de los tripulantes. De seguidas se enunciarán los convenios ratificados por la República Bolivariana de Venezuela:

N°	Convenio	Fecha de ratificación
7 *	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	Denunciado el 15/07/1987
<b>22</b>	<b>Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926</b>	<b>20/11/1944</b>
29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	20/11/1944
81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	21/07/1967
87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	20/09/1982
98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	19/12/1968
100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	10/08/1982
105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	16/11/1964
111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)	03/06/1971
122	Convenio sobre la política del empleo, 1964	10/08/1982
138	Convenio sobre la edad mínima (núm. 138), 1973	15/07/1987
144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	17/06/1983
182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999	26/10/2005

**Fuente:** Organización Internacional del Trabajo, 2008. Primera edición, Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. "Compilación de los instrumentos sobre el trabajo marítimo"

Este cuadro recoge las ratificaciones realizadas por la República Bolivariana de Venezuela en el campo del trabajo marítimo (actualmente sólo el Convenio N° 22) y de otros convenios internacionales del trabajo que inciden en esta área. También se hace necesario señalar un convenio internacional sobre el trabajo portuario igualmente ratificado por la República Bolivariana de Venezuela: "Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)" ratificado el 17/12/32, tal como lo recoge la "Guía clasificada de los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo

*ratificados por Venezuela”* elaborada por la Coordinación del Postgrado en Derecho del Trabajo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Central de Venezuela (2007).



## CAPÍTULO IV

### DERECHO LABORAL DE LA NAVEGACIÓN

*“Hay tres clases de hombres: los que  
están vivos, los que están muertos,  
los que están en el mar.”*

Filósofo persa (siglo 6 a.C.)

#### ***Trabajo marítimo***

Antes de comenzar el análisis del *Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar (Núm. 22) de la OIT* y cuáles han sido los efectos que ha conllevado su ratificación para la República Bolivariana de Venezuela, es imperioso conocer y analizar los elementos que lo integran, es decir, por un lado la denominada “gente de mar” y lo que en derecho laboral de la navegación se conoce como “contrato de enrolamiento o de enganche”.

#### **Antecedentes**

El autor Fernando Villasmil (1997) explica el por qué del trabajo marítimo: “...*el creciente aprovechamiento comercial de los inmensos recursos naturales que viven o se alojan en sus profundidades, explican por sí solos la importancia del trabajo marítimo, como acción humana que hace posible el aprovechamiento del mar*” (pág. 27). Esta rama del derecho, también conocida como derecho laboral de la navegación, tiene sus propias peculiaridades y características que en el desarrollo de este capítulo se expondrán.

La autora Gigliolla Abreu (2006) al hacer un estudio histórico de la evolución del derecho marítimo, y cuáles fueron sus orígenes tanto a nivel mundial como en la República Bolivariana de Venezuela destaca el hecho de que si bien desde sus inicios el trabajo marítimo no estuvo regulado por normas jurídicas y no había

alcanzado la autonomía como verdadera rama del derecho, ya que éste se regía por normas consuetudinarias, el trabajo marítimo siempre ha estado presente desde los inicios de la civilización de la humanidad hasta el presente:

*“La evolución histórica del Derecho Marítimo concuerda con la evolución misma de la civilización de la humanidad y del comercio, por lo que la historia de aquél puede perfectamente enmarcarse en los períodos en que ésta es tradicionalmente dividida (Edades Antigua, Media, Moderna y Contemporánea). Tal correlación se debe a que las características culturales, políticas o económicas propias de cada época influyeron, de una u otra forma, en la determinación de los criterios con que fueron creadas o agrupadas las normas marítimas reinantes en las distintas edades en que se divide la historia de la humanidad.” (pág. 55)*

En la República Bolivariana de Venezuela el derecho marítimo comienza ya desde la época de la Colonia (1498-1811) y no ha cesado su evolución tanto a lo que respecta a su normativa local sino también a través de su participación activa en organismos internacionales que procuran unificar el derecho marítimo internacional como lo son: la OIT, el Comité Marítimo Internacional, la Comisión de las Naciones Unidas sobre Derecho Comercial Internacional (UNCITRAL), entre otros.

El trabajo marítimo, tal como afirma el autor Fernando Villasmil *“es quizás una de las modalidades de relación de trabajo sometida a mayor disciplina y a condiciones de trabajo más exigentes...”* (pág. 27) en ese sentido, su estudio no puede ser visto sólo desde el punto de vista del derecho mercantil o laboral, de allí que surgiera con el devenir del tiempo una rama del derecho especializada (aunque relacionada íntimamente con éstas) como lo es el derecho laboral de la navegación propuesta por algunos autores.

El autor Guillermo Cabanellas (1998) define al trabajo marítimo como *“el prestado a bordo de las embarcaciones por sus tripulantes”* (pág. 700). De seguidas se expondrán las características más importantes de este trabajo, por ser éste cada vez más necesario en este mundo globalizado.

## Características del trabajo marítimo

La relación o prestación del trabajo dentro de esta disciplina marítima, dispone de ciertas características que realzan su especialidad. El autor citado ut supra las consagra en su obra:

*“1) La continuidad necesaria de la permanencia a bordo del buque durante largos períodos de tiempo; lo cual explica las características especiales de la jornada de trabajo y otros efectos, como la alimentación y el alojamiento a bordo que deben ser dispensados por el empleador;  
2) La disponibilidad permanente del personal de la tripulación mientras el buque se encuentra en operaciones, puesto que éste es al mismo tiempo morada y centro de trabajo; y  
3) Un régimen disciplinario especial, que en razón de la particular importancia del Capitán como autoridad a bordo, somete al trabajador a una doble subordinación (...)  
Otro rasgo que confiere características peculiares al trabajo marítimo, es la prolongada separación del trabajador de su núcleo familiar y social...”  
(págs. 28 y 29)*

Por otro lado, el autor Atilio Malvagni (1949) también propone dentro de su obra una serie de características que le son propias al trabajo efectuado por los tripulantes a bordo de los buques:

*“En tierra, el obrero entra y sale a horas determinadas del lugar de su trabajo. Hay, por lo tanto, un “lugar” y un “horario” de trabajo, elementos de tanta repercusión en ciertos aspectos del derecho laboral, como por ejemplo en los accidentes del trabajo.  
A bordo, durante la navegación, el obrero está permanentemente en su lugar de trabajo, pues aun habiendo dejado su guardia o trabajo, y aun descansando en su cuheta, sigue ligado a los peligros de la industria, y obligado a concurrir, en caso de ordenárselo sus superiores, a prestar su esfuerzo, si así fuera necesario. Ello implica una profunda modificación en los conceptos de “lugar” y de “horas” del trabajo que rige en el derecho análogo terrestre.  
El ambiente limitado de que se dispone a bordo para alojamientos, impone sus exigencias en la regulación del máximo de personal que se puede llevar en un buque, y por consiguiente de la tripulación mínima relacionada con el cumplimiento de la jornada legal de trabajo.  
Durante toda la duración del viaje, desde la partida del buque de su puerto de salida hasta su regreso a éste, el tripulante está al servicio del buque.  
(...)  
Los obreros terrestres trabajan casi siempre dentro de su propio país o dentro del que han elegido como lugar de residencia. Los marinos se ven*

*expuestos en caso de accidentes o enfermedad a bordo, naufragio o apresamiento del buque, etc., a quedarse en tierra extraña, lejos de su hogar y del círculo de sus relaciones o afectos, y expuestos a las vicisitudes consiguientes.” (págs. 10 y 11)*

El derecho marítimo o de la navegación, involucra tal como se expuso en líneas precedentes, una serie de elementos propios que afirman su autonomía, y que son regulados con mayor especificidad por el derecho laboral de la navegación.

## **Definición**

El autor Atilio Malvagni, anteriormente citado, define a este último como *“el conjunto de normas que rigen el trabajo que se presta a bordo de los buques que no sean de guerra o no estén afectados a servicios públicos de índole no comercial.”* (pág. 4)

En épocas remotas las normas que regulaban esta materia trataban de proteger no a los tripulantes sino a los intereses de los dueños del buque o armador durante la travesía marítima. No obstante ello ha cambiado, principalmente por los esfuerzos internacionales en tratar de unificar los principios que constituyen normas básicas en este tipo de trabajo, y ello ha traído como consecuencia que muchos países alrededor del mundo adapten sus legislaciones internas a este movimiento a nivel internacional por mejorar las condiciones de trabajo de la gente de mar. Con ello, tal como señala Malvagni *“se evita que la competencia entre los armamentos de distintas banderas, característica del tráfico marítimo internacional, pueda hacerse sobre la base de menores beneficios otorgados a las tripulaciones.”* (págs. 17 y 18)

El autor José Antonio Pejovés<sup>9</sup> en el desarrollo de sus comentarios sobre los convenios de la OIT y la gente de mar señala con relación al trabajo marítimo lo siguiente:

---

<sup>9</sup> Sitio web disponible: <http://www.derechomaritimo.info/pagina/oit.htm>. Consulta: 2011, Julio 18.

*“Las actividades laborales tanto en el transporte marítimo como en la pesca, integran lo que conocemos como trabajo marítimo. (...) 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 hay 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.*

*La importancia que tiene la actividad desarrollada por la gente de mar en el contexto del comercio internacional, se traduce finalmente en la consolidación de los mercados y en el desarrollo económico de los países, pues la arremetida de un mundo globalizado cada vez más competitivo es ineluctable.”*

## **La gente de mar**

### **Definición**

La gente de mar también conocida como <<marinos o tripulantes>>, son aquellas personas que laboran dentro del buque, tanto en operaciones técnicas, como de navegación o inclusive en operaciones con la carga. El autor Georges Ripert (1954) señala con relación a esta categoría de personas: *“las personas que se dedican a la navegación marítima como obreros o empleados llevan el nombre genérico de gente de mar.”* (pág. 75)

No obstante es importante aclarar antes de comenzar a esbozar las distintas clasificaciones que le han atribuido tanto la doctrina como nuestra legislación interna a las personas que laboran dentro del buque, qué sujetos quedan fuera de esta categoría o están exceptuadas de su inclusión. Así pues, el autor Fernando Villasmil señala que:

*“...en el Derecho Marítimo español el capitán no es un integrante de la dotación del buque, por ser la máxima autoridad a cuyo poder de dirección y de gobierno están sometidos, tanto el buque como todas las personas que en él se encuentran: Oficiales, tripulación, pasajeros y el personal de servicio no naval.”* (pág. 48)

Por su parte, Georges Ripert deja asentado en su obra: *“Con excepción del capitán que es el jefe, todos los marinos forman parte de la tripulación, pero no todos tienen la misma situación administrativa.”* (pág. 81)

Algunos convenios de la OIT relacionados al trabajo marítimo se han encargado de definir, a lo largo de los años, lo que debe entenderse por gente de mar, así por ejemplo el Convenio N° 134, artículo 1 numeral 1) define a la gente de mar como *“todas las personas empleadas con cualquier cargo a bordo de un buque, que no sea de guerra, matriculado en un territorio para el que se halle en vigor el Convenio y dedicado habitualmente a la navegación marítima”*; por su parte, el Convenio N° 164, artículo 1 numeral 4) y el Convenio N° 166, artículo 1 numeral 4), definen a la gente de mar como *“todas las personas empleadas con cualquier cargo a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima al cual se aplique el Convenio”*; de igual modo el Convenio N° 179, artículo 1.1 literal d) señala con relación a la definición de la gente de mar que esta comprende a *“toda persona que cumpla las condiciones para ser empleada o contratada para cualquier puesto a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima distinto de un buque del gobierno destinado a fines militares y no comerciales.”*

En nuestra legislación, específicamente en la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, pareciera acoger la misma tendencia de los autores antes citados. Al respecto, el Capítulo VII sobre el personal, actos, orden y disciplina a bordo, Sección I sobre el personal dispone lo siguiente:

*Artículo 51. El capitán de buque, o quien haga sus veces, es la máxima autoridad a bordo y toda persona a bordo estará bajo su mando. (...) Igualmente será responsable de la seguridad y preservación de pasajeros, tripulantes y la carga.*

Pareciera que el legislador patrio también concibe al Capitán como el “jefe de la tripulación” y en ese sentido no lo confunde con sus subalternos (tripulantes), y además se le impone la obligación de resguardar por la seguridad de éstos.

Fernando Villasmil (1997) señala en relación a la situación jurídica del Capitán lo siguiente:

*...la situación jurídica del Capitán frente al propietario, empresario naviero, o al armador, según el caso, es la de un trabajador que por su alta jerarquía y responsabilidad en la toma de decisiones que definen el destino del buque y el éxito económico del viaje, debe calificarse, sin equívocos, como empleado de dirección a quien además la ley considera representante del patrono frente al resto de la tripulación del buque, y consecuentemente, obliga al empleador para todos los efectos derivados de la relación de trabajo con los tripulantes. (pág. 61)*

También podemos citar otra categoría de sujetos que si bien forman parte de la gran cadena de aquellos que hacen posible la actividad marítima una vez que el buque arriba, y de hecho pueden considerarse como trabajadores marítimos no son considerados por la doctrina como gente de mar. Así pues, el autor José Antonio Pejovés en sus consideraciones sobre la OIT y la gente de mar, citada up supra, resalta lo siguiente: *“Los trabajadores portuarios al no ser tripulantes de un buque no son gente de mar, siendo su actividad más terrestre que marítima, pero en la cual se presentan riesgos al manipular contenedores y carga peligrosa.”* Asimismo afirma el hecho de que 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.

El convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar regula en el artículo 2, literal b) el significado del término <<gente de mar>>:

*“comprende todas la personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado.”*

Asimismo, en ese artículo pero en el literal c) distingue claramente lo que debe entenderse por el término capitán, con lo cual, reafirma la tendencia de la no inclusión dentro del término tripulantes o gente de mar al capitán, al respecto

tipifica: “el término <<capitán>> se refiere a todas las personas, excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad de un buque.”

## Modalidades

Georges Ripert (1954) divide a los “hombres de la tripulación” tal como el mismo los denomina en tres categorías:

*“1°) La primera constituye el personal de puente; son los marinos que hacen las maniobras de navegación. Algunos de ellos desempeñan en los grandes buques un papel de suboficiales (contramaestres y primeros maestros); otros no tienen todavía la edad requerida para ser marineros (mozos y aprendices).*

*2°) El personal de máquinas, comprende los fogoneros y pañoleros; éstos no pueden ser reclutados si no tienen dieciocho años, y están sometidos a una reglamentación diferente de la del trabajo de puente.*

*El personal de puente y el personal de máquinas, que hacen una navegación profesional, se componen de inscriptos marítimos.*

*3°) La tercera categoría, al contrario, no está sometida al régimen de la inscripción marítima. Son los agentes del servicio general o personal de entrepunte, mozos de cámara o de comedor, panaderos, pasteleros, maîtres d’hotel, peluqueros, y también mucamas que están consideradas por la ley como marinos. Todos ellos hacen a bordo un servicio que podrían realizar en tierra.” (pág. 82)*

El autor Atilio Malvagni (1949) reseña en su obra las diversas categorías del personal embarcado, al cual clasifica en tres clases: a) personal de cubierta o de puente; b) personal de máquinas; y c) personal de servicios auxiliares o de servicios generales o de entrepunte:

*“La primera clase comprende a todas las personas que desempeñan sus funciones en los servicios de navegación y maniobra y operaciones con la carga. La segunda a aquellas que solamente intervienen en el manejo, cuidado y conservación de las máquinas y calderas principales y auxiliares del buque. La tercera abarca al personal que no es propiamente técnico de la navegación, como el comisario, médico, radiotelegrafista, capellán, enfermero, mozos, cocineros, etc. En los grandes buques de pasajeros, es el más numeroso.*

*En cada una de estas tres clases existen a su vez tres categorías: oficiales, maestranza y personal subalterno. Esta división responde a los mayores conocimientos y por lo tanto responsabilidad, que se exige a los componentes de una categoría con respecto a las otras. Implica, lógicamente, una distinta retribución económica, y una diferenciación social en cuanto al tratamiento a bordo.” (págs. 40 y 41)*



Por su parte, Fernando Villasmil (1997) se adhiere a la clasificación consagrada en el Diccionario Nacional de Ocupaciones del Ministerio del Trabajo, el cual a su vez, ofrece pautas importantes para la descripción de las funciones de cada uno de los tripulantes de un buque mercante nacional:

*“a) Personal de Cubierta. Está formado por los tripulantes que cumplen funciones náuticas, es decir, directamente vinculadas con la navegación del buque. (...)*

*b) Personal de Máquinas. Está integrado por los trabajadores que tienen bajo su responsabilidad el funcionamiento de los motores, calderas y otras máquinas que permiten el desplazamiento del buque y que le suministran energía. (...)*

*c) Personal de Cámara. En esta categoría se enrolan los trabajadores que cumplen tareas en beneficio del buque o de la tripulación, aunque no ejercen ninguna función náutica, o lo que es lo mismo, que su labor no está vinculada a la navegación del buque. (...)*

*d) Personal de servicio general. En los buques dedicados al transporte de personas o en los mixtos, se incorporan otros trabajadores para prestar servicios no ya en beneficio del buque o de la tripulación, sino en atención de los pasajeros. Por esta vía se enrola un grupo de trabajadores encabezados también por un mayordomo, distinto e independiente del que dirige el personal de cámara y que se denomina en el Derecho francés “Maitre d’Hotel”, porque su función es realmente la de un director de hotel, encargado de garantizar el mayor confort y satisfacción posibles a sus huéspedes: los pasajeros. (...)” (págs. 50-55)*

En el personal de cubierta, está incluido un cuerpo de oficiales como: primer piloto o primer oficial, el segundo piloto o segundo oficial, el tercer piloto o tercer oficial, los timoneles, el contramaestre y los marineros. Dentro del personal de máquinas se encuentra el jefe de máquinas conocido también como oficial de máquinas, los maquinistas, los aceiteros o engrasadores, los fogoneros, los mecánicos y los electricistas. El personal de cámara está integrado por el mayordomo, los camareros, cocineros y ayudantes de cocina. Y finalmente dentro del personal de servicio general encontramos al médico, al mayordomo, y de este último dependen: los camareros, cocineros, panaderos, peluqueros, mesoneros, intérpretes y demás trabajadores que hayan sido enrolados para el servicio de los pasajeros.

## **Contrato especial del trabajo**

La existencia de contratos especiales tanto del trabajo como los concebidos doctrinariamente, no debe considerarse una novedad reciente. El autor Santiago Barajas Montes de Oca<sup>10</sup> explica el por qué de ello:

*“Creemos que ahí es donde se encuentra la génesis de los contratos especiales, porque si en su origen la especialidad la imprimió la situación particular de un sector de trabajadores frente a la empresa o el patrono individualmente considerado, corresponde por lo mismo al legislador estudiar las peculiaridades del empleo, en nuestros días la especialidad la otorga, por una parte, la evolución técnica y la naturaleza específica del oficio desempeñado; por la otra, la exigencia de una relación de trabajo flexible que dé solución a ingentes problemas económicos.” (pág. 5)*

Como se puede observar, la especialidad del oficio desempeñado (la actividad marítima) y lo singular de la relación de trabajo, la cual debe tender a ser flexible, distinguen a este tipo de contratos.

### **Concepto**

El doctor De la Cueva, citado por Santiago Barajas en su obra, en la primera edición de su libro Derecho Mexicano del Trabajo, define al contrato especial como: *“la adaptación de las reglas generales contenidas en la ley aplicable a situaciones contempladas en actividades particulares, siempre que no contraríen dichas normas generales y que resulte necesario establecerlas por la naturaleza propia del trabajo a realizar.”* (págs. 9 y 10)

Néstor de Buen, igualmente citado por Santiago Barajas en su obra, señala con respecto a los contratos especiales como los del trabajo que *“son los destinados a considerar por separado determinadas actividades que por su naturaleza dan origen a un título aparte de la ley...”* (págs. 10 y 11)

---

<sup>10</sup> Sitio web disponible: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/1.pdf>. Consulta 2011, Julio 20.

Evidencia de ello es que la legislación laboral patria contempla un Título exclusivo a los regímenes especiales del trabajo como el de los trabajadores domésticos, los trabajadores a domicilio, y muy especialmente uno sobre el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre.

## **Caracteres**

El autor Santiago Barajas luego de sus disertaciones sobre el origen y la conceptualización de los contratos especiales, y en específico, de los contratos especiales del trabajo, precisa dentro de su obra dos características fundamentales que se encuentran presentes en este tipo de contratos: “1) *La naturaleza de la profesión u oficio que se desempeña*; 2) *La presencia de condiciones propias del trabajo; sin abandono de los principios legales de orden general.*” (pág. 11)

## **Contrato de enrolamiento**

### ***Definición***

El contrato de enrolamiento no es una figura nueva dentro del campo del derecho marítimo de hecho, tal como afirma Fernando Villasmil: “...*las primeras regulaciones sobre el trabajo de la gente de mar aparecen ya en las célebres recopilaciones de usos y costumbres de la navegación, como el Libro del Consulado del Mar (siglo XIV); las Ordenanzas de Colbert (siglo XVII); y las Ordenanzas de Bilbao (siglo XVIII)...*” (pág. 81)

El autor Guillermo Cabanellas (1998) define a este contrato como “...*la relación jurídica que se establece entre tripulantes de un buque mercante y el capitán... para regular las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones que se derivan de la prestación de servicios a bordo.*” (pág. 83)

Con relación a los sujetos que integran el contrato de enrolamiento, cabe destacar lo señalado por Fernando Villasmil cuando cita al autor Charny sobre lo que debe comprenderse como el personal de la nave:

*...en términos generales el personal de la nave está compuesto por el Capitán y la dotación; y que ésta última puede dividirse a su vez en tripulación propiamente dicha y personal de entrepunte, denominación donde se incluyen las personas que desempeñan a bordo funciones no náuticas, sino de mera asistencia en las necesidades o comodidades que la vida del buque requiere, tales como camareros y cocineros. En cambio, la tripulación propiamente dicha tiene una vinculación directa con la nave, siendo a su cargo la faz técnica de la navegación del buque. (pág. 85)*

De igual modo, los extranjeros no residentes, trabajando a bordo de un buque, tienen que ser contemplados como gente de mar a los efectos del Convenio N° 22, siempre y cuando tengan un contrato de enrolamiento.

### **Modalidades**

El contrato de enrolamiento también es denominado como contrato de enganche, ajuste e inclusive contrato de embarco. A los efectos de la legislación laboral venezolana, al mismo se le denomina como contrato de trabajo<sup>11</sup> tal como se desprende del artículo 246 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Por su parte, el Convenio de la OIT N°22, objeto del presente estudio, lo denomina como contrato de enrolamiento. Estas terminologías, a decir de Fernando Villasmil, no son más que sinónimos para expresar que es el instrumento mediante el cual se contratan a las personas (o marineros) que trabajarán dentro del buque durante su travesía. En ese sentido, define cada uno de estos términos citando lo expresado por Guillermo Cabanellas en su obra citada ut supra:

---

<sup>11</sup> **Artículo 246 LOT:** *A falta de una convención colectiva, antes de 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. (...)*

*“Enrolamiento” es un galicismo ya incorporado con toda legitimidad a nuestro idioma, como sinónimo de aislamiento o reclutamiento, en especial de los tripulantes de una embarcación.*

*“Enganche” es sustantivo que se emplea para designar la contratación de trabajadores para faenas que, como en el caso de la gente de mar, deben cumplirse lejos de la residencia habitual del trabajador.*

*“Ajuste” es equivalente a convenio, contrato o transacción; pero como contrato de ajuste designa al celebrado entre el Capitán y los oficiales y demás miembros de la tripulación. (pág. 82)*

En definitiva, es un contrato de trabajo ajustado a la gente de mar, la cual como se ha señalado posee sus características propias, por cuanto los tripulantes están expuestos a múltiples riesgos, la mayoría de las veces los marinos trabajan fuera de sus países de origen, muchas veces enfrentan condiciones climáticas extremas, algunos de ellos son abandonados por los armadores en el extranjero, entre otros factores que han obligado a que no sólo la comunidad internacional, a través de convenios y tratados, sino las legislaciones laborales nacionales hayan centrado sus esfuerzos para regular, a través de normas especiales, el denominado contrato de enrolamiento o enganche.

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS DEL CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR

*“La mayor fuerza de la OIT, en términos de implementación de convenios, es sin duda su sistema de supervisión.”*

**Cleopatra Dombia - Henry**  
-Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo OIT-

El Convenio N° 22 de la OIT (el cual está compuesto por 23 artículos) se aplica a todos los buques que se dediquen a la navegación marítima y estén matriculados o registrados en el país de un Estado miembro (que haya ratificado el Convenio) y también se aplicará a los armadores, capitanes y gente de mar de estos buques, tal como está dispuesto en su Artículo 1.

Este convenio contempla diversas garantías en favor de la gente de mar, verbigracia: cómo debe ser concebido el contrato de enrolamiento, los sujetos que deben integrarlo, sus formalidades y demás características en aras de que los marinos puedan examinar el contrato antes de ser firmado, además de que exista un control apropiado por parte de las autoridades competentes en el área acuática, y lo más importante, que el contenido del mismo ofrezca la protección más digna y justa a los efectos de garantizar los derechos sociales de los trabajadores marítimos en cuanto a sus condiciones de empleo.

El Convenio N° 22 precisa además qué buques quedan excluidos de este convenio: (a) los buques de guerra; (b) los buques del Estado que no se dediquen al comercio; (c) los buques dedicados al cabotaje nacional; (d) los yates de recreo; (e) las embarcaciones comprendidas en la denominación <<Indian country craft>>; (f) los barcos de pesca; (g) las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al comercio

interior cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente.

En la República Bolivariana de Venezuela el registro de los buques está a cargo del Registro Naval Venezolano (en adelante RENAVE), adscrito al Instituto Nacional de Espacios Acuáticos (en adelante INEA) tal como está previsto en la Ley General de Marinas y Actividades Conexas promulgada en el año 2001, reformada según “Ley de Reforma Parcial del Decreto con Fuerza de Ley General de Marinas y Actividades Conexas”, publicada en Gaceta Oficial N° 37.570 de fecha 14 de noviembre de 2002. En el punto relativo a la situación de la marina mercante, que se analizará más adelante, se desarrollará con mayor detalle la situación de la República Bolivariana de Venezuela con relación a los buques registrados en el país, ya que como se ha señalado anteriormente, este Convenio sólo aplica a los buques que estén matriculados en el país de un Estado miembro, en este caso, la República Bolivariana de Venezuela, lo que significa que, en esencia, este Convenio regula cómo debe celebrarse el contrato de enrolamiento de la gente de mar y todas las características inherentes al mismo para buques que estén registrados en el país.

Antes de iniciar el análisis del convenio para determinar si su ratificación ha incidido positivamente en el campo marítimo laboral venezolano, es privativo conocer lo que al respecto ha reseñado uno de los órganos de control de la OIT sobre el Convenio N° 22 en el caso de la República Bolivariana de Venezuela. En ese sentido, se explicará primeramente cuándo fue creado y cómo funciona este mecanismo de control para luego exponer su último informe realizado en el año 2011 con respecto a este convenio y sus implicaciones dentro de la normativa laboral marítima nacional.

## **La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT**

Luego de la creación de la OIT en el año 1919, a raíz del gran volumen de memorias sobre distintos ámbitos en protección y garantía de las condiciones laborales de los trabajadores, se crea en el año de 1926 la “Comisión de Expertos”<sup>12</sup>, integrada por 20 juristas eminentes, elegidos por el Consejo de Administración por períodos de 3 años. La principal función de la Comisión de Expertos es evaluar técnicamente y de forma imparcial el status en torno a la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Con respecto a esta evaluación la OIT (2009) señala lo siguiente:

*“A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.*

*El informe anual de la Comisión de Expertos consta de tres partes. La Parte I contiene el Informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene el Estudio general.” (pág. 86)*

El informe realizado por la Comisión de Expertos luego de analizar y examinar las memorias presentadas por los gobiernos se somete anualmente al debate de una comisión tripartita, integrada por representantes de los trabajadores, empleadores y gobiernos de la Conferencia Internacional del Trabajo.

---

<sup>12</sup> Anteriormente esta labor de supervisión era asumida por la Conferencia Internacional del Trabajo.



Esta Comisión de Expertos junto con la Comisión de Aplicación de Normas<sup>13</sup> de la Conferencia han asumido el rol de órganos de control en la aplicación de normas contenidas en los Convenios emanados de la OIT.

Por otra parte, con respecto a las funciones de la Comisión de Expertos éstas se han venido incrementando con el transcurso del tiempo, así pues, las mismas comprenden desde examinar las memorias anuales previstas en el artículo 22 de la Constitución de la OIT como evaluar las informaciones y memorias previstas en los artículo 19 y 35 de dicha constitución; así como indicar en qué grado y medida los Estados ratificantes están en conformidad con las normas y obligaciones previstas en los Convenios asumidos por éstos.

La Comisión de Expertos emite dos tipos de comentarios tal como afirman los autores Eric Gravel y Chloé Charbonneau (citados up supra):

*“La Comisión de Expertos redacta dos tipos de comentarios: las observaciones y las solicitudes directas. Las observaciones son comentarios escritos que tratan de la aplicación de un convenio de la OIT que ha sido ratificado. En general, las observaciones se utilizan en los casos graves y persistentes de incumplimiento de las obligaciones en virtud de un convenio. Se publican cada año en el Informe de la Comisión de Expertos transmitido a la Conferencia Internacional del Trabajo. Las observaciones constituyen un punto de partida para el examen de casos particulares en el seno de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia.*

*(...) Las solicitudes directas son comentarios escritos de la Comisión de Expertos que tratan de cuestiones de importancia secundaria o de cuestiones técnicas. Permiten pedir aclaraciones a fin de que la Comisión pueda evaluar mejor si se cumplen las obligaciones en virtud del convenio.”*  
(pág. 13 y 14)

La ratificación de este Convenio N° 22 creó obligaciones jurídicas para la República Bolivariana de Venezuela tal como está dispuesto en el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, que no son sólo someter el Convenio a las autoridades competentes al efecto de que le den forma de Ley o adopten otras medidas para hacer cumplir las disposiciones del Convenio sino como señala el Manual sobre

---

<sup>13</sup> La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia tiene por mandato discutir sobre los Informes de la Comisión de Expertos.

procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo elaborado por la OIT<sup>14</sup>:

*“La obligación no consiste únicamente en incorporar el convenio al derecho interno, sino que entraña también la necesidad de velar por su aplicación en la práctica y darle efecto mediante la vía legislativa por cualquier otro medio que esté en conformidad con la práctica nacional, tales como los previstos por el convenio (por ejemplo: decisiones judiciales, laudos, convenios colectivos)” (pág. 25)*

Este Convenio, ratificado por la República Bolivariana de Venezuela el 20/11/44, fue incorporado a nuestro derecho interno mediante su publicación en Gaceta Oficial extraordinaria N° 118 de fecha 04 de enero de 1945. En ese sentido, surge una obligación de enviar memorias sobre este convenio ratificado, tal como lo establece el artículo 22 de la Constitución de la OIT.

El Consejo de Administración de la OIT aprobó en noviembre de 2001 y en marzo de 2002 un nuevo sistema de presentación de memorias, que entró en vigor en 2003, por un período de cinco años. Las memorias sobre los convenios ratificados deben presentarse cada dos años en el caso de tratarse de convenios fundamentales<sup>15</sup> y cada cinco años para los demás convenios, salvo que se requirieran de forma expresa plazos más breves.

En el caso del Convenio N° 22, la República Bolivariana de Venezuela debe enviar una memoria simplificada dentro del ciclo quinquenal, es decir, son solicitadas por la OIT cada cinco años, tal como lo dispone el Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo elaborado por la OIT citado up supra. Estas memorias son de varios tipos: detalladas, simplificadas, no periódicas y convenios exentos de esta obligación.

---

<sup>14</sup> Sitio web disponible:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087793.pdf) Consulta: 2011, Agosto 10.

<sup>15</sup> Existen ocho convenios fundamentales que tratan de: la libertad sindical y la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la no-discriminación y la igualdad entre los trabajadores, y la eliminación del trabajo infantil.

Las primeras son realizadas conforme a unos formularios elaborados por la OIT y el Estado miembro se compromete a informar a la Organización de cualquier cambio importante que influya en la aplicación del convenio ratificado; las memorias simplificadas son aquellas que la Comisión de Expertos<sup>16</sup> solicita de forma automática cada dos años (si se trata de convenios fundamentales) y cada cinco años (los convenios relativos a la gente de mar entran dentro de este grupo); las memorias no periódicas se harán a petición bien de la Comisión de Expertos o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, o cuando no se ha dado respuesta a alguna observación de un órgano de control o se ha recibido algún comentario de organizaciones nacionales o internacionales de empleadores o trabajadores y por ende se requiera la misma. -Los convenios exentos de presentar memorias son aquellos que han sido dejados de lado por la OIT, muchas veces porque han sido revisados en otros convenios más avanzados sobre la materia.

Las memorias simplificadas contienen la siguiente información<sup>17</sup>:

*a) Respuestas a los comentarios de los órganos de control: indicaciones detalladas en respuesta a las preguntas formuladas en los comentarios (observaciones y solicitudes directas) de la Comisión de Expertos relativas a la aplicación de los convenios.*

*b) Leyes, reglamentos de aplicación, etc.: información sobre posibles cambios de la legislación y la práctica que repercutan en la aplicación del convenio, y sobre las características y los efectos de esos cambios (si dichos cambios son importantes, deberá presentarse una memoria detallada).*

*c) Aplicación del convenio: información estadística o de otra índole, y comunicaciones estipuladas en el mismo (incluida la información pertinente sobre las exclusiones autorizadas).*

*d) Comunicación de copias de las memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores: indicación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se han enviado copias de la memoria simplificada.*

---

<sup>16</sup> Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT.

<sup>17</sup> Sitio web:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087793.pdf) Consulta: 2011, Agosto 10.

*e) Observaciones de organizaciones de empleadores y de trabajadores: el texto de todas las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores a las que se han enviado copias de la memoria simplificada, si estas observaciones todavía no han sido comunicadas a la Oficina y todos los comentarios que el Gobierno desee hacer con respecto a las observaciones recibidas. (pág. 32)*

Con respecto a estas memorias que sobre la aplicación del Convenio N°22 debe realizar la República Bolivariana de Venezuela cada cierto tiempo por requerimiento de la OIT, las mismas son elaboradas por la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la O.I.T. adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (en adelante MPPTSS), de acuerdo a los lineamientos plasmados en el “Formulario de Memoria relativa al Convenio N° 22” emanada de la Oficina Internacional del Trabajo<sup>18</sup>; allí se plasman las respuestas a los comentarios formulados por los observadores de la OIT sobre el Convenio, se anexan copias de las leyes y decretos que han ajustado sus disposiciones para estar en consonancia con lo dispuesto en el Convenio, se destacan las estadísticas más relevantes sobre la materia y se informa acerca del envío de tal memoria a las organizaciones de empleadores y trabajadores.<sup>19</sup>

***Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre el Convenio N° 22, año 2011.***

El presente trabajo de investigación se limitará al último Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante CEACR) publicado en el año 2011, el cual se encuentra reseñado en la página web oficial de la OIT<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Ver Anexo: Modelo de Formulario de Memoria relativa al Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (Num. 22).

<sup>19</sup> Ver Anexo: borrador sobre la Memoria presentada por Venezuela sobre el Convenio N° 22 correspondiente al período que terminó el 01 de septiembre de 1997, facilitada por la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la O.I.T. del MPPTSS.

<sup>20</sup> <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displayAllComments.cfm?hdroff=1&ctry=0630&conv=C022&Lang=SP>

Básicamente este Informe reafirma las observaciones que reiteradamente ha realizado la CEACR en años anteriores, con relación a los artículos 3 al 14 del Convenio, por cuanto considera que el Gobierno no ha adoptado todavía las medidas necesarias para que las diversas reglas y principios de base del Convenio se traduzcan en legislación nacional.

Sus críticas han sido esbozadas en los siguientes términos:

“Tal y como la Comisión ha explicado ampliamente en sus comentarios anteriores, el Gobierno debe adoptar medidas, a la mayor brevedad, a fin de: i) garantizar un contrato de enrolamiento por escrito firmado por el armador y por la gente de mar (*artículo 3, párrafo 1*, del Convenio); ii) garantizar las condiciones para que los marinos puedan examinar y comprender las cláusulas de su contrato de enrolamiento (*artículo 3, párrafos 1 y 4*); iii) exigir que el contrato de enrolamiento indique claramente los derechos y obligaciones de ambas partes y comprenda datos fundamentales tales como el salario percibido, las vacaciones anuales o el derecho a poner fin a la contratación (*artículo 6, párrafos 2 y 3*); iv) permitir a ambas partes dar por terminado un contrato de enrolamiento por duración indeterminada en un puerto de carga o de descarga del buque, a condición de que se observe el plazo de aviso convenido (*artículo 9, párrafo 1*); v) determinar las circunstancias en las que la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediato (*artículo 12*); vi) asegurar al marino el derecho de obtener del capitán un certificado separado que califique la calidad de su trabajo o que, por lo menos indique si ha satisfecho totalmente las obligaciones de su contrato (*artículo 14, párrafo 2*).”

Teniendo en consideración estas críticas u observaciones del CEACR, es importante destacar de seguidas tanto las deficiencias como los esfuerzos que con relación a este Convenio se han implementado en la legislación interna, tomando en consideración cada uno de los puntos reseñados por la CEACR como deficientes:

*i) garantizar un contrato de enrolamiento por escrito firmado por el armador y por la gente de mar (artículo 3, párrafo 1, del Convenio)*

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (en adelante LOTT) en el Título IV relativo a las modalidades especiales de condiciones de trabajo, Capítulo VI Del Trabajo en el Transporte, en la Sección Segunda Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial

y Lacustre contempla en su artículo 246<sup>21</sup> que el contrato de enganche, ahora denominado contrato de trabajo con la promulgación de la nueva LOTT, deberá ser formalizado en la Capitanía de Puerto del lugar de enrolamiento, cuando este conste por escrito<sup>22</sup>, pero de no ser así, el legislador permite para su prueba la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Esta norma constituye una garantía para los tripulantes, lo que en doctrina se denomina “contrato realidad”<sup>23</sup>, y es que el legislador determinó que en las relaciones laborales (incluida las correspondientes al ámbito marítimo) prevalece la realidad sobre las formas o apariencias. El artículo 2 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre<sup>24</sup> (en adelante RLOT Navegación) señala los aspectos (aparte de los señalados en la LOTT) que deben contemplarse en el contrato de enganche:

- 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.

Este punto relativo a la formalidad de la escritura del contrato de enrolamiento, está recogido en la legislación laboral patria, no obstante a los efectos de favorecer a los trabajadores marítimos también ofrece garantías en caso de que

---

<sup>21</sup> **Artículo 246 LOTT:** A falta de una convención colectiva, antes de 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. (...)

<sup>22</sup> **Artículo 58 LOTT:** El contrato de trabajo se hará preferentemente por escrito, sin perjuicio de que pueda probarse su existencia en caso de celebrarse en forma oral.

<sup>23</sup> Este principio 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. (Sala Político Administrativa del TSJ, Magistrado ponente: Hadel Mostafá Paolini, Sentencia N° 00818 de fecha 08/05/2001).

<sup>24</sup> Gaceta Oficial N° 34.981 de fecha 09/06/1992, Decreto N° 2.298.

éste no se realice de forma escrita, verbigracia: bastará que exista una convención colectiva del trabajo, la inclusión del trabajador en el rol de tripulantes o el simple aprovechamiento de sus servicios. En ese sentido, considero que aunque la República Bolivariana de Venezuela no acoge literalmente la disposición del Convenio que demanda la obligatoriedad del contrato de enganche de forma escrita, no por ello deja de regular tal aspecto, amén de ofrecer otras garantías con relación a este punto.

*ii) garantizar las condiciones para que los marinos puedan examinar y comprender las cláusulas de su contrato de enrolamiento (artículo 3, párrafos 1 y 4)*

Sobre este punto, la LOTTT no contempla de forma expresa cuáles pudieran ser las medidas a aplicar pero establece que a falta de disposición expresa dentro de la Sección Segunda relativa a los trabajadores marítimos, las demás normas contenidas en esta Ley le serán aplicables a los fines de garantizar cualquier vacío u omisión por parte del legislador. Por las condiciones especialísimas de empleo (que ya se han señalado anteriormente) de los marinos sería favorable exigir que esté representado o asistido al momento de celebrar el contrato de trabajo.

*iii) exigir que el contrato de enrolamiento indique claramente los derechos y obligaciones de ambas partes y comprenda datos fundamentales tales como el salario percibido, las vacaciones anuales o el derecho a poner fin a la contratación (artículo 6, párrafos 2 y 3)*

Con relación a los derechos y obligaciones de cada una de las partes que deben mencionarse en el contrato de enganche o trabajo, la LOTTT ha previsto tales aspectos en los artículos 255, 259 y 261<sup>25</sup>, con relación a este último artículo

<sup>25</sup> **Artículo 255 LOTTT:** En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores y trabajadoras:

- a) Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico;
- b) Proporcionarles 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 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 acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo;

dicha norma debe ser analizada por disposición en contrario, es decir, el trabajador tripulante deberá observar tales conductas a los efectos de no ser despedido, a saber: prestar los servicios para los cuales fue contratado a bordo del buque, asistir a la hora convenida, mantener y acatar la disciplina a bordo, cumplir los turnos de guardia, etc.

Con referencia al contenido del contrato de enrolamiento, además de lo ya estipulado en líneas precedentes es importante concatenar este punto con lo que contempla el artículo 59 LOTT<sup>26</sup> en relación al contrato de trabajo escrito.

- g) Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto;
- h) Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche; e
- i) Las demás establecidas por esta Ley, su reglamentación, las normas que rigen la materia y por las convenciones colectivas.

**Artículo 259 LOTT:** 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.

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 sin que esto pueda ser considerado como trabajo extraordinario.

**Artículo 261 LOTT:** 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 a bordo deberá informar al Capitán y presentarle la prescripción suscrita por el médico;
- d) La insubordinación y desobediencia a ordeñes del Capitán, en su carácter de autoridad;
- e) La violación de leyes en materia de importación o exportación de mercancías; y
- f) Cualquier acto de omisión intencional o negligencia que ponga en peligro su seguridad o la de los demás o cause daño, perjudique o ponga en peligro bienes del patrono o de terceros.

<sup>26</sup> **Artículo 59 LOTT:** El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares originales, uno de los cuales se entregará al trabajador o trabajadora, mientras el otro lo conservará el patrono o la patrona. Este contendrá las especificaciones siguientes:

- 1) El nombre, apellido, cédula de identidad, nacionalidad, edad, estado civil, domicilio y dirección de las partes.
- 2) Cuando se trate de personas jurídicas, los datos correspondientes a su denominación y domicilio y la identificación de la persona natural que la represente.
- 3) La denominación del puesto de trabajo o cargo, con una descripción de los servicios a prestar, que se determinará con la mayor precisión posible.
- 4) La fecha de inicio de la relación de trabajo.



Ahora bien, con respecto a la observación referida a la comprensión de estos aspectos fundamentales en la contratación por parte de los trabajadores marítimos, sólo podrá alcanzarse si estos al momento de celebrar el contrato de enganche o de trabajo se encuentran debidamente asistidos o representados por personas especialistas en el ramo marítimo, de tal forma que puedan ser asesorados adecuadamente frente a cualquier duda o inquietud.

*iv) permitir a ambas partes dar por terminado un contrato de enrolamiento por duración indeterminada en un puerto de carga o de descarga del buque, a condición de que se observe el plazo de aviso convenido (artículo 9, párrafo 1);*

El CEACR señala que debe existir una norma expresa que permita dar por terminado de forma anticipada el contrato de enrolamiento de duración indefinida observándose el plazo de aviso convenido. Al respecto es importante expresar que, no obstante la libertad permitida por la normativa para que ambas partes puedan dar por terminado el contrato de enrolamiento, el legislador venezolano quiso ofrecer cierta protección al tripulante que se encuentra prestando sus servicios a bordo del buque en el extranjero tal como lo pauta el artículo 262 LOTTT<sup>27</sup> que prohíbe el despido del trabajador mientras el buque este en el mar o en país extranjero. De igual modo, quiso ofrecer protección y salvaguardar los intereses del buque durante la navegación cuando el Capitán o quien haga sus

---

5) La indicación expresa del contrato a tiempo indeterminado, a tiempo determinado o por una obra determinada.

6) La indicación del tiempo de duración, cuando se trate de un contrato a tiempo determinado.

7) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se trate de un contrato para una obra determinada.

8) La duración de la jornada ordinaria de trabajo.

9) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago, así como los demás beneficios a percibir.

10) El lugar donde deban prestarse los servicios.

11) La mención de las convenciones colectivas o acuerdos colectivos aplicables, según el caso.

12) El lugar de celebración del contrato de trabajo.

13) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden las partes.

14) Los demás establecidos en los reglamentos de esta Ley. (...)

<sup>27</sup> **Artículo 262 LOTTT:** 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 en ese país.

veces requiera que la tripulación del buque deba estar completa a bordo en previsión de mal tiempo, tal como lo dispone el artículo 256 LOTT<sup>28</sup>.

Con relación al preaviso, la LOTT contempla en sus artículos 81 y 82 la forma en que debe comunicarse el mismo tanto si se trata de una relación de trabajo por tiempo indeterminado finalizada por retiro voluntario del trabajador o cuando éste sea improcedente.

*v) determinar las circunstancias en las que la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediato (artículo 12);*

Le penúltima de las críticas señalada por la CEACR se refiere a la necesidad de estipular en la norma local cuáles serían las circunstancias en las que la gente de mar podría solicitar su desembarco inmediato. Al respecto, cabe precisar que una de las obligaciones del patrono en la navegación marítima tal como lo señala el artículo 255 LOTT, literal h) es la de repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche, y como ya se ha analizado la gente de mar puede dar por terminada la relación de trabajo cuando así lo estime, de acuerdo al principio de la libertad laboral, siempre y cuando comunique el preaviso de Ley y no comprometa la seguridad de la expedición marítima.

*vi) asegurar al marino el derecho de obtener del capitán un certificado separado que califique la calidad de su trabajo o que, por lo menos indique si ha satisfecho totalmente las obligaciones de su contrato (artículo 14, párrafo 2)*

Por último, el CEACR exige la incorporación de otro derecho para la gente de mar traducido en el otorgamiento de un certificado que califique la calidad de su trabajo o si ha cumplido con sus obligaciones. Si bien la legislación laboral patria en la Sección relativa a los trabajadores marítimos no prevé este certificado sobre la calidad del trabajo del marino, el artículo 84 LOTT consagra el derecho que tienen los trabajadores a recibir una constancia de trabajo al término de su

<sup>28</sup> **Artículo 256 LOTT:** 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 tripulantes por medio de un aviso al alcance de todos y anotará esa circunstancia en el Diario de Navegación.

relación laboral donde se indique: último salario devengado, oficio desempeñado y duración de la relación de trabajo. También señala la norma in comento que no se podrá hacer ninguna otra mención distinta de las ya señaladas, todo ello con la finalidad de evitar alguna mención que pudiera perjudicar al trabajador en el futuro para obtener un nuevo empleo.

Luego de analizadas las observaciones plasmadas por el CEACR en su último Informe del año 2011 sobre el Convenio N° 22, queda evidenciado que si bien mucha de las normas no han sido plasmadas de forma literal tal como lo dispone el Convenio, la esencia de las mismas sí que están recogidas en la legislación laboral local fundadas su mayoría en el principio in dubio pro operario. Ha sido importante el esfuerzo del legislador patrio por hacer cumplir cada una de las disposiciones del Convenio en su ordenamiento jurídico interno, tan es así que en su mayoría son perfectamente conciliables con lo dispuesto en nuestras normas de carácter laboral, pero si bien es cierto que se han realizado todos estos esfuerzos a lo largo de los años, no por ello Venezuela queda eximida de su obligación principal al ratificar un Convenio, que no es más que plasmar fielmente en la legislación patria lo ordenado en el mismo. Sin embargo, con la nueva LOTTT se abre una posibilidad a que ello ocurra, por cuanto en el artículo 267 dispone que *“las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial o lacustre serán establecidas en una Ley especial...”*. Confío en que esta nueva ley especial que debe elaborarse recoja fielmente lo contenido en el Convenio N°22, para así luego de tantos años en deuda con la OIT, la República Bolivariana de Venezuela cumpla cabalmente sus obligaciones internacionales que surgieron al ratificar este convenio.

Los artículos 16 al 23, englobados dentro de las “Disposiciones Finales” del Convenio, no serán objeto de análisis puesto que los mismos versan sobre las ratificaciones del Convenio y su entrada en vigor, aspectos éstos no relevantes a los efectos del presente trabajo de grado.

## **Situación de la Marina Mercante Venezolana**

La Ley General de Marina y Actividades Conexas (en adelante LGMAC) consagra en su normativa lo que comprende la Marina Nacional, en ese sentido el artículo 2 dispone lo siguiente:

- 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, turismo, deportiva, recreativa y de investigación.

El registro de buques en la República Bolivariana de Venezuela ha experimentado cierta evolución, especialmente con la promulgación de la Ley General de Marinas y Actividades Conexas y demás leyes del ámbito marítimo de reciente data. No obstante, la reactivación de la marina mercante ha tropezado con obstáculos en la práctica, en el día a día, que han disminuido la intención del legislador de incrementar la flota privada de bandera nacional, mediante el establecimiento de un registro naval flexible y atractivo comparable con los más modernos a nivel mundial, dada la posición estratégica y privilegiada del país.

El autor Aurelio Fernández-Conchoso (Op. Cit.) con relación al tema sobre el abanderamiento y el Registro Naval Venezolano señala lo siguiente:

*“Hasta 1998, Venezuela tuvo un registro de buques cerrado. Primero, hasta 1998, para registrar un buque en Venezuela era necesario que quien solicitaba su registro fuese su propietario. En una industria como la naviera, en la cual los costos de adquisición de las naves son considerablemente altos, la necesidad de adquisición del buque para su registro en determinado país, obstaculiza en forma determinante la posibilidad que los inversionistas de ese país los registren en el mismo. (...) En segundo lugar hasta 1998, quien pedía su registro tenía que ser venezolano. Esto obstaculizaba que inversionistas extranjeros, tanto ya establecidos en Venezuela como aquellos otros que pudieran estar interesados en venir al país, registraran buques y otras embarcaciones bajo bandera nacional. Adicionalmente, la importación del buque a Venezuela para su registro, implicaba el pago de aranceles o derechos de importación, tasas aduanales e impuesto al valor agregado que algunas veces*

*sumaban hasta el 27.5% del valor de la nave<sup>29</sup>. Más aún, conforme a la Ley de Navegación vigente para la época, el Capitán y el 50% de la tripulación del buque tenían que ser de nacionalidad venezolana, y todos los tripulantes venezolanos o no quedaban beneficiados por las distintas previsiones de la Ley del Trabajo en materia de beneficios laborales, lo cual hacía la tripulación de un buque venezolano excesivamente costosa.” (págs. 183 y 184)*

A consecuencia de dicho panorama (elevados impuestos de importación, tasas aduanales e impuesto al valor agregado; beneficios laborales para la tripulación altamente costosos) hacían poco atractivo la inscripción de un buque en la República Bolivariana de Venezuela para su registro bajo bandera venezolana.

Las organizaciones del ámbito marítimo nacional tanto gubernamental como no gubernamentales implementaron una serie de medidas de carácter normativo a los efectos de incrementar la flota privada de bandera nacional a través de la reforma parcial de la Ley de Navegación en 1998; la promulgación en el año 2000 de la Ley de Reactivación de la Marina Mercante Nacional<sup>30</sup> y en el 2001 de la Ley General de Marinas y Actividades Conexas y la Ley de Comercio Marítimo. En ese sentido, el autor Aurelio Fernández-Concheso (Op. cit) expresa lo siguiente:

*Con la entrada en vigencia de la reforma parcial de la Ley de Navegación en 1998, se dio un primer paso, permitiéndose el registro de buques propiedad de extranjeros, el de buques arrendados a casco desnudo bajo bandera venezolana, es decir, abriendo así la posibilidad de que inversionistas extranjeros o venezolanos que solo arrendaran la nave en vez de adquirirla (requiriéndose así una mínima inversión) pudieran registrarlo bajo bandera nacional. Luego el producto de este esfuerzo se concretó en la Ley de Reactivación de la Marina Mercante Nacional promulgada en julio del año 2000, y concretamente en las previsiones de sus Artículos 4to y 5to, que establecieron exenciones de Impuestos de Importación, Tasas Aduanales e Impuesto al Valor Agregado para los buques y accesorios de navegación que vinieran al país a registrarse bajo bandera venezolana así como una rebaja de impuesto por inversión del 75% del valor del buque o de los arrendamientos pagaderos por el mismo. (págs. 184 y 185)*

---

<sup>29</sup> 10% en arancel o derechos de importación; hasta 16.5% en impuesto al valor agregado y 2% de tasa aduanal.

<sup>30</sup> Actualmente derogada por la Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos.

Sin embargo, el citado autor (2010) en una entrevista para la revista “Espacios Acuáticos” afirma que esta flexibilización del registro naval venezolano no se ha alcanzado plenamente:

*“Según las estadísticas, -dice- la flota venezolana tiene hoy aproximadamente 1.800.000 toneladas de registro bruto, pero esa misma flota debería tener hoy no menos de 5.000.000 de toneladas. Esta no es una cifra sacada de un sombrero, responde a la proyección ponderada de posibilidades de crecimiento que se realizó en la época en que, al principio de este Gobierno, se diseñó e implementó un plan para reactivar nuestra Marina Mercante.*

*Tal prospectiva se realizó tomando en cuenta todas las virtudes que Venezuela tiene como país esencialmente marítimo, es decir, nuestra ubicación geográfica, nuestras costas y los productos que constituyen el eje en nuestra actividad económica. Y cuando uno compara las flotas de otros países latinoamericanos, llega a esa conclusión, es decir, que tenemos un potencial de crecimiento de casi el 300% sobre el tonelaje actual si las cosas se hacen bien.*

*(...) Por nuestra ubicación no existe ninguna razón por la cual Venezuela no pueda ser el gran centro de trasbordo de mercancía de Suramérica, el punto de conexión entre el norte, el centro y el sur del Continente Americano y tener varios puertos que generarían bienestar a las poblaciones de nuestro litoral, empleo, riquezas para el país y orgullo nacional ante el mundo.*

*(...)... nosotros tenemos el marco jurídico más avanzado del continente, y quizás uno de los más avanzados del mundo en materia marítima. Fue catalizado por este mismo Gobierno y por el Presidente que, con una gran amplitud, le permitió a los distintos actores del sector que se pusieran de acuerdo en el objetivo. Pero es la falta de conexión entre la letra escrita y las políticas y la implementación de las políticas en lo que creo que ha prevenido el alcance de ese potencial integral. Ha habido una gran variación en la visión de lo que debe ser el sector marítimo venezolano e igualmente ha habido una rotación excesiva en las personas que administran el sector.*

*Para lograr ese crecimiento y alcanzar ese potencial –agregó- hace falta que el estado venezolano, la Revolución, esté clara en lo que como Nación queremos lograr en el objetivo de tener la flota mercante más poderosa de Latinoamérica y entonces permitir que los actores se muevan en esa dirección. Igual con los puertos. Y esto es así aún en la concepción de que el sector debe ser completamente público, es decir, estatal. Yo tengo mi criterio, creo que sólo podemos alcanzar ese potencial con una activa participación de los particulares en perfecta armonía con el Estado, de la Marina Mercante en armonía con la de Guerra, de unos con otros. Yo, por ejemplo veo, casi con envidia, cuando me invitan a otros países latinoamericanos (por ejemplo a dar conferencias), la*

*cercana y fraternal relación que existe entre la armada y la marina mercante de esos países o entre el sector público y el privado. (...) Cuando ideamos (y me incluyo) la figura del Registro Naval se pensaba en un Registro fluido y dinámico, que les permitiese a los armadores inscribir sus buques bajo bandera venezolana de manera confiable, rápida y a un bajo costo. En una etapa inicial fue así, pero después hubo un deterioro significativo en su funcionamiento... (...) Venezuela –concluyó- no va a alcanzar el potencial que como potencia naviera tiene (e incluyo nuevamente el sector portuario) si la Autoridad Acuática mantiene una actitud puramente fiscalizadora o controladora; tiene que tener una actitud de fomento del desarrollo también y ese es el llamado. (págs. 10-12)*

Con la aplicación del nuevo marco jurídico que rige el sector acuático nacional, la República Bolivariana de Venezuela en palabras del profesor Tulio Álvarez Ledo (2010) *“se encuentra a la altura de cualquier país del mundo, sin embargo tal normativa no ha tenido el efecto esperado, en cuanto a desarrollo de flota”* (pág. 4). Ello deja en claro, la falta de cohesión entre lo plasmado en las leyes marítimas y lo alcanzado (que ha sido muy poco) en cuanto a los resultados prácticos.

En torno al punto de por qué no ha ocurrido un incremento en la flota mercante nacional a pesar de la buena voluntad legislativa y las reformas en pro de establecer un registro naval si no abierto al menos flexible, el profesor Tulio Álvarez expresa lo siguiente:

*“La idea nuestra era que mediante estos mecanismos (el arrendamiento de buques a casco desnudo) podíamos desarrollar una flota constante, y a pesar de que la Ley prevé además una serie de incentivos a los que inviertan en el negocio marítimo, siguen existiendo trabas burocráticas. Por ejemplo, cuando elaboramos el proyecto original de Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos se determinó la exención total de impuestos de importación, lo que involucraba tanto los derechos arancelarios como el IVA, pero cuando salió publicada la primera Ley Orgánica de los Espacios Acuáticos, extrañamente alguien cambió el término “exención” por “exoneración”, una diferencia muy grande, porque la exoneración tiene que ser dictada por el Presidente de la República en Consejo de Ministros, es un procedimiento terrible. Posteriormente se modificó pero aun persisten trabas burocráticas que dificultan el proceso, aparte de que el negocio marítimo en sí es muy riesgoso y*

*la gente tiene cierto temor o incertidumbre de invertir en esta actividad.” (pág. 4)*

Con relación a las ventajas que representa para el país poseer una flota mercante propia, respondió lo siguiente:

*“Poseer una flota mercante propia reviste gran importancia desde el punto de vista estratégico en épocas de guerra, de crisis mundial, aun cuando en ella no participe Venezuela, y en el aspecto económico significa ahorro de divisas, empleos y algo muy importante la vigilancia del mercado fletero. Si carecemos de una flota propia, entonces, los extranjeros nos seguirán imponiendo el flete que a bien tengan, en cambio, si tenemos presencia en las Conferencias Marítimas podemos participar en la fijación del precio de esos fletes. Muchas personas no se pasean por esto, pero una flota propia representa ahorro de divisas y si hablamos de un comercio internacional de Venezuela de 50 millones de dólares, para poner una cifra, el flete representa alrededor del 10 por ciento, eso serían 5 mil millones de dólares por año en ahorro de divisas.” (págs. 4 y 5)*

Este Convenio N° 22 debido a la situación actual y de muchos años que adolece la flota mercante nacional, no ha tenido la relevancia que realmente merece por cuanto su ámbito de aplicación está referido precisamente a los buques que se dedican a la navegación marítima y están matriculados o registrados en el país de un Estado miembro que haya ratificado el Convenio. Nuestra flota mercante reclama a viva voz de prontas soluciones por cuanto urge para un país de situación geográfica privilegiada como es la República Bolivariana de Venezuela, con 3.000 km de costas atlántica y caribeña y más de 72 islas que generan soberanía, son pocos los frutos, a excepción del negocio petrolero, que se generan por concepto de transporte internacional, de hecho, son muchos los recursos económicos que se invierten en el pago de fletes a flotas mercantes de otros países, y por si fuera poco, estamos en una posición de desventaja con respecto a países del Caribe que sí poseen flota propia. Esta situación genera gran frustración por cuanto a decir del prof. Luis Cova (2011) *“estamos en una buena posición porque Venezuela sigue siendo el país líder en leyes marítimas de Latinoamérica, las leyes actuales venezolanas siguen siendo las más*



*actualizadas” (pág.5), y esto contrasta drásticamente con la pobre realidad de la marina mercante venezolana.*

De acuerdo a lo publicado por la OIT en su edición del año 2009 sobre “Las Reglas de Juego” se estima que el 90% del comercio mundial recurre al transporte marítimo o fluvial, que a su vez depende de la gente de mar para la explotación de los buques. Por consiguiente, los marinos son esenciales al comercio internacional y al sistema económico global, y de allí la importancia de desarrollar y potenciar la flota mercante nacional, para que todas las leyes de primera que actualmente poseemos (que no perfectas) y los convenios internacionales ratificados por el país en pro del trabajo marítimo digno y acorde a los estándares internacionales, no queden sólo en papel y buenas intenciones y tengan mayor utilidad práctica en beneficio del comercio internacional que despliegue la República Bolivariana de Venezuela.

Esta importancia capital de los marinos para el desenvolvimiento normal de las operaciones marítimas que diariamente se realizan a nivel mundial, ha sido centro de atención y de protección tanto por las legislaciones nacionales de los países como por organismos internacionales, para así garantizarles sus derechos laborales en cuanto a sus condiciones de trabajo y de vida a bordo del buque, que en definitiva se traducen en la garantía de sus derechos humanos.

## CONCLUSIONES

Muchos de los convenios internacionales emanados de la OIT que ha suscrito la República Bolivariana de Venezuela, específicamente el Convenio N° 22 de la OIT, no ha logrado alcanzar una materialización efectiva en la práctica precisamente por la carencia de una flota mercante propia lo cual deja en gran deuda al país con relación a las obligaciones contraídas al ratificar el Convenio, y en consecuencia, este efecto impacta de forma negativa en la razón de ser de estos instrumentos internacionales que reposan en la promoción del desarrollo armonioso de las relaciones marítimas en todos sus ámbitos, la libertad del comercio internacional y el impulso en la cooperación a nivel mundial en esta esfera.

Cuando un Estado ratifica y acoge un Tratado o Convenio internacional tiene el deber de manifestar expresamente en su legislación el contenido ratificado en el Convenio. El desafío está en adaptar la normativa recogida en el Convenio, bajo las reglas jurídicas ya imperantes en nuestra normativa interna, y muy especialmente, fortalecer la flota mercante nacional, a quien en específico está orientado este Convenio N° 22. Con la recién promulgada LOTTT se abre una puerta muy importante para integrar en nuestra legislación las disposiciones de este Convenio, por cuanto consagró en el artículo 267 que se promulgará una ley especial para regular las relaciones laborales de los trabajadores marítimos.

Se ha dado un gran salto en la actualización de nuestra legislación con la inclusión de muchas garantías en favor de la gente de mar, como por ejemplo los derechos y obligaciones de cada una de las partes que deben mencionarse en el contrato de enganche o contrato de trabajo, la LOTTT ha previsto tales aspectos en los artículos 255, 259 y 261 LOTTT así como los aspectos de forma que tipifica el artículo 59 LOTTT. También es importante destacar, que las disposiciones de

la Ley laboral patria 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, es decir, estamos frente a una Ley imperativa en garantía y protección de los derechos humanos de los trabajadores.

No obstante, aún no ha sido incorporado de manera expresa lo relativo a un contrato de enganche celebrado sólo por escrito, ya que nuestra legislación laboral también permite que los marinos presten sus servicios sin existir un contrato formalizado ante la Capitanía de Puerto y aún sin Convención colectiva, bastando su inclusión en el rol de tripulantes o el simple aprovechamiento de sus servicios. Además, la LOTTT no contempla las medidas necesarias que se deben implementar para que los marinos puedan examinar y comprender el contrato de enrolamiento que regirá sus condiciones de empleo a bordo del buque. Por otra parte, tampoco prevé en su articulado el otorgamiento al marino, una vez finalizado sus servicios, de un certificado de calidad que califique el trabajo que ha realizado a bordo del buque.

Para finalizar considero pertinente responder a la pregunta de ¿por qué es importante el tema de si un convenio internacional es relevante o no? En primer lugar, el Convenio objeto de estudio propugna favorecer y garantizar los derechos laborales en materia marítima de la gente de mar, sujetos éstos vulnerables y víctimas en épocas recientes de abusos por su situación especial, en segundo lugar, estos convenios están dirigidos a la armonización y uniformidad de las normas en el campo marítimo, y en tercer lugar, se trata de fortalecer de manera especial a un pilar fundamental del ámbito marítimo que merece ser un nicho de protección por las condiciones de trabajo especialísimas en las que se desenvuelve el marino en su faena diaria dentro del buque, y no es más que el trabajo marítimo.

## RECOMENDACIONES

Como se ha expresado a lo largo de la presente investigación, es necesario crear nuevos incentivos y no obstaculizar los ya existentes para así contribuir al fortalecimiento y crecimiento de la flota mercante venezolana. Es inconcebible que nuestro país con una situación geográfica privilegiada no saque provecho a ello, y por el contrario, invierta cantidades importantes de dinero en flotas mercantes extranjeras para así permitir el flujo de mercancías que requiere el país dentro del marco del comercio internacional por agua.

Este estancamiento de la marina mercante venezolana ha impedido que el Convenio N° 22 de la OIT ratificado por la República Bolivariana de Venezuela en el año 1944 haya alcanzado en la práctica la gran relevancia que ostenta, por cuanto regula uno de los elementos primordiales del trabajo marítimo, como lo es el contrato de prestación de servicios dentro del buque, denominado <<contrato de enrolamiento>>. Y es que este Convenio está dirigido a los buques que se dedican a la navegación marítima y están matriculados o registrados en la República Bolivariana de Venezuela amén de su aplicación a los armadores, capitanes y gente de mar de estos buques.

Reviste una vital importancia que los países contribuyan a la uniformidad de las normas sobre el trabajo marítimo en pro de la protección de las condiciones de empleo de la gente de mar, lo cual sin duda es un aporte directamente proporcional al comercio internacional, el cual se realiza en un 90% por vía marítima, tal como lo refleja la OIT.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abreu González, G. (2006). *Derecho Marítimo Venezolano, desde la Colonia hasta la Actualidad*. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe.

Alfonzo-Guzmán, R. (2006). *Nueva didáctica del Derecho del Trabajo*. Caracas: Editorial Melvin.

Álvarez Ledo, T. (2010). *Legislación acuática no ha tenido el efecto esperado en cuanto al desarrollo de flota* (Entrevista realizada por Espacios Acuáticos, Año X, N° 38). Caracas: Publicidad, arte y diseños 2707.

Barajas Montes de Oca, S. (s/f). *Contratos Especiales de Trabajo* (Documento en línea) Disponible: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/2/953/1.pdf>. Consulta 2011, Julio 2011.

Bernardoni, Bustamante, Carballo, Díaz, Goizueta, Hernández, Iturraspe, Jaime, Rodríguez, Villasmil y Zuleta (2004). *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento*. Venezuela: Jurídicas Rincón.

Cabanellas, G. (1998). *Diccionario de Derecho Laboral*. Argentina: Editorial Heliasta.

Coordinación del Postgrado en Derecho del Trabajo (2007). *Normativa Internacional del Trabajo*. Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas: Panapo de Venezuela.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6.076 Extraordinario, Mayo 07, 2012.

Deniz, R. (2011). *Criterios del Seniat limitan inversión en el sector naviero*. El Universal, p. 1-6.

Fernández-Concheso, A. (2010). *La Marina Mercante venezolana debería ser la más poderosa de Latinoamérica* (Entrevista realizada por Espacios Acuáticos, Año X, N° 38). Caracas: Publicidad, arte y diseños 2707.

Fernández-Concheso, A. (2004). *III Congreso de Derecho Marítimo, El nuevo Derecho Marítimo Venezolano*. Asociación Venezolana de Derecho Marítimo. Caracas: Miguel Angel García e hijo, s.r.l.

Humblet, M., Zarka-Martres, A. y otros. (2002). *Las normas internacionales del trabajo. Un enfoque global*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Ley de Reforma Parcial del Decreto con Fuerza de Ley General de Marinas y Actividades Conexas. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 37.570, Noviembre 14, 2002.

Malvagni, A. (1949). *Derecho Laboral de la Navegación*. Buenos Aires: Editorial Depalma.

Oficina Internacional del Trabajo (1975). *Formulario de Memoria relativa al Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (Núm. 22)*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (1977). *El impacto de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (1985). *Convenios y recomendaciones del trabajo 1919-1984*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (2008). *Compilación de los instrumentos sobre el trabajo marítimo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (2009). *Las Reglas de Juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Oficina Internacional del Trabajo (2011). *La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: Décadas de diálogo y persuasión*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2006). *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo* (Documento en línea) Disponible: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/publication/wcms\\_087793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087793.pdf). Consulta: 2011, Agosto 10.

OIT (2011). *Normas relativas al Trabajo Marítimo* (Documento en línea) Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/mariti/shipping/standards.htm>. Consulta: 2011, Mayo 16.

Pejovés Macedo, J. (s/f). *Los Convenios de la OIT y la Gente de Mar, una aproximación al estado del ordenamiento laboral marítimo peruano* (Documento en línea) Disponible: <http://www.derechomaritimo.info/pagina/oit.htm>. Consulta: 2011, Julio 18.

Plata-Castilla, A. (1968). *La O.I.T. y El Derecho Internacional del Trabajo*. Bogotá: Tesis de grado para optar al Título de Doctor en Derecho. Pontificia Universidad Javeriana.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 38.426, Abril 28, 2006.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre (1992). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 34.981, Junio 09, 1992.

Revista Espacios Acuáticos N° 38 (2010). *Edición especial Aniversario de la Marina Mercante*. Entrevista al Dr. Tulio Álvarez Ledo: “Legislación acuática no ha tenido el efecto esperado en cuanto al desarrollo de flota.” Y al Abg. Aurelio Fernández – Conchoso: “La Marina Mercante Venezolana debería ser la más poderosa de Latinoamérica.” Venezuela.

Revista Espacios Acuáticos N° 43 (2011). *Diez años de Vigencia de las Leyes Marítimas*. Entrevista al Dr. Luis Cova Arria: “Foro conmemorativo del décimo aniversario de la promulgación de las leyes marítimas”. Venezuela.

Ripert, G. (1954). *Compendio de Derecho Marítimo*. Traducción de Pedro G. San Martín. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina.

Villasmil, F. (1997). *La Relación de Trabajo en la Navegación Marítima*. Caracas: Paredes editores.



# ANEXOS

“A”

Convenio N° 22 de la OIT

## CONVENIO 22

### Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926

G.O. N° 118 Extraordinaria el 04/01/45

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 de junio de 1926 en su novena reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al contrato de enrolamiento de la gente de mar, cuestión que está comprendida en el primer punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veinticuatro de junio de mil novecientos veintiséis, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

#### ARTÍCULO 1

1. El presente Convenio se aplica a todos los buques que se dediquen a la navegación marítima y estén matriculados en el país de uno de los Miembros que haya ratificado el presente Convenio, y a los armadores, capitanes y gente de mar de estos buques.
2. El presente Convenio no se aplica:
  - a) a los buques de guerra;
  - b) a los buques del Estado que no estén dedicados al comercio;
  - c) a los buques dedicados al cabotaje nacional;
  - d) a los yates de recreo;
  - e) a las embarcaciones comprendidas en la denominación de "Indian country craft";
  - f) a los barcos de pesca;
  - g) a las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al "home trade" cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 2

A los efectos del presente Convenio, las expresiones que aparecen a continuación tendrán el significado siguiente:

- a) el término "buque" comprende cualquier clase de barco o embarcación, de propiedad pública o privada, que se dedique habitualmente a la navegación marítima;
- b) la expresión "gente de mar" comprende todas las personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado;
- c) el término "capitán" se refiere a todas las personas excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad de un buque;
- d) la expresión "buque destinado al home trade" se aplica a los buques que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino, dentro de los límites geográficos fijados por la legislación nacional.

#### ARTÍCULO 3

1. El contrato de enrolamiento será firmado por el armador o su representante y por la gente de mar. Deberán darse facilidades a la gente de mar y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado.
2. Las condiciones en las que la gente de mar firmará el contrato deberán fijarse por la legislación nacional de forma que quede garantizado el control de la autoridad pública competente.
3. Las disposiciones relativas a la firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador o su representante y por la gente de mar.
4. La legislación nacional deberá prever disposiciones para garantizar que la gente de mar comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.
5. El contrato no deberá contener ninguna disposición contraria a la legislación nacional o al presente Convenio.
6. La legislación nacional deberá prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato que se consideren necesarias para proteger los intereses del armador y de la gente de mar.

#### ARTÍCULO 4

1. Deberán tomarse medidas adecuadas, de acuerdo con la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por la que las partes convengan de antemano en separarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.
2. No deberá interpretarse que esta disposición excluye el recurso al arbitraje.

#### ARTÍCULO 5

1. La gente de mar deberá recibir un documento que contenga una relación de sus servicios a bordo. La legislación nacional deberá determinar la forma de este do-

cumento, los datos que en él deban figurar y las condiciones en las que éstos deban incluirse.

2. Este documento no contendrá apreciación alguna sobre la calidad del trabajo de la gente de mar ni ninguna indicación sobre su salario.

#### ARTÍCULO 6

1. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por duración determinada, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indeterminada.
2. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.
3. El contrato de enrolamiento deberá contener, obligatoriamente los siguientes datos: 1.°, el nombre y apellidos de la gente de mar, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento; 2.°, el lugar y la fecha de la celebración del contrato; 3.°, la designación del buque o buques a bordo del cual o de los cuales se compromete a servir el interesado; 4.°, el número de tripulantes a bordo del buque, si dicho dato lo exige la legislación nacional; 5.°, el viaje o viajes que van a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato; 6.°, el servicio que va a desempeñar el interesado; 7.°, si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio; 8.°, los víveres que se suministrarán a la gente de mar, salvo el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente; 9.°, el importe de los salarios; 10.°, la terminación del contrato, es decir:
  - a) si el contrato se ha celebrado por una duración determinada, la fecha fijada para la expiración del contrato;
  - b) si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;
  - c) si el contrato se ha celebrado por duración indeterminada, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el armador que para la gente de mar; 11.°, las vacaciones anuales pagadas que se concedan a la gente de mar, después de pasar un año al servicio del mismo armador, si la legislación nacional prevé dichas vacaciones; 12.°, todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

#### ARTÍCULO 7

Cuando la legislación nacional exija llevar a bordo una lista de la tripulación, deberá especificar si el contrato de enrolamiento ha de transcribirse o anexarse a dicha lista.

#### ARTÍCULO 8

A fin de permitir que la gente de mar conozca la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, 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, ya sea fijando las cláusulas del

contrato de enrolamiento en un sitio fácilmente accesible a la tripulación, o adoptando cualquier otra medida adecuada.

#### ARTÍCULO 9

1. El contrato de enrolamiento por duración indeterminada podrá darse por terminado, por una de las partes, en un puerto de carga o de descarga del buque, a condición de que se observe el plazo de aviso convenido, que no será menor de veinticuatro horas.
2. El aviso deberá comunicarse por escrito y la legislación nacional determinará las condiciones en que deba ser comunicado, para evitar cualquier posible conflicto entre las partes.
3. La legislación nacional deberá determinar las circunstancias excepcionales en las que el plazo de aviso, aun comunicado en forma regular, no tendrá por efecto la terminación del contrato.

#### ARTÍCULO 10

El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración determinada o por duración indeterminada, quedará legalmente terminado en los casos siguientes:

- a) mutuo consentimiento de las partes;
- b) fallecimiento de la gente de mar;
- c) pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación;
- d) cualquier otra causa que pueda establecer la legislación nacional o el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 11

La legislación nacional deberá determinar las circunstancias en las que el armador o el capitán podrán despedir inmediatamente a la gente de mar.

#### ARTÍCULO 12

La legislación nacional también deberá determinar las circunstancias en las que la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediato.

#### ARTÍCULO 13

1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, o que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para ella interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su sustitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.
2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

#### **ARTÍCULO 14**

1. Cualquiera que sea la causa de expiración o de terminación del contrato, todo licenciamiento deberá inscribirse en el documento entregado a la gente de mar, en virtud del artículo 5, y en la lista de la tripulación, y a instancia de una de las partes dicha inscripción deberá ser aprobada por la autoridad pública competente.
2. La gente de mar tendrá derecho, en cualquier caso, a obtener del capitán un certificado separado que califique la calidad de su trabajo o que, por lo menos, indique si ha satisfecho totalmente las obligaciones de su contrato.

#### **ARTÍCULO 15**

La legislación nacional establecerá las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

### ***Disposiciones finales***

#### **ARTÍCULO 16**

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 17**

1. Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.
2. Sólo obligará a los Miembros cuya ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.
3. Posteriormente, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, en la fecha en que su ratificación haya sido registrada en la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 18**

Tan pronto como las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

#### **ARTÍCULO 19**

A reserva de las disposiciones del artículo 17, todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar las disposiciones de los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 a más tardar el 1° de enero de 1928, y a tomar las medidas que sean necesarias para el cumplimiento de estas disposiciones.

#### **ARTÍCULO 20**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en sus colonias, posesiones o protectorados, de acuerdo con las disposiciones del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 21**

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

#### **ARTÍCULO 22**

Por lo menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión o modificación del mismo.

#### **ARTÍCULO 23**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

**“B”**

**Modelo de Formulario de  
Memoria relativa al Convenio  
sobre el Contrato de  
Enrolamiento de la Gente de  
Mar, 1926**

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

---

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

**CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE  
ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR, 1926  
(NUM. 22)**

---

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado el Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, que está concebido en los siguientes términos: « Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite. »

---

## MEMORIA

presentada por el Gobierno de . . . . . , de conformidad con las disposiciones del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, correspondiente al período comprendido del . . . . . al . . . . . , acerca de las medidas adoptadas para dar efectividad a las disposiciones del

### CONVENIO SOBRE EL CONTRATO DE ENROLAMIENTO DE LA GENTE DE MAR, 1926,

cuya ratificación formal ha sido registrada el . . . . .

I. Sírvasse facilitar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvasse incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.

Sírvasse dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvasse facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvasse indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvasse especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones, y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvasse proporcionar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

#### Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a todos los buques que se dediquen a la navegación marítima y estén matriculados en el país de uno de los Miembros que hayan ratificado el presente Convenio, y a los armadores, capitanes y gente de mar de estos buques.

2. El presente Convenio no se aplica:

- a) a los buques de guerra;
- b) a los buques del Estado que no estén dedicados al comercio;
- c) a los buques dedicados al cabotaje nacional;
- d) a los yates de recreo;
- e) a las embarcaciones comprendidas en la denominación de « Indian country craft »;
- f) a los barcos de pesca;
- g) a las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al comercio interior cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado, para el régimen especial de estos buques, por la legislación nacional vigente al adoptarse el presente Convenio.

*Sírvasse indicar, si hubiere lugar, el límite de tonelaje fijado para el régimen particular de los navíos afectados al comercio interior por la legislación nacional vigente en el momento de adoptarse el presente Convenio.*

#### Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, los términos que aparecen a continuación tendrán el significado siguiente:



- a) el término « buque » comprende cualquier clase de barco o embarcación, de propiedad pública o privada, que se dedique habitualmente a la navegación marítima;
- b) el término « gente de mar » comprende todas las personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación, y excluye a los tripulantes de la flota de guerra y demás personal al servicio permanente del Estado;
- c) el término « capitán » se refiere a todas las personas, excepción hecha de los prácticos, que manden y tengan la responsabilidad de un buque;
- d) el término « buque destinado al comercio interior » se aplica a los buques que realizan el comercio entre los puertos de un país determinado y los puertos de un país vecino, dentro de los límites geográficos fijados por la legislación nacional.

*Sírvase indicar los límites geográficos fijados por la legislación nacional a los efectos del apartado d) de este artículo.*

### Artículo 3

1. El contrato de enrolamiento será firmado por el armador o su representante y por la gente de mar. Deberán darse facilidades a la gente de mar y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado.

2. Las condiciones en las que la gente de mar firmará el contrato deberán fijarse por la legislación nacional de forma que quede garantizado el control de la autoridad pública competente.

3. Las disposiciones relativas a la firma del contrato se considerarán cumplidas si la autoridad competente certifica que las cláusulas del contrato le han sido presentadas por escrito y han sido confirmadas a la vez por el armador o su representante y por la gente de mar.

4. La legislación nacional deberá prever disposiciones para garantizar que la gente de mar comprenda el sentido de las cláusulas del contrato.

5. El contrato no deberá contener ninguna disposición contraria a la legislación nacional o al presente Convenio.

6. La legislación nacional deberá prever todas las demás formalidades y garantías concernientes a la celebración del contrato que se consideren necesarias para proteger los intereses del armador y de la gente de mar.

*Sírvase indicar las disposiciones de la legislación nacional de que hacen mención los diversos apartados de este artículo, y facilitar datos completos acerca de las demás formalidades y garantías citadas en el último párrafo de este artículo, enviando los textos legislativos y reglamentarios correspondientes.*

### Artículo 4

1. Deberán tomarse medidas adecuadas, de acuerdo con la legislación nacional, para impedir que el contrato de enrolamiento contenga alguna cláusula por la que las partes convengan de antemano en separarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional.

2. Esta disposición no deberá interpretarse como una exclusión de recurrir al arbitraje.

### Artículo 5

1. La gente de mar deberá recibir un documento que contenga una relación de sus servicios a bordo. La legislación nacional deberá determinar la forma de este documento, los datos que en él deban figurar y las condiciones en las que éstos deban incluirse.

2. Este documento no contendrá apreciación alguna sobre la calidad del trabajo de la gente de mar ni ninguna indicación sobre su salario.

*Sírvase incluir un ejemplar del documento mencionado en el artículo 5 e indicar las disposiciones de la legislación nacional relativas a las menciones que deben figurar en este documento, así como las condiciones en que deberá ser establecido.*

### Artículo 6

1. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por duración determinada, o por un viaje, o, si la legislación nacional lo permite, por duración indeterminada.

2. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.

3. El contrato de enrolamiento deberá contener, obligatoriamente, los siguientes datos:

1.º, el nombre y apellidos de la gente de mar, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento;

- 2.º, el lugar y la fecha de la celebración del contrato;
- 3.º, la designación del buque o buques a bordo del cual o de los cuales se compromete a servir el interesado;
- 4.º, el número de tripulantes a bordo del buque, si dicho dato lo exige la legislación nacional;
- 5.º, el viaje o viajes que van a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato;
- 6.º, el servicio que va a desempeñar el interesado;
- 7.º, si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado esté obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;
- 8.º, los víveres que se suministrarán a la gente de mar, salvo el caso en que la legislación nacional prevea un régimen diferente;
- 9.º, el importe de los salarios;
- 10.º, la terminación del contrato, es decir:
  - a) si el contrato se ha celebrado por una duración determinada, la fecha fijada para la expiración del contrato;
  - b) si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;
  - c) si el contrato se ha celebrado por duración indeterminada, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el armador que para la gente de mar;
- 11.º, las vacaciones anuales pagadas que se concedan a la gente de mar, después de pasar un año al servicio del mismo armador, si la legislación nacional prevé dichas vacaciones;
- 12.º, todos los demás datos que la legislación nacional pueda exigir.

*En el caso de que la legislación nacional permita que el contrato de enrolamiento sea de duración indeterminada, sírvase indicar las condiciones en que cada parte podrá terminarlo, así como el plazo de aviso fijado (párrafo 3, núm. 10.º, c).*

*Sírvase indicar igualmente el carácter de los datos a que alude el párrafo 3, núm. 12.º*

#### Artículo 7

Cuando la legislación nacional exija llevar a bordo una lista de la tripulación, deberá especificar si el contrato de enrolamiento ha de transcribirse o anexarse a dicha lista.

#### Artículo 8

A fin de permitir que la gente de mar conozca la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, 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, ya sea fijando las cláusulas del contrato de enrolamiento en un sitio fácilmente accesible a la tripulación, o adoptando cualquier otra medida adecuada.

#### Artículo 9

1. El contrato de enrolamiento por duración indeterminada podrá darse por terminado, por una de las partes, en un puerto de carga o de descarga del buque, a condición de que se observe el plazo de aviso convenido, que no será menor de veinticuatro horas.
2. El aviso deberá comunicarse por escrito y la legislación nacional determinará las condiciones en que deba ser comunicado, para evitar cualquier posible conflicto entre las partes.
3. La legislación nacional deberá determinar las circunstancias excepcionales en las que el plazo de aviso, aun comunicado en forma regular, no tendrá por efecto la terminación del contrato.

*Sírvase facilitar datos completos acerca de la índole de las circunstancias excepcionales determinadas por la legislación nacional, en aplicación del párrafo 3 del artículo 9.*

#### Artículo 10

El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración determinada o por duración indeterminada, quedará legalmente terminado en los casos siguientes:

- a) mutuo consentimiento de las partes;
- b) fallecimiento de la gente de mar;
- c) pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación;
- d) cualquier otra causa que pueda establecer la legislación nacional o el presente Convenio.

*Si se hubiere hecho uso del apartado d) de este artículo, sírvase facilitar datos completos sobre las disposiciones pertinentes previstas por la legislación nacional, enviando los textos legislativos, etc.*

#### Artículo 11

La legislación nacional deberá determinar las circunstancias en las que el armador o el capitán podrán despedir inmediatamente a la gente de mar.

*Sírvase facilitar datos completos sobre la índole de las circunstancias determinadas por la legislación nacional en aplicación de este artículo.*

#### Artículo 12

La legislación nacional también deberá determinar las circunstancias en las que la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediato.

*Sírvase facilitar datos completos sobre la índole de las circunstancias determinadas por la legislación nacional en aplicación de este artículo.*

#### Artículo 13

1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, o que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para él un interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su sustitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.

2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

#### Artículo 14

1. Cualquiera que sea la causa de expiración o de terminación del contrato, todo licenciamiento deberá inscribirse en el documento entregado a la gente de mar, en virtud del artículo 5, y en la lista de la tripulación, y a instancia de una de las partes dicha inscripción deberá ser aprobada por la autoridad pública competente.

2. La gente de mar tendrá derecho, en cualquier caso, a obtener del capitán un certificado separado que califique la calidad de su trabajo o que, por lo menos, indique si ha satisfecho totalmente las obligaciones de su contrato.

### III. El artículo 15 del Convenio dice lo siguiente:

La legislación nacional establecerá las medidas adecuadas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones del presente Convenio.

**Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas en los epígrafes I y II, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar especialmente datos acerca de la organización y funcionamiento de los servicios de inspección.**

**IV. Sírvase indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.**

**V. Sírvase facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de los servicios de inspección y de registro, y precisando, si las estadísticas existentes lo permiten, el número de marinos alistados durante el año a que se refiere esta memoria, el número y naturaleza de las infracciones observadas, etc.**

**VI. Sírvase indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT<sup>1</sup>. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas,**

<sup>1</sup>El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22.»

sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvase indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar un resumen de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

**“C”**

**Borrador sobre la Memoria presentada  
por Venezuela sobre el Convenio N° 22  
correspondiente al período que terminó el  
01 de septiembre de 1997”**

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

MEMORIA

PRESENTADA POR EL GOBIERNO DE VENEZUELA DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES DEL ARTICULO 22 DE LA CONSTITUCION DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, CORRESPONDIENTE AL PERIODO QUE TERMINA EL 01 DE SEPTIEMBRE DE 1997, ACERCA DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS PARA DAR EFECTIVIDAD A LAS DISPOSICIONES DEL

CONVENIO 22  
Contrato de enrolamiento de la gente de mar,  
1926

cuya ratificación formal ha sido registrada el 20-11-44 (Gaceta Oficial Nº 118 Extraordinario, del 04-01-45).

OBSERVACION 1995

*Artículo 8.* - El Gobierno de Venezuela informa que esta norma, de carácter programático, ha sido desarrollada en la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 335, estableciendo lo

siguiente: "A falta de una convención colectiva, antes de que los trabajadores entren a prestar servicio en un buque, deberán celebrar un contrato de enganche 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 en el rol de tripulantes del buque o el simple aprovechamiento de sus servicios. Se reputarán como cláusulas obligatorias incorporadas en el contrato de enganche, las siguientes:

- a) En los casos en que la carga o descarga deba efectuarla 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 a tanto la pieza o tonelada;
- b) En los casos en que se movilicen explosivos e inflamables procederá al pago de un sobresueldo; y

REPÚBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

c) En los casos de limpieza de la caja de combustión y tubos por los trabajadores de máquinas, o de reparación del buque en tierra por la tripulación, corresponderá el pago de un sobresueldo a los que prestaren tales servicios".

De la disposición transcrita se evidencia que la gente de mar antes de comenzar a prestar servicios en un buque o embarcación, celebrará un contrato de enganche formalizado ante la Capitanía de Puerto de la jurisdicción, esto a falta de una convención colectiva, con lo cual se garantiza que los trabajadores estén informados de la naturaleza y alcance de sus derechos y obligaciones.

Igualmente el artículo 2 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre, establece menciones que deberán contener los contratos de enganche, siendo las siguientes:  
"a) Identificación, nacionalidad, edad, estado civil, cédula marina y domicilio 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."

Estas menciones, de obligatorio contenido en los contratos de enganche para la navegación marítima, fluvial y lacustre, garantizan que el trabajador contratado esté al tanto de las condiciones en que va a prestar su labor, así como de la naturaleza y alcance de sus derechos y obligaciones, cumpliéndose

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

de esta forma con la disposición contenida en el artículo 8 de este Convenio.

*Artículo 9, párrafo 1.* El artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo establece las formas de terminación de la relación de empleo, dentro de las cuales se encuentra el retiro, definido por el legislador como "la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo". El retiro constituye un derecho fundamental para el trabajador, basado en un principio de la libertad en el trabajo, lo cual se adecúa a normas internacionales ratificadas por Venezuela, no sólo en el campo del Derecho del Trabajo, sino en materia de Derechos Humanos.

No obstante lo anteriormente expuesto, en el régimen especial sobre el trabajo en la navegación, específicamente el artículo 5 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre, establece que contrato de enganche no podrá darse por terminado en los supuestos siguientes:

- a) Mientras el buque esté navegando.
- b) Cuando el buque esté en aguas extranjeras.
- c) Cuando el buque esté expuesto a un riesgo que, a criterio del capitán, haga necesaria la presencia de todo el personal.

Como puede observarse, los motivos que pueden limitar por un breve tiempo el que el trabajador ponga fin a la relación de trabajo, están asociados a la seguridad de la embarcación y de



REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

su tripulación, debido a la naturaleza de la labor que generalmente se desempeña en condiciones que no se pueden equiparar con una relación de trabajo en tierra firme. En este sentido, las limitaciones contenidas en el referido Reglamento no menoscaban la libertad en el trabajo de la gente de mar, sino que, por el contrario, persiguen la consecución de condiciones mínimas de seguridad.

*Artículo 13, párrafo 1.* El artículo 107 de la Ley Orgánica del Trabajo establece la obligación del trabajador por tiempo indeterminado, de dar al patrono un preaviso cuando la relación de trabajo termine por retiro voluntario. Este aviso anticipado tiene carácter recíproco en nuestra legislación y constituye, en el caso del artículo in comento, una protección para el patrono, en aras a que el puesto de trabajo no quede vacante intempestivamente, causando un daño en la explotación o faena. En el caso de la gente de mar, la obligación principal de pre-avisar tiene una mayor entidad, por las características especiales de esta prestación de servicio, ya que el abandono intempestivo de un puesto de trabajo, puede traer como consecuencia que se quebrante la seguridad de la embarcación. Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo, en el Parágrafo Único del

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° .....

artículo 107, establece la posibilidad de que el trabajador no cumpla con su obligación principal de pre-avisar, pagando al patrono, como indemnización, una cantidad equivalente al salario que le habría correspondido en el lapso del preaviso; de esta forma se garantiza la posibilidad de que el trabajador pueda interrumpir en forma definitiva la relación de trabajo, pidiendo su licenciamiento, cuando el abandono implique para él importancia capital, según las circunstancias expresadas en el párrafo 1 del artículo 13 del Convenio 22.

En nuestra opinión, el citado artículo del Convenio in comento es perfectamente conciliable con el artículo 107 de la Ley Orgánica del Trabajo, el cual no establece ningún tipo de limitación al derecho de todo trabajador de poner fin a la relación de trabajo, cuando así se lo exijan sus intereses personales.

En cuanto a que, dentro de las causales de retiro justificado establecidas en el artículo 103 de la Ley Orgánica del Trabajo, no figuran aquellas circunstancias surgidas después de la celebración del contrato de trabajo que impliquen para el empleado un interés capital en poner término a la relación, en este sentido, es preciso analizar la verdadera naturaleza jurídica del retiro justificado que, conceptualmente, está

REPÚBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

definido como un "retiro", porque se manifiesta por medio de la voluntad unilateral del trabajador, pero que su auténtica naturaleza es de despido, ya que reviste todas las consecuencias jurídicas del despido injustificado. Así pues, el despido injustificado y el retiro justificado están determinados en nuestra legislación por causales taxativas que no pueden ser alteradas por las partes.

Las circunstancias o intereses personales surgidos después de la celebración del contrato, que lleven al trabajador a poner fin a la relación de trabajo, no pueden ser calificadas como causa justificada de retiro, porque, como ya se ha dicho, el retiro justificado es un despido injustificado por naturaleza jurídica, y sería ilógico establecer como solución que el patrono deba ser sancionado por hechos no imputables a él, a su establecimiento o faena.

Por otra parte, en relación al supuesto de que un trabajador a tiempo determinado ponga fin a la relación de trabajo antes de la expiración del término fijado, el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo dispone que el trabajador "deberá pagar al patrono, por concepto de daños y perjuicios, una cantidad estimada prudencialmente por el juez, la cual no podrá exceder de la mitad (1/2) del equivalente de los salarios que le pagaría el patrono hasta la conclusión de la obra o el vencimiento del término".

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

En nuestra opinión, la sanción establecida en el artículo in comento, no menoscaba el derecho que tiene la gente de mar de obtener cualquier empleo de mayor categoría que el que ocupa en virtud del contrato, cumpliendo con la condición de asegurar su sustitución por una persona competente y haber obtenido su licenciamiento, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 13 del Convenio. En este sentido, el artículo 110 de la Ley Orgánica del Trabajo es mucho más permisivo en cuanto a la posibilidad de poner término a la relación de trabajo a tiempo determinado, fijando únicamente la indemnización que debe cancelar el trabajador por su incumplimiento, esto acorde con el principio general "pacta sun servanda", es decir, que las obligaciones deber ser cumplidas tal como fueron contraídas.

*Artículo 14, párrafo 2.-* El artículo 111 de la Ley Orgánica del Trabajo consagra el derecho que tienen los trabajadores, de solicitar de su patrono, a la terminación de la relación de empleo, una constancia de trabajo en la que se expresen únicamente las menciones siguientes:  
a) La duración de la relación de trabajo;  
b) El último salario devengado, y  
c) El oficio desempeñado.

Esta prohibición de que no se indique en la constancia ninguna otra mención distinta a las señaladas, es concebida por

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

la Doctrina Venezolana como una protección para el trabajador, en el sentido de evitar que los patronos emitan opiniones subjetivas en referencia a la calidad de los servicios prestados y que dichas opiniones puedan afectar las opciones del trabajador para la consecución de un nuevo empleo; éste es el régimen general que se aplica a la expedición de constancias de trabajo.

Esta disposición tiene un ámbito de validez personal distinto al del párrafo 2 del artículo 14 del Convenio 22, ya que ésta última es una norma integrada al régimen especial sobre la navegación marítima, siendo de aplicación directa; en todo caso, la gente de mar tiene derecho a que se le otorgue un certificado que califique la calidad de su servicio, respondiendo a la naturaleza del trabajo desempeñado.

Tal disposición no sólo está concebida como un derecho del trabajador marítimo, sino que además constituye una garantía a la seguridad de las embarcaciones.

*Punto V del formulario de memoria.*- En Venezuela, existe un registro de más de seis mil (6.000) Oficiales de Marina Mercante y aproximadamente unos ochenta mil (80.000) cedulados como Personal Subalterno (Marinería, Personal de Máquina y Cámara), de los cuales podría haber activos tres mil (3.000)

REPÚBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° \_\_\_\_\_

Oficiales y cuarenta y cinco mil (45.000) Personal Subalterno.

Se anezan copias de los Capítulos VIII Del rol de tripulantes (artículos 35 al 37) y XIII Del personal y actos de a bordo (artículos 60 al 77), de la Ley de Navegación (Gaceta Oficial Nº 21.479 del 09-08-1949); Decreto Nº 244, por el cual se dicta el Reglamento del Rol de Tripulantes (Gaceta Oficial Nº 23.588 del 26-07-1951); Decreto Nº 2.298, mediante el cual se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, sobre el Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre (Gaceta Oficial Nº 34.981 del 08-06-1992), y Rol de Tripulantes, por la Dirección General Sectorial de Transporte Acuático del Ministerio de Transporte y Comunicaciones (ref. Art. 62 de la Ley de Navegación, Art. 654 del Código de Comercio y Art. 275 del Reglamento de la Ley del Trabajo, 1973.

De conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, y en cumplimiento con lo establecido en el Convenio Nº 144 sobre la Consulta Tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976, ratificado por Venezuela en 1983, se ha remitido copia de esta memoria a las siguientes organizaciones de empleadores y trabajadores:

REPUBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° .....

- *Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS)*
- *Confederación de Trabajadores de Venezuela (C.T.V.)*
- *Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (C.U.T.V.)*
- *Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA)*
- *Confederación General de Trabajadores (C.G.T.)*

REPÚBLICA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL TRABAJO

Oficina de Relaciones Internacionales  
y Enlace con la O.I.T.

N° .....

NOTA: La elaboración de la presente memoria ha sido coordinada por la Oficina de Relaciones Internacionales y Enlace con la O.I.T. del Ministerio del Trabajo, contando con la colaboración de la Consultoría Jurídica del Despacho y la Dirección General Sectorial de Transporte Acuático del Ministerio de Transporte y Comunicaciones.