



UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRIA EN DESARROLLO DEL SECTOR MARÍTIMO

**EL DERECHO LABORAL MARÍTIMO INTRODUCIDO POR EL
DECRETO LEY NUM. 8 DE 1998**

RICHARD J. LEMUS G.

**TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS PARA
OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN DESARROLLO DEL
SECTOR MARÍTIMO CON ÉNFASIS EN EMPRESAS NAVIERAS**

PANAMA, REPÚBLICA DE PANAMÁ

2012

57

01 APR 2013



DIRECCIÓN DE POSTGRADO

VIP- DP-1135-10
30 de agosto de 2010

Doctor
Alejandro Román
Director de Investigación y Postgrado
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Universidad de Panamá
E. S. D.

Estimado Señor Director:

Atendiendo su solicitud de inscripción de tesis del estudiante de la Maestría en Desarrollo del Sector Marítimo con Énfasis en Empresas Navieras, adjunto remito copia de la misma con su respectivo código para los trámites pertinentes:

| NOMBRE DEL ESTUDIANTE | TÍTULO DE LA TESIS | CÓDIGO |
|-----------------------|---|-----------------|
| Richard J. Lemus | El Derecho Laboral Marítimo Introducido por el Decreto Ley Num. 8 de 1998 | 327-10-04-10-32 |

Atentamente,

Dr. Filiberto Morales
Director de Postgrado

Chavez

9050

Adj. lo indicado

1- ABR 2013

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos y esposa dedico este trabajo como una muestra de mi amor y aprecio.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a **Dios padre todo poderoso**, por otorgarme salud, sabiduría, inteligencia y sobre todo, la fuerza espiritual para lograr alcanzar tan majestuoso galardón académico, toda vez que sin él no hubiese podido lograrlo.

A los distinguidos profesores **CALIXTO MALCOLM** y **CARLOS AIZPU**, quienes han sido mi guía y han aportado todos sus conocimientos de forma desinteresada para el logro final del presente trabajo de graduación.

A mis ex jefes **DULCIDIO DE LA GUARDIA** y **HARRY ALBERTO DÍAZ**, por toda su confianza y apoyo profesional.

A la distinguida profesora **OLGA FOTINOPOULOU BASURKO** de la **UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO**, Reino de España quien sin haberme conocido me brindó su asesoramiento especializado en las nociones Jurídicas sobre el trabajo en el mar y el Derecho Laboral Marítimo.

A mi jefe el distinguido abogado empírico **REINALDO ACHURRA SÁNCHEZ** quien me ha fortalecido en mi la superación profesional y académica.

A mis tíos **MARÍA DEL CARMEN REY** y **REMBERTO SÁNCHEZ**, quienes no escatimaron en respaldar este proyecto de trabajo de graduación en la consolidación de su estructura.

INDICE GENERAL

| | Página |
|---|---------------|
| RESUMEN..... | 1 |
| INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| CAPÍTULO I. ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 1. Presentación del Problema..... | 7 |
| 1.1. Planteamiento del Problema..... | 7 |
| 1.2. Objetivos de la Investigación..... | 8 |
| 1.2.1. Objetivo general..... | 9 |
| 1.2.2. Objetivos específicos..... | 9 |
| 1.3. Alcances, limitaciones y cobertura..... | |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral Marítimo..... | 13 |
| 2.2. Marco Conceptual..... | 25 |
| 2.2.1. Naturaleza Jurídica..... | 31 |
| 2.2.1.1. Objeto..... | 31 |
| 2.2.1.2. Subordinación..... | 32 |
| 2.2.1.3. Retribución..... | 32 |
| 2.2.1.4. Jornada de Trabajo..... | 33 |
| 2.2.1.5. Finalidad..... | 34 |
| 2.2.1.6. Duración de la Contratación..... | 37 |
| 2.2.2. Clasificación de los Trabajadores Marítimos..... | 39 |
| 2.2.3. Derechos y Obligaciones..... | 42 |
| 2.2.3.1. Derecho de la Navegabilidad del Buque..... | 42 |
| 2.2.3.2. Derecho a Alimentación y Alojamiento..... | 48 |
| 2.2.3.3. Asistencia Médica, Farmacéutica, Odontológica, Seguridad Social y Salario..... | 50 |
| 2.2.3.4. Derecho a la Repatriación..... | 55 |
| 2.2.3.5. Jornada de trabajo..... | 63 |
| 2.3. Marco Jurídico..... | 80 |
| 2.3.1. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006..... | 88 |
| 2.3.2. Principio de Concualidad..... | 136 |
| 2.3.2.1. Concepto..... | 140 |
| CAPÍTULO III. ELEMENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 3. Diseño Metodológico: Concepto y Descripción..... | 148 |
| 3.1. Definición..... | 148 |
| 3.2. Tipo de investigación..... | 149 |
| 3.3. Identificación y Definición de las variables..... | 150 |
| 3.4. Sistema de hipótesis..... | 151 |
| 3.5. Proceso de operacionalización de las hipótesis..... | 152 |
| 3.6. Encuesta o Instrumento de Medición..... | 154 |
| 3.7. Proceso de validación del Instrumento..... | 156 |
| 3.8. Cálculo del tamaño de la muestra..... | 157 |

| | Página |
|--|---------------|
| CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS | |
| 4. Análisis e interpretación de los datos..... | 159 |
| 4.1. Análisis descriptivo de los datos..... | 159 |
| 4.1.1. Presentación de cuadros y gráficas..... | 161 |
| 4.2. Análisis Inferencial de los Datos..... | 169 |
| 4.2.1. Pasos en la prueba de hipótesis..... | 169 |
| 4.2.1.1. Presentación de las hipótesis estadísticas..... | 169 |
| 4.2.2. Nivel de significación o Alfa..... | 169 |
| 4.2.3. Reglas de decisión..... | 170 |
| 4.2.3.1. Determinación del Valor Calculado..... | 170 |
| 4.2.4. Lectura y Contraste..... | 173 |
| CONCLUSIONES..... | 174 |
| RECOMENDACIONES..... | 178 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 183 |

INDICE DE CUADROS Y GRAFICAS

| | Página |
|---|---------------|
| Cuadro Nº 1 y Gráfica Nº 1 – En Cuanto al Sexo de los Abogados..... | 161 |
| Cuadro Nº 2 y Gráfica Nº 2 – En Cuanto al Cargo de los Abogados..... | 162 |
| Cuadro Nº 3 y Gráfica Nº 3 – En Cuanto a la Eficacia del Decreto ley..... | 163 |
| Cuadro Nº 4 y Gráfica Nº 4 – En Cuanto a la Certeza de los Fallos Laborales Marítimos..... | 164 |
| Cuadro Nº 5 y Gráfica No.5– En Cuanto a la Relación Trabajo Capital Marítimo..... | 165 |
| Cuadro Nº 6 y Gráfica Nº 6 – En Cuanto a la Ausencia de los Juzgados Laborales Marítimos..... | 166 |
| Cuadro Nº 7 y Gráfica Nº 7 – En Cuanto al Punto de Vista Constitucional... | 167 |
| Cuadro Nº 8 y Gráfica Nº 8 – En Cuanto al Punto de Vista Institucional..... | 168 |

RESUMEN

Las tendencias de las relaciones internacionales en el ámbito de la protección de los océanos tomó un curso drástico hacia la seguridad de la navegación marítima. A partir de este hecho de trascendencia internacional el estudio de este proyecto de investigación es de tipo correlacional y no experimental descriptivo y se centró en la evolución de las instituciones del Derecho Laboral Marítimo en sus dos (2) vertientes a saber: la vertiente de la formación, titulación y guardia y la vertiente de los derechos y obligaciones de los marinos y de los armadores en el desarrollo de la relación laboral; estos componentes en su conjunto conforman dos de las competencias del Sector Marítimo, sobre la base del principio de navegabilidad marítima. Con una muestra de 20 abogados, resultado de la aplicación de esta metodología demostró que el Decreto Ley N° 8 del 26 de febrero de 1998, requiere de profundas reformas en la vertiente de los derechos y obligaciones de los marinos y de los armadores en el desarrollo de las relaciones de trabajo, a efectos de que recoja en su estructura capitular las instituciones contenidas en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 y desde el enfoque operativo, ya es impostergable la constitución de los juzgados laborales marítimos creados por el comentado Decreto y que todavía no han sido implementados.

SUMMARY

Trends in international relations in the field of protection of oceans took a drastic course toward safety of maritime navigation. From this fact the study of international significance of this research project, from non experimental descriptive correlational focused on the evolution of labor law Maritime institutions in the two (2) aspects namely the aspect of training, certification and Watchkeeping and the slope of the rights and obligations of seafarers and shipowners in the development of employment and these components together make up two of the powers of the maritime Sector, based on the principle of maritime navigability. With a sample of 20 lawyers, the result of the application of this methodology showed that Decree Law N° 8 of February 26, 1998, requires deep reforms in the slope of the rights and obligations of seafarers and shipowners in developing of labor relations, in order to reflect in its structure capitulate institutions contained in the Maritime Labour Convention, 2006 and from the operational approach is already postponed the establishment of maritime labor courts created by the said Decree and still have not been implemented.

INTRODUCCIÓN

Los principios rectores del Derecho Laboral Marítimo hacen germinar la firmeza de un cuerpo jurídico autónomo, que desarrolla normas de Derecho puro y Derecho Procesal orientadas a la regulación de relación de trabajo marítimo. Su carácter especial positivo es producto de la convergencia del Derecho Marítimo y el Derecho Laboral.

La primera característica de todo derecho autónomo es la concentración y particularidad epistemológica de sus normas puras. Así se justifica que los llamados a interpretar sus preceptos con el ánimo de administrar cuenten con una jurisdicción laboral especial diseñada para resolver con certeza, según su alcance y sentido las controversias que se originen de la aplicación de sus reglas.

En concreto, a bordo de un buque mercante impera la interacción de dos líneas de acción, a saber: la seguridad de la navegación y la relación capital-trabajo. El punto de unión de estas líneas apunta en dirección a la integración del Derecho Marítimo y el Derecho Laboral, creando una nueva ciencia del Derecho denominada Derecho Laboral Marítimo.

Ahora bien, desde un punto de vista amplio, las tendencias laborales marítimas no se pueden inclinar por la desaparición de derechos y postulados claves del Derecho al Trabajo común. Ello ha sido objeto de una serie de regulaciones internacionales, que se han concentrado en el fortalecimiento de

las capacidades de los marineros, en equilibrio con sus derechos laborales en el ámbito del comercio internacional.

De allí que, en el plano económico, el régimen de responsabilidad de los contratos del comercio marítimo se rige, principalmente, por el principio de navegabilidad (*seaworthiness*). A tal efecto, las partes involucradas en dichas relaciones jurídicas fijarán el curso de sus pretensiones con destino a la demostración de la consistencia o inconsistencia en el cumplimiento de la regla de navegabilidad marítima.

En tal sentido, si la dotación de la tripulación es inadecuada e insuficiente, la trayectoria del buque estará contaminada de riesgo a una catástrofe náutica, imposible de expresar numéricamente su magnitud. Así, ya el Derecho Laboral Marítimo presenta su primera característica vinculada con la seguridad de la navegación.

No obstante, este factor no puede interpretarse de forma aislada, pues el buque tendrá la actitud para navegar, no sólo si cuenta con el equipamiento útil para cumplir el fin comercial esperado, sino que además, este equipamiento favorezca las condiciones de permanencia de la tripulación a bordo. Si estas condiciones no son apropiadas, el buque navegará de forma irregular, en circunstancias inútiles y perjudiciales.

Visto lo anterior, la guarda, defensa y protección del Derecho Laboral Marítimo es un asunto de suma relevancia en diversas zonas geográficas, con miras a lograr la plenitud de su eficacia. Para ello, será esencial el papel que juegan los países que han suscrito los memorandums y acuerdos de

entendimiento, que rigen el Estado Rector de Puerto, así como los de Estados de Abanderamiento en el cumplimiento de la normativa laboral marítima, por los armadores.

Con fundamento en el principio de universalidad del Derecho Marítimo, el Derecho Laboral Marítimo tiene una trascendencia internacional. En tal virtud, la presente monografía hace una síntesis conceptual, de orden cronológico y doctrinal de las diferentes corrientes y tendencias de esta ciencia del Derecho.

Obviamente, además del contexto intercontinental, el andamiaje monográfico se enfoca en el contenido del Decreto Ley N° 8 del 26 de febrero de 1998, que regula en su totalidad las relaciones entre el capital y el trabajo que se dan a bordo de naves de registro panameño, con una dosis de Derecho Comparado. A tal efecto, la balanza de la justicia laboral marítima pareciera inclinarse hacia la nivelación de la fuerza laboral con la industria marítima.

Todas estas nociones servirán de plataforma para la determinación si la aplicación del comentado Decreto Ley Núm. 8 de 1998, por tribunales de trabajo ordinario, se ha surtido acorde con el espíritu y la naturaleza del Derecho Laboral Marítimo. Ello tiene una conexión directa con el carácter preventivo *a priori* de las entidades administrativas regentes de la materia, por cuanto sus roles están sumergidos en la política marítima del Estado, a través de la debida implementación de las competencias marítimas.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Presentación del Problema

1.1 Planteamiento del Problema

El proceso de investigación científica implica, una serie de situaciones o categorías básicas e importantes. En esta ocasión nos ocuparemos de una de ellas, tal vez la más significativa; prácticamente la que da inicio y orienta toda la investigación, nos referimos al problema de la investigación, según el doctor Fred Kerlinger, dice así: "es la relación de dos o más variables"¹, por otro lado en este sentido, se considera oportuno identificar las variables que integran el problema en esta investigación.

Así tenemos las siguientes variables a saber:

- Implementación de los tribunales laborales marítimos. (X)
- Aplicación de las normas marítimas. (Y)

El autor antes citado manifiesta que un problema debe exponer o presentar tres criterios:

- El problema deberá expresar la relación de dos o más variables;
- El problema debe formularse claramente y sin ambigüedad;
- El problema y su formulación deben ser tales que implique la posibilidad de la comprobación empírica".²

No obstante, el doctor Raúl Rojas Soriano sociólogo e investigador,

¹ KERLINGER, Fred. INVESTIGACIÓN DEL COMPORTAMIENTO. Mc Graw Hill, México 2004. Pág 105

² Ibid. Pág. 108

mexicano manifiesta "que la mejor forma de plantear un problema es la forma más simple, elabore una pregunta".³ En ese sentido se tiene el siguiente problema: **¿La falta de implementación de los tribunales marítimos laborales impide la debida aplicación de las normas marítimas introducidas por el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998?** Este Decreto Ley regula el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones.

La idea central es realizar un estudio analítico sobre el comportamiento de la implementación de la legislación laboral marítima, desde la perspectiva de la efectividad y eficacia en el campo del sector marítimo y enfocado en las normas de índole sustantivo y las de naturaleza procesal dictado al efecto. En tal virtud, el matiz que diferencia una jurisdicción general de una jurisdicción especial estriba en la agilidad y celeridad de los casos sometidos a su conocimiento, de allí es precisamente es que el Derecho Marítimo Laboral en nuestro país viene sufriendo cambios evolutivos desde su origen mediante la promulgación del Código de Trabajo.

1.2 Objetivos de la investigación

El autor Rojas Soriano, explica que los objetivos son: "La guía, la orientación, el propósito de una investigación".⁴ En ese sentido son dos las acciones que ahora se presentan; en un primer momento ese propósito se capta en términos generales y seguidamente en sus especificidades. El

³ ROJAS SORIANO, Raúl. GUIA PARA LAS INVESTIGACIONES SOCIALES Plaza y Valdés. México, 1995. Pág.91

⁴ Rojas Soriano. . • Ibid. Pág.92

sociólogo mexicano precitado, profundiza el concepto al señalar que los objetivos presentan algunas condiciones en su formulación. Así determina que “los objetivos se conocen por su temporalidad y alcance o sea, se clasifican en específicos y generales”.⁵

1.2.1. Objetivo general.

Evaluar los factores de implementación del Decreto Ley 8 de 1998, frente a las nuevas tendencias de las instituciones del derecho laboral marítimo internacional, en paralelo con sus actores.

1.2.2. Objetivos específicos

- ✓ Identificar los efectos jurídicos que dimanen sobre las partes y la autoridad administrativa producto de la aplicabilidad de esta normativa.
- ✓ Determinar, si el Decreto Ley No.8 de 1998, incurre en insuficiencia de la ley sustantiva, ocasionando la indebida implementación del proceso marítimo laboral.
- ✓ Evaluar a través de una encuesta, si la ausencia de una debida implementación causa crisis en el sector marítimo laboral.
- ✓ Describir las similitudes y diferencias del Derecho Laboral Marítimo con el Derecho Laboral ordinario.

⁵ Ibid. • Pág.94

1.2.3. Alcances, limitaciones y cobertura.

El alcance y sentido de este trabajo investigativo abarca objetivamente la implementación del Decreto Ley No.8 del 2008, que al ser aplicado en la actualidad, surte efectos jurídicos que debemos analizar. En ese sentido, tales efectos se circunscribirán al *statu quo* de todos y cada uno de los protagonistas, relacionados con la función juzgadora del derecho marítimo laboral.

En virtud de lo anterior, esta investigación consiste en determinar, previo examen, si la falta de implementación de los juzgados laborales marítimos, obstaculiza la aplicación de las normas laborales marítimas invocadas en el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, antes dicho. En efecto, la problemática emerge del marco de aplicación del comentado Decreto Ley; para ello, se hará un estudio del contenido del comentado instrumento jurídico, en contraste con el mundo real; es decir, relativo a su actual aplicación.

La limitación en el desarrollo de lo investigado será el tiempo determinado, aunado a la poca bibliografía nacional e internacional en nuestro país que permita implementar el tema. Lo anterior surge ante el nacimiento de una nueva rama del derecho, novísima en materia sustantiva y de procedimientos.

Por ello se recurrirá, como elemento supletorio a la bibliografía jurídica internacional, por medio del Derecho comparado y los convenios internacionales auspiciados por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Marítima Internacional. Por otra parte, la compilación de opiniones de los

especialistas del Derecho Marítimo y del Derecho Laboral Marítimo, que explican y fijan el sentido de la precitada normativa.

La cobertura abarca desde abogados especialistas en Derecho Marítimo, hasta abogados expertos en Derecho Laboral establecidos en la provincia de Panamá. Esta cobertura se sustenta sobre la base de que los juicios laborales marítimos se substancian en la provincia de Panamá, de tal manera que sus tramitantes tienen su domicilio forense en dicha provincia.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos del Derecho Laboral Marítimo

La historia del Derecho Laboral de la navegación tiene su origen en la relación capital-trabajo, vinculada a la actividad por excelencia de las grandes potencias de Europa, por la hegemonía geográfica del continente. Es así como el transporte marítimo significó el instrumento esencial para el dominio concreto de los mares, a través de la conquista de los puertos, tanto en la Europa Occidental como en la Europa Oriental.

Dicha conquista se basó en el tráfico de mercancías y la explotación de una vastedad de riquezas, extendiéndose al continente asiático, tras los viajes marítimos de exploración de Marco Polo y Magallanes. Visto desde esta perspectiva, con anterioridad a la previsión de generar preceptos relacionados con el trabajo en general, durante la Edad Media, a mediados del siglo XII, nace en Barcelona, España el Libro del Consulado de Mar, *Llibre del Consolat del Mar*.

Esta obra de Derecho positivo es considerada por la doctrina, por su contenido sistemático y simetría del texto con los elementos fácticos de la época, como la disposición orgánica cúspide del Derecho Marítimo y del Derecho Laboral Marítimo; por lo tanto, es el antecedente inmediato de la primera regulación consagrada a la gente de mar. Siendo así, este acervo de normas, compuesto inicialmente de 252 capítulos, aumentados a 334, fue aplicado en gran parte de la órbita del Mediterráneo y en puertos atlánticos de Europa.

Entre los tópicos susceptibles de regulación del *Llibre del Consolat del Mar*, están la determinación de las obligaciones del patrono para con el marinero; los parámetros inherentes al despido; los aspectos relevantes sobre salarios; introdujo la indemnización por deceso del marino; el aseguramiento del flete para el desembolso de salarios e instituye la prestación del servicio de alimentación adecuado para la gente de mar.

Otro elemento interesante apunta al establecimiento del régimen disciplinario en virtud del principio de subordinación. El principio de subordinación consiste en la prestación inequívoca de obediencia del marinero hacia al capitán o conmaestre, según sea el caso, desde que la embarcación zarpa del puerto de embarque. Lo anterior es sin perjuicio de las cláusulas de eximentes por las cuales un marinero puede interrumpir la real obediencia, por causas ajenas a su voluntad.

Tal como puede apreciarse, el *Llibre del Consolat del Mar*, reúne cada una las instituciones rectoras del contrato de trabajo marítimo. Hasta nuestros días y tal como se expondrá en los apartados subsiguientes, la evolución del Derecho Laboral Marítimo ha traído consigo una transformación disminuida de sus componentes, desde la denominación de la terminología de identidad del contrato hasta la necesidad de crear normas específicas de regulación deferentes al Derecho laboral general.

Todo ello con fundamento en la tipología del servicio adscrito a la travesía marina, siendo esta el núcleo del Derecho Marítimo que gira alrededor de la

navegación. Así, la obra cúlpe del Derecho Laboral Marítimo viene a precisar los elementos primitivos claves para el mejor desempeño del tráfico marítimo.

El nivel de riesgo a bordo de un buque marca la diferencia frente a la regulación de la prestación de servicios en tierra firme, que es muy subjetiva. A *contrario sensu*, las labores en alta mar (en la plataforma de una embarcación), requieren de un elemento integrador, en la consecución de los objetivos para llevar a puerto seguro la nave, la carga y la tripulación.

Este es, precisamente, el engranaje que hace girar el sistema laboral marítimo. El trabajo en equipo bajo la conducción del principio de navegabilidad representa el grado de especialidad del Derecho laboral marítimo, desde sus inicios, mucho antes que la concreción del Derecho Laboral General.

No obstante, con la caída del absolutismo monárquico y la entrada del liberalismo (con la toma de la Bastilla, acto inicial de la Revolución Francesa, el 14 de julio de 1789) y la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 2 de octubre del mismo año, se diseminaron en Europa y luego en el norte de América, los principios constitutivos del Estado Social de Derecho. Estos principios fueron desarrollados por diferentes corrientes ideológicas que aparecieron a finales del siglo XVIII y durante el siglo XIX, en el viejo continente.

En consecuencia, tales corrientes profundizaron en la formación de las instituciones del derecho al trabajo y la sindicalización, desde el punto de vista de la seguridad social. Así en el siglo XIX, surgen las *Internacionales Obreras* y en los albores del siglo XX, luego de la Primera Guerra Mundial, con el Tratado de Versalles se crea la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT).

Este organismo de índole universal dicta normas de carácter internacional, relativas al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, en sentido amplio, con aplicación en todos los Estados miembros. Así, el surgimiento de las reglas de Derecho internacional del trabajo, enfocadas desde una óptica general en cuanto al conjunto de prestaciones y el aspecto contractual, penetró en la regulación de la gente de mar.

A tal efecto, en 1920, en Génova, Italia se celebró la segunda reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, denominada como la "Convención de Génova". En ella se suscribió un convenio inherente a la colocación de la gente de mar, cuya extensión trasciende a todas las personas requeridas como tripulantes a bordo de una embarcación activa para la navegación marítima, con exclusión de la oficialidad, en sentido castrense.

Dicho convenio introduce la prohibición de percibir ganancia u obtener un provecho, producto de la acción de colocar gente de mar. En tal caso, impuso sanciones penales a los contraventores. Destaca el principio de libertad contractual, tanto de la gente de mar al momento de preferir el buque, como del armador en lo tocante a la selección de los miembros de su tripulación. La OIT garantizará la organización de las distintas legislaciones nacionales reguladoras de la colocación de la gente de mar.

Por otro lado, en el desempeño de las cámaras de discusiones de la precitada conferencia, se decidió la instauración de un Código Internacional de la Gente de Mar. Este código forma parte del texto refundido del Código Internacional del Trabajo, destinando el Libro IX a la regulación de la gente de

mar, en cuanto a la especialización con indicación de clase, el trabajo en el mar y sus diferentes formas de manifestación y asistencia de Derechos Sociales e Individuales, por encima del sistema esclavista de siglos atrás.

El destacado Libro IX se divide en siete títulos, los cuales tratan, entre otras, las siguientes materias: Formación profesional, régimen de prestaciones laborales y seguridad social, contrato de enrolamiento, indemnizaciones por desempeño, repatriación, alojamiento y alimentación de la tripulación a bordo, estancia de la gente de mar en los puertos y demás factores con caracteres especiales del Derecho Laboral Marítimo.

Acto seguido, en 1926, durante la celebración de la asamblea de la OIT, en Ginebra, Suiza, se acordó un régimen sobre el contrato de ajuste de la gente mar. Su marco de aplicación se circunscribe a los buques que presten servicio de navegación marítima, debidamente matriculados en un país miembro de la OIT. De manera muy puntual, deja fuera de su marco de aplicación los buques de guerra, los estatales no comerciales, los de cabotaje nacional, los yates de recreo, los barcos de pesca, las embarcaciones menores de 100 toneladas y determinadas clases de naves de nacionalidades asiáticas.

En la transformación del Derecho Marítimo Internacional, por la uniformidad de normas marítimas de distintas tipologías, en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2006, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el Trabajo Marítimo. Este convenio es un texto refundido y actualizado de los convenios con sus respectivas recomendaciones marítimas, sobre la materia desde 1920. Dicho convenio fue el resultado de

cinco años de exhaustivas consultas y labor preparatoria en conjunto con los propietarios de buques, la gente de mar y los gobiernos, a fin de formalizar un acuerdo plurilateral y equilibrado sobre el esquema de los factores de producción de la industria marítima.

En sentido lato, de forma cronológica, el Derecho Laboral Marítimo ha tenido una presencia evolutiva y especial que dio origen a los principios del Derecho laboral general, teniendo que las primeras codificaciones laborales, giraron alrededor de la gente de mar; elementalmente porque el trabajo en el mar, fue la actividad por excelencia en los períodos de exploraciones y conquistas de las potencias europeas. Esto sin lugar a dudas, dota al Derecho Laboral Marítimo de primacía histórica frente a las normas relacionadas con el trabajo en general, en el contexto internacional, entendiéndose las que componen el Derecho Laboral Terrestre, en su sentido práctico.

Ahora bien, en el plano nacional, durante el siglo XX, la actividad marítima de Panamá (como sector nacional), era desconocida, supeditándose exclusivamente al registro y arqueo de buques regulado mediante la Ley No.8 de 1925. Con motivo de la puesta en vigor del proceso revolucionario nace a la vida jurídica la Ley 42 del 2 de mayo de 1974, por medio de la cual se crea la Autoridad Portuaria Nacional. A dicha excerta legal incumbió la regulación de materias que serían objeto de negociación en el Tratado Torrijos-Carter, firmado el día 7 de septiembre de 1977, ratificado el día 23 de octubre de 1977, específicamente en la organización, funcionamiento y control de los puertos en

manos del gobierno de los Estados Unidos, por parte de la República de Panamá.

Así las cosas, no sólo se le asignan funciones a la Autoridad Portuaria Nacional relativas al desarrollo portuario, sino que, además, se le otorgan funciones inherentes a la explotación de recursos marinos-costeros y espacios acuáticos, desde el punto de vista del desarrollo marítimo. La comentada Ley 42 de 1974, consagra las diferentes formas de concesión administrativa en el contexto marítimo - portuario y, simultáneamente, puntualiza las características especiales, por razón del objeto desde la óptica de su vista de su utilidad, ya sea portuaria o marítima.

De forma paralela, Panamá durante la década del 70, ratificó y adoptó mediante Ley de la República la mayoría de los convenios expedidos por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en materia de regulaciones internacionales relativas a las labores en el mar. Las distintas explosiones sociales de diversas ideologías y corrientes de las nuevas tendencias de las ciencias sociales emergieron durante esa época, con una mayor inclinación hacia fortalecimiento de las conquistas del Derecho Laboral General, entre ellas las del trabajo en el mar.

La propagación en América Latina de dicho fenómeno a lo largo de la década de los 70, sirvió para que Panamá viniera a ratificar un despliegue de convenios internacionales del trabajo en el mar, expedidos por la OIT, desde 1920 y su correspondiente entrada en vigor. La noción de entendimiento de las distintas instituciones del trabajo en el mar coincidió con el fortalecimiento de la

soberanía nacional en Panamá, que para ese entonces no fue vista como una estrategia consolidada de las competencias marítimas, como mecanismo para potencializar nuestra posición geográfica combinada por los elementos mar y tierra.

Así las cosas, la desmilitarización estadounidense de los puertos y la consagración del Registro Abierto de Naves en Panamá, permitieron el ingreso de uno de los componentes del Derecho Laboral Marítimo, la adherencia y aplicación de preceptos del Derecho del Trabajo en el Mar, proferidos por la comunidad jurídica internacional. No obstante, como se verá durante el desarrollo de esta obra, este es uno de los componentes de la estructura del Derecho Laboral Marítimo, en la línea de las competencias marítimas, en cuanto a sus características cualitativas y cuantitativas.

La importancia de esta adherencia a la normativa vigente internacional, está vinculada a su real aplicación y cumplimiento. Sin embargo, la proliferación de los convenios del trabajo en el mar expedidos por la OIT, de manera sucesiva, por materia y por razón del tipo de sujeto, dificultó su aplicación práctica en la mayoría de los Estados miembros de la organización.

Lo anterior se debió principalmente, porque mientras se legisló sobre la base de las exigencias y demandas por las centrales sindicales obreras comunes, en representación de los marinos, no se contemplaron aspectos relacionados con la naturaleza jurídica y esencia del Derecho Marítimo. Con el pasar del tiempo, desde una óptica económica, en el contexto de una industria marítima, esto llevó a la comunidad jurídica internacional, a introducir ciertas variables a la

conceptualización de las normas del Derecho Laboral Marítimo, debido a los segmentos de esta industria.

En el plano nacional, frente a este cúmulo de divergencias, el resto de las actividades que conforman el Sector Marítimo Nacional eran absorbidas por distintas gerencias de la esfera estatal, de modo separado. De allí que, antes de 1998, se habló de competencia especial frente a la competencia general, en concordancia con otras disposiciones que regulaban asuntos homogéneos, con propósitos distintos.

En esta línea de pensamiento, la distribución de la capacidad de conocimiento de los asuntos marítimos emergió por razón del marco de competencia institucional vinculado de alguna manera a aspectos marítimos. Por ejemplo: la extinta Dirección de Consular y de Naves (SECNAVES) del desaparecido Ministerio de Hacienda y Tesoro, asoció el registro de buques al tema estrictamente tributario; la desaparecida Dirección de Recursos Pesqueros, adscrita al Ministerio de Comercio e Industrias, relacionó la explotación de los recursos provenientes del mar al compuesto de concesiones de recursos minerales.

Visto desde esta perspectiva, no imperó un interés determinante en el desarrollo equilibrado del Sector Marítimo Nacional, tras la división inoportuna de sus competencias, las cuales eran vistas como materias de segundo plano. En efecto, a pesar de que Panamá tiene litorales en el Pacífico y en el Atlántico, las circunstancias permiten deducir que los asuntos marítimos no eran susceptibles de polos de desarrollo.

Por tanto, surgió la necesidad de unificar las competencias del sector marítimo de Panamá. El proceso formal comenzó durante la década de los ochenta (80) con la creación del Consejo para el Desarrollo Marítimo (CONDESMAR), cuya misión era estudiar el sector marítimo, elaborar estrategias para su desarrollo y diseñar una fórmula para integrar a SECNAVES, que estaba adscrita al Ministerio de Hacienda y Tesoro.

Posteriormente, CONDESMAR cambió de denominación durante el gobierno del Presidente Ernesto Pérez Balladares y se le llamó COMAR (Comisión Marítima Nacional). Este organismo asumió la estrategia que recomendaba la integración de las competencias marítimas nacionales bajo una misma institución, utilizando como marco de referencia la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 1982 (UNCLOS) y se elaboró un proyecto de ley para tal objeto. Finalmente el 10 de febrero de 1998, mediante el Decreto Ley No.7, se crea la Autoridad Marítima de Panamá (AMP), como agencia especializada en el sector marítimo, con la responsabilidad de la planificación, coordinación de todas las competencias marítimas y ejecución de la estrategia marítima nacional.

En este escenario, para la firmeza del ensamblaje de la cadena del Sector Marítimo Nacional, se integra un eslabón importante. Se dicta el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, por el cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y las Vías Navegables y se dictan otras disposiciones. Dicho texto positivo viene a constituirse en una especie de *código*, pues con singularidad legal y con un

sistema y métodos normativos rige el Derecho Laboral Marítimo, cuya definición se abordará más adelante.

Debe su importancia a la especialidad de sus preceptos, derivada de las características de la navegación marítima. Así las cosas, dicha excerta reúne dos vertientes importantes, a saber: La seguridad en cuanto a la conducción, maniobra y operación profesional de la embarcación y la concurrencia de la relación capital-trabajo a bordo de la nave. La reunión de estos dos elementos identificará el grado de “navegabilidad” de la nave, para el desarrollo concreto de la actividad comercial para la cual se emprenderá la travesía marítima.

Antes de su entrada en vigencia, la implementación de la relación capital-trabajo, vinculada al servicio de la navegación marítima, era regulada por el Código de Trabajo y por el Libro II del Código de Comercio. El primer instrumento jurídico, en su Capítulo VIII, titulado el “Trabajo en el Mar y en las Vías Navegables”, contenía de manera especial, normas sustantivas en razón a la categoría del trabajo, en este caso el ejercido en el mar a bordo de una nave de servicio internacional o de cabotaje. No obstante, en lo atinente a las reclamaciones individuales y colectivas de trabajo y las normas procesales, se circunscribía a los preceptos generales que rigen el Derecho Procesal Laboral.

Por otra parte, el Libro II del Código de Comercio, contempló el régimen disciplinario de la tripulación y la regulación del contrato de trabajo marítimo o de ajuste. Este conjunto de disposiciones establecía el principio de subordinación y obediencia de la tripulación hacia el Capitán y su rol en la embarcación.

Dada la interrelación del Derecho Marítimo con el Derecho Mercantil, la previsión jurídica de otras materias que inciden en el derecho a la navegación marítima, como el caso del régimen disciplinario y el régimen laboral, han sido incluidas en los códigos de comercio de algunos países. Tal es el caso de Argentina y España, cuyas legislaciones han sufrido cambios drásticos, desde una perspectiva competitiva, pero que encierran globalmente el tema del trabajo en el mar, en función de los convenios internacionales.

En consecuencia, el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, *ut supra*, retira del Código de Trabajo las normas de Derecho Puro y parcialmente los preceptos procesales para el ejercicio de una pretensión laboral-marítima, e introduce normas de calidad de la gestión náutica, creando el Derecho Laboral Marítimo en Panamá. Con ello, se consolida una de las competencias marítimas más importantes: la regulación integral de la Gente de Mar.

No obstante, las nuevas prácticas del transporte marítimo materializadas en su regulación internacional, han dejado en el resabio jurídico al citado Decreto Ley 8 de 1998. Obviamente, estas nuevas tendencias surgen del comportamiento de ciclo marítimo y sus diferentes efectos en la economía internacional.

Sin embargo, la cuestión de fondo no es la implantación de sistemas tendientes a canalizar eximentes de responsabilidad de los armadores, en el plano laboral, sino el establecimiento de conductas activas y pasivas propias de la realidad que vive el marinero, cuando la embarcación zarpa hacia mar adentro. Las especialización de los trabajos, según la exigencia de

navegabilidad del buque, como resultado esperado tanto para el armador, el usuario del servicio como para la comunidad internacional y la estimulación y satisfacción del reconocimiento de la fuerza laboral empleada para ello, en medio de diversas variables de su entorno, se deben colocar en una balanza para buscar un equilibrio jurídico eficaz.

Sumado a lo anterior, como quiera que la implantación de la carrera marítima se debió a cuestiones de conveniencia de la industria marítima internacional, en el contexto del mercado global de los trabajadores del mar, en la actualidad dicha carrera resulta poco atractiva debido a factores sociales y económicos que el propio desempeño de la labor en el mar ocasionan al marinero, así como la duplicación de funciones producto de la reducción progresiva de tripulantes competentes, las prácticas inhumanas de los armadores y la inseguridad laboral. Todos estos indicadores, permiten concluir que no existe en la industria marítima una adecuada gestión de competencias de recurso humano, lo cual desvirtúa el principio de navegabilidad y por ende deja en duda la eficacia y seriedad de esta industria frente a las principales potencias económicas del mundo.

2.2 Marco Conceptual

En un contexto amplio, el Derecho Laboral Marítimo tiene una diversidad de conceptos que tanto la doctrina como la jurisprudencia han ido variando, en atención a la tipología de actividades y conflictos a bordo de un buque para el transporte de carga o personas con fines comerciales. Tomando como base su carácter epistemológico que apunta a la “regulación de la gente de mar”, el

insigne tratadista **Guillermo Cabanellas de Torre** centra una definición básica, en los siguientes términos:

“En lo relativo a la regulación del trabajo de la gente de mar, tampoco está unificada la doctrina en cuanto a la denominación; se ha hablado del *trabajo marítimo, de los marineros, de a bordo, de la gente de mar*, y también se ha designado el contrato que obliga a éstos como *trabajo a bordo, contrato de embarco y enrolamiento marítimo*. El llamado *contrato de embarco* no es otra cosa que un contrato de trabajo que se regula por las condiciones especiales que derivan de la peculiaridad de los servicios a que se refiere y de los peligros, dificultades y problemas que la navegación suscita.”⁶

De lo expuesto se infiere que la naturaleza conceptual del Derecho Laboral Marítimo descansa en el origen de los derechos y obligaciones. Ese origen es, en esencia, instrumental, pues el autor plantea la nominación correcta del contrato, a través del cual se formaliza la relación de trabajo de la gente de mar, para dotar el espacio conceptual del Derecho laboral marítimo. Siguiendo esta tendencia el jurista español **Xosé Manuel Carril Vázquez**, asocia el concepto a la prestación de los servicios necesarios para la navegación marítima, en las siguientes líneas:

“Quizás convenga comenzar indicando que la expresión legal “trabajo en el mar” no debe identificarse únicamente con la actividad laboral realizada a bordo de los buques, dado que con esta expresión –tampoco identificable, a tenor de lo establecido en el Derecho internacional del trabajo, sobre todo

⁶ **CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMO I, Cuarta Edición. Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. Editorial Heliasta, 2001, página 938.**

en los convenios y en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, con la del trabajo de la “gente del mar”– se alude en realidad a aquellas personas que **“realicen un trabajo... catalogado como marítimo”** (Serrano Giménez y Fernández Marcos, 1972, p. 179) y que, por lo mismo, **“de un modo directo o indirecto tiene como escenario el mar”** (Serrano Giménez y Fernández Marcos, 1972, p. 180), y no sólo la embarcación que navega en sus aguas.”⁷

Ahora bien, ambos exponentes coinciden en la realización del trabajo u oficio a bordo de un buque, pero que tal espacio no sea un espacio inmóvil o inactivo. Así, la prestación de un servicio a bordo de una embarcación, para los efectos del Derecho Laboral Marítimo, implica la partida del puerto de origen y la consecuente navegación de la embarcación. Entonces, el ámbito de aplicación del trabajo marítimo alude a la preexistencia del vehículo marítimo.

El destacado tratadista **Guillermo Cabenellas de Torre**, cuestiona algunas nominaciones de la doctrina, en cuanto a la terminología de la regulación de la Gente de Mar, elemental en la construcción de una ideal definición del Derecho Laboral Marítimo. El citado autor expuso la siguiente teoría:

“De esas designaciones usuales o propuestas cabe impugnar, al menos en parte, por equívocas, dos de ellas: la de *enrolamiento marítimo*, porque esa expresión semi-galicada puede inducir a confusiones con el servicio naval voluntario, donde rigen las normas de la marina de guerra, y no las del Derecho Laboral Marítimo; y la de *trabajo a bordo*, porque no todos los trabajos a bordo de una nave encuadran en esta regulación especial, como surge evidente con todas las operaciones que en los puertos se efectúan por las cargas y

⁷ CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. ALGUNAS DE LAS ESPECIFICIDADES MÁS PROBLEMÁTICAS DEL TRABAJO EN EL MAR REALIZADO A BORDO DE EMBARCACIONES PESQUERAS. Revista Galega de Economía, vol. 15, núm. 1 ISSN 1132-2799. Departamento de Derecho Público Especial, Facultad de Derecho, Universidad de A Coruña, España 2006, pp 1 y 2.

descargas y por los operarios que estén en el buque (a bordo, por tanto) y no en el muelle, y por las tareas de reparación que en las escalas también y más aún en los astilleros, se realizan dentro de una nave por los que residen en tierra.

Lo marítimo abarca aquí (con la inclusión pertinente de lo fluvial y lo lacustre) cuanto se efectúa navegando un barco; desde que deja la cosa hasta tocar de nuevo en ella, y lo que su tripulación ejecute, incluso en puertos, en su buque de afectación.”⁸

No obstante, los Convenios de la OIT 22 de 1926 y 114 de 1959, denominan el Contrato de Trabajo Marítimo como *Contrato de Enrolamiento* para reclutar marinos y pescadores, respectivamente. Lo cierto es que la doctrina internacional ha logrado incorporar otro significado a la palabra “enrolar”, aparte de su tendencia castrense clásica. Así, el Diccionario de la Lengua Española, en su vigésima segunda edición, anota que *enrolar* en términos marítimos es “inscribir a alguien en el rol o lista de tripulantes de un barco mercante”, acepción que encuadra en la categorización de la Gente de Mar.

En efecto, la navegación marítima es el núcleo de la concentración del trabajo de la Gente de Mar, sin el los trabajos que se ejecuten en el buque corresponderán a otros sujetos de derecho laboral, por ejemplo, los trabajadores portuarios. De allí que el Derecho Laboral Marítimo, es el conjunto de normas que regulan la relación capital-trabajo, para prestar servicios a bordo de un buque, durante la navegación marítima.

Dicha relación es compleja en cuanto a la interdependiente del objeto, porque aglutina varios sectores de trabajo en el mar, sin los cuales no podría llevarse a

⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Ob. cit, página 938.

puerto seguro la nave, la carga o los pasajeros con eficacia. La modalidad y espacio del servicio incumbe ciertos aspectos que la diferencian frente a una relación de trabajo derivada de una prestación de servicios en tierra firme, la cual se basa, por regla general en una satisfacción recíproca vertical.

La casuística planteada implica que el instrumento que formaliza la relación laboral-marítima ha de observar un concepto preciso y nominado. Siguiendo esta línea de pensamiento, el tratadista **Guillermo Cabenellas de Torre**, ofrece una definición técnica y específica, del contrato de trabajo marítimo en los siguientes términos:

“Con otra técnica, más precisa, puede sostenerse que el contrato de trabajo marítimo es aquel en el cual una de las partes se obliga, en relación con la otra, que debe ser necesariamente un armador o naviero, a formar parte de la dotación o tripulación de una nave, y a prestar sus servicios a cambio de una retribución, en la cual se incluye gratuito alojamiento y comida”.⁹

El autor articula una serie de características, que hacen de este contrato laboral un contrato especial y por ende no admite la aplicación de la ley laboral genérica, en virtud del ámbito donde se materializa su objeto. No debe olvidarse, que el Derecho Marítimo Internacional, gira alrededor del principio de navegabilidad sobre la nave. Por tanto, la conformación de la tripulación marítima y las condiciones en las cuales prestará los servicios, en tiempo, modo y lugar se han de adherir a la eficacia del comercio marítimo internacional.

⁹ Idem, páginas 938 y 939.

Para **Pejovés Macedo**, impera una balanza en las relaciones jurídicas entre los armadores y la Gente de Mar. Por tanto, la relación contractual laboral-marítima responde precisamente a la vida en el mar. Así lo explica en las siguientes líneas:

“Hay algunos elementos inherentes a la vida del personal navegante que ningún progreso técnico puede reducir, siendo así que las reglas del Derecho Laboral terrestre, no se adaptan bien a la vida particular del marino”.¹⁰

En sentido lato, dentro del conjunto de operaciones de la industria marítima incursiona el trabajo marítimo. Los navegantes técnicos y sus tripulantes proporcionan ese nivel de movilidad constante de la industria. Es así, como a manera de metáfora el buque es aquel engranaje amplificado de manufactura dinámico, que no puede dejar de producir mientras se encuentre en funcionamiento y por consiguiente sus operarios no pueden dejar de ejecutar las operaciones que dicho funcionamiento implica.

De allí que el Derecho Laboral Marítimo, es un cuerpo formado por el Derecho Laboral y el Derecho Marítimo. Su punto de conexión es la organización de los trabajos a bordo de una nave, con miras a la navegación marítima mercante. En tal virtud sus postulados, aunque son heterogéneos, buscan una cohesión equivalente entre el poder económico marítimo y la fuerza laboral marítima.

¹⁰ **PEJOVÉS MACEDO**, José Antonio. Ensayo: LOS CONVENIOS DE LA OIT Y LA GENTE DE MAR: Una Aproximación al Estado del Ordenamiento Laboral Peruano. <http://www.derechomaritimo.info/pagina/oit.htm>.

2.2.1. Naturaleza Jurídica.

En virtud de las nociones planteadas, la naturaleza jurídica del Derecho Laboral Marítimo parte del contrato que plasma las relaciones jurídicas entre los Armadores y la Gente de Mar. En sentido amplio, es un contrato especial de trabajo, porque históricamente preponderó sobre el contrato de trabajo corriente, a causa del despliegue primario del Derecho Marítimo. No obstante, su estructura ha sido variada por el Derecho Laboral, en función de su nacimiento en combinación con la industria marítima.

Desde el punto de vista material, entre sus cualidades especiales, que rigen su contenido se observan las que a continuación se explican.

2.2.1.1 Objeto

El objeto lo constituye la prestación de servicio a bordo de un buque; su claridad es elemental en la nominación y tipificación especial del contrato. La clase de servicio es singular, es decir, debe responder a algunas de las necesidades propias del buque para emprender la expedición, ya sea de índole técnica u operativa, a efectos de garantizar la seguridad de la negación.

La particularidad del servicio se aprecia desde el momento en que el Capitán forma la tripulación, bajo los criterios de selección de clase, calidad y cantidad de sus integrantes, según la finalidad del servicio. Así el objeto, viene a concretar la singularidad del contrato de trabajo marítimo.

2.2.1.2 Subordinación

El principio de subordinación y obediencia rige la conducta de los miembros de la tripulación hacia el Capitán. Este principio consiste, en el deber de obediencia de los navegantes técnicos y tripulantes hacia el patrón, según la cadena de mando y orden de jerarquía, encabezada por el Capitán quien, representa al naviero y la autoridad pública en la embarcación. El nivel de intensidad, es mayor que en los contratos corrientes de trabajo.

Uno de los eventos marítimos en el que se puso en vigor la articulación de órdenes es la avería gruesa, por medio del echazón de mercancías. En esta clase de avería gruesa la toma de decisiones corresponde privativamente al Capitán, de forma deliberada. La tripulación deberá ejecutar las órdenes del Capitán, siguiendo cada una de sus instrucciones y, a su vez, el Capitán es responsable frente a los dueños de la carga, por el desacierto de aquellas.

Es una característica muy especial del contrato de trabajo marítimo, que ha sido traída de la milicia naval, desde el surgimiento de los primeros imperios. En sentido práctico, la disciplina es un factor importante en el desempeño del trabajo marítimo.

2.2.1.3 Retribución

Para los efectos de la contraprestación económica, en el contrato de trabajo marítimo se contempla la provisión de alimentos y estancia. Esta forma de retribución no es numérica, pues es independiente de la retribución económica del trabajador.

Tal es el caso de un siniestro de incendio, próximo al cuarto de máquinas, el cual puso en peligro la vida del Capitán y sus tripulantes, el cargamento y el buque; se requiere un trabajo en equipo organizado para sofocar dicho siniestro. En él participan todos los miembros de la tripulación, tanto los que se encuentran en turno como los que permanecen en horas de descanso.

En consecuencia, impera una jornada continua de tipo indirecta por razón de la naturaleza del objeto del contrato, que se enfoca en la permanencia del recurso humano, mientras dure la travesía marítima y mantenga su presencia en el buque. Esto no ocurre en una relación de trabajo común, en donde la ampliación imprevista del tiempo de trabajo es automática, instantánea y extraordinaria.

Tan pronto el trabajador terrestre se retira del establecimiento laboral, cumplida su jornada ordinaria de trabajo, la subordinación laboral queda suspendida hasta el inicio de la jornada diaria siguiente. En un viaje de mar la jornada de trabajo puede haber finalizado, no obstante, el operario marítimo se mantiene en la embarcación y hace de ella su *modus vivendi* temporal de categoría solidaria y colectiva.

2.2.1.5 Finalidad

La finalidad se concreta en el servicio especial prestado, que a su vez constituye su objeto. Por razón de la materia, el tratamiento de los asuntos derivados de la relación laboral-marítima, exige un análisis integral de la

industria marítima internacional, obviamente contemplando la ponderación de todos los aspectos del Derecho Laboral en sentido macro.

En esta correlación de afectaciones priva la eficacia del sector marítimo, en paralelo con la eficacia de la fuerza laboral que, de manera combinada, dotan al Derecho Laboral Marítimo de un matiz de fuerza productiva, transformándolo en un Derecho Industrial particular. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo ha suscrito una diversidad de convenios, que en función de la comentada finalidad, han ido regulando instituciones del Derecho Laboral, diseñadas para la Gente de Mar.

Dicha especificación jurídica, comprende desde las condiciones de empleo hasta la seguridad social de la Gente de Mar. En tal virtud, la Organización Internacional del Trabajo, ha dictado las siguientes normas internacionales de trabajo: Convenio sobre la Colocación de la Gente de Mar, 1920 (Nº 9); Convenio sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo marítimo), 1921 (Nº 16); Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de la Gente de Mar, 1926 (Núm. 22); Convenio sobre la Repatriación de la Gente de Mar, 1926 (Nº 23); Convenio sobre las Obligaciones del Armador en Caso de Enfermedad o Accidentes de la Gente de Mar, 1936 (Núm. 55); Convenio sobre el Seguro de Enfermedad de la Gente de Mar, 1936 (Nº 56); Convenio sobre la Alimentación y el Servicio de Fonda (Tripulación de Buques), 1946 (Nº 68); Convenio sobre el Certificado de Aptitud de los Cocineros de Buque, 1946 (Núm. 69); Convenio sobre las Pensiones de la Gente de Mar, 1946 (Nº 71); Convenio sobre el Examen Médico de la Gente de Mar, 1946 (Núm. 73); Convenio sobre el

Certificado de Marinero Preferente, 1946 (Nº 74); Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación (revisado), 1949 (Núm. 92); Convenio sobre el Examen Médico de los Pescadores, 1959 (No.113); Convenio sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores, 1959 (No.114); Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación (pescadores), 1966 (Nº 126) y el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Este convenio no ha entrado en vigor. Todos estos convenios han sido ratificados por la República de Panamá.

No obstante, para que todos estos convenios surtan la debida eficacia, es elemental su aplicación universal. Lo anterior es debido a que, por virtud del vehículo marítimo, emerge una interrelación de las naciones a través del comercio internacional. Por tanto, la articulación universal de la normativa laboral-marítima, propondrá la estabilidad del sector marítimo y la desaparición de un colapso económico mundial.

Al respecto la doctrina española, en un informe publicado en el Boletín Informativo de Anave, Tribuna Profesional, ha comentado los efectos inmediatos de la ratificación coordinada de los convenios marítimos internacionales. En el contexto evolutivo, el artículo enfatiza los siguientes aspectos:

“Es fundamental que las normas que regulan materias como la seguridad, la protección medio ambiental, la responsabilidad civil o las condiciones de trabajo de los marinos, sean las mismas y se apliquen de la misma manera a todos los buques que operan en tráficos internacionales y a todos los tramos del viaje. La alternativa sería una maraña de reglas y normas contradictorias, que comprometerían la eficiencia del

comercio mundial, aproximadamente el 90% del cual se realiza por mar".¹¹

En efecto, el tráfico marítimo internacional debe regirse por reglas jurídicas uniformes, como las relativas a la regulación de la relación laboral-marítima. Ello afianzará la seguridad de la navegación, disminuirá los riesgos de la contaminación y reducirá la responsabilidad civil del armador. Todos ellos, han sido materia de convenios marítimos, pilares de la regulación marítima internacional.

La naturaleza del medio marítimo, en el cual se concentra las operaciones iniciales del Derecho mercantil, obliga a proveer una plataforma jurídica, sin anfibia de la clase trabajadora marítima. Es así como el fin de la regulación del trabajo en el mar se sume en la concurrencia de la realidad del Derecho Marítimo.

2.2.1.6 Duración de la contratación

La duración de la contratación de trabajadores marítimos se fijará en atención al objetivo de la travesía. En tal caso, la contrata se podrá generar por viaje, por meses, por tiempo determinado y por tiempo indeterminado.

Tendrá duración por viaje, cuando la prestación de servicios del trabajador marítimo es requerida para un viaje en particular. En tal sentido, la remuneración económica se tasa contra una navegación específica. La tasación del salario es

¹¹ Boletín Informativo de Anave No.473. POR LA RATIFICACIÓN DE LOS CONVENIOS MARÍTIMOS INTERNACIONALES TRIBUNA PROFESIONAL, Madrid, España, 2008, página 16.

fija; por tanto, no sufrirá variaciones, es independiente de la fluctuación del tiempo que tome la expedición.

Por otro lado, se hará la contratación por meses cuando la prestación de servicios del hombre de mar es requerida por uno o varios meses. Dentro del lapso de tiempo mensual pactado, pueden realizarse varios viajes. A tal propósito, por regla general, la remuneración regular se pagará en fracciones por mes.

La duración del contrato de tiempo definido opera cuando se pacta la prestación de servicios de la Gente de Mar por mes o por año. A diferencia de la contratación por meses, en esta modalidad se procura definir el tiempo por múltiples causas, ya sea por la programación de las expediciones, por remplazo de alguna unidad que se encuentre temporalmente inactiva (como acontece con el uso y goce de vacaciones o para período de prueba del personal).

Las causas precedentes son independientes de la cantidad y duración de los viajes. Se da con frecuencia, en la contratación de tripulantes por empresas navieras, con una planilla de personal predeterminada.

En cuanto a la contratación por tiempo indefinido, consiste en la contratación de servicios de la Gente de Mar, de forma permanente. Esta contratación, opera en empresas navieras con flotas de buques mercantes de grandes proporciones y por ende requieren personal marítimo de planta. La anterior está estrechamente relacionado con el tipo flota de naves mercantes y el nivel de fletes, que para un alto grado de productividad el personal no sólo debe ser

especializado, sino constante. Tal es el caso, de una pomposa flota de buques tanqueros o petroleros.

2.2.2 Clasificación de los Trabajadores Marítimos

Dada la trascendencia internacional del Derecho Marítimo, según la doctrina, los trabajadores marítimos o Gente de Mar se clasifican en atención a la naturaleza de la prestación. Dicha catalogación se regirá por las especificaciones técnicas que caracterizan a cada puesto en particular, en la operación sincronizada de la nave. A tal efecto, cabe precisar que la tipología del buque y su rol en el tráfico por mar coadyuvará a la constitución de una tripulación apta en tipo, calidad y cantidad para hacer posible su navegabilidad (*Seaworthiness*).

La presencia de elementos del régimen de responsabilidad de los negocios marítimos, exige que la congregación de los miembros de la tripulación se conduzca por el grado de suficiencia de sus conocimientos náuticos, científicos y esenciales para la travesía. Sobre el particular, el tratadista cubano **Ernesto Prado Capó**, invoca entre las causales de responsabilidad de los armadores en un contrato de transporte de mercancías por mar amparado bajo régimen de conocimiento de embarque, la siguiente:

“El buque debe estar tripulado por el número suficiente de personas que realicen todas las acciones necesarias para su correcto funcionamiento; además, deben estar calificados, ser competentes y eficientes. No obstante, puede tener un capitán, jefe de máquinas, oficiales y marineros competentes y bien

calificados, pero si están borrachos o enfermos al realizar sus funciones, entonces el buque no está apto para la navegación (*unseaworthy*).

De igual modo, en presencia de una adecuada y eficiente tripulación que carece de los conocimientos específicos del buque o de la carga, pueden provocar que el buque sea considerado *unseaworthy*".¹²

Así las cosas, ¿Cómo se acredita la maestría de conocimientos de los tripulantes de un buque mercante? Pues bien, el Derecho Marítimo Internacional se ha encargado de ordenar la materia. La Organización Marítima Internacional (OMI), adoptó el Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar, 1978 (Convenio STCW) "*Standards of Training and Watchkeeping International Convention*" y sus modificaciones en 1995, con el propósito de legitimar la competencia laboral a bordo de una embarcación de navegación marítima internacional tipo mercante; legitimación inspirada en la gestión de calidad y seguridad de la navegación.

Este Código de Formación, tipifica la gestión de calidad a bordo de un buque de navegación internacional; para tales efectos, dispuso de un concurso de competencias correspondiente a cada cargo. Por otra parte, establece en sentido estricto parámetros de control relativos al cumplimiento de sus preceptos e introduce normas objetivas de expedición y validación de ejecutorias profesionales vinculadas a la marina mercante y sus respectivas matrículas oficiales.

¹² PRADO CAPÓ, Ernesto TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR MAR, Primera Edición Ciudad de La Habana, Cuba. Editorial Científico-Técnica, 2004, página 183.

La verificación del cumplimiento del convenio, tiene lugar en un contexto internacional. A través del Estado Rector de Puerto y el Estado Rector de Bandera, las naciones se ven avocadas a garantizar la gestión de calidad de los buques enarbolados con su pabellón y de las embarcaciones de banderas foráneas que atraquen en sus costas y puertos.

Desde la comprobación de la existencia, equivalencia de los títulos y tarjetas de formación profesional con la función ejecutada, hasta la eficacia de los procedimientos de vigilancia, son políticas preventivas destinadas a evitar catástrofes náuticas como el hundimiento nefasto de las naves Torrey Canyon, el Exxon Valdez, el Estonia, el Erika y el Prestige. Estos sucesos infaustos han tenido impactos ecológicos, sociales y económicos de inmensas repercusiones en diversas partes del mundo, en su mayoría a causa de acciones sin aciertos de la tripulación.

Visto el panorama de la gestión de calidad del trabajo marítimo, que recae principalmente en los métodos de operación del buque y el manejo del cargamento, los trabajadores marítimos están conformados por Oficiales, Maestranza y Tripulantes. La fragmentación en estos tres grupos se debe al nivel técnico, según la preparación profesional y experiencia del marinerero.

De manera sintética, pertenecen al *grupo de oficiales* todas aquellas posiciones que requieren una formación intelectual idónea o profesional, tales como Capitán, Maquinistas Navales, Pilotos, Médicos, Capellanes, Sobrecargos, etcétera. Son considerados como personal de *Maestranza* los Contra maestres, Pañoleros, Caldereros, Carpinteros Primeros, etcétera. Y corresponden al

grupo de Tripulantes o Personal Subalterno los Fogoneros, Sirvientes, Camareros, de manera que sus labores no se relacionan con el tratamiento del cargamento, operación y mantenimiento del buque, propios de los oficiales y maestranza.

En consecuencia, los trabajadores de mar responden por la asimetría de sus acciones, inmersas en la magnitud de la función que realizan a bordo de un buque, por acción o por omisión. Por tal motivo, les son aplicables los factores de la culpa impericia, imprudencia e inobservancia de las normas y reglamentos.

Tal como se abordó al estudiar el objeto de contrato, se reserva para el Capitán la facultad de conformar la tripulación con el concierto del Armador, sobre la base de la categoría y necesidad de la nave, de forma tal que su dotación sea conveniente, fiable y efectiva. Por supuesto, la destacada selección se debe justificar en las normas internacionales que rigen la materia y adoptadas por el Estado de abanderamiento.

2.2.3 Derechos y Obligaciones

2.2.3.1 Derecho a la Navegabilidad del Buque

En virtud de la seguridad de la navegación y la coexistencia de la mano de obra calificada a bordo de la nave, el primero de los derechos de que gozan los trabajadores marítimos es el de la *navegabilidad* de la embarcación donde se prestará el servicio. En el apartado precedente se profundizó en la importancia de la modalidad de los trabajadores marítimos, desde un enfoque subjetivo; no

obstante, de la misma forma la *navegabilidad*, además de ser un principio y una obligación del armador, se convierte en un derecho para el operario marítimo.

Si una determinada clase de buque, aun siendo clasificado, no cumple con las condiciones mínimas de seguridad (ausencia de equipamiento útil y decadencia de la estructura), sus tripulantes se encontrarán con una nave inoperante e innavegable. Esto trae como resultado fallas náuticas que hacen imposible el manejo adecuado del cargamento y por otra parte, la tripulación sucumbe en estado de indefensión frente a los peligros que se presenten en la navegación.

Sobre el particular, la distinguida tratadista **Delia Beatriz Carubini**, resalta la trascendencia jurídica del buque, en el contexto interpretativo de la Convención de Montego Bay, Jamaica de 1982, conocida como la Revolución Azul y la Consolidación Jurídica Internacional del Derecho de Mar, en las siguientes líneas:

“La seguridad jurídica y fáctica de cada buque es de interés de todos, de allí las medidas de control que corresponden a cada Estado sobre los buques de su pabellón, sean cuestiones administrativas, técnicas y sociales, de seguridad interna y prevención de abordajes, control para evitar la contaminación marina y mantenimiento de comunicación por radio, con la posibilidad de aplicar reglamentos, procedimientos y prácticas internacionales”.¹³

¹³ CARUBINI, Delia Beatriz. **EL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y LA LEY DEL MAR**. Primera Edición. Ciudad de Córdoba, República de Argentina. Editorial Marcos Lerner Editora Córdoba, 1993, páginas 122 y 123.

Lo anterior implica que, siendo el buque la unidad elemental del Derecho Marítimo, su operatividad es crucial en el desarrollo sostenible de las actividades por mar. Ello, inclusive, consolida los atributos laborales-marítimos, al disponer de las herramientas necesarias para dejar en funcionamiento el buque, en equilibrio con su capacidad de desplazamiento por los espacios acuáticos, aminorando cualquier riesgo de error humano imputable al trabajador marítimo.

Lo anterior toma mayor relevancia en los buques pesqueros. Con la ausencia significativa de las ratificaciones al Acuerdo de Torremolinos, relativo a las reglas mínimas de seguridad para la construcción de esta clase de embarcaciones, lo que ha impedido su entrada en vigor y por tanto su aplicación universal, los trabajadores de mar (pescadores), se enfrascan en una encrucijada constante desde el momento en que zarpa la embarcación del puerto origen.

El derecho a la navegabilidad de la nave en esta categoría de trabajo marítimo, se ve conculcado ante una inadecuada *clasificación de los barcos pesqueros*. Esto significa que, además de la afectación a la biodiversidad marina, los tripulantes se encuentran bajo la amenaza de sufrir un daño físico y psíquico, que disminuya su motilidad corporal y psicomotora. En la retropesca, por ejemplo en donde la participación en los beneficios es atractiva, los pescadores a diario retornan al puerto de origen con desprendimiento o desgarramiento en alguna parte del cuerpo, ante la inexistencia de pertrechos.

En efecto los barcos pesqueros (ya sean los utilizados para las pesquerías artesanales, de arrastre o de redes de deriva), requieren de una clasificación técnica uniforme, en paralelo con las regulaciones, de acuerdo con el tipo de

pesca y la explotación de las especies según el Derecho del Mar. La doctrina atribuye la falta de ratificación del Convenio de Torremolinos de 1977 y su Protocolo de 1993, a su incompatibilidad con la naturaleza de la actividad marítima y la afectación de la flota pesquera de los Estados. Lo que define el rango costo-beneficio de los diversos agentes económicos, que intervienen en la industria pesquera.

Muchas veces es impredecible el margen de ganancia, porque resulta aleatoria la localización del recurso del mar y en virtud de ello las embarcaciones pesqueras no van de un puerto a otro, sino que se mantienen estáticas en el océano, según sus métodos tecnológicos de detección de las especies. Lo anterior adquiere un giro drástico cuando las naves pesqueras, por cuestiones técnicas, son vulnerables ante las inclemencias del tiempo, lo que aumenta la inminencia del daño contra la tripulación e inclusive contra la ecología marina en todo su ámbito.

Así, la eficacia del control jurídico internacional de los buques pesqueros no se concreta por cuestiones de imprecisión e inoperancia posicional geográfica, en el contexto del espacio jurisdiccional. Esto quiere decir que el Convenio SOLAS, a través del Estado Rector de Bandera y el Estado Rector de Puerto, este último alineado en bloques continentales, se hace prácticamente imposible su aplicación. La función entre naciones de garantizar la seguridad de los tripulantes de las embarcaciones pesqueras en aguas internacionales, es el punto medular del fracaso del Acuerdo de Torremolinos.

Sin embargo, la tendencia acentuada de proteger los Derechos Difusos, en el marco de los beneficios económicos incuantificables de sus diversas magnitudes, entre ellas la más trascendental, el mundo oceánico, los países se han puesto de acuerdo para garantizar el Derecho de Igualdad entre los Estados, en la explotación y conservación del medio ambiente marítimo-terrestre. Es por ello que se celebró en Montego Bay, Jamaica la Convención de las Naciones Unidas sobre Derecho del Mar, de 1982, llamada "La Revolución Azul". Dicho convenio internacional trae algunas soluciones para materializar la función de vigilancia inherente mantenimiento de los prototipos de buque pesquero internacionalmente aceptados, pero para ello es necesaria la uniformidad internacional de las normas técnicas sobre esta materia, desde la determinación de la clase hasta la certificación de aptitud para la maniobra de los buques dedicados a la pesca.

A tal efecto, "La Revolución Azul" establece diferentes zonas de influencia para el aprovechamiento y control de los espacios acuáticos de los Estados atendiendo su geografía, sobre la base de la soberanía nacional. Entre ellas se encuentran la Zona Económica Exclusiva, la Zona Contigua y la Zona del Alta Mar. Cualquier embarcación pesquera que se desplace o permanezca en algunos de estos espacios podrá ser objeto de fiscalización por parte de los Estados miembros en ejercicio del Derecho de Persecución. En el caso de la Zona del Alta Mar, el Derecho Persecución se toma más potencial, pues siendo aguas exteriores cualquier Estado contratante puede perseguir una embarcación pesquera que no cumpla con las normas técnicas de seguridad marítima, en

términos macro con potestad de arresto, en virtud del Derecho de Igualdad entre los Estados, por ejemplo Bolivia, país que no tiene acceso al mar pero que es un Estado Miembro.

En ese sentido, el Estado que presta la persecución deberá excluir de su registro de abanderamiento la embarcación, si esta forma parte de su flota de marina pesquera o informar a los otros Estados abanderamiento u otros Estados contratantes sobre el flagrante quebrantamiento. Ahora bien, puede suceder que el Estado perseguidor no forme parte de los bloques continentales del Estado Rector de Puerto, como es el caso de los Estados de Nicaragua, El Salvador y Costa Rica, pero como países contratantes de la “La Revolución Azul” están en la obligación de comunicar a los demás Estados contratantes, en los que sin duda alguna se encuentran los Estados que conforman los diferentes *Mou* o acuerdos de entendimiento por zona geográfica, que formalizan el Estado Rector de Puerto.

De allí que como quiera que aun no exista una codificación jurídica internacional eficaz, el Derecho a la Navegabilidad como derecho primordial de la tripulación en los buques pesqueros y la preservación del medio ambiente marino, se pueden garantizar por medio de la puesta en vigor de la “La Revolución Azul”. No obstante, lo anterior, implica que los Estado miembros de dicha convención multilateral, adopten los convenios internacionales relativos a la gente de mar y por ende rectores del Derecho Laboral Marítimo, para su conocimiento y entendimiento práctico. La idea central es involucrar a la comunidad internacional en la fuerza de aplicación de los convenios propios del

Derecho Marítimo y del Derecho Laboral Marítimo, como se ha explicado a través de la implementación del Derecho de Mar y aprovechamiento de los espacios acuáticos.

En cuanto a los buques mercantes de navegación internacional, se aplica como regla universal el Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar, 1974 (SOLAS), expedido por la Organización Marítima Internacional. Este convenio prescribe las condiciones técnicas y de seguridad de los buques destinados a transporte de mercancías y pasajeros, de forma que prevalezca la defensa y protección del entorno natural marítimo.

La excelencia del buque se mide por las sociedades de clasificación, por medio de un sistema de certificados de aptitud (*navegabilidad*), desde que se inicia la construcción del buque en el astillero, con la aprobación de los planos del diseño, siguiendo las *Reglas de Clasificación*, en relación con el Convenio SOLAS. Establece inspecciones periódicas, para garantizar el carácter sostenible de los estándares de calidad previamente certificados. Y dicta normas técnicas sobre el mantenimiento ideal para el buque.

La dinámica laboral marítima genera la energía humana que hace funcionar el buque, acorde con su prototipo arquitectónico. De tal creación de ingeniería náutica, sin embargo, salta a la vista un factor que escapa de su sistematización técnica para que surta el efecto esperado, *la fuente activa de conducción* que constituye el elemento puntual del *principio de navegabilidad*.

2.2.3.2 Derecho a alimentación y alojamiento

En virtud del *modus vivendi* temporal de categoría colectiva, del marinero la provisión de alimentos y estancia debe proporcionársele a bordo de la embarcación, siendo esta la única fuente de suministro durante la navegación marítima. Dicha alimentación debe ser gratuita, apropiada, en consonancia con la prestación del servicio a bordo del buque. Esto implica, que la preparación y la ingesta de alimentos se realicen en condiciones sanitarias óptimas.

Desde el punto de vista social, el despacho de habitación debe otorgarse al marinero en condiciones de habitabilidad. Esto implica, el derecho del trabajador marítimo de tener y poseer un espacio personalísimo, social, útil y agradable donde reposar. El acceso a los servicios básicos, es un factor importante en el derecho de alojamiento a bordo del buque.

Las condiciones inhumanas en cuanto al suministro de alimentos y habitación, han sido censuradas por las normas internacionales de trabajo. El principio de gratuidad, rige la materialización de ambos servicios, a favor del operario marítimo. Los costes de estos rubros deben ser soportados por los armadores.

Sobre el particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha suscrito el Convenio sobre la Alimentación y el Servicio de Fonda (tripulación de buques), 1946 (No.68); el Convenio sobre el Alojamiento de la Tripulación (revisado), 1949 (No.92) y el Convenio sobre el Certificado de Aptitud de los Cocineros de Buque, 1946 (No.69). Todo ellos, contemplan disposiciones inherentes a los parámetros de equipamiento útil del buque en concepto de

abastecimiento, calidad, reserva de la provisión y disposición de alojamiento básico para la tripulación, en función de la magnitud de la travesía marítima y la clasificación del buque, conforme al Convenio SOLAS, *ut supra*.

De lo expuesto se colige que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en combinación con la Organización Marítima Internacional, ha venido contribuyendo en el fortalecimiento del *Principio de Navegabilidad*, por ser la tripulación parte esencial del buque, pues sin ella no puede navegar y, aún con ella, en condiciones deplorables que pongan en duda su subsistencia y aptitud para navegar, la nave estará a la deriva, condenada a una improductividad total que trastoca la eficacia del negocio marítimo y simultáneamente afectará negativamente la ecología marina.

Desde el punto de vista de la administración naviera, los gastos de suministro e insumos forman parte de los costos de operaciones del buque por travesía. Esta circunstancia permite corroborar la pertenencia que impera entre el buque y la gente de mar. La embarcación no puede operar, navegar, si no cuenta con un equipo de tripulantes aptos y suficientes cuya consistencia y sostenibilidad productiva están vinculadas a la nave y por ende a su armador. De allí, que todas las erogaciones imputadas a la formación de la tripulación, según la travesía y la clase de buque se consideran costos fijos en la industria marítima.

2.2.3.3 Asistencia Médica, Farmacéutica, Odontológica, Seguridad Social y Salario

Otro componente importante es el derecho a la seguridad social de la Gente de Mar en el desarrollo de sus funciones. Así, si un miembro de la tripulación se enfermase durante la travesía tendrá derecho a recibir atención médica, farmacéutica y odontológica a cargo del Armador. Por regla general, en la conformación de la tripulación se selecciona personal de servicios médicos, idóneo o un marino que posea conocimientos certificados en prestación de primeros auxilios.

Ahora bien, existe una cobertura para la aplicación de estos beneficios. El tratadista **César Vivante**, enfoca esta cobertura desde la perspectiva de la vinculación del suceso con el principio de subordinación y obediencia en las siguientes líneas:

“Así si el hombre de mar enfermase durante el viaje se le pagan lo mismo sus salarios, y se le cura a expensas del buque y del cargamento si es herido combatiendo en servicio de ellos. Si es herido o enferma por su propia culpa o mientras se halla en tierra sin autorización, también se le cura a expensas del buque; pero debe rembolsar los gastos de la curación y no puede exigir el salario sino en proporción del tiempo que ha servido”. (Sic.)¹⁴

Tal como se puede apreciar, el alcance de la prestación de servicios médicos-farmacéuticos hacia el trabajador marítimo, está adscrito al servicio. Cuando el operario marítimo se encuentra en servicio, cualquiera alteración de

¹⁴ **VIVANTE**, César. **DERECHO MERCANTIL**. Primera Edición. Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. Editorial Valletta Ediciones S.R.L., 2005, página 231.

la salud que pudiese sufrir, los costes serán cubiertos por el armador o los propietarios de la carga, según sea el caso.

No obstante, puede darse el caso de que un oficial de maestranza se dirija a tierra firme para fines de recreo, con la autorización del capitán. Aun cuando, no se encuentre en servicio tiene derecho a recibir asistencia médica y farmacéutica, por cuanto cuenta con el beneplácito de su superior inmediato.

Lo anterior tiene un punto lógico, se trata de preservar la seguridad de la embarcación, del cargamento y de la tripulación. En lugares donde existen problemas sociales de seguridad pública y ausencia de controles sanitarios, el marinero corre la suerte de ser atacado, apresado o infectado por algún virus contagioso. Esto obviamente, es un signo de desestabilización de la tripulación y por ende constituye un obstáculo en la consistencia de la *navegabilidad*.

La fijación exacta del salario de la Gente de Mar ha sido objeto de debate en el marco internacional, ocasionando cierta divergencia entre los Armadores, los trabajadores marítimos, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Marítima Internacional. En principio, en la estructura de costos del buque los navieros no contemplan gastos exorbitantes de pasivos laborales.

Por la tradición y transformación del negocio marítimo, la intensidad de los costos suele ser elevada en proporción al margen de ganancia. Esto implica que el nivel de costos, no debe incidir en una disminución de la ganancia neta estimada del empresario naviero, salvo que se trate de fluctuaciones en el mercado de fletes, propios del comportamiento del ciclo marítimo.

Al respecto, el nuevo Convenio de Trabajo Marítimo de 2006, (*ut supra*) consagra el derecho al salario de los trabajadores marítimos, bajo el *principio de igualdad del salario*. Por otra parte, se destaca los parámetros jurídicos para la determinación del salario mínimo propiamente dicho. Y define la esencia del salario básico y sus transformaciones, por alteración del día de trabajo.

Sin embargo, sigue siendo un punto de disconformidad la tasación del salario de los oficiales y marineros, en el plano internacional. Ante la necesidad impostergable de capacidad calificada de la gente de mar, resulta obvio que los trabajadores marítimos aspiren a una remuneración justa y equitativa con sus méritos académicos y rango de peligrosidad. No debe olvidarse, que el ejercicio de las funciones a bordo de la nave supuso el sentido de la responsabilidad.

Sobre el particular, la *International Transport Worker's Federation* (ITF), ha establecido, sobre la base de una especie de Derecho Usual, reglas de referencia inherentes a la determinación de cuantías del salario mínimo y del salario básico de los trabajadores marítimos, en atención al sistema de grados y la sucesión ordenada de salarios a nivel mundial. Estas reglas no tienen aplicación universal, dado que no han sido generalmente aceptadas por la comunidad marítima internacional.

Ahora bien, en la actualidad las empresas navieras sufragan gastos directos e indirectos en concepto de salarios base (mensual) y sobre tiempo, seguro social, seguros de vida, fondos de pensión, gastos de repatriación, en los términos y las condiciones prescritas en las normas internacionales de trabajo. De allí, que la comprobación de su debida observancia es la piedra angular de la

función de vigilancia del estado rector de bandera y el estado rector de puerto *ut supra*, instituciones que han sido incorporadas al precitado Convenio de Trabajo Marítimo de 2006, como medios prácticos empleados para su control y cumplimiento.

El salario, en el Derecho Laboral Marítimo, tiene una connotación jurídica privilegiada frente a otras obligaciones del armador. En tal caso, el salario es la causa esencial del contrato de trabajo marítimo y por tanto denota precisión en su cumplimiento.

Para **César Vivante**, se trata de las circunstancias que rodean un presunto alejamiento de la contraprestación económica, en perjuicio de sus titulares. Así, el autor destaca lo siguiente:

“Los hombres de mar gozan de un privilegio por los salarios y por las indemnizaciones que se les deban; así, tienen derecho a hacerse mantener a bordo del buque hasta que se les pague por completo. Pierden el derecho al salario cuando acaece un naufragio, pero aún entonces tienen privilegio para cobrar a costa de los restos del buque y del cargamento”.¹⁵

La regularidad en el pago del salario no debe ser susceptible de dificultad alguna, pues a este derecho se suman el derecho de remesar la paga a las familias de los marineros y el derecho de estos de suceder aquella, en el evento de que el trabajador marítimo pierda la vida en plena travesía. Al desaparecer el buque (pérdida del objeto del contrato), tiende a decaer la eficacia del

¹⁵ **VIVANTE**, César. Ob. cit, página 231

arrendamiento de los servicios marítimos y, por consiguiente, se produce una ruptura de la relación laboral-marítima.

Ante esta situación, la Gente de Mar dejará de percibir su salario; no obstante, el remanente de los días no laborados (según la duración del contrato), será objeto de indemnización a costa del patrono. En tal sentido, se indemniza el desempleo real y cualquiera lesión o pérdida física que sufriese la Gente de Mar durante el desastre náutico. El monto de la indemnización equivale al pago mensual del estipendio convenido, hasta un máximo de tres meses de paga.

Lo anterior aparece en la Pauta B2.6 del comentado Convenio de Trabajo Marítimo de 2006, provocando una justicia laboral marítima, con fundamento en el principio *cuique suum tribuere*. El trabajo en el mar, está a merced de una serie de eventos, que colocan el Derecho Laboral Marítimo en un escenario especial.

2.2.3.4. Derecho a la Repatriación

El derecho a la repatriación es el derecho que tiene la Gente de Mar, de ser devuelta a su patria, tan pronto termine la relación laboral a bordo del buque a expensas del armador; concepto simplificado, pero básico. Lo cierto es que la repatriación, responde a una afectación de la relación laboral marítima.

Esta afectación de la relación contractual consiste en el surgimiento de factores del tiempo, que ubican a los actores en espacios diferentes, con independencia de la manifestación del acaecimiento. No obstante, dicha

delimitación en áreas geográficas distintas, acarrea la restitución de uno de los actores a su tierra natal o adoptiva, a consecuencia de una cuestión de derecho.

En efecto, el trabajador de buques mercantes presta sus servicios fuera de las fronteras de su país de origen o de residencia. Su radio de acción, depende del desplazamiento del buque, ya sea en alta mar, dentro de los límites del mar territorial o en aguas interiores de otros países. Así, desde la rescisión, conclusión del contrato de trabajo marítimo hasta la aparición de hechos imprevistos, como el naufragio o el padecimiento de alguna dolencia que restrinja las habilidades y destreza del operario marítimo, engendra su repatriación.

En este contexto el efecto esperado de la repatriación, es el retorno de la Gente de Mar al lugar de su procedencia, en las mismas condiciones humanas en que partieron hacia la travesía marítima. Teniendo en cuenta, que al momento de que el armador lleve a cabo las gestiones para repatriar al trabajador marítimo, deberá limitarse el panorama objeto de la causa que la motiva. La naturaleza del suceso, delimitará el alcance del nivel de costos para afrontar los gastos necesarios a fin de satisfacer la repatriación.

Un sin número de causas pueden provocar el quebrantamiento del Derecho a la Repatriación en el campo del Derecho Laboral Marítimo. La falta de previsibilidad de neutralizar esta ilegalidad frente a la Gente de Mar, viene a ser un punto crítico de suma relevancia en lo tocante al cuestionamiento de los naciones del Primer Mundo, hacia los países de Tercer Mundo con sistemas o registros abiertos de naves, mejor conocido este fenómeno en el contexto

internacional como bandera de conveniencia o pabellón de conveniencia, (*flags of convenience ship*).

La punta de lanza de la cuestión, es que para matricular en tales registros, no se obliga a los armadores o patronos marítimos, a través de los instrumentos o mecanismos de inspección, que ya se han mencionado *a priori*, a satisfacer el cumplimiento de las reglas jurídicas internacionales de sanidad, seguridad, y protección del medio ambiente, no solo del mar sino del entorno global, desde los buques. Una de estas obligaciones, segmentada en dos vertientes, es por un lado que el propietario de la nave dote, según los niveles de dotación, atendiendo la naturaleza de la embarcación, de una tripulación formada intelectualmente, con actitud, con la cantidad necesaria y por otro lado de los pertrechos y estándares de calidad de ingeniería y arquitectura naval, para que aquella tripulación pueda desempeñar sin obstáculo alguno, cada una de sus funciones en el mar, tanto en el plano de su ejecución práctica, como en el plano de las condiciones sociales que deben girar alrededor de tal experticia humana.

Visto de esta perspectiva, la falta de previsibilidad de la posible contravención del Derecho a la Repatriación de los marinos, por parte de los países con registro abiertos de naves subestándar o por debajo del nivel del modelo propio del buque, implica según la doctrina, una de las causas principales del abandono premeditado de los buques y la tripulación, sobre todo aquellos de pabellones, cuyos estados no están incorporados a los Memorando de Estado Rector Puerto, Rector del Intercambio de Información Interportuaria, para estos fines. Así el tratadista español **Domingo González Joyanes**, habla de la inseguridad

laboral, derivada de las condiciones de vida y trabajo a bordo de las embarcaciones, como uno de los hechos generadores del riesgo a la inexistencia del Derecho a la Repatriación de Marineros, precisamente a consecuencia de la ejecución de inspecciones de rutina en los buques, de la siguiente forma:

“Muchos de los barcos que navegan son considerados subestándar. Cumplen sólo con los mínimos exigidos por la normativa de las sociedades de clasificación y, tal vez, pasan inspecciones locales en los puertos, pero éstas no suelen ser rigurosas. Consecuencia de ello son los barcos que se parten en dos porque las planchas del fondo habían perdido su espesor original, o los puntales que caen sobre la cubierta y provocan accidentes porque su base estaba carcomida de óxido. En otros casos, las cocinas y sanitarios carecen de un mínimo de higiene, los frigoríficos no funcionan adecuadamente y los alimentos se estropean antes de tiempo. Algunos barcos que presentan deficiencias en sus condiciones de seguridad son despachados de salida con el compromiso de hacer reparaciones en el próximo puerto. Otras veces, los certificados caducados son prolongados por los consulados de algunos países, sin someter al barco a la inspección necesaria”.¹⁶

Tal como lo anota el autor, confluye una cadena de eventos que, dan lugar a la posibilidad que los tripulantes de la embarcación y esta queden a la deriva, a su suerte, en áreas geográficas desconocidas, produciendo a su vez sin duda la ausencia del Derecho a la Repatriación de los Marinos, por la ruptura forzada de la relación laboral marítima. Es por ello que esta cadena de eventos, constituye un signo o aviso indiciario para determinar que el armador de una determinada

¹⁶ GONZÁLEZ JOYANES, Domingo. ABANDONO DE BUQUES Y TRIPULACIONES. Primera Edición, 2009. Edita: Marge Books – Valencia, 558, ático 2.a – 08026 Barcelona, Reino de España. Página 146.

nave, puede incurrir en el incumplimiento e irrespeto al Derecho a la Repatriación de sus colaboradores en el mar.

Pero además, de la clara probable posibilidad de que el Derecho a la Repatriación, no se configure, existe otro efecto nefasto de corte económico que incide negativamente en los derechos del marino. Si un buque es abandonado, el único instrumento de recuperación económica para satisfacer los pasivos laborales de la tripulación es el embargo y remate de la nave que generalmente estará en deterioro progresivo al grado de chatarra, cuya base o postura, quizá será cinco veces inferior a la totalidad de los créditos laborales de los marinos, es decir el producto del remate de la embarcación, no logrará cubrir la totalidad del pasivo laboral, ocasionando que tal producto se someta al prorrateo entre los miembros de la tripulación, con independencia de los años de servicios o bien los salarios de cada uno de ellos, deban según la justicia laboral marítima percibir.

En el plano del Derecho Laboral Común, el Artículo 98, numeral 4 del Código de Trabajo, en relación con la contratación de personal panameño para prestar servicios fuera del territorio nacional, establece dentro de los requisitos, sin los cuales esta contratación no procedería, el de consignar garantía financiera al Derecho de Repatriación, incluyendo a sus familias. Dicha garantía se formalizará a través de un afianzamiento solidario, hasta que el solidariamente obligado *in sólido* cubra todos los gastos correspondientes o en el evento de que el trabajador o sus familias manifiesten su voluntad de permanecer en el respectivo país al adquirir el derecho de residencia.

Nótese que el principio de gratuidad rige de manera similar en el derecho a la repatriación de los trabajadores marítimos. Es claro que el trabajador no puede permanecer en otra latitud, desprovisto de vínculos históricos, afectivos, jurídicos y culturales que lo asocien con el entorno foráneo, principalmente cuando no es impulsado por su libre determinación.

Desde un punto de vista general, el trabajador no está bajo la libertad profesional de elegir su espacio y método de trabajo, contra el pago de honorarios tasados unilateralmente. Por el contrario, producto de la existencia de una relación de trabajo, compuesta por una dependencia económica sujeta a una subordinación jurídica, el operario prestará sus servicios en la forma, lugar y tiempo que requiera el empleador a cambio del pago de una contraprestación dineraria; y siendo un requerimiento del empleador, este debe asumir los costes derivados de la ejecución del servicio, fuera del domicilio, residencia y nación del operario marino y que implican costear su alojamiento, alimentación, visado y la financiación del derecho más importante, la repatriación o transporte a su lugar de destino, origen, nacionalidad o residencia, según corresponda.

Es de precisar que, el origen de refundir, en el Derecho Internacional del Trabajo, las diversas regulaciones sobre el trabajo en el mar, en un convenio, tras la acción combinada de estructurar su contenido en simetría con las normas internacionales inherentes al Derecho Marítimo, nace de los constantes abandonos de los buques y sus tripulaciones, en alta mar o bien en aguas jurisdiccionales de determinados Estados. Cuando las organizaciones internacionales, en el contexto laboral y marítimo descubrieron, que detrás de

esta violación se encontraban como detonantes, las contravenciones a los convenios internacionales producidos por la OMI, comenzaron a aceptar y reconocer la necesidad de entrar a regular integralmente el Derecho Laboral Marítimo.

En esa línea de acción, surgió un grupo de trabajo ente la OMI y la OIT, para el año 2000, en aras de fusionar la consolidación de las piezas legales, para evitar sistemáticamente el abandono del navío y su tripulación; sistema que giraría alrededor de asegurar el cumplimiento simultáneo, en bloque de los todos los estatutos internacionales, que rigen el transporte marítimo entre naciones, sobre la base del Principio de Navegabilidad. En términos prácticos, si una determinada clase de buque no cuenta con la dotación jurídicamente exigida, para su navegación, significa que además de poner en riesgo la seguridad de la navegación, también pondrá en riesgo los derechos de los tripulantes, incluyendo implícitamente el derecho a la repatriación.

La tripulación marítima, a diario experimenta abandono por parte del naviero, en cualquier parte del mundo, imposibilitando el cobro de salarios y demás prestaciones laborales y sin repatriación. Un ejemplo de ello, es el abandono del buque *Baltiyskiy-21*, de bandera rusa con toda su tripulación, hecho ocurrido en Marruecos en el año 2006. Los marineros de origen Ucraniano, fueron dejados a su suerte en medio de la inexistencia del punto de llegada y la reclamación de sus derechos. Entre ellos, el Derecho a la Repatriación, cuyo gasto fue solventado solidariamente por el *Syndicate Nationale des Dockers du Maroc*, (Sindicato de los Trabajadores del Puerto Marroquí de Casablanca).

Ahora bien, existe más de una variable que logra atemperar la obligación del naviero de repatriar a la Gente de Mar. Una de ellas emerge cuando el marinero presenta su renuncia, sin causa jurídica que la produzca; en tal caso, el operario marítimo sufragará los costos que abarcarían su repatriación. Ello es así porque, con previsión del rigor de la travesía, el Capitán (con la concurrencia del Armador), ha preparado la tripulación. Si uno de sus integrantes en plena vigencia de la relación laboral expresa su dimisión común, aún con el preaviso, podría comprometer el resultado eficaz de la expedición.

Otra inconstante se origina de un elemento volitivo y personalísimo del marinero, en sentido práctico. A semejanza con el presupuesto ordenado en el Código de Trabajo *ut supra*, el trabajador marítimo puede optar por establecer su residencia en un país distinto al suyo, aprovechando el marco circunstancial que ofrece la navegación marítima. En tal caso, el marinero no desea su repatriación; por tanto, renuncia expresa o tácitamente al vencer el término para reclamar dicho derecho ante el armador.

En síntesis, desde la adopción del Convenio No.23 sobre la Repatriación de la Gente de Mar de 1926 por la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones que propician su aplicación han variado, con una tendencia hacia el contrapeso de las partes involucradas en la esfera laboral marítima. Entendiendo que el derecho a la repatriación se extiende al amparo de derechos fundamentales e individuales, como el derecho a la vida y el derecho a la libertad de tránsito.

Este Convenio revisado en 1987, establece que de manera preferente la repatriación del marino se hará vía aérea. La base de la obligatoriedad de quien realizará la logística y asumirá los costos de la repatriación está repartido, de sucumbir en abandono la nave y la tripulación, entre el Estado de registro del buque, en su defecto el Estado donde ha atracado, sin salida el buque, en su ausencia el Estado de origen del marino, o bien al Estado donde radique su residencia o domicilio.

En todos los casos, el Estado que financie la repatriación, podrá perseguir ejecutivamente al Armador culpable, para obtener de él los gastos en que ha incurrido, producto de la repatriación del marino, gastos que en ningún momento se le imputarán a este. No obstante, la OIT ha manifestado, en atención a la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, suscrita en Viena, Austria el 23 de mayo de 1969, que para la debida eficacia de sus protocolos y convenios, es imprescindible que los Estados miembros adopten en su derecho u orden público interno tales regulaciones, lo cual como se verá más adelante es la piedra angular de la fuerza de aplicación del régimen del Derecho Laboral Marítimo.

Entre las recomendaciones sobre el bienestar de la Gente de Mar, prescritas por la OIT en 1987, está la participación organizada de los actores del tráfico marítimo, como cuerpos auxiliares, para paliar las condiciones adversas de los marinos. Entre estos paliativos, está el respaldo al marino, en términos socio-laborales, cuando ha sido abandonado por el Armador, en latitudes lejanas y en condiciones no aptas para la vida humana.

Ahora bien, existe más de una variable que logra atemperar la obligación del naviero de repatriar a la Gente de Mar. Una de ellas emerge cuando el marinero presenta su renuncia, sin causa jurídica que la produzca; en tal caso, el operario marítimo sufragará los costos que abarcarían su repatriación. Ello es así porque, con previsión del rigor de la travesía, el Capitán (con la concurrencia del Armador), ha preparado la tripulación. Si uno de sus integrantes en plena vigencia de la relación laboral expresa su dimisión común, aún con el preaviso, podría comprometer el resultado eficaz de la expedición.

Otra inconstante se origina de un elemento volitivo y personalísimo del marinero, en sentido práctico. A semejanza con el presupuesto ordenado en el Código de Trabajo *ut supra*, el trabajador marítimo puede optar por establecer su residencia en un país distinto al suyo, aprovechando el marco circunstancial que ofrece la navegación marítima. En tal caso, el marinero no desea su repatriación; por tanto, renuncia expresa o tácitamente al vencer el término para reclamar dicho derecho ante el armador.

En síntesis, desde la adopción del Convenio No.23 sobre la Repatriación de la Gente de Mar de 1926 por la Organización Internacional del Trabajo, las condiciones que propician su aplicación han variado, con una tendencia hacia el contrapeso de las partes involucradas en la esfera laboral marítima. Entendiendo que el derecho a la repatriación se extiende al amparo de derechos fundamentales e individuales, como el derecho a la vida y el derecho a la libertad de tránsito.

esta violación se encontraban como detonantes, las contravenciones a los convenios internacionales producidos por la OMI, comenzaron a aceptar y reconocer la necesidad de entrar a regular integralmente el Derecho Laboral Marítimo.

En esa línea de acción, surgió un grupo de trabajo ente la OMI y la OIT, para el año 2000, en aras de fusionar la consolidación de las piezas legales, para evitar sistemáticamente el abandono del navío y su tripulación; sistema que giraría alrededor de asegurar el cumplimiento simultáneo, en bloque de los todos los estatutos internacionales, que rigen el transporte marítimo entre naciones, sobre la base del Principio de Navegabilidad. En términos prácticos, si una determinada clase de buque no cuenta con la dotación jurídicamente exigida, para su navegación, significa que además de poner en riesgo la seguridad de la navegación, también pondrá en riesgo los derechos de los tripulantes, incluyendo implícitamente el derecho a la repatriación.

La tripulación marítima, a diario experimenta abandono por parte del naviero, en cualquier parte del mundo, imposibilitando el cobro de salarios y demás prestaciones laborales y sin repatriación. Un ejemplo de ello, en 2006 cuando el buque *Baltiyskiy-21*, de bandera rusa fue abandonado con su tripulación en Marruecos. Los marineros de origen Ucraniano, fueron dejados a su suerte en medio de la inexistencia del punto de llegada y la reclamación de sus derechos. Entre ellos, el Derecho a la Repatriación, cuyo gasto fue solventado solidariamente por el *Syndicate Nationale des Dockers du Maroc*, (Sindicato de los Trabajadores del Puerto Marroquí de Casablanca).

Nótese que el principio de gratuidad rige de manera similar en el derecho a la repatriación de los trabajadores marítimos. Es claro que el trabajador no puede permanecer en otra latitud, desprovisto de vínculos históricos, afectivos, jurídicos y culturales que lo asocien con el entorno foráneo, principalmente cuando no es impulsado por su libre determinación.

Desde un punto de vista general, el trabajador no está bajo la libertad profesional de elegir su espacio y método de trabajo, contra el pago de honorarios tasados unilateralmente. Por el contrario, producto de la existencia de una relación de trabajo, compuesta por una dependencia económica sujeta a una subordinación jurídica, el operario prestará sus servicios en la forma, lugar y tiempo que requiera el empleador a cambio del pago de una contraprestación dineraria; y siendo un requerimiento del empleador, este debe asumir los costes derivados de la ejecución del servicio, fuera del domicilio, residencia y nación del operario marino y que implican costear su alojamiento, alimentación, visado y la financiación del derecho más importante, la repatriación o transporte a su lugar de destino, origen, nacionalidad o residencia, según corresponda.

Es de precisar que, el origen de refundir, en el Derecho Internacional del Trabajo, las diversas regulaciones sobre el trabajo en el mar, en un convenio, tras la acción combinada de estructurar su contenido en simetría con las normas internacionales inherentes al Derecho Marítimo, nace de los constantes abandonos de los buques y sus tripulaciones, en alta mar o bien en aguas jurisdiccionales de determinados Estados. Cuando las organizaciones internacionales, en el contexto laboral y marítimo descubrieron, que detrás de

tiempo, emerge la noción universal del Derecho Marítimo. Sobre el particular, el tratadista italiano **Francesco Berlingieri** hace un breve análisis relativo a la importancia del derecho usual en la formación del Derecho Marítimo, de acuerdo con la comunidad marítima internacional, en los siguientes términos:

“No carece de interés hacer notar que la primera redacción de uniformes del derecho marítimo en la época moderna no ha sido realizada mediante una convención internacional, sino mediante una regulación privada que las partes podían incorporar voluntariamente a sus contratos. El éxito de las Reglas de York-Amberes ha sido verdaderamente excepcional, porque puede decirse que no existe hoy un *charter party* o un conocimiento en los cuales tales reglas no son incluidas”.¹⁷

La naturaleza del servicio ha de proclamar la durabilidad del trabajo en el mar, según el concepto de los comerciantes clásicos. Ahora bien, existe un proceso de adaptación coherente, que se ocupa del impacto de la jornada de trabajo, siguiendo la necesidad del servicio a bordo del buque; su articulación se consideró adscrita a las relaciones interdisciplinarias entre el Capitán y los miembros de su tripulación.

En este orden de ideas, el Derecho Laboral panameño reguló la jornada de trabajo en el mar, partiendo de los parámetros epistemológicos precedentes. A tal efecto, resulta oportuno transcribir el texto del derogado artículo 260 del Código de Trabajo, que es del siguiente tenor:

¹⁷ **BERLINGIERI**, Francesco **DERECHO MARÍTIMO**. Primera Edición. Lavalle 1280-1328 (1048), Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. Editorial ABELEDO-PERROT S.A , 1982, página 19

“260. Compete exclusivamente al capitán fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos, sin perjuicio de que las autoridades del ramo intervengan cuando el buque esté en puerto para aplicar los principios y normas de justicia social vulnerados”.

El enunciado texto positivo individualiza la jornada de trabajo en el mar de las conquistas del Derecho Laboral General. No debe olvidarse, el origen embrionario de los límites de la jornada de trabajo, principalmente su naturaleza. La norma atribuye al Capitán, la facultad de determinar la jornada ordinaria de trabajo, siendo el primer ejecutor de los usos marítimos

Dicho origen se remonta al 1 de mayo 1886, tras la celebración del IV Congreso de Trabajadores Norteamericanos, en Chicago, Estado Unidos, producto de una diversidad de iniciativas en pro de la defensa de los derechos de los trabajadores, se logró la determinación de un máximo de tiempo de la jornada de trabajo, a razón de ocho horas diarias. Esta iniciativa se diversificó por todo el continente europeo, lo cual abonó su consolidación jurídica por la clase obrera del mundo, el día 1 de mayo de 1890. Esta conquista laboral se recoge en el artículo 40 de la Constitución Política de la República de Panamá.

Si bien la redacción de la citada disposición trató de conjugar, de manera prudente, la fijación de la jornada de trabajo en el mar en paralelo al mundo del Derecho Marítimo, lo cierto es que al someter su decisión al arbitrio del patrono (capitán-armador), colisiona con los principios básicos de la institución laboral. En tal caso el precitado antecedente está precedido por el Derecho Laboral

Marítimo que, justamente en el tópico de la durabilidad del trabajo diario en el mar, ha guardado silencio durante siglos.

Sin embargo, desde la óptica de la eficacia del Derecho de la Navegación, un tripulante agotado, sin energías y extenuado es susceptible de que su maestría de conocimientos se desvanezca, lo que produciría la inoperancia de sus funciones a bordo del buque. Un evento laboral, sin interrupción o corte y no proporcional, a la larga repercutirá en la capacidad de navegación de la nave. La jornada de trabajo, debe responder al servicio marítimo, no obstante, es preciso que se materialice la cantidad de horas a través del control social.

En tales circunstancias, se puede distinguir que existe una coherencia lógica en la delimitación *ex vi legis* de la jornada de trabajo marítimo. La OIT dictó el Convenio No.105 sobre la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957, ratificado por Panamá. Con ello, se puso fin a la realización de trabajos contra la voluntad humana, sobre todo si dicha voluntad depende de la capacidad de obrar del operario, vinculada a su energía corporal.

En la línea del Derecho Comparado, el Derecho Laboral Marítimo de la República de Argentina, consagra la duración de la jornada de trabajo marítimo, en ocho horas diarias, a escala de turnos. Establece el descanso obligatorio y reduce la jornada de trabajo real a seis horas, cuando las labores se ejecuten en espacios, cuyas condiciones intrínsecas sean declaradas nocivas para la salud por la autoridad competente. Así, lo ordenan los Artículos 13, 17, 34 y 35 de la Ley No.17.371 del 1 de agosto de 1967, sobre el régimen de trabajo a bordo del personal de la navegación.

Por otra parte, el Derecho Laboral Marítimo de España, tipifica la jornada laboral marítima como una jornada de trabajo especial. Basado en ello, predetermina que su duración total no podrá superar las doce horas de trabajo diarias, incluyendo las horas fuera de orden y enuncia las excepciones a esta regla, derivadas de la categoría de necesidad de servicio a bordo de la nave, en virtud del principio de solidaridad laboral, propio de la naturaleza jurídica del Derecho Laboral Marítimo.

En tal caso, la legislación española extiende la jornada diaria total hasta catorce horas, por cada lapso de tiempo de veinticuatro horas y hasta setenta y dos horas en un radio de tiempo de siete días; salvo que se trate de una cuestión de fuerza mayor. En tal sentido, introduce el descanso obligatorio semanal y entre jornadas ordinarias de trabajo. Todo ello, con fundamento en los Artículos 16, 17 y 18 del Real Decreto 1561/1995, del 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al trabajo en la mar; modificado por el Real Decreto 285/2002, del 22 de marzo.

En lo tocante a la prescripción de la jornada ordinaria de trabajo, el Derecho Laboral Marítimo Español, se remite a las normas generales de trabajo. Así, el tiempo regular de duración del trabajo diario no sobrepasará las nueve horas productivas. No obstante, se podrá estatuir mediante convención colectiva o a través de acuerdo consensuado entre el empleador y los representantes de los trabajadores, una división distinta del tiempo del trabajo diario. Lo anterior será válido, siempre y cuando se garantice el lapso de tiempo obligatorio de descanso entre jornadas; tal como lo ordena el Artículo 34 del Real Decreto

Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En este orden de ideas, la legislación española impone dos términos máximos restringidos, que marcan el tope de la negociación laboral, ya sea individual o colectiva. Así, no expresa taxativamente como el caso Argentino, un límite a la jornada ordinaria de trabajo marítimo, sino que instituye extremos al tiempo trabajado diario y al espacio de tiempo ordinario. Dentro de tales rangos, el empleador y trabajador marítimo deben pactar la cantidad de horas de producción laboral, ordinaria y extraordinaria.

A diferencia de Argentina y España, el Derecho Laboral Marítimo en Panamá no contiene el tiempo máximo de horas ordinarias de trabajo en el mar, pero sí la totalidad de horas de la jornada legal, respectivamente. La conclusión de la jornada normal, deberá ser discutida en el Contrato de Trabajo Marítimo. Esto implica que su determinación está sujeta a una especie de *númerus apertus*, del acto contractual. A tal efecto, por tratarse de actos jurídicos individuales entre particulares, es un indicativo de que el contenido del clausulado de la contrata, se haga regir por un *númerus clausus*, en contra de la parte contractual más débil.

Ante esta situación cabe la posibilidad de que la jornada de trabajo en el mar no sea objeto de una verdadera estipulación entre la Gente de Mar y el naviero. El principio de libertad contractual, el cual establece que las partes tienen la libertad de negociar los términos del contrato, pudiera no surtir eficacia al momento de redactar la cláusula de la jornada simple de trabajo. El naviero

ajustará la redacción, según el *negotium* marítimo, en armonía con el aspecto fisiológico del trabajador marítimo. En materia civil, los contratos de adhesión son muy usuales, en lo laboral, por el contrario, son cuasiusuales.

La tendencia estricta del precitado artículo 260 del Código de Trabajo se atenuó con la redacción del artículo 68 del Decreto Ley No.8 de 1998 *ut supra*. Dicho precepto, en su primer inciso, establece que “*la jornada ordinaria de trabajo a bordo deberá ser pactada en el contrato de enrolamiento*”. Nótese que la disposición *in comento* tiende a sustraer de las manos del Capitán la suerte de decidir la regulación de la jornada ordinaria. Así, en su remplazo, invoca el método de la negociación contractual en razón estricta, olvidándose de que en las relaciones contractuales de trabajo impera una desigualdad económica en perjuicio del trabajador.

En sentido lato, se mantiene abstracta la definición de la jornada ordinaria de trabajo en el mar. La capacidad del marinero de negociar o pactar la jornada ordinaria de trabajo entra en desventaja, frente a la capacidad de negociar del naviero, quien es dueño del capital. Esto es así porque, a falta de la cláusula implícita establecida en la Ley, prevalecen la buena fe, la equidad y la costumbre en la interpretación de lo pactado y, en consecuencia, disminuye la eficacia del principio *in dubio pro operario*, ante la inexistencia de duda razonable que emane de la exégesis de la cláusula que se ha acordado.

Por otra lado, en lo atinente a la exclusión de esta regla genérica, el Derecho Laboral Marítimo de Panamá es compatible con el Derecho Laboral Marítimo de Argentina y España, con un margen mínimo de asimetría. En tal sentido, la

la obligación de suplir el pago de las horas de trabajo, fuera de la medida del tiempo regular convenido. Así, el destacado precepto establece el siguiente parámetro deductivo:

“Artículo 68.

....Las horas de trabajo efectuadas en exceso de los límites diarios prescritos en el contrato se deberán considerar horas extraordinarias y el interesado tendrá derecho a una compensación que será fijada por contratos colectivos o individuales, pero en ningún caso será inferior a la tasa horaria del salario básico aumentada en veinticinco por ciento (25%).

Los contratos colectivos o individuales podrán prever en lugar de un pago en efectivo de las horas extras, una compensación que consistirá en una excepción de servicio y de presencia u otra forma de compensación”.

De la transcripción *de verbo ad verbum*, de la norma se observa que es semejante al Derecho español. En tal virtud, supedita la consistencia de las horas extraordinarias, al exceso de la jornada elemental de trabajo previamente pactada. Hace una tasación porcentual única para el cómputo de los recargos, sin ponderar la incidencia real en el marineru, lo que permitiría graduar en orden ascendente la suma a pagar. No obstante, a diferencia del negocio Español, la citada norma además de identificar la fuente económica del pago de sobre tiempo, especifica la composición singular del recargo, que consiste en un incremento dinerario proyectado en un tanto por ciento.

Otro aspecto interesante es que ambas legislaciones disponen la posibilidad de satisfacer las horas extraordinarias, a través del otorgamiento de espacios de reposo. Esto aplicado al trabajo en el mar, consistiría en el pago de salario en

especies representado por un beneficio de habitación, que en la relación de trabajo marítimo, constituye una obligación del Armador para con el marinero, con independencia del salario y composición.

Al respecto, la legislación Española bajo una presunción *juris tantum*, toma como primera alternativa la compensación de días de descanso retribuidos por las horas extraordinarias trabajadas. Así, para que el trabajador marítimo demande el impago monetario en concepto de horas irregulares producidas, deberá probar la existencia de su regulación contractual, en contraposición a la presunta aceptación tácita de pago en especie. A *contrario sensu*, en la Ley Panameña, a falta de estipulación contractual, priva la retribución económica, invirtiéndose la carga de la prueba.

En comparación con la legislación panameña, la tendencia es la misma, pero en sentido contrario, y con la diferencia que aquella ordenanza permite la integración de otras formas de pago en especie mediante un *númerus apertus*. En teoría, mientras que la ley española se concreta a dos formas de retribución de horas extraordinarias, la Ley Panameña admite otras tipologías de compensación extraordinaria, es infinita. Sin embargo, ello deberá ser materia de previsión contractual, de índole bilateral o plurilateral y a la luz de la ley, la moral y las buenas costumbres.

Sobre el particular, el jurista **Guillermo Cabanellas De Torre**, comenta sobre el salario en especie en la línea de la proporcionalidad retributiva. Así, el citado autor anota el siguiente concepto:

“La exclusividad de la retribución en especie, además del ingrato recuerdo de constituir esa la modalidad remuneradora de los esclavos, se revela insuficiente para el trabajador; ya que sus necesidades vitales no se reducen a comer y alojarse, sino que tiene que adquirir, mediante compra, numerosos artículos, enseres y elementos”.¹⁸

Siendo el trabajo uno de los factores de producción de la economía, según la escuela clásica de la economía fundada por Adam Smith, el salario en especies no debe constituir el núcleo virtual de la retribución laboral. Es de notar que, al igual que otros campos del saber humano, la Gente de Mar está comprendida en una industria que exige un alto nivel de conocimientos apropiados. Estos conocimientos, son los indicadores para medir la aspiración salarial líquida y a su vez expresan la voluntad del trabajador marítimo de preservar o mejorar su calidad de vida, producto de la debida aplicación de esos conocimientos en el mar, con vocación al servicio marítimo.

El producto de la industria marítima, derivado de la prestación de servicios de transportación de mercancías y pasajeros a través de las vías marítimas navegables, es obra de una combinación de factores articulados en el proceso productivo (el trabajo y el capital). No obstante, ese proceso tenderá a ser ineficaz si la mano de obra calificada no es remunerada conforme a su esfuerzo intelectual, inversión de empleo enérgico de la fuerza física en términos cuantitativos y en paralelo a la estabilidad del mercado.

¹⁸ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Ob. cit, página 618.

El Pleno de la Corte Suprema de Justicia ha comentado sobre la retribución en especie de la jornada extraordinaria de trabajo marítimo, haciendo una confrontación jurídica de índole constitucional.

Así, mediante fallo del 2 de octubre de 2006, el destacado tribunal constitucional calificó la constitucionalidad del pago en especies en los siguientes términos:

“Anteriormente se dejó claro que en el Decreto-Ley impugnado se prevé el pago de horas extras con el recargo correspondiente, no obstante, en el segundo párrafo del artículo 68 se deja abierta la posibilidad de que las mismas se compensen con excepción de servicio y de presencia o en cualquiera otra forma, según la modalidad que se pacte en el respectivo contrato de trabajo, sea individual o colectivo.

Para el examen de ese cargo recurrimos a la noción de flexibilidad laboral, que alude a que sean los propios actores sociales, empleados y trabajadores, quienes busquen de común acuerdo y mediante un ajuste negociado, adecuaciones a las condiciones de trabajo que permitan márgenes de movilidad de las empresas y a la vez, protejan los puestos de trabajo y los salarios.

En ese sentido, debe permitirse a los actores laborales la exploración de nuevas fórmulas - consensuadas - que permitan el pago de horas extraordinarias en una forma distinta a la tradicional.

Muchas legislaciones vienen admitiendo a manera de excepción, el salario en especie, entendida ésta como "aquella remuneración que el trabajador percibe en virtud de la relación laboral y que se considera hecha efectiva mediante la entrega de materias y objetos, en cantidad determinada, y que no consisten en dinero, pudiendo consistir, igualmente en la concesión de beneficios o ventajas determinados" (ALONSO GARCÍA, Manuel, citado por MARIO A. BLANCO VADO. El salario en especie. Impresión Mundo Gráfico, San José, Costa Rica, 1990.)

Dentro de esas nuevas formas remuneratorias que se vienen ofertando por las empresas, se pueden mencionar a manera de ejemplo: la facilitación de instalaciones de la empresa para

uso habitacional del empleado, vehículos, becas de estudios para el empleador o sus familiares, seguros de vida y de hospitalización, así como productos, bienes y servicios domésticos, etc”.

Lo importante es que, el trabajador reciba como contraprestación por los servicios prestados y en el caso particular por las horas extras laboradas algún beneficio cuantificable, al menos equivalente al salario recargado que correspondería en dinero, esto siempre y cuando, reiteramos, haya sido convenido por el trabajador marino en el contrato individual o colectivo de trabajo.¹⁹

Al respecto, al repasar el texto del citado artículo 70 de la Constitución Política, el denominador común de la justificación de la jornada extraordinaria de trabajo es la remuneración con recargo. Siguiendo el concepto de la Corte, la equivalencia en las formas de remuneración de sobre tiempo, implica que se puedan cuantificar, con inclusión de las segundas cargas.

Sin embargo, este concepto pareciera que no se enmarca en el objeto del aumento contributivo por trabajo en exceso, objeto que esta previsto en el comentado precepto constitucional. En efecto, cuando la norma hace énfasis en la “remuneración con recargo”, de horas extraordinarias, se refiere a la capacidad contributiva del patrono; capacidad que se constata al exceder intencionalmente el límite de horas ordinarias.

Dicho elemento intencional colisiona con la fisiología del trabajo, hecho que genera la imposición de recargos. He allí la naturaleza del pago monetario de

¹⁹ **PLENO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTITICA. SENTENCIA CONSTITUCIONAL** del 2 de octubre de 2006. Demanda de inconstitucionalidad presentada por el doctor Rolando Murgas Torraza, en representación del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO), contra varios artículos del Decreto Ley No 8 de 1998. Ponente: Aníbal Salas Céspedes. -Panamá.

horas extraordinarias que viene a compensar la fatiga del operario, en medio de la prestación de servicios en exceso.

Visto lo anterior, la recompensa de horas extraordinarias en especie se aproxima al retorno a la época feudal durante la Edad Media en que los trabajadores de la tierra eran recompensados con comida y posada por su propietario, el señor feudal. Los trabajos eran continuos, seguidos, perduraban en el tiempo mientras la tierra siguiese produciendo riquezas, principalmente cuando dichas riquezas eran destinadas al pago de los impuestos reales o para abastecer las bodegas de la corte real.

Un sector dominante de la doctrina laboralista ha defendido la tesis del salario *in specie*, alegando que es una forma de adaptación a la clase de estructura empresarial. La idea se centra, en la materialización de otros métodos alternativos de retribución salarial, teniendo en cuenta el círculo operativo y comercial de la empresa, lo que definirá la solidez de esta y por ende su consistencia como una potencial fuente generadora de trabajo, en condiciones de juridicidad.

El principio de la proporcionalidad retributiva, establece que el pago de salario en especies debe mantener una cohesión con el pago de salario tradicional. Es decir, que la cosa que se entregue en pago por la jornada de trabajo efectivo, se vincule a las necesidades del trabajador o su familia, para su subsistencia social. Por otra parte la retribución en especie, no podrá tomarse como una alternativa de remuneración en reemplazo total del salario normal, tal como lo ordena el Artículo 144 del Código de Trabajo.

Ahora bien, el tercer inciso del enjuiciado Artículo 68 citado no vulnera la norma constitucional invocada, porque la técnica legislativa utilizada en la redacción de su texto, contrasta con el diseño de la protección constitucional laboral en el tiempo. En tal caso, el segundo inciso de la destacada norma legal, inicia la regulación con el denominador común “remuneración con recargo”, en términos contributivos ascendentes – cuotas dinerarias - quedando la regulación contenida en el tercer inciso, en un asunto opcional, propio de la voluntad de las partes.

No obstante, el mencionado inciso en todo caso, podría vulnerar el artículo 71 de la Constitución al permitir que se someta a convenio la determinación de otras formas de remuneración de horas extraordinarias, sin que predomine un tope legal que asegure el cumplimiento del principio de proporcionalidad retributiva y el carácter irremplazable de la remuneración dineraria total. Ello significaría una renuncia al Derecho Constitucional de percibir una contraprestación justa en moneda de curso legal, a causa de trabajos en sobre tiempo, condicionando la eficacia de los derechos laborales irrenunciables.

Por último, tanto en Argentina como en España y Panamá, las legislaciones no contemplan el fraccionamiento de la jornada laboral marítima en períodos. Así, no existe en el Derecho Laboral Marítimo de estos países intervalos de tiempo diurno, nocturno o mixto cuya prolongación integra el sistemas se segundas cargas, causa de la jornada extraordinaria de trabajo.

2.3 Marco Jurídico

Para los efectos de este capítulo se estudiarán las normas que componen el Derecho Laboral Marítimo nacional, preceptos que en teoría descienden de una vertiente jurídica internacional. Así se analizarán en su justa dimensión el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, por medio del cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones, y las normas reglamentarias dictadas al efecto; el Decreto Ley No.7 del 10 de febrero de 1998, por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá, se unifican las distintas competencias marítimas de la administración pública y se dictan otras disposiciones; la legislación internacional fundamentada en diversos pilares de organismos internacionales como son la Organización Marítima Internacional (OMI) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Para ello se analizarán primero los siguientes convenios internacionales: La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha sido el organismo pionero de la producción normas laborales internacionales vinculadas al trabajo en el mar. La mayoría de los convenios expedidos sobre esta materia fueron ratificados y aprobados por Panamá durante la década del 70, precisamente cuando Panamá experimentó la consolidación de su soberanía interna, específicamente al asumir el control estratégico de sus puertos y sus vías navegables.

No obstante, hoy día la doctrina internacional, con el transcurso de los años ha comprobado que para una completa seguridad marítima y para garantizar con eficacia la preservación del medio ambiente marítimo, resulta elemental unificar las reglas laborales marítimas en un contexto macro - integral. Es así como el

régimen del Derecho Laboral Marítimo reúne dos caracteres distintos, pero vinculados entre si a saber: La formación, organización de las guardias a bordo y los derechos y deberes de los tripulantes, tanto en buques mercantes como en buques pesqueros.

Históricamente el trabajo en el mar, ha sido objeto de diversos análisis jurídicos, en cuanto al entorno que encierra esta tipología de trabajo. La navegación marítima ha traído una serie de regulaciones que están vinculadas a la salvaguarda de los océanos como fuente de vida inmediata de una diversidad de especies, entre ellas la especie humana.

Así las cosas, tanto el conocimiento como la provisión de servicios y medios fundamentales del trabajador marítimo, son los componentes claves de la estructura del Derecho Laboral Marítimo. Desde la concreción de una economía de bienestar, en paralelo con el surgimiento de las economías de ámbito y de escala, hasta la estandarización de la calidad formativa del marino, forman en su conjunto los tópicos objeto de desarrollo del marco jurídico de la esfera jurídica laboral marítima.

A manera de preámbulo, al repasar el *principio de navegabilidad*, (*seaworthiness*), el régimen jurídico de la Gente de Mar se circunscribe a uno de los elementos de este principio, que como se ha venido explicando es el elemento más importante en su configuración real. Sobre el particular el tratadista español **Rafael Matilla Alegre**, elabora un concepto sintético pero sustancioso del *principio de navegabilidad*, en atención a la legislación

Española, visualizada a través del prisma de la eficacia de la navegación, de la siguiente forma:

“La obligación, como se deduce de la lectura del precepto, supone, al igual que en el fletamento por viaje, un triple contenido: la navegabilidad del buque propiamente tal (seaworthiness); el buen estado de los espacios destinados a la carga (cargoworthiness), y el armamento del buque (dotándolo del número de tripulantes necesario debidamente cualificados), su equipamiento (que el buque cuente con los instrumentos y elementos auxiliares de la navegación suficientes) y aprovisionamiento (que se le provea de combustible, aceite, víveres... y demás elementos de consumo)”²⁰.

Tal y como lo anota el autor, el primer elemento del armamento del buque está vinculado a la dotación de la tripulación, tanto en número como en calidad. Pero esa certeza dependerá en gran medida de la capacidad del Armador de garantizar que el producto del trabajo en el mar será bien remunerado con todas sus prestaciones sociales. Y que el escenario del trabajo en el mar responderá a la duración y riesgo real de la travesía, según su naturaleza.

La combinación de estos factores, han obligado a la comunidad internacional ha dictar normas por bloques de magnitudes mundiales de forma separada, pero que en su núcleo, por su fuerza de aplicación, están relacionadas entre sí. Ahora bien, como se ha dicho, las regulaciones del trabajo en el mar se centran en dos (2) ejes temáticos a saber: El primero ellos relacionado con las relaciones

²⁰ MATILLA ALEGRE, Rafael. EL CONTRATO DE UTILIZACIÓN DE BUQUES. LECCIONES Primera Edición. Librería Bosch, Ronda Universidad, 11. Ciudad de Barcelona, España. Mayo de 1988. Página 145

laborales entre los Armadores y la gente de la tripulación, y el segundo vinculado a la capacidad legal de rendimiento laboral en el mar.

No se debe perder de vista, que la nueva consolidación internacional del Derecho Laboral Marítimo, intenta no trastocar el ciclo marítimo. Los efectos cíclicos y contra cíclicos de la industria marítima, en la economía internacional pueden provocar la ruptura de la relación capital-trabajo, entre el Armador y el marino, en términos no muy satisfactorios para el operario marítimo, siendo la parte contratante más débil.

Si el flete (*freight*) disminuye, según la clase de embarcación, y si esta baja se mantiene y perdura en el tiempo, los mecanismos para afrontar con justicia los compromisos laborales de la tripulación serán ineficaces. El Armador, hará lo que esté a su alcance para cubrir y satisfacer a sus acreedores, teniendo la proyección de que continuará en la industria, o bien bajo el riesgo de una insolvencia, evadirá la obligación de hacer efectivos sus pasivos, entre ellos los pasivos laborales de los tripulantes, para evitar la ruina total o el desgaste de sus finanzas a futuro.

La caída o las oscilaciones del flete a la baja, es un fenómeno que genera desde una restructuración organizacional y comercial de las navieras, hasta la insolvencia de los armadores, sino se mide y analiza con precisión el nivel de riesgo. Es por ello, que tanto la OIT como la OMI, han trabajado de manera conjunta, en la creación de un marco jurídico internacional, con la unificación de las dos (2) vertientes paralelas del Derecho Laboral Marítimo, mencionada con antelación.

Al respecto, la *International Transport Worker's Federation* (ITF), publicó en su Boletín de los marinos No.23/2009, titulado "La crisis del transporte marítimo y la gente de mar", un análisis macroeconómico sobre la reciente crisis económica y su impacto en la Industria Marítima, tomando como punto de referencia la disminución de los volúmenes de producción y consumo, en Asia, Europa y América. Así en las siguientes líneas la Federación expresa la afectación significativa de la competencia marítima más débil frente a la baja de las tarifas del flete, con una inclinación negativa inmediata hacia desmejoramiento de la calidad de vida del marinero así:

"....Impacto de la crisis sobre el transporte marítimo

La crisis de la economía internacional comenzó a repercutir sobre la industria del transporte marítimo en el 2008. La caída en picado de las tarifas de fletamento de las cargas secas a granel tuvo consecuencias desastrosas para algunos de los principales propietarios de buques y compañías fletadoras. El empeoramiento de las condiciones resultó también en una seria erosión de las tarifas de flete. Para junio del 2008, el volumen de la carga transportada en buques porta contenedores había comenzado a decrecer y, durante el segundo trimestre, las estadísticas indicaban que el crecimiento del transporte en dirección oeste había descendido al 5,24% (11,62% durante el primer trimestre y más del 20% un año antes). El tráfico contenedorizado al norte de Europa solamente registró un aumento del 3,6%, en comparación con 9,3% durante el primer trimestre. En junio, 2008, el volumen total en dirección oeste a todos los destinos se mejoró en menos del 1%, en comparación con cifras 9,35% más altas en mayo del mismo año.

Consecuencias para la gente de mar

Aun antes de que la reducción en el tráfico marítimo comenzara a afectar los puestos de trabajo de la gente de mar, los miembros de las dotaciones de los buques habían sentido ya sus consecuencias para sus salarios. Son muchos los marinos que reciben sus salarios en dólares estadounidenses,

cuyo valor disminuyó a mediados del 2008, con consecuencias inmediatas para la gente de mar y para sus familias (además de sus consecuencias para economías tales como la de Filipinas, que depende de los envíos de divisas (véase el recuadro). Una encuesta de gente de mar (principalmente, oficiales) realizada en julio del 2008 por Shiptalk Recruitment descubrió que muchos se habían visto afectados por el descenso en el valor del dólar y más del 70% manifestó que sus salarios no se habían mantenido en línea con el coste de la vida en sus países de origen...”²¹.

Es de notar que algunos países de Asia, el Producto Interno Bruto (PIB), está constituido mayormente por la formación y producción de marinos. Visto desde esta perspectiva, la crisis económica vinculada a la escasez de la manufactura y la infravaloración de la moneda produjo la reducción del transporte marítimo, efecto que a su vez ocasionó el desmejoramiento del salario y por ende el colapso del flujo económico y del ingreso *per capita*, en países asiáticos, con esta característica económica ante la cesación forzosa del servicio laboral marítimo.

La situación dificultosa del mercado del petróleo en 1979, por ejemplo impactó drásticamente en la industria marítima. El incremento sostenido y generalizado en el precio del barril, marcó una tendencia de escasez controlada, lo que a su vez obligó a los Armadores a incurrir en altos costos en la adquisición del Bunker, costos que ocasionaron una disminución en la financiación de los derechos formales de la gente de mar, principalmente cuando el transporte marítimo es una de las industrias más globalizadas, (cadena de

²¹ *International Transport Worker's Federation (ITF). LA CRISIS DEL TRANSPORTE MARÍTIMO Y LA GENTE DE MAR*, Boletín de los marinos Núm.23/2009. www.itfseafarers.org. Páginas 13 y 14.

suministros, construcción de buques, mercado de contenedores, desguace y mercado del bunker).

Sobre el particular, el jurisconsulto español **Domingo González Joyanes**, atribuye a la caída del mercado del petróleo, el declive de la estandarización de calidad en la contratación de tripulantes; estandarización que se mantuvo altamente durante la década de los 70. En ese sentido, el citado intérprete explica en las siguientes líneas las consecuencias cíclicas, con una inclinación depresiva, derivadas de la complicación del mercado del crudo, en la industria del transporte marítimo así:

“..Sin embargo, la crisis del petróleo junto con la caída del mercado provocó una erosión en la industria. Los gobiernos de las distintas naciones no cooperaron con el clima económico y dejaron abandonado al armador, al cual, para hacer frente a las funestas condiciones económicas del momento, no le quedó otra alternativa que reducir costes. Los abanderamientos bajo banderas de conveniencia aumentaron y un gran número de armadores encontraron en esto una solución que les permitía mantenerse económicamente a flote...”²²

Como quiera que el nuevo marco jurídico ha sido preparado para enmendar estas distorsiones, siempre existirá un nivel de riesgo de déficit en las finanzas de los actores activos de la industria marítima. Con ello, prevalecerá la amenaza de desestabilización del soporte económico de la fuerza laboral marítima y por lo tanto tenderá a trastocar en la práctica los principios rectores del Derecho

²² GONZÁLEZ JOYANES, Domingo. Ob. cit, página 144.

Laboral Marítimo, creando con ello efectos negativos en la aplicación de su marco jurídico.

En gran medida, los estados, con registros abiertos y cerrados, no buscaron otras alternativas orientadas a sostener financieramente la producción de sus flotas. Las *boutiques*, casas de comercio, los gobiernos y los organismos multinacionales, vieron en la financiación de los segmentos de la industria marítima, un riesgo muy alto frente a la crisis económica, lo que obligó a los armadores a introducir cambios en sus estructuras financieras.

La búsqueda de registros de conveniencia, como el de *Marshall Islans*, se convirtió en una marcada alternativa para contratar fuerza laboral por debajo de los patrones de calidad, que ya habían sido alcanzados. Con esta opción, los Armadores encontraron una significativa fuente de ahorro, derivada del impago o pago disminuido de pasivos laborales, no contemplados en la legislación laboral de estos Estados.

2.3.1 El Convenio Sobre el Trabajo Marítimo 2006

El océano constituye un espacio, muchas veces impredecible, en el cual impera un aislamiento permanente y por ende desprovisto de servicios y recursos básicos para sobrevivir, sino se cuenta con herramientas y recursos básicos. Teniendo en cuenta estas características, los seres humanos llamados a enrolarse en el servicio marítimo, además de una remuneración económica justa, requieren de algunos beneficios y patrones de conducta propios del trabajo el mar, el cual es indudablemente colectivo y solidario.

Siendo así, la trascendencia de los verbos rectores de cada una de las normas proferidas por la OIT, han de asegurar la vida del marino en el mar. Para ello, los derechos y deberes del trabajador marítimo, inicialmente, como se ha dicho, se fueron formalizando de manera separada y sucesiva a medida que las centrales obreras denunciaban la existencia de prácticas inhumanas en el desenvolvimiento del trabajo en el mar.

De esta forma, la OIT entró a regular cada una de las materias objeto de debate, forjando los postulados jurídicos modernos del Derecho Laboral Marítimo. No obstante, inclusive entró a regular temas vinculados a la formación del marino, buscando con ello un contrapeso en la relación de trabajo en el mar, en cuanto a las exigencias cualitativas de los Armadores.

Sin embargo, los Estados Miembros al hacer suyos y aplicar dichos de preceptos de formación para trabajadores destinados a la mar, en su flota de marina mercante, produce el rechazo universal de los patronos marítimos, constituidos sobre los armadores (*shipowner*). Aun cuando estos preceptos eran de obligatorio cumplimiento, su aplicación perdió eficacia, debido a tres puntos específicos a saber: una aplicación aislada y privativa de los Estados Miembros; la ausencia del número de ratificaciones necesarias y una presunta contrariedad de las instituciones legisladas frente a la industria del mercado marítimo.

La coincidencia de estos puntos, ocasionaron el comienzo de las negociaciones para consolidar un bloque de normas, contenidas en un Código Internacional del Trabajo en el Mar; código que se integraría al soporte jurídico Internacional de la navegación marítima. Así, el principio de navegabilidad, entre

naciones estará introducido de manera análoga en los Códigos de Seguridad de la Vida Humana en el Mar, de la Contaminación de los Buques en el Mar, de Formación, Titulación y Guardia de la Gente de Mar y en el Código del Trabajo Marítimo.

Con estos antecedentes y atributos, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), el 23 de febrero de 2006 adopta el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (*Maritime Labour Convention, 2006*). Dicho convenio absorbe todas las normas internacionales vigentes sobre el trabajo en el mar e incorpora los principios y derechos fundamentales del trabajo en general, establecidos en su declaración universal y algunos convenios internacionales del trabajo, que son la plataforma del Derecho Laboral de corte mundial.

Por otro lado, enfatiza con perspicuidad en su prólogo, la seguridad de la navegación y la protección de la vida humana en el mar, con la introducción de “el elemento humano en buques”, (*the human element in shipping*), tras la invocación en sus fundamentos jurídicos directos los convenios MARPOL, SOLAS y STCW/78 con sus protocolos y enmiendas de la OMI. Ya con ello, de entrada el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 pone de relieve una cohesión inmediata con los otros pilares del Derecho Marítimo Internacional, convirtiéndose así el cuarto pilar, según su adopción mediante la 94ª Reunión Marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (CTM 06), contiene normas paralelas con los citados pilares del Derecho Marítimo Internacional, segmentados en divididos en cinco títulos, permitirá su compatibilidad con el

Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, "Por la cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones". Así las cosas, cada uno de estos títulos recogen en su esencia las 68 regulaciones internacionales sobre el trabajo en el mar dictadas por la OIT, de forma concatenada y separada, adecuando sus textos básicamente a las nuevas tendencias de la industria naval y del ciclo marítimo, en equilibrio con su fuerza de producción laboral.

Por otra parte, la integración inmediata de los principios del Derecho de Mar, tras la mención categórica en su prefacio de la Convención de la Naciones Unidas de Derecho de Mar, de Montego Bay, Jamaica de 1982, y su conexión inmediata con el Sector Marítimo, tanto en el plano nacional como en el plano internacional. Con fundamento en estos postulados, el Convenio inserta elementos de enlace entre el Derecho del Mar y el Derecho Laboral Marítimo, tales como: la obligatoriedad de los Estado miembros con registro de naves, de implementar en debida forma condiciones laborales razonables y socialmente satisfactorias, tanto en calidad como en cantidad para los miembros de la tripulación de una embarcación que enarbole su pabellón.

En efecto, la causa de sistematizar el Derecho Laboral Marítimo, en el contexto de la integración del Derecho del Mar y del Derecho Marítimo, deviene precisamente de la proliferación de registros de conveniencia o bien abiertos en países miembros de la OIT, como lo asocia un sector dominante de la doctrina.

En ese sentido, la tratadista española **Olga Fotinopoulou Basurko**, coincidiendo con **González Joyanes**, vincula la matriculación de buques en

estos registros abiertos, a la intención del armador de incurrir en costos fijos más bajos o cómodos para sufragar los créditos laborales de la tribulación, tal como lo anota en las siguientes líneas:

“..El mayor beneficio obtenido de la mano de esta estrategia se concreta a la reducción de costes laborales; siendo este estímulo el principal responsable de que esta industria exagere su nivel de internacionalización más allá de lo estrictamente exigido por las circunstancias.”²³

La noción de que los registros abiertos, son en su esencia refugios para esquivar o eludir conjunto de normas de orden social, fiscal, sanidad y seguridad del medio ambiente, económico y laboral, es poco menos equívoca. Cuando se habla de un registro cerrado de naves, se debe entender que su membresía está compuesta por embarcaciones, propiedad de sus nacionales, mientras que la membresía del registro abierto, admite la inscripción de naves de propietarios extranjeros y en la mayoría de los casos estas naves rara vez atracan en los puertos del país cuyo pabellón enarbolan y sus propietarios tienen el control absoluto sobre ellas.

Esta última disfuncionalidad posiblemente sea el donante para que muchos propietarios de embarcaciones de países de primer mundo, emigren a registros abiertos en países en vía de desarrollo. No obstante, si el registro es abierto o

²³ **FOTINOPOULOU BASURKO**, Olga. **ASPECTOS GENERALES DEL CONVENIO REFUNDIDO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO 2006**. Primera edición. Vitoria-Gasteiz: *Eusko Jaurjaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia* = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Comunidad Autónoma del País Vasco, Reino de España, 2006. Página 18.

cerrado, no debe ser la tónica en la imputación de incumplimiento, más que nada de las convenciones internaciones marítimas.

La razón es que un país con registro abierto, puede o no tener la capacidad de fiscalización de su flota, desde sus registros, es más un país con registro cerrado, para proteger su registro puede deliberadamente crear un segundo registro más flexible, supuestamente “abierto”, no obstante, su objetivo específico es que sus Armadores o navieros nacionales, retornen a su membresía. Es el caso de Noruega con el *Norwegian International Ship Register (NIS)*; así como los segundos registros de Alemania con el *International Ship Registry of Germany (ISR)*; Dinamarca con el *International Ship Registry of Denmark, (DIS)* y Francia con el *Registration in the Antarctic Kerguelen Islands*; todos ellos surgieron durante la década de los ochenta.

Estos registros no son verdaderamente abiertos, es decir en sentido lato, su naturaleza o propósito no es la apertura a la inscripción de embarcaciones foráneas para aumentar su flota, sino que radica en la implementación de ventajas significativas y hasta semejantes de las que ofrecen algunos registros abiertos, entre las cuales se encuentran la posibilidad de adoptar una legislación laboral marítima cómoda, ajustada a su estructura de costos para sus armadores nacionales. La tratadista española **María del Pino Domínguez Cabrera**, hace de manera puntual una enunciación analítica de las **ventajas competitivas**, que ofrecen los países con segundos registros, frente a los registros abiertos, principalmente los constituidos en los países dominantes de la Comunidad

Económica Europea y los creados en los países más poderosos en el continente de Asia, resaltando la libertad de enrolamiento, en las siguientes líneas:

“(…)

Entre las motivaciones que explican la implantación de esos y otros segundos registros¹⁰, como fenómeno de reacción de los países desarrollados al fenómeno de las BdC, cobran importancia las de naturaleza económica, dado que las autoridades estatales consintieron en ello, no sólo con la finalidad de competir con los registros de libre matrícula y frenar así el éxodo de su flota hacia las BdC, sino también para promover la exención de tributos y cargas fiscales y sociales generados por el empleo de marineros nacionales, así como permitir a los armadores libertad contractual para el reclutamiento de mano de obra (tripulación) procedente de países del denominado tercer mundo, cuyas condiciones laborales no son las de la legislación estatal”.²⁴ (El subrayado es nuestro).

La ubicación geográfica estratégica de los segundos registro, en los **Territorios de Ultramar** (*Overseas Territories*), o bien colonias pertenecientes a los países con registros cerrados, busca equiparar las **ventajas comparativas**, con las naciones de registros abiertos, las cuales por lo general son estados litorales o archipiélagos con las mismas características geográficas de las colonias o Territorios de Ultramar. De esta forma, la contratación cuantitativa y cualitativa de la tripulación se da en medio de las exigencias y condiciones unilaterales del armador, entre las cuales están aquellas destinadas a financiar las prestaciones laborales mínimas de los marineros, recurriendo a países aislados de las normas internacionales de trabajo, entre ellas las del Derecho

²⁴ DOMÍNGUEZ CABRERA, María del Pino. **EL REGISTRO ESPECIAL DE BUQUES DE CANARIAS**, Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja, Redur No.2 / Año 2004. Avenida de La Paz 93 26006 Logroño. La Rioja, Reino de España. Dirección: <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/home.htm> Página 106.

Laboral Marítimo, como una de las tantas prerrogativas que ofrecen los países con segundos registros, que en principio son los que propician la creación y aceptación de estas normas y que a u vez crean estos subterfugios.

Si bien el precitado Convenio de la Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar, de 1982 desarrolló sistemáticamente el concepto de la Ley del Pabellón, forjado de los principios de relación auténtica o vínculo efectivo (*genuine link*), y de efectividad de la concesión de la nacionalidad para neutralizar la proliferación de registros fantasmas o bien de conveniencia, en sentido estricto, su implementación se vio dificultada debido a la falta de una estandarización de las condiciones básicas para obtener el *genuine link*. Entre estas condiciones está la observancia al régimen laboral marítimo o bien el régimen laboral de la gente de mar, en todas sus magnitudes socio-económicas.

Debido a esta debilidad, en la redacción del Convenio antes citado, trajo como consecuencia, y las constante desprotección cronológica de los trabajadores del mar, motivó la generación de diversas normas internacionales por parte de la OIT, con el propósito de fortalecer o más que nada rescatar la eficacia de los principios antes mencionados, culminando con la *Maritime Labour Convention, 2006* (CTM 06). Así las cosas, aquellos Estados que no ratifiquen las recomendaciones y convenios de la OIT de forma individual, tendrán que aplicar indirectamente las reglas de la *Maritime Labour Convention, 2006* (CTM 06), pues su implementación está conectada con la puesta en vigor de los Convenios MARPOL, SOLAS y STCW/78, antes mencionados, es decir tiene una aplicación concurrente (*concurrent application*).

La capacidad de los miembros de la dotación, es una de las últimas condiciones que exigen los Estado “aislados”, para autorizar el uso de su bandera en unan determinada embarcación, y con ello se suma el debate sobre la factibilidad tanto jurídica como socio-económica de la exigencia de enrolar una tripulación estrictamente nacional frente a la contratación de operarios marítimos de otros Estados. Visto desde esta perspectiva, la División de Gestión, de la prestigiosa Institución *Le Moyne College*, A.D. 1946, en una publicación de su serie de documento de trabajo, titulada “*Two-tiered Employment in the Global Economy: The World Maritime Industry*”, hace un significativo balance sobre los efectos de la contratación de marinos, vinculada a la aptitud, según su procedencia, en los siguientes líneas:

“Una de las razones principales de que los operadores de buques se inclinan por elegir registros abiertos es que dichos registros imponen regulaciones mucho menos y menos caras a sus operaciones. En particular, mientras en los registros más tradicionales pasados requirieron que operadores usaran exclusivamente o principalmente los navegantes de la nación de registro, la mayoría de los pabellones de conveniencia imponen pocas o ninguna restricción sobre las nacionalidades de las tripulaciones. Por lo tanto los operadores a menudo (aunque no siempre) tienden a elegir los pabellones de conveniencia con el fin de hacer uso de "equipos de conveniencia" (AOC).”²⁵

El factor predominante es el interés económico, dado que los Armadores buscan en esencia, registros cuyas regulaciones no afecten su margen de

²⁵ *Le Moyne College, A.D. 1946. TWO-TIERED EMPLOYMENT IN THE GLOBAL ECONOMY: THE WORLD MARITIME INDUSTRY, Management Division, Working Paper WP2002-002 1419, Salt Springs Road, Syracuse, New York, United State 13214. Diciembre, 2002. Página 5.*

ganancia y esto tiene una incidencia directa en la cuantificación de los derechos adquiridos de los tripulantes. En atención a los Convenios antes indicados, los marinos de cualesquier procedencia o nacionalidad deben cumplir con la formación y conocimientos elementales adoptados por la comunidad internacional para abordar una embarcación de marina mercante o pesquera, y esto implica que el Estado de registro tenga la capacidad de control e inspección sobre su flota, para garantizar dicho cumplimiento.

En términos financieros, la “conveniencia” o bien “provecho” de los Armadores gira alrededor de inscribir sus naves en Estados, que no exijan la contratación de sus marinos o que si bien aun exigiéndolos no se condicione la inscripción de la embarcación a la calificación y formación de la tripulación a contratar, en otras palabras, entre menos certificaciones idóneas tenga el tripulante menos es la contraprestación económica que devengará y por ende la liquidación de sus derechos adquiridos no será gravosa para el armador. La escogencia de la nacionalidad de la dotación, para los efectos prácticos no es un elemento común de las banderas de conveniencia, sino de rendimiento en la producción del servicio marítimo, en calidad y cantidad, sobre todo cuando el servicio se prestará en aguas internacionales, es decir del otro lado del territorio de la nación del registro.

Independientemente, que el marino sea del país cuyo pabellón se enarbola o bien de un Estado ajeno a dicha solemnidad, su perfil debe reunir los requisitos necesarios para tripular la nave, según su categoría. El problema no es que el marinero sea de una nación distinta a la del abanderamiento de la nave, sino

que sea idóneo y que ante el requerimiento de sus conocimientos puestos en marcha en un determinado entorno, se le dote las condiciones sociales propias de dicho entorno y que se le retribuya económicamente de forma justa.

Sin embargo, la rivalidad en la conquista del abanderamiento de naves, ha sido la principal causa del desmejoramiento de las condiciones laborales de los tripulantes. En ese sentido, la OIT busca la integración equilibrada de todos los Estados miembros, de tal manera que la aplicación y cumplimiento de los preceptos del Convenio sea coherentes y eficaz y para ello destina una pluralidad de artículos a la utilización del Estado Rector de Bandera y del Estado Rector de Puerto, como instrumentos de control internacional.

De esta forma, se puede calificar que con la consolidación de las principales regulaciones del tráfico marítimo internacional, se han visto fundidas todas sus materias en un molde común, “la protección integral de las vías navegables entre continentes”. La nivelación de los derechos del trabajador en el mar, entrará en contraste con las magnitudes del Derecho Marítimo, pero entendiendo que el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, ha codificado instituciones laborales en el ámbito de aplicación e implementación de los protocolos de la comunidad marítima internacional.

Es así como en la redacción del Convenio, la OIT celebró sendas reuniones con la OMI, con miras a obtener un consenso entre la fuerza laboral marítima y la fuerza capital marítima, tomando como referencia algunos criterios generalmente aceptados. Sin embargo, la parte más compleja fue la unificación de estos criterios, lo que ocasionó que varias instituciones laborales al ser

ajustadas a la industria marítima fueran objeto de libertad contractual y otras no fueron incluidas y codificadas, como el caso del salario mínimo y el salario básico.

A pesar de lo anterior, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, logró al menos la concentración de intereses de los sectores involucrados, al establecer la necesidad de elevar el trabajo marítimo a niveles supranacionales, para garantizar paralelamente la seguridad de la navegación y así lo asimiló el Sector Marítimo Mundial. En tal sentido, la tipificación gradual de las conductas e instituciones en el Convenio sobre la base de un “aseguramiento eficaz y la prestación satisfactoria del servicio”, inicia con la protección a la integridad física y psíquica del marinerero, seguido de la formación y calificación del marino; el derecho al salario y demás prestaciones económicas justas y otras conquistas laborales tanto individuales como colectivas.

En su preámbulo, el Convenio establece normas de ámbito y aplicación, sus postulados, enmienda, entrada en vigor, sistemas de consultas entre las organizaciones de armadores y de gente de mar, pero lo más importante dicta pautas elementales en cuanto al reforzamiento intelectual y profesional progresivo de la tripulación. La concepción ideológica y positiva del instrumento rector de las relaciones armador-marinerero, tanto *a priori* como *posteriori*, es objeto de una regulación uniforme codificada en el plano del derecho al empleo, desde la colocación hasta la contratación del trabajador en el mar, y las controversias que de ella resulten.

Un aspecto sumamente interesante del Preámbulo de la *Maritime Labour Convention*, 2006 (CTM 06), es el contenido de su Artículo III, titulado “Derechos y Principios Fundamentales”. Este precepto hace énfasis en la “obligatoriedad” de los Estados Miembros de introducir en sus respectivas legislaciones, como parte de la ratificación e implementación del Convenio, derechos básicos inherentes a los siguientes principios fundamentales: a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) La abolición efectiva del trabajo infantil, y d) La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Con esa regulación, el Convenio sienta los cimientos naturales del Derecho Laboral Marítimo, que equivalen a los cimientos del Derecho Laboral común. Tales soportes, sostendrán la esencia del desarrollo de cada una de las normas que dicten los Estados Miembros para ser aplicadas en sus jurisdicciones, con motivo de la puesta en vigor del Convenio; esto implica que los países Miembros no podrán crear normas de Derechos Laboral Marítimo, contrarias al reconocimiento de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; la libertad de asociación; la supresión de la esclavitud y condiciones de trabajo inhumanas; la prohibición del trabajo infantil y el respeto a la diversidad de culturas y etnias.

En el caso de Panamá, la garantía de inclusión de estos postulados en el diseño arquitectónico jurídico del Derecho Laboral Marítimo, está previamente asegurada en los Artículos 19, 39 y el Título III, Capítulo 3°, de la Constitución

Política de 1972. Si bien, el citado Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, requiere de reformas profundas, en virtud de las nuevas tendencias pre establecidas en el Convenio, aquella norma legal presuntamente se enmarca dentro de las enunciadas disposiciones constitucionales, coincidiendo con los principios fundamentales del Convenio.

El Convenio, consagra normas explícitas, destinadas a la asignación de responsabilidad a los países miembros, asociadas a los métodos de cumplimiento eficaz de sus ordenanzas, tanto dentro como fuera de sus jurisdicciones. Así el artículo V, del Preámbulo del Convenio titulado “Responsabilidades en Materia de Aplicación y Control de la Aplicación”, detalla dos (2) formas o métodos de cumplimiento, que de manera implícita conllevan “responsabilidad” en el ejercicio de su aplicación; estos métodos son: el Estado Rector de Puerto y el Estado Rector de Bandera.

El primero de ellos es el control que ejerce el Estado desde sus costas, es decir, sobre todas las embarcaciones que atraquen en sus puertos; el segundo es el control que ejerce el Estado desde sus registros, es decir sobre las naves que enarbolan su pabellón. La verificación en ambos estadios es integral, pues no solamente deberán garantizar el cumplimiento de los convenios MARPOL, SOLAS, STCW 95, sino además el CTM 06.

De la misma forma, el Convenio ya hace una calificación tácita de los Estados cuyas embarcaciones enarbolan su pabellón, que no cumplan con sus disposiciones. Se consideran que estos Estados no han ratificado el Convenio y por lo tanto no recibirán un trato más favorable, frente a los Estados que lo han

hecho suyo, por la OIT, y la misma interpretación se aplica de forma indirecta en la OMI, aun cuando tales Estados hayan ratificado los otros pilares, del transporte marítimo internacional.

Aquí el resultado de las inspecciones no solo tendrá repercusiones ante la OIT, sino además ante la OMI, inclusive en el contexto del Derecho Laboral Marítimo. Dichas inspecciones, siguen una tendencia contractual bilateral, por medio de la ejecución de los siguientes instrumentos, preparados por la OIT en coordinación con la OMI: Las Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 y las Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. (Cfr. Título 5. "Cumplimiento y control de la aplicación", del CTM 06).

Ambos instrumentos contienen reglas explícitas de control y seguimiento de cumplimiento desde sus costas y desde sus registros, de manera que el CTM 06 2006, tenga una aplicación práctica más eficaz. Son reglamentos auxiliares de ejecución del CTM 06, en correspondencia con los mecanismos de auxilio para la aplicación del MARPOL, STCW 95 y el SOLAS.

Por medio de estos instrumentos se esquematiza, el componente operativo que recae sobre la primacía del flujo equivalente de la información, que deberán presentar las embarcaciones extranjeras conforme los cuatro convenios. Siendo el incumplimiento de uno de ellos, un indicio para presumir que se ha incumplido con los otros Convenios, pues todos ellos están coherentemente concatenados, lo que facilita su aplicación simultánea.

El CTM 06, se constituye en el "Convenio Marco", regulador del trabajo marítimo, al refundir todos y cada uno de los convenios vinculados al trabajo en el mar en un texto único, sobre la base de los principios generales del trabajo. No obstante, el secreto de la aplicación de sus preceptos es su equiparación al nivel de las normas sobre guardias, seguridad y prevención de la contaminación en el mar con carácter internacional. (Véase artículo Décimo del CTM 06).

La fuerza de aplicación de aplicación del convenio dependerá de las ratificaciones de los Estados miembros, los cuales se han ido materializando, a medida que las presiones que han venido ejerciendo los Estados miembros de la OMI, en cuanto la aplicación concurrente de los otros convenios marítimos. Y es simple, si una determinada flota de marina mercante, por ejemplo la de Liberia, está cumpliendo las normas de titulación, formación y guardia dictadas por el STCW 78, que garantía existe, si aun cuando un marino de Liberia cuenta con las certificaciones y titulaciones exigidas para laborar en la embarcación, esta no está dotada del equipamiento necesario para realizar la labor o bien no tiene dentro de su estructura zonas o áreas sociales o bien no tiene un abastecimiento de provisiones adecuadas para la travesía marina.

En este caso, la puesta en vigor de las ejecutorias de la tripulación estará amenazada por múltiples indicadores de riesgos, como la fatiga, que pondrán en la cuerda floja el cumplimiento del principio de navegabilidad. De esta forma las ratificaciones al CTM 06, han ido evolucionando, de tal manera que la implementación de los tres primeros pilares de la navegación marítima

internacional, depende del cumplimiento del cuarto pilar internacional, en este caso del CTM 06.

En este sentido, se puede aseverar que la adopción del CTM 06, por la OMI mediante la 94ª Reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza en febrero del 2006, ha tenido una eficacia sucesiva, pero efectiva. A la fecha el CTM 06 ha sido ratificado por 30 países, de los cuales 14 son de Europa; 6 son de América; 5 de Oceanía; 3 de África y 2 de Asia.

Con las últimas ratificaciones de la Federación Rusa y Filipinas, el CTM, 06 cumple con el número mínimo de ratificaciones necesarias para su entrada en vigor que equivale a 30 países miembros de la OIT. La otra condición para su entrada en vigor ya fue cumplida en el año 2009, cuando los países miembros que hasta ese año habían ratificado el CTM, 06 en su conjunto representaron el 33% del arqueo bruto de la flota mercante mundial.

Satisfechos ambos requisitos, el CTM 06, debe entrar en vigencia en agosto del año 2013, es decir al año siguiente de cumplido último requisito. Esto significa que Panamá, en su condición de Estado Miembro ratificador tiene menos de un año para adecuar, sobre el principio de sustancialmente equivalente su legislación laboral marítima a la nuevas instituciones del CTM 06. (Véase numeral 3, del artículo 8 del CTM, 06).

Todos estos países, son Estados archipiélagos, mediterráneos, litorales o isleños, atendiendo la definición enmarcada en la precitada Convención sobre el Derecho del Mar. En el espacio continental del continente americano, la mayoría

de los países, salvo Panamá y Canadá, no han ratificado el CTM 06, a pesar de que son miembros, tanto de la Organización de Naciones Unidas (ONU), como de la OIT; en tanto que en el Caribe, en las Antillas Menores y Mayores la mayoría de los Estados son territorios de otros países; sin embargo los que han ratificado el CTM 06, son Estados independientes tales como: San Vicente y las Granadinas y Antigua y Barbuda, y son miembros de ambos organismos internacionales.

En el caso de Europa, países como Francia y Alemania, no han prestado ratificación al CTM 06, no obstante, estos países han constituido segundos registros, como se ha explicado con anterioridad. Con la ratificación de los países escandinavos Noruega y Dinamarca, entre febrero de 2009 y febrero del 2011, se ha fortalecido sus registros cerrados y al mismo tiempo han dado el primer paso para que otros países nórdicos entiendan la necesidad de la aprobar el CTM 06.

No obstante, tanto Noruega como Dinamarca, furtivamente no extenderán la aplicación del CTM 06 a sus segundos registros debido a un factor de "conveniencia competitiva", fenómeno explicado en líneas anteriores. En el caso de Luxemburgo, cuyo registro abierto de naves ha sido tachado como registro de conveniencia, por algunos países como España, y a pesar de que es un Estado mediterráneo (sin salida al mar), ratificó el CTM 06, a mediados de septiembre de 2011.

Tal iniciativa se puede interpretar como una conducta diplomática que contradice el cargo de "registro de conveniencia" o bien como una antesala para

manifestar que regularizará los perfiles de la tripulación de su flota de embarcaciones y las que pretendan enarbolar su pabellón, a las nuevas tendencias del Derecho Laboral Marítimo, contenidas en el CTM 06. Sin embargo, aun cuando haga suyas las reglas del CTM 06, habría que observar cuales son o serán los mecanismos que este Estado como todos los otros Estados que han validado el CTM 06, implementarán o han implementado para garantizar la eficacia de su cumplimiento.

Por otra parte, entra al grupo de los países que han ratificado el CTM 06, los Países Bajos, Ámsterdam y Róterdam, a mediados de diciembre de 2011. Uno de los puertos más poderosos de Europa, es el Puerto de Ámsterdam, por ende era inevitable que los Países Bajos acogieran las pautas del CTM 06, debido a un concepto de predominancia en el ingreso por mar de grandes concentraciones de productos ajenos a dicho continente; aun cuando la aplicación del CTM 06 no se extiende hasta los trabajadores portuarios, pero verticalmente en su derecho interno está estrechamente relacionados al ejercer el Estado Rector de Puerto, en cuanto al volumen de embarcaciones de otros registros que atracan en el comentado de puerto importante y al aplicar al Estado Rector de Bandera, respecto de la navegación y atraque de sus embarcaciones en otros puertos de Estados Miembros.

Se trata de la verticalidad de la industria marítima, pues si bien los Países Bajos controlan la localización estratégica una de las vías acuáticas más importantes de Europa, el diseño empresarial marítimo europeo, según el economista español *Álvaro Rodríguez Dapena*, está basado en los siguientes

enfoques: Optimización, especialización, propiedad y registro de flotas; la utilización de la carga y la concentración empresarial y portuaria. Todos estos eslabones están concatenados y por lo tanto los Países Bajos como dominador y operador portuario requieren que su membresía de Armadores cumpla las disposiciones del CTM 06.

Por otra parte, España uno de los países de Europa que ha desarrollado a paso veloz la actividad portuaria bajo el modelo empresarial “Marcas de Garantía”, y a la vez fue uno de los pocos países europeos en impulsar normas internas codificadoras sobre Derecho Laboral Marítimo, tanto para las tripulaciones de buques de marina mercante como para las tripulaciones de buques pesqueros, ratificó el CTM 06 a inicios de febrero del 2010. Con ello, España reafirmó su intención de consolidar su legislación laboral marítima en un sólo cuerpo codificador de normas de carácter universal, cuyo contenido ha resultado casi compatible con las regulaciones internas que ya había dictado sobre esta materia.

En todos estos casos, el mínimo denominador común es cómo los países harán cumplir las reglas del CTM 06 y para ello la OIT ha redactado los dos cuerpos de normas reglamentarias, antes señaladas, para dotar a los Estados de herramientas prácticas tendientes a ejecutar el CTM 06. No obstante, tal como se ha venido explicando, la puesta en vigor de estos cuerpos normativos ha sido el mayor obstáculo en la aplicación sistemática de dicho instrumento.

Visto desde esta perspectiva, el problema de la falta de eficacia de los códigos internacionales es visto con sumo cuidado por la doctrina,

principalmente cuando el contenido de los mismos se ha esculpido en atención a realidades nocivas incuestionables. En el contexto del CTM 06, este aspecto toma mayor relevancia, cuando el surgimiento de sus preceptos provino de la colocación en una balanza de los pesos y contrapesos, buscando un equilibrio con los convenios regentes de la industria marítima.

Puesto en perspectiva lo anterior, las Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su parte introductoria expresa la naturaleza de las pautas de ejecución práctica del CTM 06, 2006 y su carácter vinculante, de la siguiente forma:

“El CTM 06, 2006, se aplica a toda la gente de mar a bordo de todos los buques comprendidos en el ámbito de aplicación del CTM 06, 2006. Gente de mar o marino es toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el CTM 06, 2006. Todos los buques que se matriculen en un Estado del pabellón, si están comprendidos en el ámbito de aplicación del CTM 06, 2006, están sujetos a una inspección destinada a verificar el cumplimiento de los requisitos del CTM 06, 2006. Los términos *gente de mar o marino y buque*, se definen en el CTM 06, 2006 (véase la sección 1.4, más abajo).²⁶

Con ello el Estado de Pabellón entra a verificar, como instrumento de control un componente más del principio de navegabilidad del buque. La verificación técnica de las evidencias tendientes a comprobar el vínculo genuino, entre la contratación de las dotaciones de la nave y el Estado miembro que le otorga su pabellón.

²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). PAUTAS PARA LAS INSPECCIONES POR EL ESTADO DEL PABELLÓN CON ARREGLO AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO. 2006. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza, 2009 Páginas 6 y 7

Las condiciones del buque, el suministro de provisiones suficientes en calidad y cantidad teniendo en cuenta la duración del viaje, el equipamiento adecuado para manejar el buque y la carga y la demostración de los certificados de capacidad de la tripulación, son algunos de los requisitos que el Estado Rector de Bandera debe inspeccionar en sus flotas. La eficacia de la implementación del CTM 06 es precisamente su carácter relacional con la actividad marítima internacional, de tal manera que su cumplimiento está sincronizado con los otros elementos de la navegabilidad, instituidos en los otros Convenios y que son objeto de fiscalización.

Tal como se aprecia, las pautas pre establecidas van enfocadas hacia la facilitación concreta de la implementación satisfactoria del CTM 06, desde dos vertientes: Por una parte, ofrece otras alternativas normativas, para garantizar su cumplimiento, sin perjuicio de las que adopte el Estado miembro, y por otro lado sirven de guía o modelo a seguir por los Estados miembros en la preparación de sus instrumentos de aplicación práctica. Desde luego, con la falta de aplicación individual o simultánea de alguno de los cuatro (4) convenios marítimos internacionales, tendrá efecto dominó o bien colateral, pues dicha contravención traerá el quebrantamiento de los otros tres (3) bases.

No obstante, el convenio deja claro la connotación o mejor dicho sus efectos opuestos cuando delimita las cuestiones de obligatorio y de no obligatorio cumplimiento por parte de los Estados Miembros en el ámbito de su aplicación. Así el preámbulo del citado documento, específico en señalar que su estructura

general está integrada por tres (3) apartados a saber: Los Artículos, el Reglamento y el Código.

A su vez el Reglamento y el Código están compuestos por una parte A (Normas Obligatorias) y una parte B (Preceptos No Obligatorios). En cuanto al cumplimiento práctico de la parte A, el CTM 06 dispone que los Estados Miembros deberán adoptar en su derecho interno normas “*sustancialmente equivalentes*”, a los preceptos que conforman la estructura de la antes dicha parte A.

La idea central de este parámetro, es delimitar la primera regla básica que deberán observar los Estados Miembros, para poner ejecución en las normas obligatorias del CTM 06. A su vez, dicha regla básica, busca asegurar que los Estados Miembros no dictarán disposiciones contrarias, incompatibles o bien esencialmente débiles frente a la fuerza de aplicación de la precitada parte A.

Al respecto, la doctrina se vuelve enfocar su atención, en lo relativo a la determinación de los medios operativos destinados a la puesta en funcionamiento del citado apartado, los cuales son precisamente la clave del éxito de todo código normativo. Es decir, no tiene eficacia que un Estado Miembro, contemple en su legislación normas semejantes a la parte A del CTM 06, si no crea las bases necesarias para la aplicación de métodos, protocolos o bien medidas encaminadas a producir la observancia de la mencionada parte A.

En el caso de Panamá, las reglas contenidas en el comentado Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, que regula el trabajo en el mar y vías navegables en Panamá tiene algunas incompatibilidades trascendentales con el

CTM 06. Este instrumento de rango legal, fue el resultado de la ratificación y adopción interna del STCW 78, que si bien contiene por necesidad algunas normas laborales marítimas, su estructura normativa está destinada a la formación, guardia y vigilancia de los operarios marítimos.

Sus componentes jurídicos se caracterizan por contener elementos de controles normativos encaminados a proteger la carga, la embarcación y a disminuir el error humano en la toma de decisiones. En esa perspectiva, es que el comentado Decreto Ley, regula la relación de trabajo de índole marítima, es decir observando primariamente que la protección de los derechos laborales de los marinos, no está fundamentada en los principios del Derecho Social, propiamente dicho, sino en el aseguramiento de los eslabones antes mencionados.

La redacción simétrica y coherente del CTM 06, se basa precisamente en un diseño normativo unificado que reúne normas de derecho laboral con normas de formación, titulación y guardia de los tripulantes, extendidas en un molde codificado refundido. El mencionado Decreto Ley No.8 de 1998, aunque no tiene una estructura unificada como el CTM 06, introduce algunas instituciones del derecho laboral, pero muy ajustadas a las necesidades antes indicadas de las empresas navieras o bien de las llamadas *manning*.

Es de notar, que el comentado Decreto Ley fue creado con el propósito de implementar el STCW 78, luego de su ratificación mediante la Ley No.4 del 15 de mayo de 1992. En consecuencia, su contenido está conformado principalmente por normas que regulan temas de administración de recurso

humano por sistema de méritos y competencia, elemental para el manejo técnico de los distintos componentes de una nave de marina mercante, según su clasificación.

En tal sentido, como se verá en las siguientes líneas, el precitado Decreto Ley No.8 de 1998, no codifica normas destinadas a la defensa de los derechos del operario marítimo, al menos no de una forma sustancialmente aceptable. A través del citado Decreto Ley, se implementaron convenios de la OIT sobre el trabajo en el mar, que para la década de los 90 aun no se encontraban codificados, sino dispersos, lo que facilitó que se incluyeran en el, aquellos convenios que resultaban necesarios para el cumplimiento de sus fines empresariales.

Sin un debido conocimiento especializado, sobre la operación de un buque y su carga podría frustrar la travesía marítima y al mismo tiempo podría poner en riesgo el medio ambiente marino. Estos eran los principales riesgos que se convirtieron en los objetivos principales que motivaron el nacimiento del STCW 78, y por ende así fueron recogidos en el enunciado Decreto Ley No.8 de 1998,

Visto desde este enfoque, la noción de los principios del Derecho Laboral Marítimo, introducidos en la parte A del CTM 06, no están debidamente estatuidos en el citado Decreto Ley No.8 de 1998, por lo que no es "*sustancialmente equivalente*", a dicho apartado. La eficacia de la implementación de un precepto legal impone que la aplicación de la norma rinda los efectos esperados, atendiendo la precisión de su espíritu; en el caso del CTM 06, si bien su aplicación se auxilia en el Estado Rector de Puerto y en el

Estado Rector de Bandera, la falta de compatibilidad interna con la legislación vigente de Panamá, hace ineficaz su aplicación concurrente.

Para respaldar esta teoría, como punto inicial el artículo 2 del precitado Decreto Ley señala que ante los vacíos de sus preceptos o bien las disposiciones contenidas en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá, se aplicarán la reglas del Derecho Usual, derivadas del comercio marítimo internacional. Al contrastar esta norma de renvío con el CTM 06, se pone de relieve una total contradicción con sus artículos 2 y 5, inherentes al ámbito y las reglas de aplicación por los Estados signatarios.

La aplicación precisamente del Derecho Usual, derivado del comercio marítimo internacional, ha sido precisamente el hecho generador del CTM 06, en vista de que tales prácticas usuales estaban separadas de los derechos laborales de la gente de mar, pues están inclinadas a regular situaciones originadas de relaciones estrictamente comerciales, en el ejercicio de la actividad del transporte marítimo de mercancías. Obviamente estos usos no tienen un enfoque social, es decir la responsabilidad laboral marítima era medida de la misma forma que la responsabilidad comercial entre los armadores.

Concretamente, dos o más armadores tienen la capacidad económica para afrontar las demandas que se presenten entre ellos, pero un marino, que depende de su salario para subsistir no cuenta con la capacidad para costear baterías de abogados y peritos, fianzas para secuestros y demás gastos dentro de un proceso laboral con matices de un proceso civil o privado. Pero lo más importante es que la balanza frente a la aplicación del derecho, en este

escenario se inclina hacia al Armador pues, está amparado por los límites de responsabilidad.

Por otra parte, el artículo 9 del comentado Decreto Ley 8, establece una clasificación de la Gente de Mar en atención, al nivel de conocimiento que requiera la operación de cada parte del buque. Mientras el literal (f) del artículo 2 del CTM 06, toma como marco de referencia para definir Gente de Mar o marino, la embarcación, es decir designa como gente o marina a cualquier persona que trabaje en cualquier puesto, a bordo de un buque en el mar, con un arqueo bruto, en atención al anexo I del Convenio Internacional sobre Arqueo de buques de 1969.

Esta definición le da un toque ideal a la referencia o mejor dicho a la noción tradicional de "Gente de Mar", pues en la mayoría de las veces se entendía como de forma equívoca como "Gente de Mar", no solo a los trabajadores embarcados en un buque en navegación, sino a los trabajadores portuarios y demás operarios que prestaban servicio de mero mantenimiento a bordo de un buque sin movimiento. La definición contemplada en el CTM 06, vino a sentar un concepto uniforme sobre "Gente de Mar" o "Marino" de tal manera que no exista duda sobre la denominación de tal.

Y esto porque ya no se habla del marino con aptitud para maniobrar el buque, sino también para manejar la carga y la descarga que se encuentre en su estructura. Y precisamente la industria del comercio marítimo internacional gira alrededor, entre otros de los contratos de fletamento, que contrata distintas

formas de utilización del buque y el de transporte de mercancías, amparado bajo el régimen de conocimiento de embarque, cuyo objeto es la carga.

El comentado Decreto Ley No.8 de 1998, no contiene normas paralelas codificadas sobre Derecho Laboral Marítimo, sino que dicta preceptos “laborales” forjados del Derecho Privado, Mercantilista o bien Empresarial, con un enfoque hacia al componente de la formación, titulación y guardia. Esta Tendencia no solo ocurre en Panamá; en otras latitudes se contrasta implícitamente leyes laborales marítimas, con la estandarización normativa del flujo de las operaciones mercantiles en el espacio marino.

Concretamente el precitado Decreto Ley No.8 de 1998, se limita a regular algunos aspectos “gerenciales”, básicos para sellar el éxito de una relación de negocios mercantil – marítima, en el contexto de la articulación de los factores productivos necesarios para la navegación. Ya el CTM 06 busca de tales factores no sean tan primarios, la menos no desde la óptica estratégica de su individualización sistemática, y unidos a la estricta “conveniencia de los armadores”, y a la noción clásica del capitalismo que apunta una “mayor producción, en el menor tiempo posible, con menos costos”.

De esta forma, el CTM 06, combina dichas características propias de instrumentos de generación de riqueza polarizada, con las características esenciales del Derecho Laboral en el ámbito marítimo, en el que confluyen armónicamente el Derecho Privado con el Derecho Público. Dicho de otra forma, se trata de la adaptación ordenada de los principios y normas internacionales del

Derecho Marítimo (derivado del Derecho Privado), a los principios y regulaciones internacionales del Derecho Laboral.

Uno de los mecanismos estratégicos que introduce el CTM 06, es su artículo VI, para lograr la armonización y uniformización de los dos apartados citados, son las consultas con las organizaciones de Armadores y de Gente de Mar. Por medio de este mecanismo, ambas organizaciones procedentes de los Estados Miembros, podrán someter a consulta temas inherentes a la interpretación y aplicación del CTM 06, de forma que cualquiera modificación se entenderá producto de un amplio y enriquecido debate elevado ante la OIT por los propios actores.

Dicha estrategia basada en el principio “sustancialmente equivalente” *ut supra* busca la cohesión en las legislaciones nacionales, de tal manera que el margen porcentual de rendimiento y funcionamiento del CTM 06, sea aceptable. El comentado Decreto Ley 8 de 1998, no está basado en el principio “sustancialmente equivalente” y en la interacción de los tópicos antes vistos, sino en principalmente en los factores productivos necesarios para la navegación vinculados a la formación, titulación y guardia de la tripulación, como uno de los componentes del principio de navegabilidad del buque, explicado en líneas precedentes, tanto en la vertiente de su navegabilidad primaria (*seaworthiness*), como en la vertiente de su explotación comercial (*cargoworthiness*).

Con precisión, como se ha explicado con anterioridad, el antedicho Decreto Ley 8 de 1998, introduce algunas normas de índole laboral, en correspondencia con los factores productivos necesarios para la navegación. Entre estas

disposiciones están las que regulan las agencias de colocación, el contrato de enrolamiento, alojamiento y alimentación del marino.

Tales regulaciones difieren en su contexto con las regulaciones del CTM 06, en sentido práctico, pues es de recordar que la OIT, modificó e integró todos los convenios sobre trabajo en el mar en el CTM 06, siguiendo los estándares antes descritos. A continuación se observarán algunas características homogéneas y las heterogéneas del precitado Decreto Ley No.8 de 1998, en los apartados antes indicados, frente al CTM 06.

El artículo 25 del citado Decreto Ley, es claro en destacar el principio de gratuidad a favor del marino, en “equivalencia” al primer párrafo de la Regla 1.4 y el literal b) del numeral 5 de la Norma A1.4 del CTM 06. Dicho principio establece que las agencias de colocación o de servicio de empleo, no harán cargos económicos al marino por el enganche o contratación de este, en todo caso le corresponderá al requirente de la contratación sufragar los honorarios por la prestación de dicho servicio.

No obstante, el artículo 28 del precitado Decreto Ley, señala que las agencias de colocación podrán efectuar la colocación del marino en atención a *“las gestiones de enganche de tripulantes según las modalidades vigentes, de conformidad con los usos y costumbres del comercio marítimo internacional”*. Esta última frase no se compagina con el CTM 06, dado que en su Norma A1.4, establece que el sistema de servicio de contratación y colocación de marinos de los Estados miembros se realizará en atención a sus pautas, es decir ya este servicio no queda sujeto a las reglas del Derecho Usual.

En el caso de Panamá, al permitir la contratación de tripulación extranjera, en los buques que enarbolan su pabellón, incurre en una asimetría con la Regla 4.5 del CTM 06, referente a la incorporación de los marinos al régimen de seguridad social. Como se incorporaría una tripulación de origen Filipino, contratada en un buque de bandera Panameña, en donde el vínculo genuino con dicha embarcación es abstracto, pues no tiene ningún nexo o bien relación directa en términos materiales con Panamá. (Véase numeral 3 de la Pauta B4.5 – Seguridad Social).

Antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 8 de 1998, antes citado las embarcaciones de bandera panameña debían contar con un 10% mínimo de contratación tripulantes panameños o de tripulantes casados con panameñas o con hijos de madre panameña, siempre que estos marinos extranjeros estén domiciliados en la República de Panamá, tal como estaba establecido en el artículo 266 del Código de Trabajo. En la actualidad esta regla proteccionista cambió drásticamente cuando el artículo 4 del precitado Decreto Ley 8 de 1998, no establece un porcentaje mínimo obligatorio, sino que deja al criterio subjetivo del Armador de que el otorgue “preferencia a los tripulantes panameños o de tripulantes casados con panameñas o con hijos panameños residentes en Panamá”.

El artículo 24 del citado Decreto Ley 8 de 1998, si bien se compagina con las pautas del CTM 06, cuando el mismo le otorga tanto a los navieros, como a las agencias de colocación o bien empresas *manning* la calidad de empleadores marítimos (*maritime employer*), la relación contractual toma una dualidad o

carácter híbrido. En el contexto del Derecho Privado, el régimen de obligaciones (obligaciones subsidiarias y solidarias), si no está tipificado es muy complejo, de tal manera que los niveles de responsabilidad frente a la no implicación del contrato o bien frente a los elementos exógenos, pero vinculantes del mismo, requieren de una regulación explícita, dado que el marino firma el contrato de enrolamiento con una parte y lo ejecuta ante otra; esta relación requiere reglas claras para su aplicación.

Las connotaciones jurídicas de esta forma de contratación podría hacer ilusoria cualquier reclamación del marinero, frente a la violación de sus derechos, en el sentido de que la “teoría de las partes empresarialmente relacionadas”, no está debidamente reglada en el comentado Decreto Ley 8 de 1998 y esto puede producir el fenómeno conocido como “acumulación de responsabilidad”, sumado a la cesión de la gente de mar y ante ello la determinación del criterio conflictual. Por ejemplo, esta teoría está regulada en el Código de Trabajo, cuando señala quien tendrá el carácter de empleador, cuando el servicio se presta permanentemente en un establecimiento, cuyo propietario no aparece como patrono en el contrato de trabajo.

Lo anterior, es sin perder de vista las diferentes modalidades de navieros o armadores, en atención al tipo de contrato de utilización o bien alquiler de buque. Es por ello, tal como se planteará en las siguientes líneas, tanto el Decreto Ley 8 de 1998, antes mencionado como el CTM 06, deben ser más preciso al momento de definir y asociar la categoría de patrono marítimo, las implicaciones que ello conlleva, y el régimen de responsabilidades.

En síntesis, el servicio de colocación de la gente de mar, regulado el Decreto Ley 8 de 1998 adolece de normas de control y fiscalización dado que no existe un sistema normalizado de licencias o certificación debidamente reglamentado. Dicha regulación es muy programática y enunciativa, como es el caso de que no hay una norma específica que regule como se ejercerá la obligación de llevar actualizados los registros de las contrataciones efectuadas y la especificación de los documentos necesarios para la contratación o bien como se tramitarán las quejas y causales de revocación de licencias o bien como se integrarán a la prestación de servicios de colocación de marinos las organizaciones de armadores y de gente mar y como se aplicará el principio de confidencialidad sobre los datos del marino, lo cual riñe con el numeral 5 de la Norma A1.4 del CTM 06.

En cuanto al contrato de enrolamiento, fórmula contractual que se ha abordado con antelación, desde el punto de vista general, el comentado Decreto Ley 8 de 1998 presenta algunas variables. La primera de ellas, al igual que la prestación del servicio público de contratación y colocación de la gente de mar, es que la descripción de los requisitos esenciales para ejercer el trabajo a bordo de un navío, contemplados del artículo 68 al artículo 79 de dicho cuerpo legal, son bastante limitados y ello por supuesto incide significativamente en la interpretación de los artículos 31 y siguientes *ibídem* que regulan el contrato de enrolamiento.

En efecto, los artículos antes citados, destinados a “codificar” las reglas del trabajo abordo, no giran alrededor de los requisitos mínimos para trabajar a

bordo de los buques, señalados en la Pauta B1.4.1 del CTM 06. Estos requisitos van desde, la implementación de políticas de seguridad de la información del marino, de forma veras y autentica, tanto de su trayectoria y desenvolvimiento como de su historial médico, hasta la formulación de un código de ética y de buenas prácticas en la colocación de la gente de mar y la creación de un mercado trabajo marítimo.

Ahora bien, como punto de partida el comentado Decreto Ley, señala en su artículo 31 como componente del contrato de enrolamiento el “Rol de la Tripulación”, mientras que la Regla 2.1 del CTM 06, consagra como único instrumento contractual el acuerdo de empleo de la gente de mar, que equivale al contrato de enrolamiento. No obstante, es oportuno recordar que el “Rol de la Tripulación”, es un instrumento de reclutamiento de marineros clásico del Derecho Militar Naval, y es por ello el CTM 06, no lo menciona en sus apartados.

De allí que para realizar un estudio comparativo más dinámico e ilustrativo, sobre el referente acto contractual, resulta elemental expresar de forma esquemática la evolución de sus elementos constitutivos. Así las cosas, el cuadro comparativo que a continuación se detalla pone de relieve la siguiente comparación:

| | |
|---|---|
| <p>Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 “Por el cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y las Vías Navegables y se dictan Otras Disposiciones”</p> | <p>CTM 06</p> |
| <p>ARTÍCULO 35: El Contrato de Enrolamiento deberá contener los siguientes datos:</p> <p>a)El nombre y apellido del tripulante, la fecha y el lugar de nacimiento, su nacionalidad, y el número de su documento de identificación, carnet de marino o certificado de competencia y pasaporte,</p> <p>b)El nombre y domicilio legal del armador o naviero;</p> <p>c)El lugar y fecha de celebración del contrato;</p> <p>ch) La designación de la nave a bordo de la cual se compromete a trabajar el tripulante.</p> | <p><i>Norma A2.1 – Acuerdos de empleo de la gente de mar</i></p> <p>4. Todo Miembro deberá adoptar una legislación en la que se especifiquen las cuestiones que han de incluirse en todos los acuerdos de empleo de la gente de mar que se rijan por su legislación nacional. Los acuerdos de empleo de la gente de mar deberán contener en todos los casos los siguientes datos:</p> <p>a)Nombre completo de la gente de mar, fecha de nacimiento o edad, y lugar de nacimiento;</p> <p>b)Nombre y dirección del armador;</p> <p>c)Lugar y fecha en que se concierta el acuerdo de empleo de la gente de mar;</p> |

| | |
|--|---|
| <p>d) El viaje o viajes que va a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato;</p> <p>e) La posición que va a desempeñar el tripulante a bordo;</p> <p>f) Si es posible, el lugar y la fecha en que el tripulante está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;</p> <p>g) Alojamiento y alimentación a bordo;</p> <p>h) El importe de los salarios, la moneda en que se pagará, el modo y el lugar de su retribución;</p> | <p>d) Funciones que va a desempeñar el interesado;</p> <p>e) Importe de los salarios de la gente de mar o la fórmula utilizada para calcularlos, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;</p> <p>f) Número de días de vacaciones anuales pagadas o la fórmula utilizada para calcularlo, en los casos en que se utilice una fórmula para estos fines;</p> <p>g) Condiciones para la terminación del acuerdo de empleo, con inclusión de los siguientes datos:</p> <p>i) Si el acuerdo se ha concertado para un período de duración indeterminada, las condiciones que deberán permitir que cualquiera de las dos partes lo terminen, así como el plazo de preaviso, que no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar;</p> <p>ii) Si el acuerdo se ha concertado para un período de duración determinada, la fecha de expiración, y</p> <p>iii) si el acuerdo se ha concertado para una travesía, el puerto de destino y el plazo que deberá transcurrir después de la llegada a destino para poder poner fin a la contratación del marino;</p> <p>h) Las prestaciones de protección de la salud y de seguridad social que el armador ha de proporcionar a la gente de mar;</p> |
|--|---|

| | |
|---|--|
| <p>i) La fecha de terminación del contrato será:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Si el contrato se ha celebrado por el tiempo definido, la fecha fijada para la expiración del mismo; 2.- Si se ha celebrado el contrato por viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado; 3.- Si se ha celebrado el contrato por tiempo indefinido, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso; <p>j) Las vacaciones anuales que se concedan al tripulante;</p> <p>k) Las obligaciones del armador en lo que refiere a los accidentes, enfermedades y muerte del tripulante. Además, el nombre y domicilio de la aseguradora o afianzadora que cubre los riesgos profesionales de la tripulación y los límites de tal cobertura en el puerto en que el armador o naviero hubiere contratado póliza para tal efecto; también los beneficiarios designados por el tripulante en la póliza que le ampare.</p> | <p>i) El derecho de repatriación de la gente de mar;</p> <p>j) Referencias al convenio colectivo, si procede, y</p> <p>k) Todo otro dato que pueda exigir la legislación nacional.</p> |
|---|--|

Tal como se expresa en el cuadro comparativo, de ambas normas, las diferencias más sobresalientes son las siguientes: La designación del nombre de la nave en donde el marino prestará el servicio, las reglas del preaviso, y la terminación del contrato de enrolamiento por viaje. Estos tres elementos son de vital importancia en la relación de trabajo marítima, de tal manera que la ausencia de estos en los acuerdos de empleos o bien contratos de trabajo podría producir alguna distorsión en la interpretación sus reglas, en perjuicio de los derechos de la gente de mar.

La denominación de la nave, tanto de su clase, como de su nombre y su nacionalidad en las cláusulas del contrato de trabajo de la gente de mar, es crucial para identificar al su propietario o bien armador, atendiendo las diferentes tipología de contratos de utilización de buque o bien cuando el servicio lo contrate directamente con el dueño del navío; (gestión náutica y gestión comercial del buque). Pero a su vez, el fenómeno de la globalización ha provocado la generación de nuevas estructuras corporativas, en la concentración de la industria marítima, que impiden la identificación fehaciente del Armador o bien del propietario de la embarcación.

La importancia del nombre de la nave está vinculada precisamente con otros datos de identificación, tales como: la categoría del buque, ya sea si es un portacontenedor o bien un granelero, o bien un tanquero o bien un *roll on roll of*. Sumado a estos detalles de exactitud, está el más importante, la nacionalidad de la embarcación, para los efectos del ejercicio del Estado Rector de Bandera y del Estado Rector de Puerto. (Véase Reglas 5.1 y 5.2 del CTM 06).

En efecto, el abanderamiento de una nave representa su matrícula o inscripción en el Registro Náutico Mercante de un Estado, cuya información primaria es su nominación, de tal forma que no exista duda en cuanto al vínculo genuino de la nave, pero más aun que no emerja incertidumbre respecto de su real tenedor. Es allí como los Estados con registró abierta o bien con segundos registros juegan un papel importante en cuanto a la rigidez de los requisitos aptos inherentes a la determinación específica, del propietario o bien del tenedor del navío.

Algunos tratadistas e inclusive algunos connotados economistas, han señalado que una de las características de los Estados con Registros Abiertos o bien con Segundo Registros, es que crean el espacio propicio para que los empresarios navieros construyan conglomerados empresariales de representación, tan complejos, en los cuales el nombre del buque y su matrícula son jurídicamente ineficaces, tras la indeterminación y localización indirecta de la embarcación y su propietario.

Así las cosas, han germinado distintos modelos corporativos planificados y que se contrastan con las distintas categorías de concentración de la industria marítima, en la cual las magnas corporaciones de esta industria buscan la hegemonía en el mercado, a través de la optimización y control de recursos, por ejemplo: la fusión por absorción de P & O Nedlloyd a Maersk Sealand, en la actualidad con el nombre de Maersk Line. Entre estos modelos están las llamadas *one ship company*, los holdings y las empresas administrativas, todas

ellas creadas estratégicamente para fragmentar la propiedad en distintas entidades comerciales, localizadas en distintas posiciones geográficas.

Aun cuando la Organización Marítima Internacional (OMI), ha implementado entre los datos universales de identificación de las naves, en inglés *particulars of the ship* el número de IMO o bien *IMO number*, al final el efecto de variación de la propiedad del buque es el mismo. De tal manera que desde el punto de la eficacia la función del número IMO, en cuanto a la particularidad del verdadero titular del navío, es prácticamente inexistente como el nombre de la embarcación.

Es por ello, que el CTM 06, no introduce como unos de los elementos constitutivos del acuerdo de empleo, la designación o mención del nombre de la nave o bien del número IMO, objeto de la ejecución del contrato de embarque, sino más bien en esa dirección, el nombre y domicilio del armador. Visto desde esta perspectiva, la doctrina ha precisado que si bien el objetivo principal de estas estructuras económicas en principio, es estrictamente "comercial", desde el punto de vista competitivo, pueden repercutir significativamente en la relación de trabajo marítimo.

La cuestión propia es ante quien el marino ejecuta la liquidez de sus derechos laborales, entendiendo que tales estructuras financieras en el sector de la industria marítima han producido ciertas variaciones a la clasificación de empleador marítimo, llámese Armador, dueño o beneficiario de la mayoría de las acciones de un buque. La tratadista española **Olga Fotinopoulou Basurko**, explica en las siguientes líneas, algunas consideraciones relativas a los efectos

de las transformaciones empresariales en la industria naviera, pero enfocadas hacia de la disminución de la oferta laboral:

“...Por otra parte, se han producido importantes variaciones en las estructuras de la propiedad. Aunque este factor varía en función de los distintos sectores de la industria naviera, puede apreciarse que, a rasgos generales, se consolida una tendencia hacia la concentración de tonelaje en unas pocas empresas navieras. En este sentido, las estrategias mundiales en materia de fusiones, absorciones o adquisiciones – fenómeno comparable a la creación y proliferación de sociedades internacionales o grupos empresariales- son una realidad hoy día totalmente asentada cuyo objetivo es el de formar empresas mundiales cuyas actividades vayan encaminadas a ofrecer cadenas de suministros en las que el buque es sólo un elemento más.”²⁷

En síntesis, sería práctico incluir tanto en el citado Decreto Ley No.8 de 1998, como en el CTM 06, una denominación más amplia de lo que se entiende por Empleado Marítimo, es decir no limitar esta condición exclusivamente al concepto clásico de Armador, atendiendo las tendencias estratégicas del comercio marítimo internacional. La enunciación del nombre de la nave, su clase y su nacionalidad en el contrato de embarque tendrán sostenibilidad, en la medida en que tengan carácter vinculante con el destinatario final de los beneficios económicos que rinda el buque.

Por otra parte, la suficiencia de la información en el contrato de embarque, referente a la identificación jurídica del buque y la modalidad del patrono marítimo (*maritime employer*), le permitirá al marino valorar los pro y los contra,

²⁷ FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. EL CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR. Editorial Comares, S.L., Polígono Juncaril, parcela 208, 18220 Albolete, Granada, Reino de España, 2008. Primera Edición. Páginas 41 y 42.

de firmar o no “voluntariamente” el citado acuerdo de voluntades. El numeral 2, de la Regla 2.1, del CTM 06, establece que la Gente de Mar tendrá completa libertad para examinar y consultar la conveniencia o no de aceptar las condiciones expresadas en el acuerdo de empleo, de tal manera, que su convencimiento se forme sobre la base del principio de libertad contractual.

La no introducción en ambos instrumentos de la cláusula de la ley substancial aplicable, ante el surgimiento de cualquiera controversia de la interpretación o bien de la falta de cumplimiento del contrato de embarque, se debe precisamente al mantenimiento de la aplicación de ley de la bandera o ley del pabellón de la nave, (*law of the flag of the ship*). Esta regla, propia del Derecho Marítimo, es una ficción jurídica de extraterritorialidad, tiene como sustento que las embarcaciones son una extensión territorial del Estado donde se realizó su abanderamiento y por ende los propietarios de las mismas están sujetos a las leyes de dicho Estado; noción que ya ha perdido valor en sector de la doctrina internacional, como punto de conexión de la “*lex loci laboris*”.

De allí nace precisamente los cuestionamientos en cuanto a las ventajas de competitivas de los registros abiertos y de los segundo registros, entre las cuales está la libertad de contratación de tripulantes extranjeros y la flexibilidad de las disposiciones sociales, o una legislación laboral marítima más atemperada, (inexistencia de la vinculación socio-económica con el Estado al que pertenece la bandera). Con la entrada en vigor del CTM 06, si bien se mantiene que la relación de trabajo marítima se sigue rigiendo por la ley del pabellón del buque en donde presta el servicio, la adecuación de sus preceptos al fortalecimiento de

los derechos de la Gente de Mar, a grandes rasgos, tenderá a desaparecer dicho criterio de conveniencia, en la medida que la mayoría de los Estados miembros ratifiquen tal convenio. (Véase Norma A5.3 del CTM 06).

Sin embargo, la doctrina se ha centrado en una discusión significativa, sobre la eficacia de la selección del criterio conflictual de la ley del pabellón. Al respecto, la jurista española **Olga Fotinopoulou Basurko**, describe en las siguientes líneas la problemática, objeto de la citada discusión doctrinal:

“La elusión especulativa de la norma más antieconómica se basa generalmente en la aplicación tradicional del criterio de la ley del pabellón en analogía con la *lex loci laboris* - en el supuesto de pabellones de conveniencia-, y otras veces en reglas de Derecho Internacional Privado permisivas de una *electio iuris* con límites muy laxos para su ejercicio – segundos registros-. Todo ello con el fin de localizar el contrato de embarque en países que o bien carecen o bien cuentan con una deficiente reglamentación laboral”.²⁸

En efecto, de la deficiente reglamentación laboral, tiene solución en la medida que los Estados miembros con registros abiertos y con segundos registros, ratifique y ajusten su legislación al CTM 06. Se ha visto que en el caso de Panamá, si bien se ha ratificado el CTM 06, todavía desde su ratificación no se ajustado o bien adecuado las normas del comentado Decreto Ley 8 de 1998, a la esencia normativa del CTM 06.

En cuanto a las reglas de preaviso, el citado Decreto Ley Nº 8 de 1998, regula esta figura exclusivamente para hacer efectivo el despido injustificado, en

²⁸ **FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. CUESTIONES ACTUALES DE DERECHO LABORAL MARÍTIMO.** Primera Edición Vitoria – Gasteiz: Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Comunidad Autónoma del País Vasco, Reino de España, diciembre de 2006. Página 116.

su artículo 55 (salvo lo descrito en su artículo 104, sobre el preaviso de los tripulantes en naves de servicio interior), es decir que la regla de determinación del plazo de preaviso, ante la ruptura de la relación contractual laboral marítima de carácter permanente, sin justificación, viniendo además del empleador naviero, del tripulante, no está debidamente contemplada en la comentada norma legal. Este vacío, obviamente, aparte de que dificulta la aplicación del comentado literal j) numeral 3 del artículo 35 *ibídem*, imposibilita igualmente, la puesta en vigor de los numerales 5 y 6 de la Norma A2.1 del CTM 06, antes dicha, cuando establece que ambas partes podrán terminar unilateralmente el Contrato de Embarque en modo indefinido, en cuyo caso el plazo mínimo del preaviso “...no deberá ser más corto para el armador que para la gente de mar”.

En cuanto a la terminación del Contrato de Enrolamiento por viaje, la parte final del ordinal 2, del acápite j) del comentado Decreto Ley 8 de 1998, es algo ininteligible, en comparación con la parte final del punto 3, del literal g) de la Norma A2.1, del CTM 06. Dicha ambigüedad, tiene lugar cuando la primera disposición no indica expresamente cuando o en que momento se pondrá fin a la contratación del marino, transcurrido el plazo que ha sido pactado, desde que la nave atraque satisfactoriamente en el puerto de destino.

Esto crea una distorsión, en la forma de vencimiento del contrato de embarque por viaje, toda vez que las labores a bordo de un navío no necesariamente finalizan cuando atraca en puerto seguro. Las funciones de verificación de las condiciones de carga transportada o bien de la nave, según los deberes y obligaciones del puesto desempeñado por el tripulante y la

ejecución del proceso operativo de desembarque, se conjugan en una culminación satisfactoria de la relación laboral marítima por viaje, para ambas partes.

Ahora bien, al estudiar las nociones primarias del concepto “licenciado”, se interpreta que cuando la enunciada parte final del ordinal 2, del acápite j) del antes señalado Decreto Ley 8 de 1998, hace alusión a al texto *“para que el interesado pueda ser licenciado”*, se refiere al tiempo que deberá transcurrir, una vez culminada la travesía, para que el tripulante pueda ser dado por libre, o relevado o bien dado de alta de la contratación laboral marítima. No obstante, esa liberación de la relación laboral marítima es bastante simple y unilateral, pues como quiera que se trata de un contrato de embarque por viaje, no hace mención a las condiciones que se aplicarán, una vez finalizado la viaje para ambas partes y antes de dejar de formar parte de la dotación de la nave, y pareciera que se trata de la “liberación” exclusiva del marino frente a sus obligaciones laborales.

Si bien la anotada parte final del punto 3, del literal g) de la Norma A2.1, del CTM 06, establece la frase *“para poder poner fin a la contratación del marino”* sin especificar expresamente las cláusulas de terminación del contrato de embarque, por viaje tan pronto la embarcación atraque en el puerto destino, su redacción está ajustada formalmente, a una especie de finiquito contractual. Este finiquito contractual no se dará en función de la “liberación impropia del tripulante”, tal como quedó redactada en la citada frase de la norma legal antes indicada, sino en función del contrato de embarque por viaje propiamente dicho,

por tanto implícitamente, cuando en mencionada norma del CTM 06 señala *“para poder poner fin a la contratación del marino”*, hace referencia al tiempo necesario que deberá pactarse, tan pronto la nave llegue al puerto de destino pactado, dentro del cual se terminará de ejecutar todas obligaciones contractuales, incluyendo las contenidas en las denominadas “cláusulas de atraque”.

Estas son los factores más heterogéneos que presenta en la actualidad el citado Decreto Ley 8 de 1998, en cuanto a los elementos del contrato de trabajo marítimo, frente las nuevas tendencias del CTM 06, en cuanto a este apartado. No obstante, la estudiada norma legal presenta otros vacíos frente a las recientes instituciones, introducidas en el CTM 06, que merecen ser tratadas en este trabajo.

Una de ellas es el procedimiento de tramitación de quejas a bordo, el cual está establecido en la Regla 5.1.5 del CTM 06, y hace una separación directa entre la denuncia o queja por incumplimiento del CTM 06, y la denuncia o queja por violación a los derechos de la Gente de Mar, es decir contempla dos clases o tipos de causales de quejas. Sobre el particular, dicha regla establece que los Estados miembros deberán establecer en sus legislaciones normas relativas a exigir a las embarcaciones que enarboles su pabellón, que cuenten con un procedimiento para hacer efectivo el trámite justo y eficaz de las quejas promovidas por razón de las dos vertientes antes anotadas.

El comentado Decreto Ley 8 de 1998, no establece es su estructura normas de esa naturaleza salvo lo descrito en sus artículos 63 y 77. Dichos preceptos,

disponen la acción informal de queja para los supuestos de incumplimiento de los convenios internacionales relativos a su Capítulo Quinto, denominado “Alojamiento y Alimentación” y en lo relativo a la falta de cumplimiento o bien aspiraciones o bien peticiones en cuanto su Capítulo Sexto, denominado “Del Trabajo a Bordo”, respectivamente.

En el primer caso les corresponde a los miembros de la tripulación, y en el segundo caso les corresponde a las organizaciones de Armadores y en su defecto a los miembros de la tripulación, la presentación de las quejas, peticiones o aspiraciones. Estas designaciones, a la luz de la comentada regla del CTM 06, son superfluas, pues para la activación del procedimiento de tramitación de quejas a bordo, el convenio hace referencia a la “Gente de Mar”, tanto colectiva como individualmente, es decir la interposición de estas acciones informales se podrá solventar, por medio de las organizaciones de la Gente de Mar o bien por intermedio de un tripulante.

Cuando se hace énfasis en acciones informales, para señalar las quejas, peticiones o aspiraciones, es en razón de que el CTM 06, consagra que el objetivo de estos instrumentos de control es resolver a un nivel intermedio o bien a un nivel conciliador, las inconformidades surgidas durante el trabajo a bordo, entre ellas el alojamiento y la alimentación, sin necesidad de llegar a un conflicto laboral marítimo para ambas partes o acción formal. Si el origen de la cuestión, permite una composición armónica y más rápida, tendrá un beneficio significativo para ambas partes, y es por ello, el CTM 06, dispone que la Gente

de Mar pueda presentar las quejas ante el capitán o bien ante la autoridad competente.

Otro aspecto medular, es que el CTM 06, dicta que en el procedimiento de tramitación de quejas a bordo, como mínimo deberá contener normas encaminadas a evitar el "hostigamiento" en contra del marinero quejoso. Esta garantía específica, no está debidamente reglada en el precitado Decreto Ley 8 de 1998, aparte de que en los dos apartados en donde establece la posibilidad de interponer quejas, es en función de sus limitaciones normativas en cuanto el trabajo a bordo, y en cuanto a alojamiento y alimentación, dejando a un lado los postulados del CTM 06.

En cuanto al derecho de vacaciones de los tripulantes, contemplado en los artículos 73 y 74 del citado Decreto Ley 8 de 1998, al igual que el salario y la jornada de trabajo, su remuneración se ajusta a lo que se acuerde en el contrato de enrolamiento y en los convenios internacionales, que como se ha dicho en materia laboral marítima, estaban dispersos y a letra muerta. La Pauta B2.4 del Norma A2.4 de la Regla 2.4 del CTM 06, establece la exigencia de inclusión en las legislaciones de los Estados miembros del cálculo, pago, forma de pago y disfrute del derecho de vacaciones de los tripulantes.

Dentro de este régimen, el CTM 06, excluye implícitamente el pago de vacaciones en especie, excluye igualmente que el pago y forma de pago sea un componente de negociación entre el armador y marinero, es decir propugna la codificación legal de este régimen en la legislaciones de los Estados miembros. Tomando en cuenta, como se ha escrito con antelación, que el pago de

emolumentos salariales en especies, ha sido superado por cuestiones de índole psicológica, el Decreto Ley 8 de 1998 no codifica este régimen, dejando la efectividad de dicho derecho al arbitrio o mejor a las exigencias del empleador marítimo.

En tal sentido se puede aseverar que el estudiado marco legal se quedó a deriva y este problema de actualización de la legislación interna causa una asimetría directa en el “principio de la equivalencia sustancial”, introducido en el CTM 06. En ese sentido, el éxito del cumplimiento del CTM 06, además de su ratificación, base de su fuerza de aplicación universal dependerá de su implementación simétrica, de tal manera que se consagre como un código laboral marítimo internacional, al igual que los otros códigos marítimos internacionales.

2.3.2 Principio de la Concausalidad

En cuanto a la responsabilidad civil extracontractual, la estructura del CTM 06, pareciera contener reglas leoninas, cuando hace una diferenciación categórica en cuanto a la noción de la fuerza de su cumplimiento. Naturalmente, esta interpretación a primera vista de la radiografía del convenio, ideológicamente es certera, no obstante, toda la antesala que dio origen a la redacción de sus artículos, permite asumir positivamente que su aplicación o mejor sus efectos híbridos, se suspenden sobre una balanza de un pragmatismo jurídico real.

Sin embargo, la teoría de la concausa no se refleja de manera cierta en el andamiaje del convenio, siendo este fenómeno uno de los más constantes en la prestación de servicios derivados de la relación laboral-marítima. Los estándares de responsabilidad del convenio se limitan al aseguramiento del salario, costes de repatriación y demás prestaciones laborales ante el desempleo resultante de la pérdida del buque o de naufragio.

No obstante, si bien este asunto está contenido en las Reglas York-Amberes, inmersas en el Derecho Usual, con la definición de las averías gruesas y comunes en función de la repartición ordenada de las pérdidas (pasivos laborales marítimos); estas pautas no son aspectos de obligatorio cumplimiento. El convenio le da al aseguramiento económico elemental de la fuerza obrera del mar, la categorización de Derecho Laboral Marítimo, en donde además de la determinación de la fuente de financiamiento de las prestaciones de los marineros, lo eleva a un derecho irrenunciable en el contexto del salario y los sobresueldos, en virtud de una convención y no de unas reglas generalmente aceptadas por determinados sectores.

Sin embargo, en algunos países como Panamá, la avería gruesa o común, ha sido objeto de regulación interna, sobre todo desde un punto de vista instrumental, y basándose en las reglas del Derecho Usual. Así la Ley de Comercio Marítimo distingue y hace énfasis en la satisfacción de deudas, a través de la prelación de créditos, incluyendo los pasivos laborales a cargo del salvamento de la carga y/o el buque.

Al respecto, salta a la vista como en otras instituciones del convenio la división del espíritu con la materia. Así las cosas, la Norma A2.6, titulada "*Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio*", coloca en obligatorio cumplimiento la actividades tendientes a garantizar que las embarcaciones que enarbolan el pabellón de los Estados miembros, cumplan con esta prerrogativa, mientras que la Pauta B2.6, titulada "*Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio*", relativa al método de cálculo del monto de la indemnización no es de obligatorio cumplimiento.

Tal como se aprecia, la materia se separa del espíritu, dejando la satisfacción monetaria en abstracto, pues mientras el reconocimiento es obligatorio, los instrumentos para hacer efectivo ese reconocimiento no lo son. Visto de esta perspectiva, la responsabilidad extracontractual del armador por actos de omisión o por comisión, en plena actividad marítima frente a los miembros de la tripulación, es un asunto que va más allá de la responsabilidad contractual condicionada, como es el caso de la *pérdida del buque o de naufragio*.

Se trata pues, del incumplimiento furtivo y paralelo del principio de navegabilidad, en sentido macro, cuando el patrono naviero, comete actos que ponen en riesgo la seguridad de la carga, de la embarcación y por ende la integridad física y mental del mariner. Aquí se concentran dos elementos claves que generan efectos jurídicos contradictorios en perjuicio de la gente de mar, pues, por una parte se vulnera el dogma del contrato de trabajo de la gente de

mar y por otro lado emerge la producción de un daño, que deviene precisamente del concierto de los factores de la culpabilidad, atribuidos al armador.

Es tan importante, que cuando se habla de la escala de la responsabilidad en el mundo naviero, intervienen una pluralidad de actores que entran en la clasificación legal de empleador, en atención a la tipología de los contratos del comercio marítimo. Sin embargo, en cada una de las formas de contratación marítima, incluyendo la de la Gente de Mar prevalece el principio de navegabilidad, sin perjuicio de la aplicación primaria de los convenios marítimos internacionales.

Antes de analizar, las reglas del convenio en conjunto con el citado Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, es necesario definir el principio de concausalidad dentro del Derecho Laboral Marítimo, a manera de preámbulo. Y esto es porque como se ha mencionado, el convenio no destaca la concurrencia de las causas de responsabilidad civil unidas a la responsabilidad laboral, de una forma especialísima, inclusive con un impacto en la esfera penal.

Aunque para un sector de la doctrina la concausa va vinculada a la interrelación del siniestro y el ejercicio de la actividad laboral, por parte del operario, en el campo del Derecho Civil, lo cierto es que intervienen elementos del Derecho Laboral, de una forma autónoma. Estos elementos, permitirán al juez laboral dilucidar materias relacionadas con la relación jurídica extracontractual laboral, de forma tal que la decisión tenga una certeza matemáticamente aceptable, cuyos indicadores calificarán la aptitud del patrono frente a los servicios contratados.

De la misma forma, tal certeza fluctúa en función del tipo o clase de actividad laboral, pues cada oficio laboral, exige una pluralidad de esfuerzos físicos e intelectuales individuales, que para su realización es elemental la dotación de ciertos recursos e implementos por parte del armador. Así las cosas, en el escenario del Derecho Laboral Marítimo, el marino para ejecutar sin riesgo sus tareas requieren de una serie de instrumentos que inclusive, se integran a la navegabilidad de la nave, circunstancia que hace de la “concausa”, un principio en el Derecho Laboral Marítimo.

2.3.2.1 Concepto.

Cuando se habla del Principio de Concausalidad, en el ámbito del Derecho Laboral Marítimo, se habla de los efectos de los riesgos laborales, que se producen en el desempeño de las tareas del operario marítimo. Así la proximidad de un daño, surge precisamente de actos que siendo “obligaciones”, del patrono naviero, este los ha incumplido ocasionando un perjuicio físico o mental en el marinerero.

La doctrina sitúa la especialidad del Principio de Concausalidad en el Derecho Laboral Marítimo debido a que a la obligación del patrono para con el trabajador de mar emerge de la relación contractual de trabajo marítimo, aun cuando concurren elementos del Derecho Civil, en cuanto a la aplicación de la teoría de la responsabilidad extracontractual. No obstante, la complejidad de las operaciones laborales durante la navegación marítima, tienden a modificar ciertos factores del nexo causal común.

Es por ello que se debe diferenciar, el riesgo marítimo del riesgo profesional; mientras el primero alude al riesgo por eventos fortuitos o de fuerza mayor que puedan poner en peligro la carga, los pasajeros, la embarcación y la tripulación, el segundo, por otro lado implica la materialización de daños eventuales que sobrevengan del ejercicio del oficio laboral marítimo en detrimento de su operario (siniestralidad laboral en el mar). De allí, precisamente es que la doctrina sostiene que la dependencia inmediata y constante del navío con las funciones del marinero, ya sea en el puente de mando, la cubierta, las bodegas, la proa, la popa o bien en el cuarto de máquinas, esquematizan el Principio de Concausalidad, en la esfera laboral marítima propiamente dicha, pues implica el pleno conocimiento de los dispositivos mínimos de seguridad que debe observar el naviero en cada una de las partes de la embarcación, según los convenios refundidos SOLAS y MARPOL, para resolver las controversias que se originen.

La navegación marítima es y seguirá siendo el mínimo común dominador de las diferentes connotaciones jurídicas en un mundo empresarial especialísimo, ya no solo en cuanto al comercio y transporte por mar, sino además en su fuerza laboral. Con ello, se evidencia la necesidad de un dominio especializado de la actividad marítima y de sus sucesos de forma tal que medie certeza en cuanto a la aplicación del derecho correcto, derivado de las cuestiones propias del comportamiento del Sector Marítimo, en sus distintas áreas de observación.

La aplicación de este principio por el Tribunal Marítimo de Panamá ha merecido el desarrollo de una reducida pero profunda jurisprudencia. Así las

cosas, mediante Sentencia N° 3 del 15 de abril de 2003, el Segundo Tribunal Marítimo de Panamá, dictó la siguiente decisión:

"CONDENAR a la "M/N TAURUS I" a pagarle a JOSÉ GONZÁLEZ JORGE la suma de VEINTE MIL CIENTO DOCE CON 00/100 (B/.20,112.00) en concepto de indemnización por incapacidad absoluta y temporal.

CONDENAR a la "M/N TAURUS I" a pagarle a JOSÉ GONZÁLEZ JORGE la cantidad de VEINTE MIL CON 00/100 (B/20,000.00) en concepto de daño moral.

SE ORDENA devolver a la firma MORGAN & MORGAN la suma de MIL BALBOAS CON 00(B/.1,000.00) consignadas para responder de los posibles daños y perjuicios que deriven de la medida cautelar solicitada.

SE FIJAN los honorarios de la firma MORGAN & MORGAN en razón de 1/4 del 35% de la cuantía reconocida a favor del demandante. Además, se ORDENA reembolsar a favor de la firma MORGAN & MORGAN la cantidad de SETECIENTOS SETENTA Y OCHO CON 55/100 (B/.778.55) en concepto gastos de oficina y de custodia y mantenimiento del secuestro de la "M/N TAURUS I", sumas que se harán efectivas a través de la Garantía Bancaria No.CEX5/01/363 expedida por el Banco Mercantil del Istmo, S. A., garantía que cubre el capital, costas y gastos del presente proceso. Dichas sumas que se harán efectivas una vez esté debidamente ejecutoriada la presente resolución.

CONDENAR igualmente a la "M/N TAURUS I" al pago de costas por el trabajo en derecho las cuales se fijan en la cantidad de B/.9,022.40.

SE NIEGAN las indemnizaciones por daño emergente, lucro cesante, además de la establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en Venezuela.

LIQUIDESE por Secretaría los demás gastos del proceso a que se refieren los numerales 2, 3 y 4 del artículo 430 de la Ley No.8 de 1982, más los intereses los cuales se calcularán a partir de la ejecutoria de la presente resolución."

La decisión tomada por el Segundo Tribunal Marítimo de Panamá, claramente reconoce los dos componentes de la responsabilidad

extracontractual de naturaleza civil, derivada de un hecho ilícito acaecido durante la ejecución del trabajo a bordo de una embarcación. En efecto, los dos primeros artículos de la citada Sentencia Condenatoria, puntualizan la existencia del lucro cesante y del daño emergente.

Esta tendencia apunta a que el Tribunal Marítimo de Panamá, o bien un juez laboral marítimo puede resolver con mayor certeza de las demandas que se presenten para exigir la responsabilidad civil extracontractual del armador o bien del tripulante, bien por negligencia, imprudencia o bien impericia en el ejercicio de sus deberes. Desde la falta de herramientas o equipo para mantener funcionando, sin riesgo alguno el cuarto máquinas, hasta el equipamiento no adecuado de provisiones, en atención a la exigencia y duración de la travesía marítima, e inclusive las condiciones técnicas de navegabilidad del buque, son algunos de los deberes ineludibles del armador frente a la tripulación.

Visto desde esta perspectiva la Sala Primera de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 15 de junio de 2000, dio una apreciación concreta del accidente de trabajo, como consecuencia del hecho ilícito y su nexo causal con el armador, en las siguientes líneas:

“Los razonamientos expuestos por el a-quo resultan certeros al arribar a la conclusión de que no era aplicable el artículo 1185 del Código Civil venezolano al caso que nos ocupa, en virtud de que estamos tratando con un verdadero accidente de trabajo, tal como está definido por la Ley Orgánica de Trabajo de Venezuela, con respecto a lo pretendido por el actor. Esta Sala (sentencia de 4 de julio de 1997) ha señalado que ante pretensiones de indemnización por razón de accidentes de trabajo a la luz de la legislación laboral venezolana y la

responsabilidad extracontractual derivada de la comisión de un hecho ilícito mediando culpa o negligencia (responsabilidad extracontractual), "el marco jurídico en que corresponde resolver la controversia se contrae al contrato existente entre la parte demandante y la parte demandada", es decir, el contrato de trabajo del cual nace la obligación indemnizatoria como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional".

Evidentemente, el entendimiento de los conflictos inherentes a hechos ilícitos ocurridos a bordo de una embarcación, exigen el conocimiento de las reglas del Derecho Marítimo, pero más aun de las reglas del Derecho Laboral Marítimo, aun cuando tales conflictos se deriven del Derecho Privado común. En sentido lato, la jurisdicción laboral marítima podrá conocer de una controversia, derivada de la responsabilidad contractual laboral marítima y simultáneamente podrán conocer de la demanda por responsabilidad civil extracontractual, generada de dicha relación laboral.

Ahora bien, para llegar a materializar dicha hipótesis, primariamente habrá que identificar el agente generador del daño, la aplicación de los principios generales Derecho Laboral común en cuanto sean compatibles con la naturaleza y fines del Derecho Laboral Marítimo. De allí, la génesis de la responsabilidad empresarial del armador frente al tripulante y la responsabilidad de este frente al armador, para identificar el daño en función de los factores auxiliares que coadyuvan a la ejecución de la relación contractual misma.

Otro componente importante, es el alcance de las responsabilidades y obligaciones que tienen las partes, pero que se extiende hasta terceros involucrados indirectamente en la ejecución del servicio en la embarcación, en

atención al agente generador del daño y el nexo causal. Por ejemplo, en materia de seguridad, las obligaciones de las entidades encargadas de la formación y capacitación de marinos o bien cuando el capitán de la nave en alta mar, decide reemplazar las funciones o el cargo pactado que desempeñará el marino por otras funciones que escapan de su maestrías de conocimientos certificados.

Analizados en su justa dimensión todos estos componentes, no habrá mayores dificultades en aplicar las nociones generales de derecho civil a una relación jurídica como la laboral, coexistente con esta última. Partiendo de esta premisa la jurisdicción competente para atender conflictos contractuales y extracontractuales surgidos de la relación laboral marítima, debe ser una jurisdicción especialísima, en este caso una jurisdicción laboral marítima.

En España, por ejemplo, existen problemas de competencia entre la jurisdicción social y la jurisdicción civil, en cuanto al conocimiento de causas relativas a la responsabilidad extracontractual civil, derivada de relaciones contractuales sociales, entre ellas la laboral. El debate en el Tribunal Supremo de España, sobre este tema ha llevado varios años y en la actualidad no se ha llegado concretamente al conceso de que le corresponde por razón de la materia de origen a la jurisdicción social, el conocimiento de las demandas por responsabilidad civil extracontractual, con motivo de la ejecución operativa de los contratos sociales.

En la actualidad los artículos 128 y 130, del precitado Decreto Ley 8 de 1998, adscriben la competencia para conocer sobre conflictos sobre responsabilidad civil extracontractual, originada de la relación laboral marítima a los juzgados

laborales marítimos y a la jurisdicción marítima ordinaria, esta última con competencia para conocer sobre esta materia en naves de pabellón extranjero.

En la actualidad no existe una jurisdicción laboral marítima, y no existen juzgados laborales marítimos adscritos a la jurisdicción marítima ordinaria. El artículo 121 *ibídem*, crea dos juzgados laborales marítimos, dentro de la Jurisdicción Espacial de Trabajo.

El enunciado Decreto Ley N° 8 de 1998, no contiene normas codificadas de carácter procesal; el procedimiento o bien el concierto de reglas procesales para aplicar sus limitadas normas sustantivas, son las señaladas en el Código de Trabajo. Esto difiere, la regla de conocimiento especial, pues no es posible crear tribunales especializados, sin introducir normas procesales especiales y las reglas de aplicación de la ley supletoria.

En definitiva, todos estos elementos conducen a sostener la concepción de que en efecto es necesaria la creación legal de una jurisdicción laboral marítima especializada, o bien de tribunales marítimos especializados dentro de la Jurisdicción de Trabajo. Esto es sin descartar de que los tribunales marítimos o bien la jurisdicción marítima conozca de las controversias laborales, aunque desde la óptica constitucional no pareciera permisible.

Si bien el artículo 77 de la Constitución Política, establece de una forma genérica y sin distinción que las controversias que surjan de la relación capital – trabajo será competencia de la Jurisdicción de Trabajo, en la *praxis* ha tenido algunas variables como el régimen laboral establecido en el Artículo 322 de la Excerta Suprema para los empleados de la Autoridad del Canal de Panamá,

introducido en la reforma constitucional de 1993. De la misma manera, sobre la base del principio de especialidad, se debe añadir a la Constitución Política un precepto que separe e individualice, desde el enfoque jurisdiccional la resolución de conflictos derivados del trabajo en el mar, principalmente ante la próxima entrada en vigencia del CTM, 06.

CAPÍTULO III
ELEMENTOS METODOLÓGICOS DE LA
INVESTIGACIÓN

3. Diseño Metodológico: Concepto y Descripción.

3.1. Definición

El doctor Roberto Hernández Sampieri, en su obra que preparó junto a otros dos profesionales, describe el concepto de diseño metodológico, como "la parte de una investigación que tiene que ver con los aspectos empíricos de una investigación"²⁹, es decir en el contacto directo con los involucrados, que se logra mediante una encuesta de opinión, una entrevista estructurada, o un grupo focal, entre otros.

El diseño metodológico expresa dos situaciones. Por un lado se habla o identifica un diseño metodológico experimental; mientras que por otro lado, se presenta el diseño metodológico no experimental. Ambas situaciones requieren de alguna explicación o descripción, sin embargo, para los efectos del estudio de la eficacia de las normas laborales marítimas se utilizará el diseño metodológico no experimental, por las razones comparativas que se exponen las siguientes líneas.

En cuanto al primero, de lo que se trata es de una manipulación de las variables, de los atributos, por parte del investigador, es decir de introduce en el estudio mediante el uso sistematizado de las variables, a contrario sensu, el diseño metodológico no experimental se caracteriza por la no manipulación de las variables, entendiendo que estas se desarrollarán en su ambiente natural por

²⁹ HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto y otros. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. Mc. Graw Hill, México. Página 9

los propios sujetos de la investigación, no obstante, ambos diseños metodológicos, independientemente si son experimentales o bien no experimentales, exponen varios aspectos. Un diseño metodológico, como estrategia, para el desarrollo de los elementos empíricos de una investigación, presenta entre sus principales elementos: Hipótesis, tipo de investigación, población y muestra, métodos e instrumentos de recolección de datos, plan de recolección y tabulación de datos, estrategias de análisis e interpretación de datos, entre otros; todos ellos serán observados en la implementación de la presente investigación.

3.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Correlacional no experimental descriptiva. Para el doctor Neil Salkind, una investigación Correlacional es la que describe la relación indiciaria entre dos o más situaciones o entre las variables. La investigación jurídica sin duda alguna relaciona sucesos como los antes planteados; es decir:

- ✓ La implementación de los tribunales laborales marítimos. (X)
- ✓ La aplicación de las normas marítimas. (Y)

En el presente estudio, el asunto se observará desde dos vertientes a saber: La evolución cronológica de las normas sustantivas del Derecho Laboral Marítimo y el origen de las normas de naturaleza procesal del Derecho Laboral Marítimo. Para ello, se aplicará una encuesta de opinión a una muestra

representativa de abogados marítimos y laboralistas; situación que nos permitirá un análisis descriptivo de los datos mediante una serie de cuadros y gráficas, lo mismo que un análisis inferencial.

3.3 Identificación y definición de las variables

Las variables han sido identificadas en varios momentos del presente estudio. En esta ocasión el asunto se hace más obligante.

X= Variable Independiente: causa.

Implementación de los tribunales laborales marítimos.

Y= Variable Dependiente: efecto.

Aplicación de las normas marítimas.

Luego de identificadas la variables, se procede a su definición, para su análisis empírico.

- **Implementación de los tribunales laborales marítimos.**

Consiste en los efectos que dimanar de la inexistencia de la constitución de los juzgados laborales marítimos, creados mediante el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998.

- **Aplicación de las normas marítimas.**

Se trata de la aplicación vertical del citado Decreto Ley, tanto en su parte sustantiva, como en su parte adjetiva y su impacto en la comunidad jurídica y laboralista.

3.4. Sistema de Hipótesis.

Según lo expuesto por los autores citados con anterioridad, las variables, es uno de los tres componentes de una hipótesis. Es más se puede decir en la tradición del Doctor Fred Kerlinger, que una de las condiciones de un problema, es que éste se expresará en forma de pregunta para obtener una respuesta coherente orientada a comprobar una teoría; y conforme a la Vigésima Segunda Edición del Diccionario de Real Academia Española, una hipótesis de trabajo es la *“hipótesis que se establece provisionalmente como base de una investigación que puede confirmar o negar la validez de aquella”*. En el presente estudio, sobre las connotaciones de la puesta en vigor del Derecho Laboral Marítimo en Panamá, se manifiestan dos hipótesis una denominada hipótesis nula o la negación a la pregunta del problema y una hipótesis alterna o aceptación al planteamiento del problema; en este sentido se tiene la siguiente situación:

- Se habla en este sentido de una respuesta tentativa, a la pregunta del problema.

Ho: La falta de implementación de los tribunales marítimos laborales no impide la debida aplicación de las normas marítimas introducidas por el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998.

Hi: La falta de implementación de los tribunales marítimos laborales impide la debida aplicación de las normas marítimas introducidas por el Decreto Ley No.8 del 26 de Febrero de 1998.

Una vez planteadas la hipótesis se procede a lo que se denomina, proceso de operacionalización de la variable (hipótesis), que nos permitirá los elementos concretos, tangibles; para la estructuración del instrumento de medición; que para este caso será más encuestas de opinión, de opciones dicotómicas.

3.5 Proceso de operacionalización de las hipótesis.

Una interrogante surge de lo que ahora se expone: ¿Qué es o que implica el proceso de operacionalización de la hipótesis? El asunto tiene que ver con las variables antes mencionadas y que orientan el presente estudio. Lo que se quiere es encontrar consecuencias o situaciones verificables. Es decir elementos más concretos más tangibles que puedan ser medidos. En síntesis y como bien lo advierte un docente universitario, elementos más concretos, mas tangibles, que puedan ser medidos. Entonces, el proceso de operacionalización implica reducir las variables principales a otro nivel, que aparezcan nuevas variables y que se sometan a un proceso de verificación. El autor citado agrega más adelante que: todas estas variables manifiestan sus referentes empíricos que deben permitir que puedan ser medidas. Aparecen los llamados indicadores; en síntesis “un indicador es una expresión concreta de la realidad” y como se explicó anteriormente, su misión es medir algún fenómeno. En la situación que ahora nos ocupa, el asunto se expone de la siguiente manera:

| PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN | |
|--|--|
| Variable Independiente: | Variable Dependiente: |
| (x): Implementación de los Juzgados laborales marítimos | (y): Descongestionamiento de los Juzgados seccionales de trabajo |
| * Aplicación del Decreto Ley No.98 del 26 de febrero d 1998. | * Trabajos en el mar y las vías navegables. |
| * Fallos inherentes. | * Juzgados seccionales de trabajo. |
| * Trabajos en el mar y las vías navegables. | * Validez Jurídica. |

3.6. Encuesta o Instrumento de Medición

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DESARROLLO DEL SECTOR MARÍTIMO**

ENTREVISTA

Nombre: _____ **Cargo:** _____

Hora: _____ **Fecha:** _____

1. ¿La aplicación del Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones" ha descongestionado los Despachos de los Juzgados Seccionales de Trabajo?

_____ SI _____ NO

y porqué:

2. ¿Existe certeza jurídica de los fallos inherentes a la aplicación de la justicia marítima laboral, según lo preceptuado en el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio del cual se reglamente el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones".

_____ SI _____ NO

y porqué:

3. ¿Considera que la justicia marítima laboral contemplada en Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones", marcha acorde con la verdadera naturaleza de la relación trabajo-capital marítimo?

_____ SI _____ NO

y porqué:

4. ¿La ausencia de los juzgados laborales marítimos ha obstaculizado la debida implementación y eficacia del Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio de la cual se reglamenta el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones"?

_____ SI _____ NO

y porqué:

5. ¿El Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones". Adolece de cierta validez jurídica?

_____ SI

_____ NO

y porqué:

6. ¿Existe una plena satisfacción social en torno a la puesta en vigor del Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones", por parte de las entidades Administrativas como judiciales?

_____ SI

_____ NO

y porqué:

"Gracias por su colaboración"

3.7. Proceso de validación del Instrumento

| | | | | | | | |
|--------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
| 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 6 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 7 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 8 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 10 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Total | 3 | 5 | 6 | 9 | 5 | 3 | 31 |
| P | 0.30 | 0.50 | 0.30 | 0.90 | 0.25 | 0.19 | |
| Q | 0.70 | 0.50 | 0.70 | 0.10 | 0.75 | 0.81 | |
| P X Q | 0.21 | 0.25 | 0.21 | 0.09 | 0.19 | 0.15 | 1.10 |

Donde:

$$\sum P Q = 1.10 = \text{Varianza de los reactivos}$$

P = Medida de dificultad o proporción de la que respondieron correctamente.

$$ST^2 = \text{Varianza total}$$

*Resolviendo se tiene:

$$\begin{aligned}
 V_{tt} &= K/K-1 (1 - \sum Pq/ST^2) \\
 &= 10/10 - 1 (1 - 0.65) \\
 &= 10/9 (1 - 0.65) \\
 &= 1.11 (0.35) \\
 &= 0.3885 \\
 &= 0.40
 \end{aligned}$$

*El coeficiente de variación alcanzó.

3.8. Cálculo del tamaño de la muestra.

$$\begin{aligned} N &= \left\lceil \frac{Z^2 \cdot Pq}{d^2} \right\rceil \\ &= \left\lceil \frac{1.65^2 \times 0.09}{0.102} \right\rceil \\ &= \left\lceil \frac{2.72 \times 0.09}{0.01} \right\rceil \\ &= 24.48 \\ &= 20 \end{aligned}$$

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4. Análisis e interpretación de los datos.

4.1. Análisis descriptivo de los datos.

A manera de preámbulo es menester indicar los comentarios de los cuadros de mayor trascendencia debidamente procesados mediante el análisis e interpretación de los datos, entre los cuales se destacan: Cuadro N° 3 inherente a la trascendencia o no de la aplicación del Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, sobre el descongestionamiento de los Despachos de los Juzgados Seccionales de Trabajo; del 100% de los encuestados el 10% de los Abogados respondió que Si y el 90% respondió que No. El Cuadro N° 4, vinculado a la comprobación de la certeza jurídica de los fallos proferidos por los Juzgados Seccionales de Trabajo, con motivo de la aplicación de la aplicación del citado de Decreto Ley; del total de los encuestados el 25% de los abogados contestó que Sí, mientras que el 75% manifestaron que No. Por otra parte, el Cuadro Núm. 5, relativo a la coherencia del texto del Decreto Ley antes mencionado, con la naturaleza de la relación trabajo-capital marítimo; del 100% de los encuestados, el 40% de los juristas respondió, que Si, en tanto que un 60% respondió que No. Por otro lado en el Cuadro N° 6 relativo a la efecto en la aplicación práctica y certera del citado Decreto Ley N° 8 de 1998, producto de la inexistencia de los juzgados laborales marítimos, del 100% de la muestra, un 75% de los letrados encuestados respondieron que efecto este fenómeno se ha dado, mientras que un 25% rechaza la materialización del mismo. El Cuadro N° 7, sobre la constitucionalidad o no del Decreto Ley 8 de 1998 en estudio, del

100% de la muestra, un 20% de los abogados encuestados consideraron que dicha norma es inconstitucional, contra un 80% que estima que es constitucional. Finalmente, el Cuadro N° 8, sobre la presencia a priori de satisfacción social o no por parte de las entidades administrativas y judiciales, encargadas de garantizar el cumplimiento de la aplicación del Decreto Ley 8 de 1998, precitado, del 100% de los encuestados, el 25% de los abogados perciben que hay satisfacción social en ambos tipos de entidades, no obstante, para un 75% opinó dicha satisfacción social no existe.

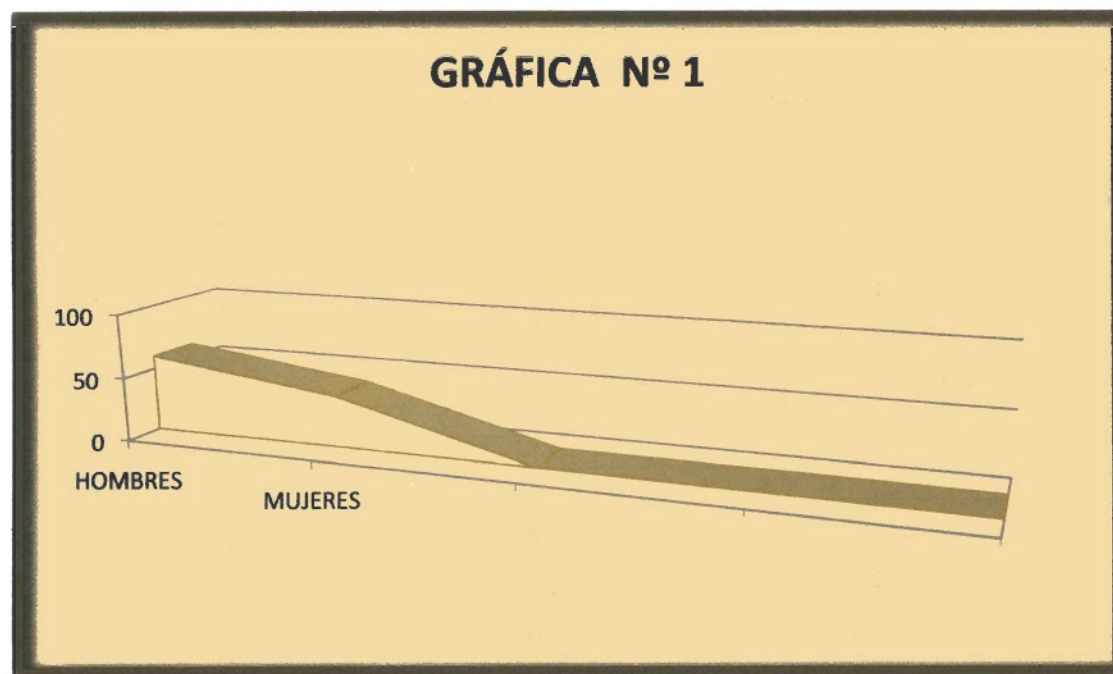
4.1.1. Presentación de cuadros y gráficas.

CUADRO N° 1
EN CUANTO AL SEXO DE LOS ABOGADOS

| Sexo | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| HOMBRES | 12 | 0.60 | 60.00 |
| MUJERES | 8 | 0.40 | 40.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

*Del 100% de los encuestados, el 60% de los abogados son hombres y el 40% son mujeres.

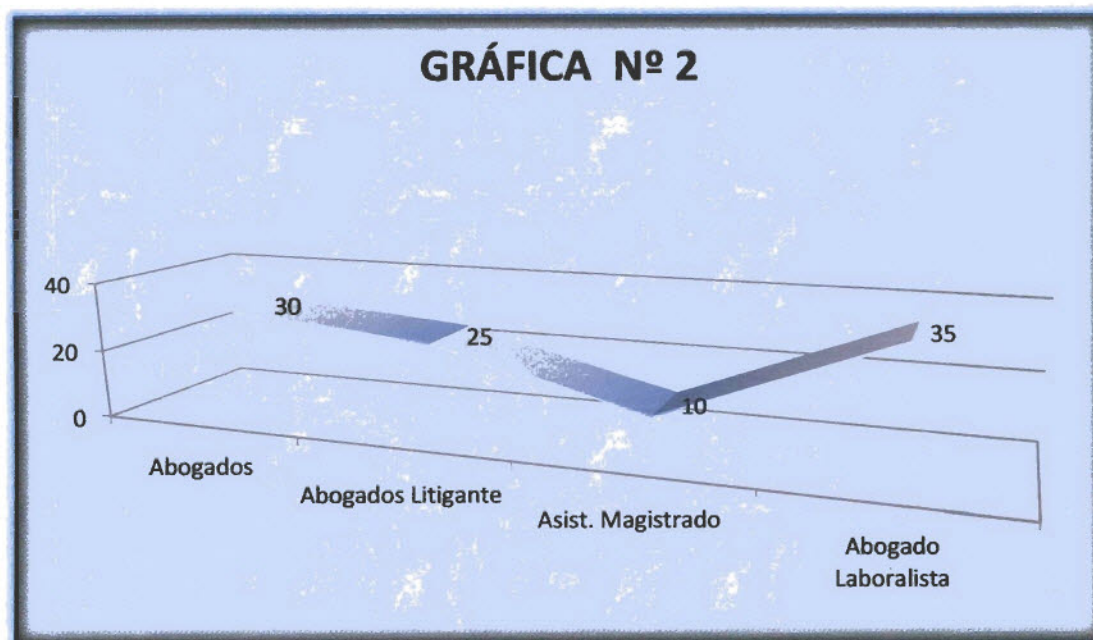


CUADRO N° 2
EN CUANTO AL CARGO DE LOS ABOGADOS

| Cargo | Distribución Porcentual | | |
|-------------------|-------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| ABOGADOS | 6 | 0.30 | 30.00 |
| ABOG. LITIGANTE | 5 | 0.25 | 25.00 |
| ASIST. MAGISTRADO | 2 | 0.10 | 10.00 |
| ABOG. LABORALISTA | 7 | 0.35 | 35.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados. .

*De la muestra de abogados entrevistados el 30% son abogados; el 25% son abogados litigantes; el 10% son asistentes de magistrados y un 35% son abogados laboristas.



CUADRO N° 3
EN CUANTO A LA EFICACIA DEL DECRETO LEY

| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 2 | 0.10 | 10.00 |
| NO | 18 | 0.90 | 90.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

* La aplicación parcial del Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones", no ha coadyuvado al descongestionamiento de los juzgados seccionales de trabajo, así lo confirman un 90% contra un 10% de los abogados encuestados.



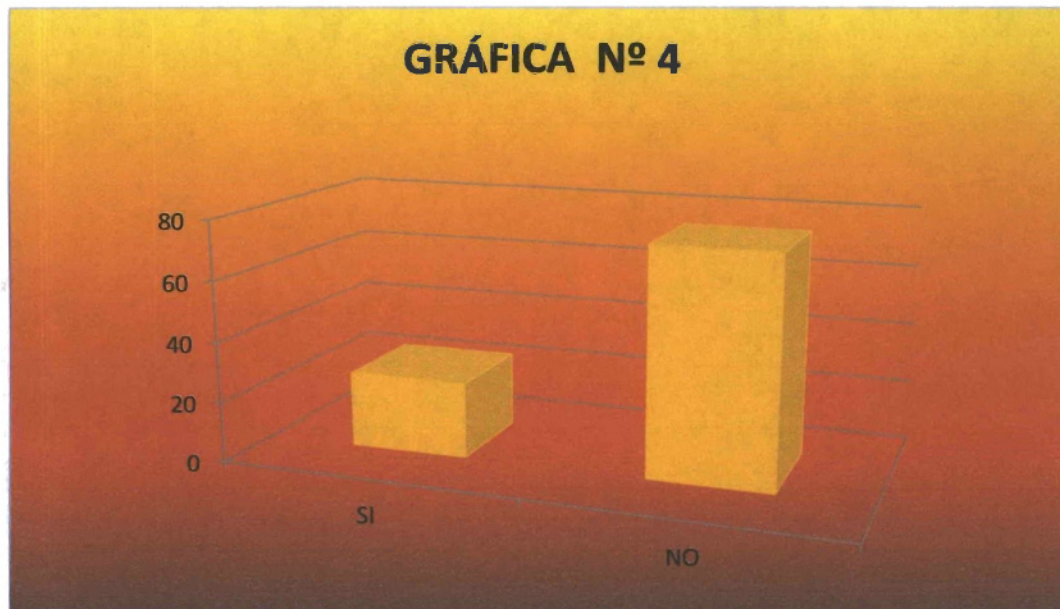
CUADRO N° 4

| EN CUANTO A LA CERTEZA DE LOS FALLOS LABORALES MARÍTIMOS | | | |
|---|--------------------------------|-------------|---------------|
| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 5 | 0.25 | 25.00 |
| NO | 15 | 0.75 | 75.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

* Con fundamento en el principio de especialidad, los fallos inherentes a la aplicación de la justicia marítima laboral, conforme al Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998. "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones" adolecen de certeza jurídica; dado que un 75% del grupo de abogados encuestados, así lo aseguran; mientras que un 25% no descartan este atributo en los enunciados fallos.

GRÁFICA N° 4



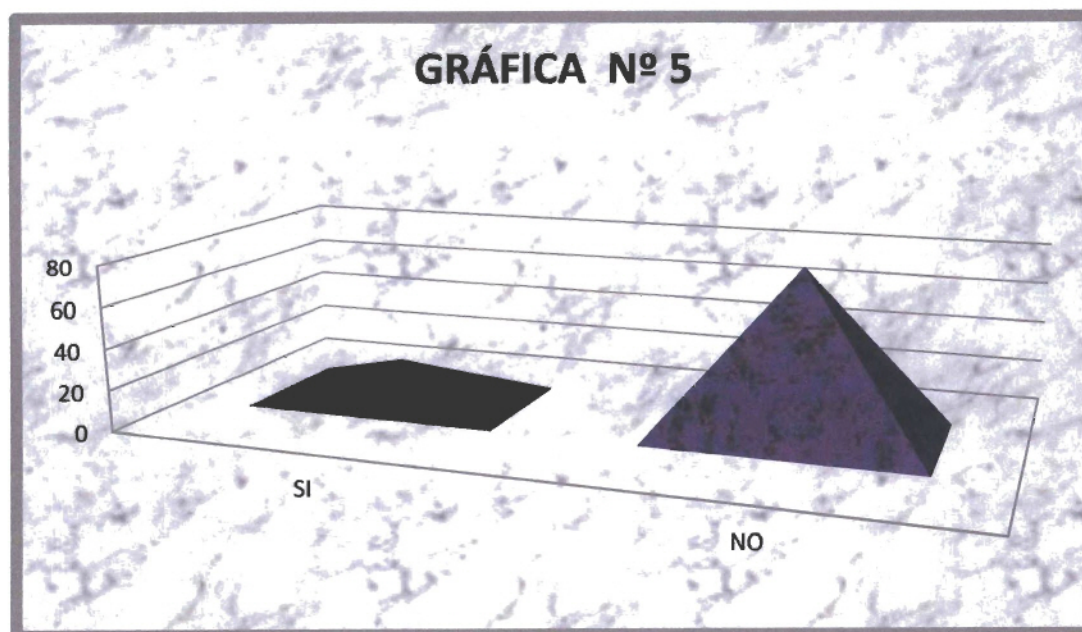
CUADRO N° 5

EN CUANTO A LA RELACIÓN TRABAJO CAPITAL MARÍTIMO

| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 4 | 0.20 | 20.00 |
| NO | 16 | 0.80 | 80.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

* La relación trabajo-capital marítimo, legalmente estructurada en el Decreto Ley Núm. 8 del 26 de febrero de 1998 "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones", está apartada de la naturaleza del trabajo en el mar, puesto que un 80% de los juristas entrevistados lo han corroborado, en tanto que un 20% rechaza esta tendencia.



CUADRO N° 6
EN CUANTO A LA AUSENCIA DE LOS JUZGADOS LABORALES
MARÍTIMOS

| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 15 | 0.75 | 75.00 |
| NO | 5 | 0.25 | 25.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

*Desde el punto de vista operativo, la ausencia de los juzgados laborales marítimos ha obstaculizado la aplicación práctica y certera del Decreto Ley N° 8 del 26 de febrero de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones"; pues mayoritariamente lo afirma un 75% de la muestra de encuestados, contra un 25% que estima lo opuesto.



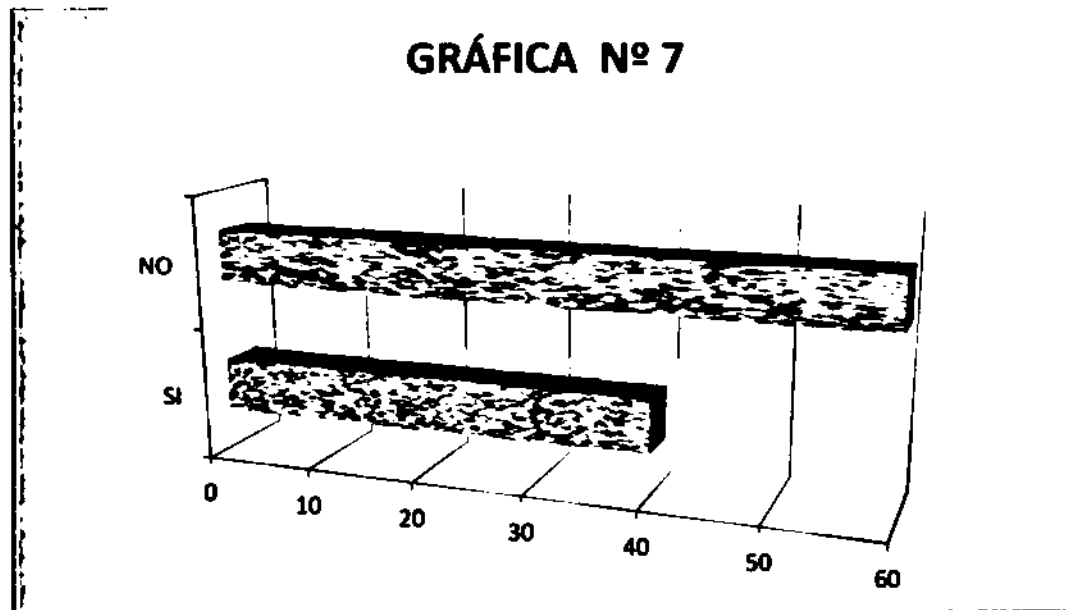
CUADRO N° 7
EN CUANTO AL PUNTO DE VISTA CONSTITUCIONAL

| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 8 | 0.40 | 40.00 |
| NO | 12 | 0.60 | 60.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

*Desde el punto de vista constitucional, el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones", reviste de validez jurídica; según la percepción de un 60% del grupo de abogados interrogados, contra un 40% que sostienen lo contrario.

GRÁFICA N° 7

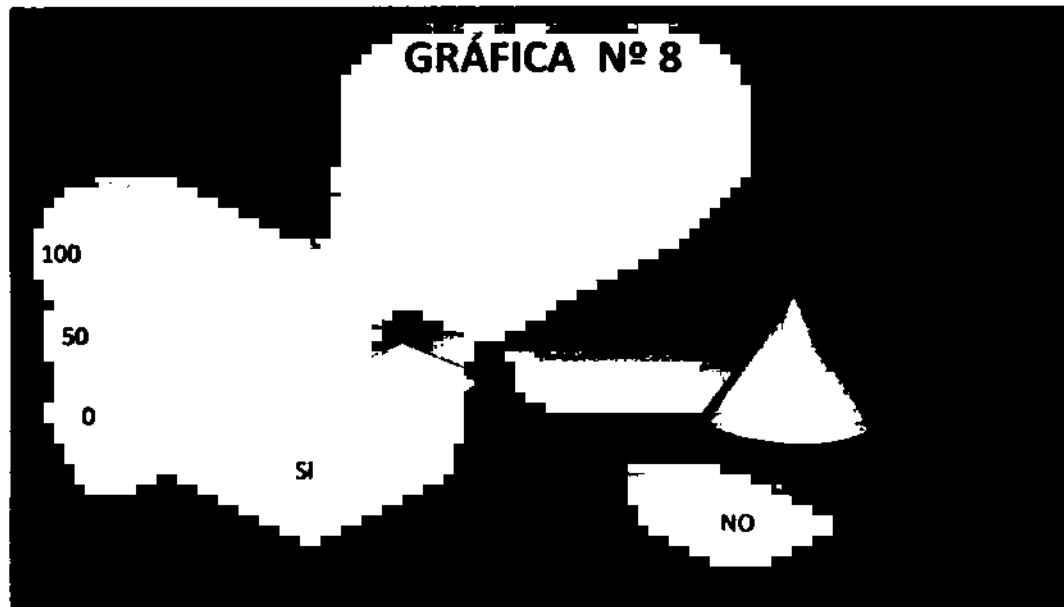


CUADRO N° 8
EN CUANTO AL PUNTO DE VISTA INSTITUCIONAL

| | <i>Distribución Porcentual</i> | | |
|--------------|--------------------------------|-------------|---------------|
| | Número | F. Relativa | % |
| Total | 20 | 1.00 | 100.00 |
| SI | 5 | 0.25 | 25.00 |
| NO | 15 | 0.75 | 75.00 |

Fuente: Cuestionario de Abogados.

* Desde el punto de vista institucional, existe insatisfacción social respecto a la función preventiva de las instituciones administrativas y jurisdiccionales, con motivo de la aplicación del Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, "Por medio del cual se reglamenta el Trabajo en el mar y la vías navegables y se dictan otras disposiciones"; así lo sostiene un 75% de la muestra de los encuestados, en tanto solo un 25% descarta esta circunstancia.



4.2. Análisis Inferencial de los Datos

Luego de la revisión de los datos descriptivos agrupados en una serie de cuadros y gráficas se procede al análisis inferencial de los datos; o prueba de hipótesis o de significación estadística. De lo que se trata es clave respuesta a la pregunta del problema que como se explicó anteriormente expresó dos respuestas tentativas que fueron anunciadas en el primer capítulo.

4.2.1 Pasos en la prueba de Hipótesis:

4.2.1.1. Presentación de las Hipótesis Estadísticas:

Ho: $P = 0$

Hi: $P \neq 0$

4.2.2. Nivel de significación o alfa: α (probabilidad de ocurrencia de Ho)

α : 0.05 (5%)

4.2.3 Reglas de decisión:

- Si la χ^2_c , es mayor (\geq) que la χ^2_q (teórica), entonces se rechaza la H_0 .
- Si la χ^2_c es menor (\leq) que la χ^2_q entonces no rechaza H_0 .

4.2.3.1 Determinación del Valor Calculado χ^2_c

El denominado valor calculado o χ^2_c , se manifiesta en los siguientes términos, en donde expone gran importancia lo que se denomina tabla de contingencia o tabla de 2 x 2, que no es más, que una combinación de los valores, que fueron sumados, es decir se suman los SI – SI, SI – NO, NO – SI, y los NO – NO.

TABLA DE CONTINGENCIA

| V.I | V.D | | Total |
|--------------|-----------|-----------|-----------|
| | SI | NO | |
| SI | 8 | 7 | 15 |
| NO | 2 | 3 | 5 |
| TOTAL | 10 | 10 | 20 |

Se aclara que la tabla, en donde se selecciona dos columnas de datos, que representan a las variables, que motivan el presente estudio, se toma según las variables. Seguidamente se procede al cálculo de las denominadas frecuencias esperadas o valores esperados o esperanza matemática, y que se captan o calcular en los siguientes términos:

Cálculo de los valores esperados o esperanza matemática:

$$A = \frac{15 \times 10}{20}$$

$$= \frac{150}{20}$$

$$= 7.50$$

$$B = \frac{15 \times 10}{20}$$

$$= \frac{150}{20}$$

$$= 7.50$$

$$C = \frac{5 \times 10}{20}$$

$$= 2.50$$

$$D = \frac{5 \times 10}{20}$$

$$= 2.50$$

Se debe aclarar que los valores esperados o esperanza matemática, no es otra cosa o situación que pudo haber ocurrido.

Luego se organiza una estructura, que a continuación se expone y que manifiesta la relación entre el valor calculado y el valor esperado.

| F0 | FE | (F0 - FE) ² | $\frac{(F0 - FE)^2}{FE}$ |
|----|------|------------------------|--------------------------|
| 3 | 7.50 | 20.25 | 2.70 |
| 8 | 7.50 | 0.25 | 0.03 |
| 7 | 2.50 | 20.25 | 8.10 |
| 2 | 2.50 | - 0.50 | 0.10 |

$$X = \sum \frac{(F0 - FE)^2}{FE} = 10.93$$

Como se puede observar el valor calculado fue de 10.93; que seguidamente se debe confrontar con el denominado valor teórico o crítico, que aparece en tabla estadísticas universalmente aceptadas. Para tal efecto se buscara la intersección que se da entre los denominado grado de libertad; y el nivel de significación antes planteado, o sea 0.05. Pero ¿Cómo nos enteramos de los grados de libertad?, el asunto se puede exponer según el siguiente esquema, en donde juegan un papel importante las columnas y los renglones que aparecen en la tabla de contingencia que para este caso son dos columnas; y dos

renglones, y se implementan en el siguiente análisis: $c =$ columna $r =$ renglones

$g =$ grados de libertad, resolviendo tenemos:

$$\begin{aligned}
 g &= (c - 1) (r - 1) \\
 &= (2 - 1) (2 - 1) \\
 &= 1 \times 1 \\
 &= 1 \\
 \alpha &= 0.05 \\
 &= 3.84
 \end{aligned}$$

$\Sigma 3.84$ o valor crítico, se ubica en la intersección entre los grados de libertad 1; y el alfa o probabilidad de H_0 , que para este fue 0.05.

4.2.4. Lectura y contraste

Finalmente el asunto se debe explicar que para dos (2) grados de libertad y un nivel significativo de 0.05 (5%), la X^2 , teórica fue de 3.84; menor que la H_i cuadrada calculada que alcanzó un valor de 10.93, mayor que el valor crítico, de allí entonces que se rechaza la H_0 que dice que no hay relación significativa.

CONCLUSIONES

Desde el siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha prescrito una variedad de convenios relativos a la protección del trabajo en el mar. Sin embargo, con el pasar de los años el trabajador marítimo ha sido víctima de constantes violaciones a sus derechos laborales, en ocasiones con la complicidad furtiva de los Estados miembros.

Así las cosas, la *International Transport Worker's Federation (ITF)*, ha presentado ante la Organización Internacional del Trabajo, sendas propuestas de mejoramiento e introducción de instituciones al Derecho Laboral Marítimo. La tarea no ha sido fácil, su principal lucha ha sido en contra de los registros abiertos de naves, en el tópico de la calificación de exigencias laborales al momento y después de abanderar un determinado buque.

No obstante, no todos los países marítimos han ratificado los convenios suscritos por la OIT en esta materia. Esto produjo una connotación compleja, que ha dado como resultado presiones a lo interno, en la cámara de discusiones tanto de la Organización Internacional del Trabajo como de la Organización Marítima Internacional (OMI).

Ahora bien, las presiones en la OMI para que tuviesen el efecto esperado, han venido acompañadas por la imputación de "error humano" en la destrucción del medio marino a consecuencia de negligencia en el mando y dirección de la nave. Las pérdidas de vidas humanas y recursos acuáticos son incalculables, frente a la pérdida material de los propietarios del buque y del cargamento.

Todos estos elementos ponen de manifiesto el lineamiento de normas laborales marítimas orientadas a preservar el derecho de alojamiento y alimentación, el derecho a un salario justo, el derecho a la repatriación, derecho a la seguridad social, etc. Ello sumado al acondicionamiento de normas procesales, coherentes con el objeto laboral, en este caso la relación capital-trabajo marítimo.

Es incuestionable que ante la presencia de derechos existan obligaciones, que en la relación capital-trabajo marítimo se vuelven más estrechas por la precisión de la prestación de servicio a bordo de la nave. Esta precisión envuelve todo un orden jerárquico necesario para la sincronización de los trabajos e interdependencia. Por tanto, la incorporación de la gestión de calidad del marinerero deberá verse por el prisma de un sistema métrico de producción y formación, tal como se ha establecido en los convenios internacionales.

En síntesis, el Decreto Ley No.8 del 26 de febrero de 1998, que regula en su totalidad las relaciones entre el capital y el trabajo que se dan a bordo de naves de registro panameño, no ha tenido la fuerza y efecto esperado. Tanto los marineros como los armadores han tenido series dificultades en el cumplimiento de la normativa, bien por la insuficiencia de sus preceptos o bien por la falta de implementación de los tribunales de laborales marítimos.

No obstante, para la eficacia de la legislación laboral-marítima, es necesaria su implementación. A través de este prisma se visualizará, la conveniencia

jurídica de incorporar a la jurisdicción especial de trabajo los tribunales laborales-marítimos o por el contrario crear una jurisdicción particular de justicia laboral marítima.

Esto significa que para que la legislación sobre el trabajo en la mar sea sustancialmente equivalente, con las reglas del CTM, 06 es necesario introducir una norma constitucional que así lo establezca y acto seguido compilar los elementos de titulación, formación, guardia, derechos laborales y aspectos procesales en un cuerpo de normas codificado. Es evidente que con tal iniciativa se demostrará la voluntad y capacidad de las autoridades nacionales de normar aspectos que ya se han ratificado y que le son aplicados a la flota de marina mercante panameña.

RECOMENDACIONES

El Decreto Ley 8 de 1998 requiere de grandes transformaciones laborales en paralelo con el Convenio del Trabajo en el Mar del 2006. Estas transformaciones ayudaran a cambiar la imagen de Panamá frente a las grandes potencias marítimas que el hoy por hoy tienes registros cerrados de buques.

En la medida en que haya cohesión sostenibilidad coherencia y consistencia de nuestra legislación Laboral Marítima con el Convenio en el Mar 2006 tendremos como resultado una legislación laboral marítima sustancial equivalente con las nuevas tendencias del derecho laboral marítimo esquematizadas en el citado convenio. Figuras como el vínculo genuino originada de la Convención sobre el Derecho del Mar de Montego Bay, Jamaica de 1982 es trascendental en la aplicación del Estado del Pabellón como uno de los componentes claves del Derecho Marítimo Internacional, y esta materializado en el Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, (CTM 06).

En virtud de lo anterior, la promoción y competitividad del registro abiertos de buques panameño no se debe caracterizar por la flexibilidad que hace inoperante la equivalencia sustancial del Decreto Ley 8 del 1998 citado con el CTM 06. Por el contrario las ventajas comparativas de dicho registro en el contexto del sector marítimo internacional deben girar alrededor del cumplimiento de los derechos y obligaciones de los marinos y de los navieros en el desenvolvimiento de la relación laboral marítima, que ha sido diseñada jurídicamente atendiendo los otros pilares del derecho marítimo.

Si bien una modificación vertical del Decreto Ley 8 del 1998 en referencia pudiera incluir el fortalecimiento de las instituciones laborales marítimas entre ellas la igualdad de salario mínimo la seguridad social y el descanso obligatorio en atención a la industria marítima, esta noción podría ser remplazada por la creación de un nuevo texto refundido que legalmente se aproxime a la equivalencia sustancial *in comento*. A la postre dicha codificación sustancialmente podrá ser garantizada en la medida en que se indiquen igualmente sus instrumentos de aplicación práctica, por ejemplo si una embarcación de bandera panameña contrata a una tripulación de nacionalidad filipina se ha de asegurar que el régimen de seguridad social independientemente de la nacionalidad de los tripulantes que se vaya a aplicar es el panameño, de tal manera en el ejercicio del vínculo genuino el gobierno nacional frente a su flota pueda verificar con certeza el cumplimiento del pago de las cuotas de seguridad social y de las prestaciones económicas que este exige por parte del naviero y por parte del marino en virtud del principio de la Universalidad de la seguridad Social, y que está introducido en el CTM 06.

La comunidad jurídica en la Ciudad de Panamá, considera que los objetivos generales de la creación del Decreto Ley 8 de 1998, no se han concretado, pero más aun ante el surgimiento del CTM 06, dicha norma legal ha quedado prácticamente inclinada hacia el naviero. Los cambios sistemáticos y trascendentales de esta normativa, en coherencia con el CTM 06, deben ser el

producto de un debate orientado a buscar las fórmulas operativas ideales para obtener la proporción jurídica internacional.

La Autoridad Marítima de Panamá en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, debe ser más rigurosa en las inspecciones de la flota mercante panameña, en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales de los marineros, ya sean estos nacionales o extranjeros, aun cuando no impere la adopción del CTM, 06. Y los Jugados Seccionales de Trabajo deben tomar en cuenta a los técnicos de la Autoridad Marítima de Panamá, para estos funjan como perito o bien testigos técnicos en los distintos procesos laborales marítimos, pues es de notar que tales jueces no tienen una formación marítima y por otra parte esta materia puede ser en cada caso, cada vez más especializada, de tal manera que escapa a los conocimientos de los juzgadores laborales continentales.

Al final no se trata de que Panamá haya ratificado el CTM 06, por un tema de competencia estratégica frente a sus competidores más cercanos, sino hacer de esta ratificación proporcionalmente parte de nuestro orden jurídico interno. A menos de un año de la entrada en vigor del CTM, 06 Panamá se encuentra en desventaja frente a potencias marítimas como Noruega, Holanda, Estados Unidos, Francia y España, las cuales tendrán suficientes argumentos para señalar, tanto en la Organización Marítima Internacional, (OMI), como en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el registro panameño esta

conformados por naves, cuyos tripulantes no están amparados por el CTM 06, poniendo en riesgo el principio de navegabilidad.

En tal sentido ya no se idéntica el Derecho Laboral Marítimo o bien la doctrina de la Gente de Mar por los factores de formación, titulación y guardia, sino también por la correspondencia y consolidación de la relación laboral propiamente dicha, en la industria marítima internacional, como el principal vértice de la seguridad en el mar. De allí, que la tendencia de la regulación panameña, debe girar alrededor de este nuevo postulado, mediante la expedición de un texto refundido codificado, con normas sustantivas y de procedimiento.

Y por último, es pertinente que se incorpore al régimen de competencias de los juzgados laborales marítimos, aquellas vinculadas a determinar la responsabilidad civil derivada de la relación de trabajo. Esta le dará mayor confiabilidad y certeza a las reclamaciones laborales marítimas, originadas de las acciones o bien omisiones ocurridas en el trabajo en el mar.

BIBLIOGRAFÍA

BERLINGIERI, Francesco. DERECHO MARÍTIMO. Primera Edición. Lavalle 1280-1328 (1048), Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. Editorial ABELEDO-PERROT S.A., 1982. 450 páginas.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. COMPENDIO DE DERECHO LABORAL TOMOS I y II. Cuarta Edición. Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. Editorial Heliasta. 1,500 páginas.

CABANELLAS DE TORRE, Guillermo. DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. EDITORIAL Heliasta, Buenos Argentina, julio de 2006. 400 Páginas.

CARUBINI, Delia Beatriz. EL DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y LA LEY DEL MAR. Marcos Erner, Editora Córdoba. Buenos Aires, Argentina, septiembre 1993. 215 Páginas.

DOMÍNGUEZ CABRERA, María del Pino. EL REGISTRO ESPECIAL DE BUQUES DE CANARIAS. Revista Electrónica de Derecho de la Universidad de la Rioja, Redur No.2 / Año 2004. Avenida de La Paz 93 26006 Logroño. La Rioja, Reino de España. Dirección: <http://www.unirioja.es/dptos/dd/redur/home.htm>. 122 páginas.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. CUESTIONES ACTUALES DE DERECHO LABORAL MARÍTIMO. Vitoria - Gasteiz: *Eusko Jaurkitzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia* = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Primera edición, Comunidad Autónoma del País Vasco, Reino de España, diciembre de 2006. 136 Páginas.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. EL CONTRATO DE TRABAJO DE LA GENTE DE MAR. Editorial Comares, S.L., Polígono Juncaril, parcela 208, 18220 Albolete, Granada, Reino de España, 2008. Primera Edición, 243 Páginas.

FOTINOPOULOU BASURKO, Olga. ASPECTOS GENERALES DEL CONVENIO REFUNDIDO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO 2006. Vitoria - Gasteiz: *Eusko Jaurkitzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia* = Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Primera edición, 2006. Comunidad Autónoma del País Vasco, Reino de España. 377 páginas.

GONZÁLEZ JOYANES, Domingo. ABANDONO DE BUQUES Y TRIPULACIONES. Primera Edición, 2009. Edita: Marge Books – Valencia, 558, ático 2.a – 08026 Barcelona, Reino de España. 249 páginas.

International Transport Worker's Federation (ITF). LA CRISIS DEL TRANSPORTE MARÍTIMO Y LA GENTE DE MAR, Boletín de los marinos Núm.23/2009. www.itfseafarers.org. 44 páginas.

LA UNIÓN EUROPEA. EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DEL ESTADO DE ABANDERAMIENTO. Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2005)586 final, 2005/0236 (COD). Bruselas, Bélgica. 59 Páginas.

Le Moyne College, A.D. 1946. TWO-TIERED EMPLOYMENT IN THE GLOBAL ECONOMY: THE WORLD MARITIME INDUSTRY. Management Division, Working Paper WP2002 - 002 1419, Salt Springs Road, Syracuse, New York, United State 13214. Diciembre, 2002. 24 páginas.

MATILLA ALEGRE, Rafael. EL CONTRATO DE UTILIZACIÓN DE BUQUES. LECCIONES Primera Edición. Librería Bosch, Ronda Universidad, 11. Ciudad de Barcelona, España. Mayo de 1988. 620 páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). TRABAJO EN EL SECTOR PESQUERO. Informe V (2B), Quinto punto del orden del día. 93. Reunión 2005, Oficina Internacional del Trabajo ginebra, Suiza, Primera edición 2005. 37 Páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). R187 RECOMENDACIÓN SOBRE LOS SALARIOS, LAS HORAS DE TRABAJO A BORDO Y LA DOTACIÓN DE LOS BUQUES. Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, N° 84. Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, Suiza, Primera edición 1996. 7 Páginas.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT). PAUTAS PARA LAS INSPECCIONES POR EL ESTADO DEL PABELLÓN CON ARREGLO AL CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO, 2006. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, 2009. 85 páginas.

PRADO CAPÓ, Ernesto. TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR MAR. Editorial Científico-Técnica, 2004. Primera Edición, Ciudad de La Habana, Cuba. 500 páginas.

VIVANTE, César. DERECHO MERCANTIL. Editorial Valletta Ediciones S.R.L., 2005. Primera Edición, Ciudad de Buenos Aires, República de Argentina. 625 páginas.