



UNIVERSIDAD DE PANAMA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ANALISIS CRITICO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN

LABORAL MARITIMA EN PANAMA

LUIS ANTONIO CAMARGO VERGARA

Cédula No. 8- 225-1923

TESIS PRESENTADA COMO UNO DE LOS REQUISITOS

PARA OPTAR A LA MAESTRIA DE DERECHO CON

ESPECIALIZACION EN DERECHO PRIVADO

PANAMA, REPUBLICA DE PANAMA

1998

DEDICATORIA

28 MAR 2001

A mi madre, Gladys y mi hijo, Luis Antonio, lo más importante de este mundo.

ed. del autor

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Calixto Malcolm, por el apoyo brindado.

A todo el personal del Juzgado Noveno de Circuito --
Ramo Civil de Panamá, por toda la ayuda brindada para
la culminación de este trabajo.

**ANALISIS CRITICO DE LA NUEVA LEGISLACIÓN
LABORAL MARITIMA EN PANAMA**

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	x
INTRODUCCION	xi
REVISIÓN DE LITERATURA O FUNDAMENTACIÓN	xviii
ASPECTOS METODOLOGICOS	xxi

Capítulo I

Aplicación del Derecho del Trabajo a la gente de mar	1
I.- La historia de la reglamentación del trabajo en el mar	2
II.- Aspectos generales del contrato de trabajo marítimo	12
A.- Contrato de trabajo de tierra	12
B.- El contrato de trabajo marítimo	16
1.- Concepto	16
2.- Características	25
a.- Inscripción o matriculación	29
b.- Obediencia	30
c.- Lugar de Trabajo	31
d.- Estructura formal documentada del contrato	32

3.-	Duración del contrato de trabajo marítimo	33
a.-	Por tiempo indefinido	34
b.-	Por tiempo definido	35
c.-	Por viaje	36
III.-	Estudio de la reglamentación del trabajo en el mar	36
A.-	Punto de vista del carácter comercial de la navegación	37
B.-	Punto de vista del derecho del trabajo	38
 Capítulo II		
	El derecho del trabajo y la gente de mar en Panamá	41
I.-	Antecedentes constitucionales	41
II.-	Derecho codificado	46
A.-	Código Civil de la República de Panamá	47
B.-	Código de Comercio de la República de Panamá	49
C.-	Código de Trabajo de 1947 de la República de Panamá	52
D.-	Código de Trabajo de 1972 de la República de Panamá	60
III.-	Convenios Internacionales en materia laboral marítima	70
A.-	Convenio 8 de 1920. Relativo a la indemnización de desempleo en caso de perdida por naufragio	72
B.-	Convenio 9 de 1920. Colocación de la gente de Mar.	73
C.-	Convenio 15 de 1921. Relativo a la edad media de admisión de los menores al trabajo en el mar en calidad	

	de panoleros o fogoneros	74
D.-	Convenio 16 de 1921. Examen médico obligatorio para menores empleados a bordo de los buques	75
E.-	Convenio 22 de 1926. Contrato de enrolamiento de la gente de mar	76
F.-	Convenio 23 de 1926. Repatriación de la gente de mar	77
G.-	Convenio 53 de 1936. Mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante	78
H.-	Convenio 55 de 1936. Obligación del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar	79
I.-	Convenio 56 de 1936. Seguro de enfermedad de la gente de mar	80
J.-	Convenio 68 de 1946. Alimentación y servicio de fonda a bordo de los buques	81
K.-	Convenio 69 de 1946. Certificado de aptitud de los cocineros del buque	82
L.-	Convenio 71 de 1946. Pensiones de la gente de mar	83
M.-	Convenio 73 de 1946. Examen médico de la gente de mar.	84
N.-	Convenio 76 de 1946. Certificado de marino preferente	84
Ñ.-	Convenio 87 de 1948. Libertad sindical y protección del derecho de sindicación	85

O.-	Convenio 92 de 1949. Alojamiento de la tripulación a bordo	86
P.-	Convenio 108 de 1958. Documentos de identidad de la gente de mar	87
Q.-	Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia, para la gente de mar de 1978	88
IV.-	Ley No. 8 de marzo de 1982	88

Capítulo III

Diagnóstico y análisis de la situación laboral panameña para la gente de mar	92
---	-----------

I.-	Situación de las naves dedicadas al servicio internacional	92
II.-	Características del sector marítimo de Panamá	99
III.-	Controversias producto de la aplicación del Código de Trabajo	108
IV.-	La Autoridad Marítima de Panamá.	113
V.-	Introducción a la nueva Ley Laboral Marítima.	116

Capítulo IV

Presente y futuro de la legislación laboral marítima en Panamá	124
---	------------

I.-	Análisis critico del Decreto Ley 8 de 1998	124
A.-	Consideraciones previas	124
B.-	Normas sustantivas del Decreto Ley 8 de 1998	127
1.-	Capítulo I del Decreto Ley 8 de 1998. Disposiciones Generales	127

2.-	Capítulo II del Decreto Ley 8 de 1998. Tripulación de la Naves	139
3.-	Capítulo III del Decreto Ley 8 de 1998. Colocación de la gente de mar	144
4.-	Capítulo IV del Decreto Ley 8 de 1998. Contrato de enrolamiento	154
5.-	Capítulo V del Decreto Ley 8 de 1998. Alojamiento y alimentación	176
6.-	Capítulo VI del Decreto Ley 8 de 1998. Del trabajo a bordo	181
7.-	Capítulo VII del Decreto Ley 8 de 1998. Obligaciones del armador en caso de enfermedad o Accidente	189
a.-	Título I. Riesgos profesionales en caso de accidentes	189
b.-	Título II. Riesgos profesionales en caso de enfermedad	192
8.-	Capítulo VIII del Decreto Ley 8 de 1998. Naves de pesca y de servicio interior	197
9.-	Capítulo IX del Decreto Ley 8 de 1998. Prevención de los accidentes de trabajo de la gente	

de mar	208
10.- Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998. Inspecciones	210
C.- Normas procesales del Decreto Ley 8 de 1998	214
1.- Capítulo XI del Decreto Ley 8 de 1998. Normas procesales	214
a.- Sección I del Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998. Disposiciones generales	215
b.- Sección II del Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998. Normas de derecho internacional privado marítimo laboral	222
D.- Capítulo XII del Decreto Ley 8 de 1998. Patronato Nacional para la Educación Náutica	227
III.- Hacia un nuevo derecho laboral marítimo	229
CONCLUSIONES	234
RECOMENDACIONES	238
BIBLIOGRAFIA	240
ANEXO I Convenio No. 147 de 1976. Sobre las normas mínimas en la marina Mercante	245
ANEXO II Recomendación No. 155 de 1976.. Sobre el mejoramiento de las normas en la marina mercante	260

RESUMEN

Partiendo de la utilización del método histórico, del método deductivo y finalmente un informe descriptivo hemos examinado los aspectos históricos, generales y especiales de la legislación laboral marítima de Panamá. Se ha logrado el análisis de las peculiaridades de esta rama del derecho, y todas las explicaciones y connotaciones que se han brindado para la implementación de la nueva ley, sin descuidar todas las incidencias de carácter jurídico, económicas, políticas y sociales, que han nutrido la elaboración del documento final. Un hecho importante ha sido el determinar los efectos y aplicación en nuestro ordenamiento jurídico de los convenios internacionales sobre el trabajo de la gente de mar que han constituido normas supletorias aplicables ante las carencias de la vieja legislación. La tradicional discusión entre los partidarios del derecho laboral y los partidarios del derecho marítimo, acerca de cual de estas dos ramas es la que debe contener las normas reguladoras del tema, determina un aspecto importante para establecer cuales son los principios y orientaciones filosóficas que guían el contenido normativo del nuevo Decreto Ley 8 de 1998. La creación de nuevos organismos estatales para buscar el control del Estado sobre la actividad, la defensa de los intereses de la clase trabajadora del mar, sin menoscabar los intereses de los armadores y navieros son factores que se encuentran a lo largo del análisis de cada artículo del nuevo Decreto Ley. El avance logrado con el nuevo orden jurídico, así como las ventajas y beneficios que ofrece, en contraposición con los vacíos, lagunas y conflictos que encontramos en el mismo, representan un campo fecundo para el análisis, la discusión e interpretación que se requiere para beneficio de todos los sectores involucrados en esta importante actividad.

ABSTRACT

Starting from the use of the historic method, the deductive method and finally a descriptive report, we have examined the historical, the general and the special aspects of the Maritime Labor Legislation. We have been accomplished the analysis of the specialties of this section of the law, and every explanation and construction that have been given for the enforcement of the new act, without abandon all the juridical, economic, political and social incidences, that have been important to subscribe the final document. An important fact on this investigation has been the assessment of the effects and application in our juridical system of the International Treaties about the Seaman Labor that have been supplementary enforced before the lack of the old legislation. The traditional discussion between the interested party of the labor law, and the party of the labor Law Maritime law, about which one of this two areas is the one who has to contain the regulation of this field, determine an important point to establish which are the principles and philosophical guidelines that lead the regulatory content of the new Decree-Law No. 8 of 1998. The creation of new organisms to look for the state control over the activity, the defense of the interests of the Sea Labor class, without any detriment of the shipowner and ship-builder's interests are factors that can be found through the analysis of each article on the new Decree law. The development obtained with the new juridical order, as the advantages and benefits, in counteraction of the legal vacuum and conflicts founded on the Decree Law, represents an interesting field for the analysis, discussion and interpretation required for the benefits of all sectors involved in the important activity.

INTRODUCCION

El tema de la legislación laboral marítima en Panamá ha sido objeto de distintos estudios, debido a la importancia que reviste para nuestro país la utilización de un registro de naves abierto o de conveniencia.

Como quiera que ésta constituye una importante actividad del Estado, que genera grandes ingresos para el fisco nacional, el trabajo a bordo de las naves panameña ha sido un tema tratado con mucho cuidado por las autoridades, tomando en cuenta en orden de prelación que no perjudique este valioso rubro de la actividad terciaria de nuestro país.

La posición anterior ha sido criticada por los defensores de la legislación social del trabajo, por la carga de afectación que ha significado para la clase obrera que labora en el mar y el desconocimiento de sus derechos laborales fundamentales. Por otra parte, existía una norma en el Código de Trabajo aplicable al trabajo en el mar, que exigía que toda nave panameña al servicio internacional debía tener al menos un 10% de tripulantes nacionales; esta norma, en la práctica, no se cumplió.

No puede afirmarse que nuestro país no cuenta con un ordenamiento jurídico que regule la actividad laboral de la gente de mar, sino que, a través de la historia de su reglamentación, ha sido evidente la timidez e insuficiencia en el abordaje de los asuntos. Consecuentemente ello ha constituido fuente permanente de conflictos entre las dos partes contratantes. No cabe duda de que los distintos convenios internacionales ratificados por Panamá han contribuido a complementar la

legislación en algunos casos y a orientarla en otros, no obstante, los problemas de interpretación y aplicación de las leyes prevalecen aún.

Se reconoce que de forma dispersa, los principios constitucionales, el derecho codificado, leyes, reglamentos y convenios internacionales conforman un conjunto de normas reguladoras del trabajo en el mar. Sin embargo, para el sector obrero estas no satisfacen sus expectativas, debido a que no se apoyan en los principios del derecho laboral moderno, mientras que para el sector empleador, el trasladar los principios aplicables al contrato de trabajo de tierra al contrato de trabajo marítimo, constituye un freno a la expectativa de crecimiento de su sector.

A lo anterior se une el escaso o nulo control de las entidades que tendrían la responsabilidad de supervisar el cumplimiento de las normas legales vigentes. Tal es la situación de Panamá como país de servicio, que ocupa el primer lugar en el registro de tonelaje bruto de naves en su marina mercante y con más de 100 mil marinos laborando a bordo de esas naves (cfr. OMI. Informe de 1997).

De acuerdo con lo anterior, las normas expedidas a través de la historia Republicana, han resultado ser medidas paliativas, la mayoría de las veces, pues sólo trataban de solucionar los problemas a medias y momentáneamente.

La tarea de concentrar en un solo cuerpo de leyes todas las normas reguladoras del trabajo de la gente de mar requirió, el concurso de las autoridades con funciones asignadas en el área marítima, en el sector de los armadores y navieros, en el sector de los marinos y oficiales, en participación de los abogados

especialistas en derecho marítimo y en derecho laboral, además de todos los interesados, de modo tal que la preparación de este documento estuvo debidamente consultada y aprobada por todos los sectores.

El objetivo anterior no pudo conseguirse, sino hasta principios de la década de los noventa.

El gobierno panameño tuvo que soportar las quejas de otros países sobre las malas condiciones de vida y de trabajo, de los hombres que prestaban servicio a bordo de sus naves, con lo que se puso en entredicho, a escala mundial, las ventajas que generaba un registro abierto de naves, en un país pequeño que no estaba en capacidad de realizar las inspecciones, controles y supervisión del cumplimiento de las normas legales nacionales e internacionales con respecto al mar.

Esta situación hizo crisis, al punto de ser señalado por crítica y boicot realizados por organizaciones internacionales de trabajadores y de armadores y navieros, lo que motivó el compromiso de que Panamá tomara las medidas del caso y expidiera una adecuada legislación acerca de la materia frente a la comunidad marítima internacional y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A pesar de la colaboración de consultores internacionales y de todos los sectores interesados, los intentos legislativos no fructificaron en algunos casos por falta de voluntad política; en otros, por la preocupación de las autoridades de la Dirección General Consular y de Naves respecto a los efectos negativos que podría tener la nueva ley sobre nuestro volumen de registros y, por ende, sobre los ingresos

nacionales, dado que se afectarían los intereses de las grandes compañías navieras y de armadores que abanderan sus naves en nuestro país. Por otra parte están las observaciones y críticas del sector de los marinos y oficiales que consideraban que esta ley violaba derechos internacionalmente reconocidos e iban en perjuicio de los trabajadores.

Además de estas y otras posiciones encontradas, se agrega a la problemática el fenómeno mundial de la globalización y el ingreso de Panamá a la Organización Mundial del Comercio. En este marco, el Organo Ejecutivo, a través de la facultad que le concedió la Asamblea Legislativa, tomó la decisión de promulgar el Decreto Ley 8, de 1998, "por medio del cual se regula el trabajo en el mar y en las vías navegables".

Este Decreto Ley toma como base el Proyecto de Ley No. 15 que fue el documento en cuya redacción y debates participaron la mayor cantidad de los representantes de los sectores interesados en el tema. Sin embargo, le fueron introducidas reformas, se modificaron algunos artículos y se eliminaron otros.

A partir de ese momento el nuevo instrumento jurídico regula esta actividad de trascendencia importante para la economía del país. Cabe señalar, no obstante, que las modificaciones, adiciones y eliminación de las normas que contenía el proyecto original consultado, se hicieron al margen de las operaciones de los interesados.

Con esta investigación pretendemos hacer un estudio integral de toda la historia de la reglamentación del trabajo en el mar en nuestro país y, en especial, un análisis crítico de todas las normas contenidas en el Decreto Ley 8 de 1998. Con ese fin analizamos las discusiones doctrinales acerca del tema, los convenios internacionales y las opiniones de todos los sectores vinculados a la actividad laboral marítima.

Esta es la primera investigación que se hace sobre el documento final que ahora es Ley de la República, ya que los estudios anteriores se centraron en la legislación anterior y en el anteproyecto de ley que le precedió y que, finalmente, fue modificado y aprobado por el Organo Judicial como Decreto Ley 8 de 1998.

Este trabajo tiene, entre otros, los siguientes objetivos:

- 1.- Verificar el cumplimiento del artículo 266 del Código de Trabajo en cuanto a la obligación de contratar el 10% de trabajadores nacionales en las naves de servicio internacional.
- 2.- Analizar las causas por las cuales no se efectuaba la contratación de tripulantes de nacionalidad panameña en las naves abanderadas en nuestro país.
- 3.- Verificar la existencia o inexistencia de un cuerpo único de leyes que norme y oriente las relaciones de trabajo en el mar y las vías navegables.
- 4.- Detectar el alcance y efecto del Decreto Ley 8 de 1998, en relación con la orientación del Proyecto de Ley No.15 que promovía el abanderamiento de

buques en el registro panameño mediante la adopción de normas claras y precisas que regulaban la relación obrero patronal en materia marítima.

5.- Realizar un análisis crítico del Decreto Ley 8 de 1998, con el fin de señalar los vacíos y contradicciones que puedan impedir su adecuado cumplimiento.

6.- Examinar el Decreto Ley 8 de 1998 en relación con requerimientos actuales en materia de usos y costumbres de la industria y el comercio marítimo.

A partir de los objetivos presentados se realiza un esfuerzo de análisis exhaustivo del Decreto Ley 8 de 1998, con el fin de determinar si logra concertar los derechos de la gente de mar, los intereses de los armadores y navieros, la función tuteladora del Estado y los usos y costumbres aceptados en el comercio y transporte marítimo.

En lo que respecta al contenido de cada uno de los capítulos que sustentan la hipótesis planteada en el presente estudio tenemos que:

En el primer capítulo establecemos todos los aspectos históricos del trabajo en el mar y las primeras leyes y disposiciones reguladoras del mismo; los aspectos generales del contrato de trabajo de tierra y sus diferencias con el contrato de trabajo marítimo, así como las características y modalidades de este último en cuanto a su duración y, finalmente, las opiniones del derecho del trabajo y del derecho comercial acerca de ésta actividad.

En el capítulo segundo nos referimos al derecho del trabajo y la gente de mar en Panamá, haciendo un repaso de todos los antecedentes constitucionales, el

derecho codificado, las leyes y los convenios internacionales que han regulado el trabajo en el mar en nuestro país.

En el capítulo tercero tratamos de hacer un análisis integral de acuerdo con el diagnóstico de la situación laboral panameña para la gente de mar, ya que en él se presenta la situación de naves dedicadas al servicio internacional, las características del sector marítimo de Panamá, la creación y funciones de la nueva Autoridad Marítima de Panamá, los problemas que produjo la aplicación del Código de Trabajo para regular relaciones laborales del mar, y finalmente, una introducción de la historia y antecedentes que motivaron la elaboración del Proyecto de Ley No. 15, que sirvió de base para la promulgación del Decreto Ley 8 de 1998.

Por ultimo, en el capítulo cuarto entramos en el análisis detallado de todas las normas contenidas en la nueva ley, efectuando un análisis comparativo con las normas del proyecto de ley No. 15, aportes doctrinales, opiniones vertidas en los debates legislativos, la concordancia con otras normas, críticas, recomendaciones y nuestros criterios acerca del futuro de esta nueva legislación.

REVISIÓN DE LITERATURA O FUNDAMENTACIÓN TEORICA

Durante la elaboración de la siguiente tesis hemos encontrado que las reglas modernas de la navegación y el comercio marítimo han producido un interés general de los Estados de expedir leyes de acuerdo con estos usos y costumbres han tratado de no desproteger al sector laboral que labora en esta actividad. El estudio del tema se circunscribe básicamente en el análisis legislativo y en el estudio de los convenios internacionales que regulan los aspectos integrales del derecho del trabajo y la seguridad social para la gente de mar.

La literatura acerca del derecho de la navegación y del derecho marítimo es abundante. Sin embargo, dentro de estas producciones jurídicas son pocos los acápites asignados al aspecto laboral de la tripulación, ya que, en su mayoría, los textos analizan las normas reguladoras de todos los aspectos integrantes del comercio y la explotación marítima, pero desde una óptica eminentemente laboral.

Las obras de Antonio Scialoja, Atilio Malvagni, John Colombos y Alfonso González Lebrede, son clásicos de la literatura foránea en cuanto a este tema.

Mas recientemente, autores como José Domingo Ray y Osvaldo Blas Simone han hecho importantes estudios de este tema, con una tendencia más modernista, resaltando los aspectos internacionales y la participación estatal en la regulación de la actividad laboral marítima.

Sin embargo, la fuente mas importante de nociones, conceptos y recomendaciones en lo que a este tema se refiere, las encontramos en los documento elaborados por la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización Marítima Internacional que recopilan todas las convenciones y recomendaciones de carácter internacional, que han conformado el llamado Código Internacional de Derecho Laboral Marítimo.

En el plano nacional existe abundante literatura acerca del tema, pero, analizado de modo reiterado desde la óptica del derecho del trabajo, debemos resaltar la obra El Derecho Panameño del Trabajo del Dr. Arturo Hoyos, Apuntes del Derecho del Trabajo del Dr. Jorge Fábrega y Derecho Laboral Marítimo de Ricardo Lachman.

Así mismo contamos con documentos preparados por las autoridades vinculadas al sector marítimo y trabajos de graduación que han analizado el tema como *lege ferenda*, los que han constituido un valioso material de consulta. No obstante la fuente principal que hemos utilizado proviene del texto de los propios convenios internacionales, las leyes anteriores a la promulgación del Decreto Ley 8 de 1998, el Decreto Ley No. 7 de 1998 y todas las actas de debate de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de la Asamblea Legislativa, utilizados durante la discusión del Proyecto de Ley No. 15.

Como puede apreciarse, se han trabajado distintos enfoques de la problemática, pero no encontramos ninguna referencia bibliográfica actual que

concilie los dos campos de aplicación en los cuales cae el estudio del trabajo de la gente de mar, por lo que la fundamentación teórica del análisis realizado viene determinado por análisis históricos, normas internacionales y opiniones de los estudiosos del tema que, en conjunto, han constituido la fuente necesaria para el planteamiento final de esta investigación.

ASPECTOS METODOLOGICOS

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados en nuestro trabajo hemos recurrido al método deductivo, es decir hemos partido del establecimiento y análisis de los aspectos generales del problema planteado, para concluir con los aspectos particulares del mismo. Lo anterior se observa en la forma como se ha planteado el orden y distribución de los capítulos de esta tesis, la cual comienza con los aspectos generales del trabajo en el mar y luego profundiza en los aspectos particulares del trabajo en el mar en nuestra legislación.

En lo que respecta al método de enfoque recurrimos especialmente al método descriptivo, a través del cual examinamos los elementos y características del tema escogido, así como sus conceptos y presentación de la hipótesis correspondiente a las situaciones fácticas y, finalmente, las fuentes de información utilizadas para la comprobación de la hipótesis.

Por las características propias del tema hubo que recurrir necesariamente al método histórico, para establecer la evolución de las legislaciones e instituciones que han influido en el marco teórico jurídico del trabajo y, por último, nos pareció conveniente aplicar en ciertos aspectos de la investigación el método comparativo para analizar las normas, tanto del ámbito nacional como internacional, lo mismo que para comparar la *lege ferenda* con el derecho positivo y así obtener conclusiones con respecto a orígenes y motivos de las normas.

CAPITULO I
APLICACION DEL DERECHO DEL TRABAJO
A LA GENTE DE MAR

Analizar las normas legales aplicables a los trabajadores del mar significa abordar integralmente dos ámbitos jurídicos: el derecho del trabajo y el derecho marítimo.

Esta unión produce una situación interesante para la regulación jurídica laboral de la gente de mar, la cual ha llevado a la creación del llamado derecho laboral marítimo como una rama especial del derecho laboral, asentado en criterio que la doctrina mayoritaria, aunque persistan opiniones contrarias que consideran esta situación como parte del derecho de navegación.

Este criterio es el que domina en el ordenamiento jurídico panameño toda vez que tradicionalmente ha sido considerado dentro del Código de Trabajo en el que se encuentran las disposiciones relativas al trabajo en el mar y las vías navegables, específicamente en el Capítulo Octavo del Título Séptimo, hasta la entrada en vigor del Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998.

La importancia de la regulación jurídica y de la rama del derecho la cual se adscribe la situación laboral de los trabajadores del mar, es trascendente por cuanto a que fija los principios rectores de aplicación e interpretación de las normas existentes, las cuales, según el criterio que se les asigne para su clasificación o

especialidad, podrán ser mayor o menormente favorables para la parte más débil en la relación jurídica.

Es por ello que en los antecedentes relativos a este tema encontraremos bibliografía proveniente del llamado Derecho de la Navegación, el Derecho Comercial y el Derecho Laboral.

Habiendo precisado algunos planteamientos preliminares en torno al tema, es necesario hacer un repaso, al menos en los aspectos que más resaltan, de la historia del derecho aplicable a los trabajadores marítimos.

I.- La historia de la reglamentación del trabajo en el mar

El mar constituyó desde la antigüedad un medio importante de comunicación y, por supuesto, el recurso fundamental para el desarrollo del comercio marítimo. Este, a su vez, surge de las propias necesidades del hombre de conocer otros sitios, relacionarse y comercializar productos con sus congéneres y conquistar otras tierras. Se configuró así, la situación idónea para el surgimiento de relaciones laborales que requirieron ser reguladas.

GONZALEZ LEBRERO al respecto establece "que todas las relaciones jurídicas que se refieren al tráfico marítimo son clasificadas entre los actos de comercio y que el derecho de la navegación es por una parte la rama de la ciencia jurídica a través de la cual se estudian todos los hechos y relaciones que surgen del

hecho técnico y económico de la navegación por agua, o se refieren a el y, por la otra, el sistema autónomo de normas jurídicas especiales que regulan todos esos hechos y relaciones.”, (GONZALEZ LEBRERO, Alfonso. Manual de Derecho de la Navegación, Argentina; Ediciones De Palma, 1964, pág. 1.)

No hay duda de que todas las relaciones surgidas del tráfico marítimo son clasificadas como actos de comercio y así lo consagra el artículo 2 del Código de Comercio de la República de Panamá en su numeral 10. Sin embargo, la relación entre los propietarios, armadores, navieros y capitanes de naves, con la tripulación, es una relación que tiene su génesis en el derecho marítimo pero que trasciende, para ser reguladas por las normas del derecho del trabajo.

La evolución del llamado derecho de navegación, reconocida desde su génesis primitiva a partir del transporte del hombre mediante balsas y canoas hasta nuestros días así, como la aparición de los modernos buques concedidos para todo tipo de uso (militar, comercial, de transporte, de recreación, etc.), incluye el factor de territorialidad (que se le adscribe), y los intereses de gran número de trabajadores que en ellos prestan sus servicios . Ello ha requerido de normas reguladoras de diversa índole, razón por la cual conviene hacer un breve repaso de este derecho desde sus orígenes.

Necesariamente debemos iniciar el recorrido histórico de la regulación jurídica del trabajo marítimo, con la ley más antigua que se conoce el **Código de Hammurabi** que data de los años 2285 a 2245 AC y que contiene en su artículo 239

la primera norma que se conoce sobre el trabajo en el mar cuyo texto decía: "Si alguien ajusta a un navegante deberá darle seis GUR de cereales por año".

Esta norma constituye el inicio de toda la normativa de las instituciones del derecho de la navegación y del trabajo en el mar.

Hay que agregar, tal y como ya lo han plasmado estudiosos del trabajo marítimo, que en este Código también existían algunas normas concernientes al fletamento y al trabajo de los tripulantes. De igual forma se conoce de una antigua ley de Babilonia que contenía varias normas relativas a instituciones del comercio marítimo. (LACHMAN, Ricardo. Derecho Laboral Marítimo, Panamá, Ediciones Lachman y Lachman, 1985, pág. 1.)

La siguiente etapa de la evolución que resaltan los historiadores, se produce con las denominadas **Leyes Rhodias**.

Rhoda fue una ciudad imponente de la época antigua de la humanidad, la cual, por su ubicación geográfica, se convirtió en una potencia marítima y que ha pasado a la posteridad por la construcción del llamado "Coloso de Rhoda", imponente monumento considerado como una de las maravillas del mundo que está ubicado a la entrada del puerto de la ciudad como homenaje al Dios Apolo, Dios del Sol para los griegos.

Esta ciudad, aproximadamente cuatro siglos antes de Cristo, reguló el trabajo a bordo de las naves mediante distintas leyes marítimas y de marina mercante, entre las cuales existían "disposiciones relativas a la forma de retribución de los

tripulantes. Éstas imponían la obediencia más absoluta hacia el patrón y castigos severos si abandonaban el servicio durante el ajuste; no podían exigir rescate si eran apresados en tierra, hallándose allí sin misión del capitán.” (MALVAGNI, ATILIO. Derecho Laboral de la Navegación, Argentina, Ediciones De Palma, 1949, pág. 5.) Esta llamada *Lex Pseudo Rhodea* compilo los usos y costumbres imperantes en la cuenca oriental del mar mediterráneo.

El *Corpus Iuris Civile* constituyó el mayor legado jurídico del emperador Romano Justiniano, como primera compilación de todas las normas y reglas que rigieron en el imperio y la historia de Roma. Parte de esta compilación es el Digesto o Pandecta que contenía una serie de normas acerca de la pesca y las actividades marítimas.

El Título XIV del Digesto se intitula "que se pueda navegar sobre un río publico". En él se definen términos tales como "lago", "pesca" y "estanque", estableciéndose que pueden ser de propiedad publica o privada, y se da interdicto para la navegación y la pesca en los públicos.

También en el Libro XLVII, que versa sobre asuntos penales, se hace referencia al trabajo marítimo en los siguientes términos: "se dan acción contra los empresarios de naves, mesones y establos, si se dice que algunas de las personas de su dependencia ha cometido un hurto o que se ha hecho con ayuda o con consejo del empresario o del alguno de la tripulación..." debemos entender como personas de la

tripulación las personas que están al servicio de la navegación de la nave, es decir los marineros.

En aquellos términos la tripulación estaba integrada tanto por esclavos como por dependientes libres y el Digesto establecía que el empresario podía liberarse, si se trataba de hurto. Sin embargo, es obvio que la dureza con que se trataba al trabajador marítimo esclavizado no era ni de mayor ni de menor magnitud que la que se ejercía sobre cualquier trabajador esclavizado. (LACHMAN, pág. 2.)

Durante este período de la humanidad los jurisconsultos romanos dictaron gran cantidad de interdictos y compilaron normas aplicables a las naves del imperio, tratando de unificar sobre todo las reglas para los marinos y tripulantes de naves, teniendo siempre como objetivo la funcionabilidad y navegación de sus naves indispensables para el comercio, la conquista y supervivencia del imperio.

Es en esta etapa, cuando surgen los llamados usos y costumbres marítimos que fueron unificados en normas hasta el momento de la caída del imperio , fuecuando se le dio otra connotación como punto de partida para el surgimiento básico de los códigos de comercio moderno.

Durante el siglo XI y XII surgen unas recopilaciones, producto del comercio marítimo de la edad media, a las cuales también se les llamo "*Judgements D'Oleron*" y que algunos definen como un tratado bilateral entre dos potencias de la época, Francia e Inglaterra. Estas normas han estado presentes en los modernos

Códigos de Comercio de la gran mayoría de los países, hasta que surgen en Suecia, las **Leyes de Wisby**, recopilación de usos y costumbres que datan del siglo XV.

Estas Leyes se aplicaban a los buques que navegaban el Mar Báltico; durante este período mercantilista también aparecen grupos de normas en su mayoría aplicables a distintas regiones, tales como las "*Coutumes de Amsterdam*", "*de Enchy Sen*" de *Staven* que regulaba el comercio en los países bajos septentrionales. En el mar mediterráneo se aplicaron las llamadas reglas del Consulado del Mar, recopilación de usos y costumbres publicados por primera vez en Barcelona durante el siglo XIV. Si bien no hay uniformidad de criterio, ni acuerdo entre los estudiosos del tema, una mayoría considera que fue elaborado en Barcelona, España y otros en Pisa, Italia y fue publicado entre los siglos IX y XI, tema que también es objeto de discusión.

De todas las recopilaciones de normas que regulaban el trabajo marítimo una de las más completas y trascendentes es **El Consulado del Mar** que consistió en un conjunto de reglas aplicables a la navegación en el mar mediterráneo, incluyendo aspectos de carácter laboral.

Esta recopilación contenía 252 capítulos y contenía aspectos tan importantes como el salario, la conducta del patrón para con los mercaderes, marinos y pasajeros y viceversa e incluso causales de despido.

Y, por último, la Ordenanza Marítima de Colbert de 1681, que agrupó los usos y costumbres imperantes en aquella época. Las ordenanzas operaron una suerte

de nacionalización de un derecho que hasta entonces no reconocía la paternidad de país alguno. Constituyeron la culminación jurídica de una obra de unificación política que dio vida al moderno Estado francés. (BELTRAN MONTIEL, Luis. Curso de Derecho de la Navegación, Argentina; Editorial Astrea, 1976, pág. 19.)

Esta ordenanza constaba de cinco libros a saber: De los Oficiales de Almirantazgo y de su Jurisdicción; De las Gentes y de los Buques de Mar; De los Contratos Marítimos; De la Policía de Puertos, Costas, Radas y Costas del Mar y De la Pesca que se hace en el Mar.

Estas disposiciones pasaron después al Código de Comercio Francés y de este a los demás códigos que las tuvieron como fuente.

Durante el período de la navegación a vela todos los problemas marítimos existentes se trataban de resolver mediante unas disposiciones llamadas **Ordenanzas de Bilbao**, las cuales fueron recopiladas en diferentes años y en las que se destaca la primera dictada en el año 1531 otras realizadas en 1560 y, la que es considerada la más importante (1737) obra de Felipe V , ratificada por Fernando VII en 1814 y que rigió para toda la península Ibérica y los territorios españoles de ultramar.

Sin embargo, resulta obvio destacar "la repercusión que ejercieron las famosas Ordenanzas de Colbert, las cuales implicaron la apertura de un nuevo sistema tendiente a resolver los conflictos derivados del ejercicio de la navegación, pues suplantaron la vigencia de usos y costumbres, objeto de recopilaciones privadas, por un cuerpo normativo sancionado por el Estado. Repárese que el

periodo de las grandes recopilaciones concluye con estas ordenanzas. Además, gravitaron decididamente en el posterior movimiento codificador, de tal suerte que sus disposiciones se trasladaron en bloque al Código Francés de 1807 y, por esa vía, pasaron a todos los restantes inspirados en él." (BELTRAN MONTIEL, pág. 20.)

Es así como el derecho de la navegación (la navegación a vela), queda incluido dentro de los Códigos de Comercio, en el momento en que empiezan a surgir las grandes modificaciones que trajera consigo la revolución industrial y con ella el período de la navegación moderna.

A mediados del siglo XIX , luego de los drásticos cambios del siglo anterior, productos de la Revolución Industrial, como fenómeno técnico, económico y social que también repercutió en la clase obrera dedicada al trabajo marítimo, sobre todo por los avances tecnológicos en materia de naves y propulsión de naves, surge una gran competencia dentro del desarrollo de la navegación a la cual los Estados dedicó ingentes recursos que trajo como consecuencia la creación en 1897 del llamado **Comité Marítimo Internacional** que busca la adopción de un sistema que unifique las reglas del derecho marítimo.

En esta breve reseña histórica se hará énfasis en los hechos que constituyeron hitos en la historia de la navegación, como parte inicial del conocimiento de las leyes que regulan a los trabajadores del mar y no en la historia de la legislación laboral propiamente tal ni de las luchas y organizaciones obreras, antes del nacimiento del derecho del trabajo.

En la medida en que se van produciendo importantes transformaciones en la navegación marítima, cobra vigencia la figura del fletamento, cuando el propietario del buque ya no se dedica a la comercialización, sino que se limita a transportar las mercaderías, manteniéndose en tierra y siendo representado por el capitán, que se convierte en el jefe de la nave y en el técnico de navegación.

Luego surge la figura del sobrecargo, quien representa a los comerciantes y mercaderes que no participan en el viaje y se encarga de custodiar las mercancías y cuidar los intereses de estos mercaderes. Surgen, entonces, modalidades del contrato de fletamento; el fletamento total por viaje redondo, fletamentos parciales y a carga general, debido a que el propietario del buque, es a la vez el armador y transportador, era a quienn los comerciantes acudían para transportar las mercancías hasta el puerto de destino.

Durante este período de auge las naves adquirieron un gran valor y cada viaje era una empresa independiente, ya que el buque se armaba para el viaje y se desarmaba para regresar al puerto de matrícula.

"La gente de mar gozaba de ciertos beneficios que confirieron al derecho laboral marítimo el carácter de precursor de la legislación social, pero al mismo tiempo, en virtud del lugar donde se llevaban a cabo sus tareas y la trascendencia de éstas para la seguridad de la expedición, se les podían imponer severas sanciones con el fin de asegurar el cumplimiento de su labor". (RAY, José Domingo. Derecho de la Navegación, tomo I, Argentina; Abeledo Perrot, 1993, pág. 13.)

El Tratado de Paz de Versalles, que contenía disposiciones en materia laboral como el descanso semanal, la jornada laboral de ocho horas y el derecho de asociación, la Constitución Mexicana de 1917 y la Constitución Alemana de Weimar de 1919, fueron tres instrumentos legales para la legislación social subsiguiente que se extendió por todo el mundo y sentó las bases para el nacimiento del Derecho del Trabajo.

Es así como surge la Organización Internacional del Trabajo en 1919, que se estipuló en el Tratado de Versalles, mediante el cual se separa, en el caso específico de los trabajadores del mar, el ámbito de aplicación de las normas del Derecho Mercantil para entrar dentro de la regulación del nuevo Derecho del Trabajo, en el que inmediatamente, se dictaron las primeras recomendaciones y se adoptaron específicamente los primeros convenios para el trabajo marítimo.

Hasta aquí hemos reseñado los aspectos más trascendentes de la historia de la reglamentación del trabajo en el mar que concluye con el surgimiento del llamado derecho laboral marítimo, denominación ésta no meramente enunciativa del objeto que regula esta rama del derecho laboral, como una reglamentación jurídica especial del trabajo en los buques donde el medio en que se desarrolla (el mar y la navegación) determina su especialidad.

En la doctrina encontraremos diferentes expresiones tales como el derecho laboral marítimo, el derecho laboral de la navegación, derecho de los trabajadores del mar, etc. En este trabajo se comparte la expresión derecho laboral marítimo aunque

se reconoce que la denominación “ derecho del trabajo de la gente de mar”, producto de las conferencias y convenciones internacionales donde se emplea esta denominación, ha ido ganando adeptos .

II.- Aspectos generales del Contrato de Trabajo

Para adentrarnos en el conocimiento de las formas legales, que indican cómo está regulado el trabajo de la gente de mar, es indispensable un acercamiento a las normas generales y conceptos en torno al contrato de trabajo propiamente tal.

A.- Contrato de Trabajo de Tierra

Guillermo Cabanellas define el contrato de trabajo como aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico, y por el cual una de las partes (el patrono, empresario o empleador) da remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional a otra denominada el trabajador. (CABANELLAS, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, tomo II, Argentina, Editorial Heliasta, 1989, pág. 351.)

Es conveniente señalar que esta definición adolece del defecto de enmarcar como profesional la actividad del trabajador, situación que no se corresponde con la realidad y no cubre el caso de trabajadores que sean profesionales.

El Código de Trabajo de la República de Panamá en su artículo 62 define el contrato de trabajo de esta manera:

"Artículo 62: Se entiende por contrato individual de trabajo cualquiera que sea su denominación, el convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra, a favor de otra bajo la subordinación o dependencia de esta".

El concepto anterior se refiere exclusivamente a los contratos individuales de trabajo toda vez que los contratos colectivos estén regulados, a partir del artículo 86 de la misma excerta legal.

En nuestra legislación los elementos que integran la noción de contrato de trabajo son los siguientes:

- 1.- Acuerdo de voluntades
- 2.- Prestación personal de servicios o ejecución personal de una obra
- 3.- Subordinación jurídica o dependencia económica

A nuestro juicio, el salario no es un elemento esencial del contrato de trabajo puesto que su no-existencia en el pacto no impide la configuración del contrato y actúan en este caso una serie de normas que suplen la omisión de las partes. El pago

de un salario en el derecho laboral panameño es una obligación que se deriva de la existencia previa de la relación de trabajo. Y es una consecuencia y no un elemento constitutivo de la misma. (HOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo, Panamá, volumen I. Litografía e Impresora Lil, S.A. 1982, pág. 205.)

En nuestro país la mayoría de las relaciones de trabajo se llevan a cabo de un contrato individual de trabajo el cual, tal como lo plasma el artículo 62, puede ser verbal o escrito. Si bien la regla general es que debe constar por escrito, en el aspecto verbal la prueba del contrato estará determinada por la aprobanza de los elementos constitutivos, que son la subordinación jurídica y la dependencia económica.

El artículo 64 define la subordinación jurídica de la manera siguiente: “La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse por el empleador o su representante, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.”

Existe la subordinación jurídica aun cuando no se produzca la dirección real del empleador en la ejecución del servicio, ya que basta con que se compruebe la posibilidad jurídica de que esa dirección exista como elemento distintivo del contrato de trabajo. (FABREGA, Jorge, MURGAS, Rolando y OTROS. Código de Trabajo de la República de Panamá, Panamá, Litho Impresora Panamá, 1997, pág. 57.)

Lo anterior significa que, en contraposición con la subordinación del trabajo, está la dirección y supervisión que ejerce el empleador y aún cuando no la ejerza pero exista la posibilidad de ejercerla, la que acredita la existencia del elemento.

El otro elemento constitutivo del Contrato de Trabajo es la dependencia económica que nuestro Código no define, sino que enumera los casos en que ésta se presenta. Así, el artículo 65 establece: existe dependencia económica en cualquiera de los siguientes casos:

- 1.- Cuando la suma que percibe la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra constituyen la única o principal fuente de sus ingresos.
- 2- Cuando las sumas a que se refiere el ordinal anterior provienen directa o indirectamente de una persona o empresa, como consecuencia de su actividad.
- 3- Cuando la persona natural que presta el servicio o ejecuta la obra no goza de autonomía económica y se encuentra vinculada económicamente al giro de la actividad que desarrolla la persona o empresa que puede considerarse como empleador.

En caso de dudas acerca de la existencia de una relación de trabajo, la prueba de la dependencia económica determina que se califique como tal la relación existente.

Recordemos que el Doctor Hoyos une los elementos de subordinación jurídica o dependencia económica y discrepa en cuanto a que el salario sea elemento esencial del trabajo. Al respecto, el Doctor Mario de La Cueva considera: "no obstante, la dependencia económica, aun cuando no acompaña necesariamente la

relación de trabajo, es necesario tenerla en consideración como elemento sintomático de la relación laboral.”, (DE LA CUEVA, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, quinta edición, México, Editorial Porrúa, 1978, pág. 25.)

Habiendo conocido las generalidades y elementos del contrato de trabajo, pasamos a adentrarnos en el examen de contrato de trabajo marítimo también llamado contrato de ajuste.

B.- El Contrato de Trabajo Marítimo

1.- Concepto

Scialoja denomina este contrato como: Contrato de Ajuste, que es aquél en virtud del cual un marítimo inscrito (de 1ª, o 2da, categoría) es tomado al servicio de un armador, ingresa en la tripulación de un buque y adquiere así un determinado "estado jurídico" que las leyes regulan en forma detallada, tanto en las relaciones privadas como en las publicas. Este estado jurídico sólo en una parte mínima puede ser modificado por la expresa voluntad en contrario de las partes, porque las disposiciones de ley tienen en general carácter de orden publico, tanto si están destinadas a proteger los intereses de los enrolados, como si las inspiran razones de interés de terceros o de interés publico. (SCIALOJA, Manuel. Sistema de Derecho de la Navegación, Argentina, Ediciones Jurídicas Europa América, 1950, pág. 354.)

Este contrato de trabajo también se denomina contrato de trabajo marino, contrato de enganche, enrolamiento, etc... A juicio nuestro, el nombre correcto es el de Contrato de Trabajo Marítimo que es " el contrato de trabajo subordinado que se celebra entre el armador o su representante, por una parte, y el oficial o tripulante, por la otra, y en virtud del cual estos se comprometen a prestar a bordo de un buque los servicios propios de su categoría. Su definición destaca el carácter subordinado del trabajo que se presta en virtud de un contrato de trabajo, señalando la especialidad del trabajo en sí, al indicar que se presta a bordo de un buque. Asimismo queda claro en su definición quiénes son las partes, esto es, el armador por un lado y, por otro, oficiales o tripulantes. (MALVAGNI citado por LACHMAN, pág. 46.)

"En ese sentido el contrato de ajuste ha recibido el aporte de la legislación laboral común, en todo aquello compatible con el escenario donde se cumplen las tareas y las modalidades propias de éstas.

En el contrato de ajuste se ha dado también una modificación en la forma de la contratación. La influencia de las autoridades encargadas del control del personal de las organizaciones sindicales, y por la otra la organización de la empresa armatorial, (con carácter estable para la explotación de ciertas líneas) determinarán dos cambios importantes. En primer lugar se da una cierta limitación de la libre elección del tripulante y, en segundo lugar, la relación se toma con un "sentido de permanencia" que antes no tenía". (RAY, pág 16.)

Con anterioridad a la vigencia del Código de Trabajo de 1948, nuestro país contaba con normas reguladoras del Contrato de Trabajo marítimo que se encontraban en el Código de comercio de 1917, en el libro segundo denominado del comercio marítimo, capítulo sexto llamado "del ajuste de los individuos de la tripulación".

El artículo 1200 señala lo siguiente: Los contratos de la gente de mar deberán hacerse por escrito ante la autoridad correspondiente del puerto y en el extranjero ante el cónsul panameño.

Si el contrato fuere hecho en puerto extranjero en que no haya cónsul panameño, se inscribirá y firmará en el "diario de la navegación".

En este último caso hará fe el enunciado libro en cuanto a las diferencias que ocurran respecto de tales contratos siempre que aparezca llevado de acuerdo con las prestaciones legales.

Las notas características de este contrato regulado en el Código de Comercio estaban determinadas por las reglas del comercio marítimo, como parte del derecho privado con preeminencia de la autonomía de las partes. Recuérdese que para esa época, (1917) el derecho del trabajo apenas estaba surgiendo como una nueva rama del derecho, autónoma y con principios proteccionistas para los trabajadores.

El Código de Trabajo de la República de Panamá del año 1972 consagraba en el Capítulo VIII del Título VII, con el nombre de "trabajo en el mar y en las vías navegables", un total de 28 artículos que comprenden todas las formalidades,

elementos, derechos y deberes de las partes y características del llamado contrato de trabajo marítimo.

Esta normativa, por cierto abarcadora, cubría los principios y aspectos básicos de las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves de servicio internacional y naves de cabotaje y de pesca, denominando el contrato indistintamente como contrato de trabajo de tripulantes, contrato de embarques y contrato de marinos.

Bástenos por ahora precisar, como antecedente, que nuestro Código de Trabajo no definía el Contrato de Trabajo en el mar y en las vías navegables, sino que establecía las formalidades que le daban validez a tal contrato de modo similar al artículo 1200 del Código de Comercio.

El Decreto Ley 8 de 1998, establece en su artículo 1°, que el mismo se considera de orden público y regula en su totalidad las relaciones entre el capital y el trabajo que se dan a bordo de naves de registro panameño.

Como vemos, la nueva reglamentación brinda un concepto de regulación jurídica similar al trabajo de tierra, solo que a bordo de naves de registro panameño, pero en su normativa no ofrece una definición del contrato de ajuste, aquí llamado "Contrato de Enrolamiento", mientras que en los artículos 31 y 35, señala los requisitos del contrato.

En cuanto al ámbito de aplicación de la nueva normativa, el artículo 1°, las clasifica de la manera siguiente: naves al servicio internacional, al servicio interior, a

la explotación de recursos vivos y no vivos y otras actividades en las vías navegables.

Se mencionó con antelación que el Código de Trabajo regulaba dos tipos de contrato para los trabajadores del mar: el de las naves de servicio internacional también llamado de la marina mercante y el de las naves de pesca y cabotaje. El Decreto Ley 8 lo hace de igual manera, aunque en el aspecto de las naves al servicio internacional lo hace de modo tácito, mientras que en el caso de las naves de pesca y servicio interior, lo hace de modo expreso en el Capítulo VIII.

El literal e, establece los parámetros para considerar una nave como de servicio internacional, de conformidad con lo establecido en la Ley 8 de 12 de enero de 1925 y la Ley 2 del 17 de enero de 1980.

En cuanto al trabajo en las naves de servicio internacional, tenemos que la marina mercante de un país está constituida por la totalidad de los buques que ésta destine al comercio marítimo y también al servicio portuario, al servicio de la navegación civil y para deportes, recreación y pasatiempos.

Para hacer el planteamiento básico de esta regulación laboral es preciso tener presente que la negociación mercantil es el punto medular del transporte en el mar, a través del buque que se utiliza como medio, el pasaje de la carga que se utiliza como objeto, el fletador y fletante, como principales interesados de lo transportado, el naviero y el capitán como dueños y autoridades de la nave, los consignatarios, sobrecargos y otros agentes como elementos que complementan las transacciones y

peculiarísimas instituciones como la hipoteca naval, el préstamo a la gruesa, las arribadas forzosas, y las consecuencias de hechos excepcionales como los naufragios, abordajes y averías. En virtud de ello se dice que el comercio marítimo ha constituido desde las remotas épocas de Tiro y Sion, una de las actividades humanas principales, de indudable repercusión en La cultura y solidaridad de los pueblos, de legislación especial y casi internacional a la vez, de complejidad extrema (CABANELLAS, tomo II, pág. 212.)

Han sido los avances de la navegación y del comercio marítimo los que han hecho de esta actividad, una actividad trascendente de importancia vital para los estados que ha hecho necesario que se establezcan distintos tipos de teorías con el fin de lograr el control y la aplicación de normas jurídicas y ejercicio de la jurisdicción sobre las naves de servicio internacional de cada nación, también llamados barcos de la marina mercante.

En ese sentido, Westlake declara que “en el alta mar el carácter territorial que se imprime al barco por el pabellón que arbola, es una ficción tan exacta para los fines de jurisdicción como puede hacerlo ficción alguna.” (WESTLAKE, citado por COLOMBOS, John. Reglas Internas sobre Nacionalidad de Buques, Derecho Internacional Marítimo, España Madrid, 1961, pág. 192).

Esta es la llamada ficción de la territorialidad de un barco, que ha encontrado también oposiciones en algunos autores que plantean que “la jurisdicción que un Estado puede legalmente ejercer sobre barcos que arbolan su pabellón en el alta mar

es una jurisdicción sobre las personas y los bienes de sus ciudadanos; no es una jurisdicción territorial. Los motivos en la que descansa esta jurisdicción surgen sencillamente del hecho de que son bienes en un sitio en el que no existe jurisdicción local. Es necesario para muchos fines que la jurisdicción sobre un barco la posea un estado concreto; es natural conceder derechos de jurisdicción al propietario de bienes hasta que su reclamación como tal sea contrariada por un título superior por parte de alguien y dentro del alcance de los fines previstos, ningún derecho a jurisdicción sobre un barco puede ser superior al del Estado dueño del mismo.” (COLOMBOS, Jhon. Op. Cit. pág. 192.)

Ha tenido que ser la libertad, la búsqueda de la seguridad de la navegación en el alta mar y una combinación de las reglas en materia de derecho internacional y de derecho local, aplicable a la ruta de comercio de la navegación, las que han hecho posible la creación del moderno derecho internacional, y las que han creado la libertad de intercambio y han dotado a las naves de servicio internacional del mantenimiento de una ley y un orden, a través del reconocimiento de una jurisdicción que los Estados ejercen sobre los barcos que enarbolan su pabellón.

El tema central de esta investigación esta constituido por un análisis critico a la legislación laboral marítima panameña, por lo que el objetivo central está destinado al conocimiento de las particularidades de la marina mercante panameña porque para todos es sabido que Panamá es uno de los países con mas alto registro de naves bajo su bandera y, que según recientes cifras proporcionadas por la Dirección

General de Consular y Naves, actualmente se encuentran laborando en las naves de la marina mercante panameña aproximadamente 150,000 trabajadores y hay que explicar que por ser extranjeros no forman parte, en rigor, de la clase obrera panameña a pesar de existir disposiciones que estipulan que el diez por ciento de la tripulación, en barcos bajo bandera panameña, deben ser nacionales. Esta ha sido una disposición de difícil aplicación y cumplimiento en las rutas de navegación internacional.

En este acápite no nos detendremos a hacer un análisis acerca de la marina mercante panameña, ya que es tema de estudio de capítulos posteriores; bástenos por ahora dejar debidamente acreditadas las generalidades de nuestra marina mercante y el hecho de que la misma se encuentra bajo la égida o tutela de las normas del Derecho del Trabajo de la República de Panamá, hasta el 27 de febrero de 1998, en la Sección I, del Capítulo VIII del Trabajo en el mar y las vías navegables y, a partir de esa fecha, por las normas del Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998.

En lo que respecta a las naves de cabotaje y de pesca, con la nueva Ley son denominadas "naves dedicadas al servicio interior y de pesca". Estas constituirán el segundo tipo de naves reguladas dentro del Título Del Trabajo en el Mar y en las vías navegables en el Código de Trabajo y está compuesta también por todas las naves dedicadas a la pesca, como actividad de obtención y captura de la vida animal o vegetal, en el mar y las vías navegables al igual que recoge dentro de su concepto

todo tipo de utilización de instrumentos para llevar a cabo dicha actividad, y que ahora encontramos en el Capítulo VIII del Decreto Ley 8 de 1998.

Panamá es un país que destaca por sus grandes riquezas naturales y la explotación de su vida marítima es una actividad comercial que produce grandes ingresos. Esta actividad que puede ser desarrollada tanto en el alta mar, donde es del libre ejercicio de todos los países, puede ser también desarrollada en las costas o dentro del territorio continental de los Estados en cuyo caso solamente es accesible a las naves registradas o abanderadas bajo dicho país porque existe un principio de protección de reserva en cuanto a la obtención de recursos naturales para los ciudadanos del Estado ribereño.

Todos los trabajadores de servicio en estas naves de pesca y servicio interior, están regidos por la nueva normativa y se les aplica estas disposiciones en materia de salario, alojamiento y alimentación, tipo de contratación, descansos, causas de terminación y suspensión de la relación de trabajo y las sanciones, aspectos que analizaremos en detalle en capítulos subsiguientes.

Por su parte, el cabotaje es la actividad marítima que más se realiza dentro del territorio de un país y que se refiere fundamentalmente al transporte de personas y de carga dentro de los límites del territorio de una nación. Al respecto González Lebrede define al cabotaje como “la navegación menor que se realiza entre cabos de un mismo Estado.” (GONZALEZ LEBRERO, pág. 19.)

Con el decreto Ley 8 de 1998 se reemplaza el concepto de cabotaje por el de “servicio interior”.

2.- Características

Ya hemos precisado que el contrato de trabajo marítimo es un contrato individual de trabajo que se lleva a cabo mediante un convenio escrito, por un marino o tripulante, por el cual se obliga a prestar sus servicios en naves que se dediquen al comercio marítimo y cuyos servicios sean prestados en condiciones de subordinación y dependencia. De ésta definición se extraen elementos particulares del contrato de trabajo propiamente tal, los cuales son puntos álgidos de discusión en la doctrina que trata de explicar la naturaleza jurídica de este contrato especial de trabajo.

El derecho de trabajo es un derecho que se encuentra en expansión desde principios de este siglo y que se ha adscrito a una rama especial dentro de las tradicionales ramas del derecho que es la llamada rama del derecho social conjuntamente con derechos tales como el derecho de la seguridad social, el derecho ecológico, el derecho ambiental y algunas otras que poseen como rango distintivo o principio básico la protección hacia sectores más desposeídos o mas débiles dentro de las relaciones que se llevan a cabo en una sociedad. Así en el código de trabajo

encontramos un sinnúmero de características y principios tendientes a dar ésta protección especial a los trabajadores.

En el inicio y desarrollo del comercio marítimo, como factor importante en el desarrollo de los pueblos y el intercambio de culturas, no era posible imaginar regulaciones como las que actualmente tenemos en materia de la relación de trabajo para la gente de mar, es por ello que, en su nacimiento tales relaciones fueron reguladas por uno de los derechos más antiguos que se conoce, que es el derecho comercial e, incluso, la labor de los marinos y gente de mar dentro de las naves y los buques, fue anterior a la regulación laboral de los trabajadores de tierra.

Durante mucho tiempo ambos tipos de trabajo, el trabajo en el mar y el trabajo terrestre fueron regulados conjuntamente hasta que, a partir de 1919, fecha en que se lleva a cabo una conferencia internacional en la ciudad de Washington en materia de relaciones de trabajo se determinó que los mismos debían ser tratados por separados. Lo anterior no significa que el trabajo marítimo deje de ser regulado por normas similares a las del contrato de trabajo terrestre, por el contrario ambas están reguladas por normas del derecho laboral, pero reciben un tratamiento distinto por tal legislación, de acuerdo a las características propias de cada uno de ellos.

Así tenemos que la situación que se da en el caso del trabajo marítimo, ocurre dentro de un ambiente diferente, esto es en el mar y, específicamente, dentro de una nave en cuyo caso entonces el marino o trabajador del mar queda vinculado por la

contratación que realiza con el capitán a través de un contrato de trabajo y es por ello que le son aplicables entonces, los principios del llamado contrato de ajuste.

Dentro de este contrato de trabajo en el mar, que lleva a cabo el marino, igualmente se hacen presente los elementos fundamentales del contrato de trabajo, esto es la subordinación jurídica y la dependencia, la cual obviamente en la práctica va a ser llevada a cabo a través de la figura del capitán, que es el que representa a la autoridad dentro de la nave y es el encargado de mantener el orden, el control y la disciplina, elementos fundamentales para la subsistencia de la adecuada navegabilidad del bote, en lo que al aspecto humano se refiere.

El artículo 253 del Código de Trabajo contiene una norma que, hasta la entrada en vigencia del Decreto Ley 8 de 1998, regulaba el papel del capitán de la nave en el ejercicio de la relación laboral marítima. Dicha norma establecía que el capitán de la nave se consideraba para todos los efectos legales como representante del empleador, si el mismo no lo fuere y gozaría también del carácter de autoridad en los casos de su competencia y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen.

Tenemos entonces de la lectura de la norma anterior, que el capitán es la máxima autoridad dentro de la nave, pero al margen de eso también tiene otras funciones establecidas en la ley, algunas de las cuales las podemos encontrar no solamente en el Código de Trabajo, sino en el Código Civil y en el Código de Comercio. Entre éstas tenemos que es la autoridad pública del Estado y también hace las veces de notario; hace las veces de funcionario del registro civil de las

personas en materia de nacimientos y defunciones; hace labores judiciales cuando lleva a cabo matrimonios; igualmente impone penas correccionales a quienes perturben el orden y cometan faltas y también posee facultad para arrestar a los culpables de delito y entregarlos a la autoridad competente, en el primer puerto a que llegase.

Todas estas funciones o potestades son de carácter publico. Aunado a ello posee funciones de carácter privado, tales como la actividad comercial propiamente tal que realiza la nave, es el mandatario del naviero y, a la vez, también es el depositario de la carga.

El artículo 3, literal i, del Decreto Ley 8 de 1998, conceptúa al capitán de la nave del modo siguiente:

Artículo 3. A los efectos del presente Decreto Ley, los términos que aparecen a continuación tendrán el siguiente significado:

.....

i) *Capitán:* es la persona que ejerce el mando de la nave, designado por el armador y en posesión del título correspondiente, de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Autoridad Marítima de Panamá, y a quien como representante del armador le corresponden los derechos y obligaciones en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario y legal contenidos en las legislaciones aplicables vigente.

l)”

Podemos apreciar de todo lo anterior que, a pesar de que el contrato de trabajo para la gente de mar nace del comercio marítimo y por ende en sus orígenes fue regulado por el derecho comercial, éste ha quedado subsumido dentro del derecho laboral toda vez que es éste el que lleva a cabo toda la reglamentación de esta actividad laboral.

En lo que respecta a las características del contrato de ajuste o enrolamiento, pasaremos por alto las características generales propias del contrato de trabajo general, de las que también participa, para centrarnos en el señalamiento de las características que la doctrina llama “especiales”.

a.- Inscripción o matriculación.

Esta primera condición es la que permite caracterizar una forma particular que posee el contrato de ajuste, el cual tiene que ser formalizado entre el armador de un buque con el marino que esté debidamente inscrito en los registros que lleva el Estado a través de la autoridad marítima.

“Con esta limitación se satisfacen dos finalidades: posibilita al Estado el cumplimiento de una estricta policía de control sobre las personas que ejercen dicha actividad laboral, y permite también a las autoridades la permanente vigilancia de la

capacidad técnico profesional y personal requeridas para el cumplimiento de las diversas funciones abordo.

Esa inscripción confiere la patente pertinente para poder desempeñar las funciones de capitán, patrón, oficial de maquinas, practico, etc., o un certificado o permiso de “marino certificado” o de “marino preferente”, según corresponda”.

(BLAS SIMONE, Osvaldo. Compendio de Derecho de la Navegación, Argentina, Ediciones De Palma, 1987, pág. 103.)

El artículo 6 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que:

“Artículo 6. La Autoridad Marítima d Panamá es la entidad competente para ejercer las funcione de velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas de formación, titulación y guardia de la gente de mar consagradas en los convenios internacionales, ratificados por la República de Panamá; reglamentar las normas relativas a la adopción e idoneidad de la gente de mar; expedir los certificados de competencia, carnet de marino e identificación necesaria para el trabajo a bordo de las naves del registro panameño; y sancionar las violaciones o incumplimiento de dichas normas.

Así mismo corresponde a dicha Autoridad Marítima velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas contenidas en el presente Decreto Ley, y en los Convenios Internacionales en materia laboral marítima en las naves registradas en la Marina Mercante Nacional, donde quiera que se encuentren y recomendar las sanciones a las violaciones o incumplimiento de dichas normas.”

b.- Obediencia

El trabajador del mar debe atender todas las ordenes emanadas de su patrono, representado en la figura del capitán mientras dure el viaje; es un factor preponderante la disciplina que se debe mantener en el lugar de trabajo. Este elemento se traduce en la actuación del capitán como autoridad publica para la conservación del orden a bordo, protección y seguridad de los participantes en la aventura de mar.

Los numerales f y g del artículo 50 del Decreto Ley 8 de 1998, establecen como causas justificadas que facultan al armador para dar por terminada la relación de trabajo, la negación manifiesta y reiterada del tripulante a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales o daños materiales y desobedecer, sin causa justificada las ordenes emitidas por sus superiores y en perjuicio del armador.

c.- El lugar de trabajo

El marino durante el viaje para el cual fue contratado, no puede abandonar su lugar de trabajo, es decir no puede abandonar la nave, pues será acreedor a sanciones en caso de que realice tal conducta.

Durante todo el período de prestación de su servicio - días o meses enteros - tiene su habitáculo, su “vivienda”, en el mismo lugar donde desempeña su actividad laboral. “La nave como casa del tripulante” glosando la ajustada expresión de

Torrente, lo mantiene ligado, aún en los momentos de reposo, a todos los riesgos propios de la navegación. No se separa del lugar de trabajo ni durante las cotidianas pausas laborales. Está así, permanentemente, a disposición de sus superiores y puede ser convocado en cualquier instante, de acuerdo con las necesidades del servicio, situaciones de peligro que afecten el propio buque o a otro, etc.”. (BELTRAN MONTIEL, Luis. Curso de Derecho de la Navegación, Argentina, Editorial Astrea, 1976, pág. 174.)

d.- Estructura formal documentada del contrato

La libertad contractual que encontramos en el contrato de trabajo de tierra, que se perfecciona con el consentimiento de ambas partes, es diferente al contrato de ajuste, “es decir que el contrato de ajuste exige para su validez una estructura formal distinta a la de los otros contratos laborales, en el que su faz documental y la intervención de la autoridad marítima o consular, según corresponda, serán sus notas características.

De tal modo, aunque el contrato de ajuste se formaliza entre sujetos privados (armador y tripulante), la necesaria referencia a esa faz documental y a la intervención de la autoridad marítima, como medio de validez, evidencian sus notas publicísticas.” (BLAS SIMONE, pág 106.)

El artículo 31 del Decreto Ley 8 de 1998 establece el llamado “rol de tripulación”, que constituye un medio de prueba del contrato de ajuste y se refiere a las características que venimos estudiando, el cual dice:

“Artículo 31. Todo buque panameño deberá llevar a bordo el documento que se denomina “Rol de Tripulación”, que contendrá los siguientes datos:

- 1.- Nombre del buque e identificación de llamada.
- 2.- Nombre del armador o naviero y su domicilio.
- 3.- Lugar y fecha de apertura del citado Rol de Tripulación
- 4.- El nombre del capitán, oficiales suboficiales y tripulantes, con indicación de su edad, nacionalidad, domicilio, nombre y dirección del pariente más cercano.
- 5.- Cargo a bordo.
- 6.- Número del documento de identificación, carnet de marino o certificado de competencia de cada tripulante.
- 7.- Salario básico o ingreso adicional, si lo hubiere.
- 8.- Lugar y fecha de contratación.
- 9.- Lugar y fecha de enrolamiento.
- 10.- Tiempo y duración del contrato.
- 11.- Firma del capitán al momento del embarque o enrolamiento.
- 12.- Lugar y fecha de desenrolamiento.
- 13.- Firma del oficial de marina o tripulante respectivo.
- 14.- Suma pagada al momento de desembarco.
- 15.- Firma del capitán al momento del desembarco o desenrolamiento.”

No analizaremos el contrato de enrolamiento, en el que se pactan los datos exigidos por la ley y las cláusulas que puedan pactar el armador y el tripulante según,

el tipo de navegación que realice la nave, ya que este contrato será objeto de un análisis en el capítulo tercero.

3.- Duración del contrato de trabajo marítimo

En esta parte se debe hacer la explicación en cuanto al tiempo que se emplea al marino o al trabajador del mar para realizar sus labores en la nave y, en ese sentido, el artículo 32 del Decreto Ley 8 de 1998 establece que “el contrato de trabajo o enrolamiento del tripulante podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo definido o por viaje”. Veamos cada uno de estos contratos:

a.- Contrato por tiempo indefinido

Mediante este contrato el tripulante posee un carácter en la realización de actividades propias de la nave. Si bien el Decreto Ley 8 de 1998 no lo explica, la regla general es que los contratos de trabajo sean por tiempo indefinido y que se den por terminados por las causas que se señalen en la ley. “En realidad lo que verdaderamente interesa para establecer si un contrato es o no por tiempo indefinido es la naturaleza de la prestación. Por ello muchas legislaciones estipulan la convertibilidad de las relaciones por viaje, por obra, o por tiempo determinado, las cuales se convierten y devienen indefinidas en caso de que los viajes, obras, o plazos

se den sucesivamente, si bien el término que debe cumplirse entre contratos suele variar de país a país. Es por ello que a nuestro juicio, y con sobrada razón, que la Corte Suprema de la República de Panamá ha señalado que “no son los contratos los que deben considerarse por tiempo determinado o indeterminado, sino la naturaleza de las prestaciones” (LACHMAN, pág. 67.)

Aquí surge un problema por lo dispuesto en el artículo 1 y 2 del Decreto Ley 8 de 1998, que no consagran las normas del Código de Trabajo como normas supletorias para aplicar y es precisamente el artículo 77 de dicho código donde se establece cuando se considera que un contrato de trabajo es por tiempo indefinido.

Por ello sólo nos queda considerar que un contrato de trabajo marítimo será indefinido cuando se pacte expresamente o cuando no se establezca que es por tiempo definido.

b.- Contrato por tiempo definido

Este contrato es de carácter temporal y el Decreto Ley 8 de 1998, tampoco establece en que consiste, por lo que sí nos remitimos a las normas generales. Es aquél donde hay un término fijado de antemano para dar por terminado el contrato y no hay un carácter permanente en la relación de trabajo.

Las normas del Código de Trabajo señalan que el plazo de duración de este contrato no podrá ser mayor de un año y siempre debe constar por escrito. En cuanto

a este plazo, si la tesis predominante es la no aplicación del Código de Trabajo a las situaciones especiales consagradas en esta Ley, esta norma no sería aplicable en los casos de las naves al servicio internacional. Por otra parte, el artículo 101 del Decreto Ley 8 de 1998 permite la celebración del contrato de trabajo por temporada siempre que conste por escrito, pero esto sólo es aplicable a las naves de pesca y de servicio interior.

c.- Contrato de trabajo por viaje

En este contrato se emplea a un tripulante para prestar sus servicios en la nave por el tiempo que dure el viaje, es decir la aventura de mar, incluyendo si está en un puerto nacional o extranjero. Malvagni describe este contrato como: “finalizado el viaje en el puerto señalado queda terminado el contrato de ajuste.” (MALVAGNI, pág.296.)

El numeral 2 del literal i del artículo 35 del Decreto Ley 8 de 1998 establece que la fecha de terminación del contrato de enrolamiento será, 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.

III.- Estudio de la reglamentación del trabajo en el mar

Es tradicional y conocida la discusión de historiadores y juristas en torno a que ámbito o rama del derecho es la que se encarga de regular las relaciones de trabajo en el mar. Por una parte nos encontramos con los defensores del llamado derecho de la navegación como rama del derecho mercantil que propugnan por la supremacía de las normas estrictamente marítimas, sobre las normas laborales y por el otro, los defensores del derecho laboral que afirman que estas normas tienen un carácter eminentemente social y proteccionista hacia el trabajador y que, por tanto, la relación de trabajo en el mar es regulada por el derecho del trabajo.

A.- Punto de vista del carácter comercial de la navegación

El Derecho Comercial es una rama tradicional del derecho dentro del ámbito general del derecho privado y su contenido está determinado por todos los actos relaciones y normas jurídicas que tengan un carácter mercantil. El artículo 2 del Código de Comercio establece dentro de sus numerales diferentes actividades vinculadas con el llamado derecho marítimo, razón por la cual la navegación es considerada un típico acto mercantil.

Es por ello que, a través de los años, el trabajo en el mar fue regulado por esta rama del derecho aunque bien de un modo incompleto, situación producida porque en sus inicios las normas concernientes al contrato de ajuste o alistamiento se

encontraban en los códigos de comercio, específicamente los derechos y obligaciones emergentes de dicho contrato.

Debe ser reconocido en ese sentido, que el derecho comercial resulto insuficiente en la regulación de los derechos de los trabajadores del mar, obviamente por hacerlo desde un punto de vista comercial, a la par de instituciones como el buque, la tripulación, las hipotecas navales, las averías, abordaje, naufragios, etc. Es por ello que, producto del avance de las legislaciones de carácter social, se ha venido cuestionando la vigencia de la aplicación de este derecho al trabajo en el mar.

B.- Punto de vista del derecho del trabajo.

Luego de las primeras regulaciones de carácter comercial se producen los primeros movimientos sociales de principio de siglo en procura de la salvaguarda de los derechos y protección de la clase trabajadora. Al inicio mediante leyes especiales y posteriormente mediante cuerpos legales completos, como lo son los códigos de trabajo.

Autores como Osvaldo Blas Simone no dudan en señalar que el contrato de ajuste es un contrato de trabajo (SIMONE, pág. 102), criterio que compartimos, sin embargo, los códigos elaborados se encontraron con problemas en su aplicación a relaciones de trabajo en el mar, sobre todo por las características propias de la navegación diferentes al trabajo en tierra, de modo que si bien constituyeron un

avance en la protección de los derechos de los trabajadores del mar eran objeto de continuo conflicto con los armadores, que no compartían todas las instituciones de esta regulación.

El caso típico de la situación anterior lo tuvimos en Panamá que dentro del Código de Trabajo introdujo un título denominado “Trabajadores en el Mar y las vías navegables”, referido sobre todo al marino mercante, el cual dejó de lado el aspecto de la pesca y provocó serios problemas con respecto a pagos de jornadas extraordinarias, jornadas de trabajo, descansos, etc., tema que será objeto de análisis a lo largo de este estudio.

Nosotros creemos que realmente el problema es de enfoque histórico; en sus inicios, como una relación de carácter privado vinculada con la navegación, fue regulada por el derecho comercial, pero el avance y reconocimiento del derecho social la han extraído de ese ámbito para ser regulada por el derecho del trabajo a través de normas mucho más recientes.

Como acotación final, compartimos la opinión de Osvaldo Blas Simone cuando nos dice: “El contrato de ajuste es un contrato de trabajo y como tal participa de sus mismo caracteres. Sin embargo, como el contrato de ajuste se refiere al trabajo *a bordo de un buque* tiene particularidades propias que lo distinguen de las que se observan en el trabajo “terrestre”. Esas particularidades son tan acentuadas que lo llevan a constituirse en una *specie* dentro del *genus* con la inserción de elementos publicísticos en la relación jurídico privada entre armador y tripulante

mediante la intervención tuitiva del Estado a favor de este último (aspecto que no se diferencia de igual intervención que hace en otras actividades laborales), y de una permanente policía de control sobre la idoneidad y capacidad del tripulante y sobre la obligación del cumplimiento de su actividad, en determinadas circunstancias”.
(SIMONE, pág. 102)

Agotamos con esto la historia de la aplicación del derecho del trabajo a la gente de mar, tema base para adentrarnos en el ámbito de la legislación reguladora en nuestro país.

CAPITULO II

EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA GENTE DE MAR EN PANAMÁ

I.- Antecedentes constitucionales

Ya hemos señalado en el capítulo anterior que en el caso del derecho laboral marítimo se aplicaba una legislación laboral de tierra a relaciones de trabajo que ocurren en el mar es decir, las normas reguladoras del contrato de trabajo se hacen extensivas a un trabajo especialísimo como lo es el que se realiza a bordo de las naves. Esto ocurrió hasta la entrada en vigencia del Decreto Ley 8 de 1998.

Por lo anterior, es pertinente conocer cómo se ha regulado el trabajo en el mar en la legislación panameña a través de su historia y, fundamentalmente, en las constituciones que ha tenido la República de Panamá.

Así tenemos que en la Constitución de Panamá de 1904, el trabajo no estaba regulado, ya que la misma se caracterizaba por la teoría individualista de los derechos, por lo tanto era concebida como parte del derecho civil.

El trabajo no era considerado como una relación de carácter social y sus normas tampoco eran consideradas de orden público, pues según el principio de la autonomía de las voluntades de las partes y la libre contratación.

La libertad de trabajo, comercio e industria fue garantizada por el artículo 29 de dicha Constitución, la cual señalaba que todas las personas podían dedicarse libremente al ejercicio de oficios u ocupaciones honestas sin estar obligadas a unirse a corporación o sindicato alguno. El Estado se reservó para sí mismo a través de esta Constitución, un mínimo de intervención en las relaciones laborales.

En virtud del Decreto No. 4 de 1903, el artículo 147 de la Constitución y la Ley 37 de 1904, los códigos colombianos vigentes en la fecha de la independencia permanecieron vigentes. Así, el contrato individual de trabajo se encontraba regulado por las normas del Código Civil Colombiano en el capítulo relativo al Mandato y al Arrendamiento de Servicios, en consonancia con la libertad de contratación reconocida por la Constitución Nacional. Dentro del orden constitucional vigente no había cabida para la legislación social protectora de los trabajadores, la cual hubiera interferido con la libertad de contratación que en esa época se estimaba como de valor casi absoluto. (HOYOS, pág. 63)

Es con la segunda Constitución de la República, que se le dio por primera vez a la relación laboral tratamiento constitucional, y se estableció en el artículo 53 los principios concernientes al trabajo; esta norma establecía lo siguiente:

“Artículo 53: El trabajo es una obligación social y estará bajo la protección del estado. El estado podrá intervenir por ley para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo, a fin de obtener una mejor justicia social en forma que sin inferir agravio injustificado a

ninguna de las partes, asegure al trabajador un mínimo de condiciones necesarias para la vida y las garantías y recompensas que se le acuerden por razones de interés público y social, y al capital la compensación justa de su inversión.

El Estado velara porque el pequeño productor independiente pueda obtener de su trabajo o industria lo suficiente para sus necesidades y de modo especial por el bienestar y progreso de las clases campesinas y obreras".

Como vemos se implementan las primeras normas de carácter social en la Constitución, se da una mayor participación del trabajo en materia del trabajo y la seguridad social y en el artículo 54 se garantiza el derecho a huelga de los trabajadores, salvo en los servicios públicos.

Desde esta Constitución las normas del derecho del trabajo adquieren un carácter social y no individualista y el Estado interviene en la materia para reglamentar las relaciones entre el capital y el trabajo, buscando asegurar los derechos y garantías de los trabajadores.

Concomitante a éste período, el 28 de julio de 1941 fue aprobado el Decreto Ley No. 38, que constituye el primer intento por codificar la legislación de trabajo en nuestro país. De hecho, podría decirse que el Decreto Ley No. 38 de 1941 es el primer Código de Trabajo en sentido material de nuestra era republicana. Este decreto ley incorporo en su texto la mayoría de las normas sociales, pero también contenía muchas disposiciones que innovaron la situación jurídico laboral anterior y previeron mejores condiciones de trabajo. (cfr. HOYOS, pág. 68)

En la Constitución de 1946 los principios de la constitución de 1941 fueron más extensos y por primera vez en la historia constitucional de Panamá encontramos un capítulo íntegro dedicado al trabajo que fue el Capítulo III, del Título III denominado De los Derechos Individuales y Sociales.

El artículo 63 establecía que el trabajo es un derecho y un deber del individuo. El Estado empleará los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación a todo el que carezca de ella y asegurará a todo trabajador las condiciones económicas necesarias para una existencia decorosa.

Igualmente, a través de su articulado, ésta Constitución garantiza un salario o sueldo mínimo a todo trabajador al servicio del Estado o de empresas públicas o privadas, la inembargabilidad del salario, salvo las obligaciones alimenticias y los instrumentos de labor de los trabajadores.

Se reconoce la igualdad de salario y el derecho sindicalización a los patronos, empleados, obreros y profesionales. Se consagra la jornada diurna de ocho horas y la semana laborable hasta de 48 horas, la jornada máxima nocturna, no mayor de siete horas y el recargo por las horas extraordinarias.

Se consagra la irrenunciabilidad por parte del trabajador y se crea el llamado fuero de maternidad para proteger a la maternidad obrera y, muy importante, se establece la jurisdicción del trabajo en el artículo 75, a la cual quedan sometidas todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo y que la ley establecerá las normas correspondiente de dicha jurisdicción y las entidades que hayan

de ponerla en practica, con lo cual se fijan las bases para la expedición del Código de Trabajo de 1947.

La actual Constitución vigente de la República de Panamá de 1972, dedica el Título III, Capítulo III, al trabajo, la cual reitera las bases y fundamentos de la Constitución de 1946, en cuanto a que el trabajo es un derecho y un deber del individuo y la obligación del Estado de dar empleo efectivo y darle a todos los ciudadanos las condiciones necesarias para una existencia digna y decorosa.

En esencia, como apunta el Dr. ARTURO HOYOS este precepto "es una declaración algo clásica, pero que recalca no solamente el derecho y el deber del individuo a un trabajo, sino la obligación del Estado de procurar por todos los medios la satisfacción de ese derecho y el cumplimiento de este deber. Hay que observar en cuanto a la obligación del Estado panameño a promover políticas pleno empleo que las duras realidades de las finanzas públicas en la actualidad harán difícil el cumplimiento de este mandato constitucional..."FUENTES MONTENEGRO, Luis. Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Titulada y comentada, Panamá, Editora Publipan, 1993, pág.95)

Otros aspectos de importancia que se mantuvieron en la Constitución de 1972 fueron el salario mínimo para los empleados públicos y privados, la inembargabilidad del mismo, salvo las obligaciones alimenticias y de los instrumentos de trabajo y el principio de que a igual trabajo, igual salario.

peculiarísimas instituciones como la hipoteca naval, el préstamo a la gruesa, las arribadas forzosas, y las consecuencias de hechos excepcionales como los naufragios, abordajes y averías. En virtud de ello se dice que BUB p P ° 0X 7YMOLD

sobre las naves de servicio internacional de cada nación, también llamados barcos de la marina mercante.

En ese sentido, Westlake declara que “en el alta mar el carácter territorial que se imprime al barco por el pabellón que arbola, es una ficción tan exacta para los fines de jurisdicción como puede hacerlo ficción alguna.” (WESTLAKE, citado por COLOMBOS, John. Reglas Internas sobre Nacionalidad de Buques, Derecho Internacional Marítimo, España Madrid, 1961, pág. 192).

Esta es la llamada ficción de la territorialidad de un barco, que ha encontrado también oposiciones en algunos autores que plantean que “la jurisdicción que un Estado puede legalmente ejercer sobre barcos que arbolan su pabellón en el alta mar

de un salario en el derecho laboral panameño es una obligación que se deriva de la existencia previa de la relación de trabajo. Y es una consecuencia y no un elemento constitutivo de la misma. (HOYOS, Arturo. Derecho Panameño del Trabajo, Panamá, ****, pág. 205.)

En nuestro país la mayoría de las relaciones de trabajo se llevan a cabo de un contrato individual de trabajo el cual, tal como lo plasma el artículo 62, puede ser verbal o escrito. Si bien la regla general es que debe constar por escrito, en el aspecto verbal la prueba del contrato estará determinada por la aprobanza de los elementos constitutivos, que son la subordinación jurídica y la dependencia económica.

El artículo 64 define la subordinación jurídica de la manera siguiente: “La subordinación jurídica consiste en la dirección ejercida o susceptible de ejercerse por el empleador o su representante, en lo que se refiere a la ejecución del trabajo.”

Existe la subordinación jurídica aun cuando no se produzca la dirección real del empleador en la ejecución del servicio, ya que basta con que se compruebe la posibilidad jurídica de que esa dirección exista como elemento distintivo del contrato de trabajo. (FABREGA, Jorge, MURGAS, Rolando y OTROS. Código de Trabajo de la República de Panamá, Panamá, Litho Impresora Panamá, 1997, pág. 57.)

Lo anterior significa que, en contraposición con la subordinación del trabajo, está la dirección y supervisión que ejerce el empleador y aún cuando no la ejerza pero exista la posibilidad de ejercerla, la que acredita la existencia del elemento.

de ponerla en practica, con lo cual se fijan las bases para la expedición del Código de Trabajo de 1947.

La actual Constitución vigente de la República de Panamá de 1972, dedica el Título III, Capítulo III, al trabajo, la cual reitera las bases y fundamentos de la Constitución de 1946, en cuanto a que el trabajo es un derecho y un deber del individuo y la obligación del Estado de dar empleo efectivo y darle a todos los ciudadanos las condiciones necesarias para una existencia digna y decorosa.

En esencia, como apunta el Dr. ARTURO HOYOS este precepto "es una declaración algo clásica, pero que recalca no solamente el derecho y el deber del individuo a un trabajo, sino la obligación del Estado de procurar por todos los medios la satisfacción de ese derecho y el cumplimiento de este deber. Hay que observar en cuanto a la obligación del Estado panameño a promover políticas pleno empleo que las duras realidades de las finanzas públicas en la actualidad harán difícil el cumplimiento de este mandato constitucional..." (FUENTES MONTENEGRO, Luis. Constitución Política de la República de Panamá de 1972, Titulada y comentada, Panamá, Editora Publipan, 1993, pág.95)

Otros aspectos de importancia que se mantuvieron en la Constitución de 1972 fueron el salario mínimo para los empleados públicos y privados, la inembargabilidad del mismo, salvo las obligaciones alimenticias y de los instrumentos de trabajo y el principio de que a igual trabajo, igual salario.

Se mantiene el derecho de sindicalización del trabajador, la jornada máxima diurna de ocho horas y las nocturnas de siete horas y el pago de recargo por las horas extras. La irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, la protección a la maternidad y el fuero por maternidad, la protección de la mano de obra nacional frente de los extranjeros, y se establece la estabilidad de los trabajadores que no podrán ser despedidos sin que medie causa justificada prevista en la ley y el derecho a indemnización y el mantenimiento de la jurisdicción del, trabajo para regular las relaciones entre el capital y el trabajo, con el principio tuitivo de protección al trabajador.

Se establece que los derechos plasmados en la Constitución serán considerados como mínimos para beneficio de los trabajadores.

II.- Derecho codificado

Luego de haber hecho un análisis en torno a la historia constitucional del derecho del trabajo, que constituye una parte importante del desarrollo de esta investigación para el adecuado conocimiento de las ramas del derecho que integran la regulación jurídica del trabajo en el mar a través del contrato de trabajo marítimo, corresponde analizar igualmente cómo han regulado los Códigos de la República de Panamá a través de su historia este contrato de trabajo.

A.- Código Civil de la República de Panamá

El Código Civil de la República de Panamá fue aprobado mediante la Ley de 2 de 1916 y empezó a regir el 1º de octubre de 1917 . Este Código contiene en él Capítulo III, del Título VI, del Libro IV, De las Obligaciones en General y de los Contratos, dedicado al arrendamiento de obras y servicios y específicamente en la sección primera denominada de los concertados.

En primer lugar debemos señalar que el concepto del trabajo propiamente tal no se encuentra contemplado dentro de este Código, toda vez que el mismo pudo ser utilizado en los inicios para regular las relaciones de trabajo, pero, en virtud de un contrato suscrito entre dos partes para realizar determinada obra o para prestar determinado servicio, por lo que no se trataba de un contrato laboral regido por normas proteccionistas y con carácter social, aspecto que no contempla el Código Civil de corte individualista.

"Regula el arrendamiento de obras o servicios definiéndolo como aquel en que una parte se obliga a ejecutar una obra o a prestar a la otra un servicio por precio cierto (art. 1296). Contiene disposiciones sobre los concertados en una sección literalmente igual a la que en el Código Civil se denomina del servicio de criados y trabajadores asalariados. "El concepto de los concertados" comprende, de acuerdo con el código, los empleados domésticos, sirvientes de labranza, menestrales, artesanos y demás trabajadores asalariados. Declara la nulidad del arrendamiento vitalicio en el artículo

1335. Dispone que el contrato a término fijo no puede darse por terminado sin justa causa, artículo 1338. Artículo 1336 señala una pequeña indemnización a base de quince días de salario para el caso del doméstico despedido sin esa causa. El artículo 1336 en su inciso segundo, establece una presunción "*juris tantum*" de veracidad, en favor del dicho del patrón sobre el salario y su pago.

Otra disposición del Código Civil relacionada con el trabajo es el artículo 1331, que habla del contrato de la aparcería de tierra de labor, ganado de cría, o de establecimientos febriles o industriales. De la doctrina civil ha sido muy discutida la naturaleza de esta forma de arrendamiento. Lo que importa es que, en no pequeña escala, el trabajador agrícola se cumplía bajo esta modalidad de contratación regidas por las pautas del arrendamiento, de la sociedad y de las costumbres. (FABREGA, Jorge. Apuntes del Derecho de Trabajo, Vol. I, Imprenta Panamá, Panamá, 1970, año, pág. 42.)

El Doctor Jorge Fábrega en sus planteamientos, nos da una descripción panorámica de la forma en que el código civil regulaba las relaciones laborales, que, repetimos, eran enteramente de concepción privatista, con preeminencia de la autonomía de la voluntad de las partes, a diferencia de lo que ocurre hoy en día cuando el contrato de trabajo es un derecho laboral autónomo y con normas que tienen las características de orden público. Es conveniente señalar que igualmente el artículo 1355 del Código Civil establecía que lo que estaba dispuesto en los artículos se entiende sin perjuicio de lo que provengan de las leyes y los reglamentos especiales, lo

que significa que en el caso de las relaciones marítimas de carácter laboral, también puedan ser sujetos de regulación por las leyes específicas que existiesen en ese momento.

B.- Código de Comercio de la República de Panamá

Ya mencionamos en el capítulo anterior que el derecho laboral marítimo tiene su génesis en el derecho comercial, que es un derecho de mucho mayor antigüedad, que nació como producto del comercio marítimo, entonces en el Código de Comercio de 1916, también encontramos normas aplicables a las relaciones laborales para la gente de mar, específicamente en los llamados contratos de ajustes de los individuos de la tripulación, que se encuentran en el Capítulo VI, del Título I, del Libro II.

En este conjunto de normas, se establecen las formalidades para los contratos de la gente de mar y los requisitos que debe contener el contrato; igualmente se establecen los derechos de la tripulación en cuanto a salario, en cuanto a alimentación y el término de los contratos para los marinos; se establece también como obligación que los miembros de la tripulación posean una constancia de su contrato.

También regula el Código de Comercio el contrato de ajuste de la tripulación (artículo 1200 a 1232), con normas sobre el salario y ciertas indemnizaciones en caso de enfermedad, lesión o muerte de los marinos.

Otra característica que podemos mencionar de la regulación que hace el Código de Comercio del contrato de ajuste es que consagra que, si el viaje se interrumpe después de haber salido del puerto, la tripulación tendrá derecho a obtener su salario íntegro, igualmente que si se trata de casos de fuerza mayor solamente tendrá derecho a los salarios vencidos o anticipados.

En caso de pérdida total de la nave y de la carga, rigen las mismas reglas en cuanto al deber de indemnización. En caso de que sea por fuerza mayor la causa del siniestro, igualmente la afectación del buque y carga obliga al pago de salario. Se establece el salario de asistencia o salvamento durante el tiempo que sea utilizado para salvar la nave o, en su defecto,, se tendrá que pagar igualmente a la tripulación, por el tiempo que sirvieron y existen también algunas normas sobre servicios extraordinarios.

Es importante también establecer que se consagran normas en torno a la enfermedad y lesiones de los miembros de la tripulación. Los gastos deben correr por cuenta de la nave y los derechos de los tripulantes enfermos, heridos o mutilados que tendrán derecho a su sueldo, más sumas adicionales para los gastos de regreso. Ahí mismo se consagra la provisión de fondo para los tripulantes heridos que no puedan seguir el viaje, y se fija la indemnización por el desembarco sin permiso; en este caso pueden ser despedidos si el capitán así lo cree conveniente y finalmente, se establecen las causas para la extinción de las obligaciones para los hombres de mar por cambio de destino, en cuyo caso se dará lugar a un nuevo contrato; también se establece la obligación para el trabajador marítimo cuando al estar en puerto extranjero se viaje a

otro puerto, se regula también la afectación de las naves y fletes al pago de salario e indemnizaciones y se prohíbe accionar contra la resolución del contrato, salvo que se esté en puerto y tiene que ser por alguna causa previamente establecida ante el Cónsul o la autoridad competente.

C.- Código de Trabajo de 1947 de la República de Panamá

Hasta 1947 la República de Panamá poseía un conjunto de leyes que regulaban las relaciones laborales y ya se habían establecido en las Constituciones de 1941 y 194 las bases para el desarrollo de la jurisdicción de trabajo, pero no es hasta 1947 cuando se aprueba el primer Código de Trabajo del país.

Es así como mediante la Ley No. 67 la Asamblea Nacional aprueba el Código de Trabajo: "Esta medida legislativa fue la primera regulación comprensiva de las relaciones laborales en nuestro país. Aparte de los temas regulados en la Constitución y de cubrir las relaciones de trabajo, el código estableció la libre terminación de las relaciones de trabajo, regulando en forma amplia lo concerniente a las relaciones individuales de trabajo y algunos aspectos de las relaciones colectivas. (HOYOS, pág. 71)

De esta forma por primera vez se concretizan y se agrupan, de un modo sistemático, todas las disposiciones vigentes en materia laboral, sean legales, reglamentarias o estatutos etc.

El Título XII de este Código fue denominado Del Trabajo en el Mar y las Vías Navegables, que comprendía los artículos del 123 hasta el 149 y regulaba la constitución de la tripulación de la nave, dentro de la cual comprendía al capitán, los oficiales de cubierta y maquinas, los sobrecargos y contadores, los marineros y toda persona que prestara servicio en cualquier capacidad a bordo de un barco.

Se exceptuaban del carácter anterior las personas que trabajaran por su propia cuenta, las que solamente estuvieran relacionadas con la carga a bordo que no estaban al servicio ni del armador ni del capitán, los trabajadores portuarios que viajaran entre puertos y los aprendices y alumnos becados.

Se consideraba al capitán de la nave como representante del patrono y dotado de la autoridad y facultades que las leyes le atribuyen.

Se regulaba el alistamiento de marinos que podían ser contratados por una cantidad fija por mes o por viaje y por una parte de los fletes o de las utilidades. Se consagraba la obligación de restituir al trabajador en los contratos por cantidades fijas por mes al lugar o, en su defecto, donde se embarcó.

El contrato de viaje comprendía el termino contado desde el embarque del trabajador hasta el regreso de la nave hasta el puerto de enganche y debía expresarse el puerto de descarga.

Si una nave panameña cambiare de nacionalidad o desapareciere por naufragio se tendrían por concluido todos los contratos de embarco a ella. En el primer caso los marineros tendrían derecho al importe de tres meses de salario y en el segundo caso un subsidio económico equivalente a dos meses del salario, salvo que alguna otra disposición legal o la costumbre lo facultara para reclamar uno mayor.

Se estableció la imposibilidad para las partes de dar por concluido el contrato de embarco, aún por justa causa, mientras la nave estuviera en viaje, entendiéndose por tal cuando permaneciera en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no fuera el del contrato para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si la nave estaba en cualquier puerto el capitán encontraba sustituto para el trabajador que deseara dejar sus labores, podría este dar por concluido su contrato ajustándose a las prestaciones legales. También podrá el patrono dar por terminado el contrato de trabajo si la nave no estaba en el puerto de embarque o de restitución, siempre que se garantizara al trabajador su restitución a uno de aquéllos y el pago de las prestaciones a que tuviese derecho.

Se establecía como causa justa para que el trabajador diera por terminado su contrato, el cambio de un capitán por otro que no sea garantía de seguridad de aptitud y de acertada dirección o la variación del destino de la nave cuando el contrato sea por viaje, si se denunciaba lo anterior y no se le reemplazaba en él termino que fijasen los funcionarios competentes.

La figura del capitán era la competente para fijar las jornadas y turnos de trabajo, de acuerdo con los usos marítimos.

La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estaría afectada a la responsabilidad del pago de los salarios e indemnizaciones que correspondían a los trabajadores. Se establecía el derecho a un aumento proporcional del salario por prolongación o retardo del viaje y el derecho a la atención médica por cuenta del patrono tanto a bordo como en tierra, con goce de sueldo para el trabajador que sufre alguna enfermedad inculpable.

En cuanto al aspecto administrativo, y de formalidad de los contratos el artículo 135 establecía:

“Artículo 135. Los contratos de marinos en las naves bajo bandera panameña dedicadas al servicio internacional deberán obtenerse del departamento de trabajo del Ministerio de Trabajo, Previsión Social y Salud Pública, o del Consulado de Panamá al que corresponda el puerto de zarpe. El contrato y los nombres de los tripulantes constaran en un mismo documento, a fin de que no haya individuos de la tripulación que no aparezcan debidamente contratados.

Esta norma constituye un tremendo avance en materia de reglamentación del trabajo de la gente de mar porque, impide la contratación de personal para trabajar en naves, al margen de la ley. Igualmente se estableció que el contrato de marinos debería ser firmado en tres ejemplares por el capitán o a quien haga a sus veces y los marinos

en presencia de la autoridad panameña correspondiente que custodiara uno de los ejemplares.

El artículo 137 prohibía la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento, salvo los sindicatos y demás instituciones que actuaban con fines no lucrativos, autorizados por el departamento de trabajo.

A todo marino debía proveerse de un certificado que contuviera los siguientes datos:

- 1.- Numero del certificado
- 2.- Retrato del portador
- 3.- Nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio y estado civil del marino.
- 4.- Señas particulares
- 5.- Firma del marino
- 6.- Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o del cual ha sido despedido el marino
- 7.- Lugar y fecha de alistamiento
- 8.- Servicios prestado a bordo
- 9.- Lugar y fecha de conclusión del contrato
- 10.- Firma del capitán y de la autoridad panameña correspondiente

Importante es la disposición (artículo 142), que establecía que todo capitán de nave panameña dedicada al servicio internacional estaba en la obligación de mantener

en la lista de tripulación no menos de un veinticinco por ciento (25%) de marinos de nacionalidad panameña o de extranjero casado con panameña o con hijos de madre panameña, siempre que estuvieran domiciliados en la república de Panamá.

El departamento de trabajo, previa comprobación de la falta de marinos panameños disponibles en la República de Panamá, podría autorizar que se alterara temporalmente el porcentaje anterior.

Cuando por cualquier circunstancia ajena al capitán del barco, se alterara en la tripulación el porcentaje de marinos panameños, el cónsul de la república en el puerto respectivo concedería el permiso de zarpe, previa la comprobación de la falta de marinos panameños en dicho puerto.

Esta norma constituye el antecedente legislativo de las disposiciones en materia de protección y garantía de plazas de trabajo para los trabajadores del mar nacionales en las naves dedicadas al servicio internacional.

Finalmente se prohibía la huelga durante la navegación o cuando la nave estuviere fondeada fuera de puerto y se incluía en el ámbito de aplicación de estas normas a los trabajadores que se dedicaran al servicio de cabotaje y a los marinos de las naves dedicadas al tráfico internacional.

En torno a los marinos, se consideraba como tal a toda persona que prestara servicio en cualquier capacidad a bordo de un barco, salvo el capitán, el piloto, los oficiales, el médico, el personal de enfermería o de hospital, las personas que trabajaran exclusivamente basándose en participación en los beneficios o ganancias,

las personas cuyas labores estuvieran únicamente relacionadas con la carga a bordo y que en realidad no estuvieran al servicio ni del armador ni del capitán y los trabajadores portuarios que viajaran entre puertos.

Las relaciones no reguladas en este código entre patronos y trabajadores en naves dedicadas al tráfico internacional se regían por las disposiciones del código de comercio, aun cuando ocasionalmente dichas naves presten servicio de cabotaje. Por otra parte no se reglamentaba la actividad del marino pescador.

A este Código se le fueron, paulatinamente, introduciendo reformas entre las cuales estuvieron, el Decreto No. 676 de 1953, sobre agencias de colocación; la Ley No. 60 de 1958, por la cual se introducen reformas en materia de descanso semanal, recargos por trabajo en días de descanso y de fiesta nacional; la Ley No. 31 de 1955, sobre los juzgados seccionales de trabajo; la Ley No. 64 de 1961, por la cual se suspenden descuentos durante el mes de diciembre, etc.,

De estas leyes que introdujeron reformas al Código de Trabajo debemos resaltar la Ley No. 7 de 1950, sobre marinos en naves dedicadas al servicio internacional y que vino a constituir, luego del código, el primer acercamiento hacia una adecuada y practica regulación del trabajo de la gente de mar.

EL Código de Trabajo de 1947, puede ser considerado como el complemento legal a las disposiciones constitucionales de 1941 y 1946, y en dicho cuerpo legal se consagran, entre otros logros. la presunción del contrato de trabajo, garantía de un

salario, las vacaciones, los descansos obligatorios y la indemnización por despido injustificado.

Retomando la Ley 7 de 1950, se modificaron y subrogaron algunas disposiciones del Código de Trabajo sobre marina mercante y se toman otras medidas tales como el derecho de vacaciones anuales para los miembros de la tripulación después de doce meses de servicio ininterrumpido, para los capitanes y oficiales no menos de dieciocho días laborables por cada año de servicio y para los otros miembros de la tripulación no menos de doce días laborables por cada año de servicio.

El miembro de la tripulación que dejare el trabajo por causa justificada sin haber completado el período de descanso tenía derecho a que se le pagaran los días de vacaciones que hubiera acumulado siempre que no fueren menos de nueve. A falta de tripulación en el contrato de alistamiento se establecía el derecho a una compensación pecuniaria por despido injustificado.

Se extendía a los miembros de la tripulación de las naves, los días de fiesta nacional y feriados, el recargo de 25% por trabajo en sobre tiempo.

Similarmente a lo que disponía el artículo 142 del Código de Trabajo el artículo 7 de esta ley estableció:

“Artículo 7. Todo capitán de nave panameña dedicada al servicio internacional esta en la obligación de mantener en la lista de tripulación no menos de un diez por ciento de marinos de nacionalidad panameña o de extranjeros casados con panameña o con hijo o hijos de madre

panameña siempre que dichos marineros estén domiciliados en la república de Panamá.
Esta obligación se hará exigible en los puertos en los cuales la nave efectúe operaciones de carga o descarga, cuando pasen en tránsito por el canal de Panamá.”

Como vemos se reduce el porcentaje obligatorio exigido por la Ley para los panameños que laboren en las naves dedicadas al servicio internacional, porcentaje que se mantuvo en la legislación hasta la entrada en vigencia del Decreto Ley 8 de 1998.

También en esta ley se establecieron los dos supuestos de pago a los marinos de sus prestaciones en caso de naufragio imputable o no al capitán de la nave y se plasmó la obligación para los armadores de contratar seguros colectivos con compañías de reconocida solvencia en el ramo, que cubrieran los riesgos profesionales de sus respectivas tripulaciones,

D.- El Código de Trabajo de 1972 de la República de Panamá

Este instrumento legal constituye sin duda el más importante de la historia del derecho del trabajo en Panamá, ya que da un giro radical en el tratamiento de las relaciones laborales, nutriendola de un carácter eminentemente proteccionista hacia la clase obrera y las organizaciones sindicales.

Se debe tener presente que este Código surge a la vida jurídica en un momento histórico político y formó parte del programa y plataforma de sostén para los gobernantes de entonces, que caracterizaban su gestión de gobierno con la expedición de leyes populares y de interés social.

"Las principales innovaciones del Código fueron el sistema de estabilidad en el empleo; la obligación del empleador de concertar con la organización sindical respectiva una convención colectiva de trabajo; adecuada regulación de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo; mejoras en el régimen de indemnizaciones en materia de terminación de las relaciones de trabajo, tanto en el caso de despidos como de renuncia y, en general, de terminación por cualquier causa (prima de antigüedad); fortalecimiento de las organizaciones sindicales a través de los mecanismos de extensión de la cuota sindical, del campo de aplicación de las convenciones colectivas y de amplias garantías para el ejercicio de todos los aspectos de la libertad sindical (inscripción de sindicatos, extensión y perfeccionamiento del fuero sindical, regulación de practicas desleales en contra del sindicalismo); extensa regulación del derecho a huelga; introducción del arbitraje como medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo; incorporación a la legislación de trabajo de grupos que habían sido marginados, como los marinos pescadores (industria del camarón y cabotaje), trabajadores de transporte de pasajeros, maestros y profesores de escuelas privadas y músicos integrantes de orquestas, al igual que ciertos trabajadores agrícolas.

En materia de relaciones individuales de trabajo también fueron numerosos los cambios que se refirieron a colocación de trabajadores, jornadas de trabajo, vacaciones, protección a las mujeres y menores; trabajo de extranjeros, normas tendientes a evitar la simulación a través de la operación de sociedades anónimas; suspensión de la relación de trabajo, prescripción y caducidad, entre otros" (HOYOS, pág.76, el subrayado es nuestro)

Como se ha dejado plasmado en líneas anteriores el Código de Trabajo en el Capítulo VIII, en la Sección Primera se refiere a Los Trabajadores de las Naves Panameñas de Servicio Internacional, normas estas aplicables tanto a los extranjeros como a los nacionales de servicio en las naves con bandera panameñas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 2 del Código de Trabajo y la ficción jurídica que hace que nuestras leyes sean aplicadas en el territorio jurídico ficticio de la República de Panamá (v.gr. naves con bandera panameña).

El artículo 251 del Código de Trabajo establecía, que todas las relaciones de trabajo en las naves que se dedicaran al servicio internacional serían regidas por las disposiciones de este Código.

En cuanto a las clases de contratos de trabajo tenemos que los mismos podrán ser por tiempo indefinido o por viaje tal como se desprende del artículo 254. Igualmente un logro importante consagrado en el Código de Trabajo era la obligación para el empleador de restituir al trabajador a su lugar de origen. Así tenemos que el artículo 255 establece:

“Artículo 255. Es siempre obligación del restituir al trabajador al a lugar o puerto de enganche antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato. No obstante cuando el trabajador hubiese sido contratado en Panamá, independientemente de cual fuese el puerto de enganche, el empleador tendrá la obligación de restituirlo al lugar de la contratación.

Los gastos de restitución deben comprender todos los relacionados con el transporte, alojamiento, salario y manutención durante el viaje, además de los gastos fijados para su salida.

Sobre esta norma, nos permitimos citar un fallo de nuestra Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera, en cuanto el pago de los gastos del viaje de los marineros al puerto de enganche:

“Independientemente de que el documento de foja referente al comprobante de los gastos hechos por el trabajador para trasladarse al lugar de enganche, haya o cumplido con las solemnidades señaladas en el artículo 780 del Código de Trabajo el empleador, de acuerdo con el artículo 255 de la misma excerta legal, está en la obligación de restituir al trabajador al lugar o puerto de enganche. No existe en el expediente laboral prueba alguna que evidencie el cumplimiento de la empresa de esa obligación por lo que se impone condenarla a entregar al trabajador la suma de dinero correspondiente al gasto de transporte. El comentado artículo 255 es amplio y forma parte de la política laboral del Estado para dar seguridades de traslado a sus hogares a los trabajadores del mar. Por tanto, no tiene ninguna trascendencia jurídica que tal documento que si fue expedido en país extranjero, no esté debidamente autenticado pues como se

dijo líneas atrás, la empresa está obligada siempre a trasladar al trabajador del mar despedido. (Jorge Correia vs Ecuatorian Steamship & Trading Co. 7 de junio de 1977)".

Anteriormente ocurría que los marinos eran contratados en Panamá pero el lugar de enganche era otro, por lo que eran dejados en un lugar distinto, situación que se busca remediar con esta norma donde todos los gastos de regreso siempre correrán por cuenta del empleador, obligación esta que deberá siempre cumplirse aún cuando la nave cambie de nacionalidad y se den por concluidos todos los contratos de trabajo de la tripulación, además de adquirir los derechos al pago de tres meses de salarios y las otras prestaciones consagradas en el Código de Trabajo. (artículo 256).

Un aspecto fundamental del Capítulo VIII, de la Ley laboral era la figura del capitán al cual se considera para todos los efectos legales, como representante del empleador, si el mismo no lo fuere, y gozaba también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyen, y era al que le competía 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. (artículo 260).

Esta norma tenía como fundamento, el hecho de que la persona más capacitada para determinar el régimen de las jornadas de trabajo, así como los turnos de trabajo, era el capitán que en todo caso conoce con certeza la naturaleza de la actividades que se realizaban a bordo y la forma de obtener el mejor rendimiento de los trabajadores.

El artículo 261 del Código de Trabajo garantizaba el derecho a percibir un sobretiempo para todos los tripulantes de las naves panameñas dedicadas al servicio internacional cuando su tiempo de trabajo excediera de los límites legales o inferiores por cláusulas contractuales. Este sobretiempo estaba fijado de modo que no fuera menor al veinticinco por ciento sobre el salario que devengaba el trabajador.

Nuestra Corte Suprema de Justicia tuvo la oportunidad de pronunciarse como Tribunal de Casación acerca este tópico del modo siguiente:

“NAVES AL SERVICIO INTERNACIONAL (Artículo 48, 48 y 261)

Este Tribunal casacionista enfatiza el hecho de que el pago del los trabajadores dedicados al servicio de la navegación internacional, en los días de descanso laborados, los días domingo los días de fiesta o duelo nacional está regulado en los artículos 48 y 49 del Código de Trabajo, más en cuanto a la jornada extraordinaria se paga conforme lo establece el artículo 261 del mismo código. Siendo así, resulta evidente que no existe el conflicto de interpretación y que la sentencia acusada es justa y conforme al derecho. (Mauricio Rojas y Daniel Herrera vs Texaco Panamá Inc. Sentencia de 10 de septiembre de 1990)”.

Otro derecho adquirido por los trabajadores de las naves en servicio internacional era el derecho a las vacaciones remuneradas las cuales fijaba el artículo 262 de la siguiente forma:

“**Artículo 262.** Sin perjuicio de los usos marítimos internacionales favorables, todos los miembros de la

tripulación de una nave panameña que se dedique al comercio internacional, tendrán derecho después de doce meses de servicio ininterrumpido a vacaciones anuales remuneradas cuya duración será:

- 1.- En caso de los capitanes y oficiales, así como los oficiales u operadores de radio telégrafo, de no menos de dieciocho días laborables por cada año de servicio y
- 2.- En el caso de los otros miembros de la tripulación de no menos de doce días laborables por cada año de servicio.”

En cuanto a los formularios de contratación para los marinos el artículo 263 establecía que deberían obtenerse de la Dirección General de Trabajo o del Consulado de Panamá, al que correspondía el puerto de zarpe. El contrato y los nombres de los tripulantes constarían en un mismo documento, a fin de que no hubiera individuos de la tripulación que no aparecieran debidamente contratados. Igualmente el contrato de trabajo debería ser firmado en tres ejemplares por el capitán o en quien hiciera sus veces, y los marinos en presencia de la autoridad panameña correspondiente. Un ejemplar lo retendría el capitán, otro la autoridad que interviniera en la contratación y el otro sería depositado en el Departamento de Trabajo o remitido a éste por el funcionario que conociese del contrato.

El capitán o quien hiciera sus veces quedaba en la obligación de colocar copia del contrato en lugar visible y de libre acceso a los marinos para conocimiento de los mismos.

El artículo 266 del Código de Trabajo vino a constituir uno de los más importantes por cuanto que plantea la exigencia de un porcentaje de marinos panameños en las naves de servicio internacional, nos dice esta norma lo siguiente:

“Artículo 266. Todo capitán de nave panameña dedicada al servicio internacional esta en la obligación de mantener en lista de tripulación no menos del diez por ciento de marinos de nacionalidad panameña o de extranjeros casados con panameñas o con hijos o hijos de madres panameñas, siempre que dichos marinos estén domiciliados en la República de Panamá. Tanto las autoridades portuarias panameñas, como los cónsules de la República de Panamá en el extranjero o las autoridades de trabajo a su arribo a puerto o cuando pasen en tránsito por el Canal de Panamá vigilarán de que los capitanes, dueños o agentes de nave cumplan estrictamente con lo preceptuado en este artículo. La Dirección General de Trabajo previa comprobación de la falta de marinos panameños disponibles en la República de Panamá, podrá autorizar que se altere temporalmente el porcentaje anterior. Cuando por cualquier circunstancia ajena al capitán del barco, se altere en la tripulación el porcentaje de marinos panameños, el cónsul de la República en el puerto respectivo concederá el permiso de zarpe, previa la comprobación de la falta de marinos panameños en dicho puerto.”

Si consideramos los datos estadísticos, en cuanto al número de naves registradas con la matrícula de Panamá, esta norma representaría una gran fuente de trabajo para los marinos panameños, pero en la práctica las autoridades se encontraron con un sinnúmero de dificultades para fiscalizar el efectivo cumplimiento de esta

norma, en todas las naves con bandera panameña que navegan por todos los mares del mundo.

Esta misma dificultad se presentó para vigilar el debido cumplimiento de las normas relativas a la higiene, seguridad, alimentación, salud de los tripulantes etc. en las naves panameñas dedicadas al servicio internacional.

Por otra parte todo marino debía proveerse de un carnet expedido por la autoridad panameña de trabajo el cual debía contener:

- 1.- Número del certificado
- 2.- Fotografía
- 3.- Nombre completo, fecha y lugar de nacimiento, nacionalidad, domicilio y estado civil.
- 4.- Señales particulares
- 5.- Firma
- 6.- Nombre y clase de barco para el cual se ha comprometido a trabajar o en el cual ha trabajado anteriormente
- 7.- Lugar y fecha de alistamiento
- 8.- Servicio prestado a bordo
- 9.- Lugar y fecha de conclusión del contrato
- 10.- Firma del capitán y de la autoridad panameña correspondiente

Estos carnets eran expedidos por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Los cónsules quedaban facultados para expedir certificados provisionales, mientras el Ministerio enviaba el definitivo.

Otras normas importantes eran el artículo 270 que establecía, que a la muerte del trabajador ocurrida en defensa de la nave, se le consideraría presente, para devengar los salarios a que tuviese derecho. De igual forma, el derecho a ser atendido por enfermedad no profesional por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra (artículo 272).

En la normativa estudiada también se establecía la ilegalidad de la huelga cuando la nave se encontrase navegando o estuviera fondeada fuera del puerto, la prohibición de trabajo para los menores de dieciséis años, salvo los alumnos de los buques escuelas, y la pérdida para el trabajador de los salarios no devengados a que tuviese derecho por abandonar sí en justa causa la nave.

Es importante señalar que en los casos no regulados en el Código, se aplicaban los usos y costumbres marítimos internacionales, y los convenios internacionales sobre la materia, y en cuanto a las sanciones el artículo 276 consagraba que las contravenciones a estas normas se sancionarían con multa de cien a mil balboas que sería impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y en el extranjero por los funcionarios consulares de la República de Panamá.

III.- Convenios internacionales en materia laboral marítima

El artículo 2 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que serán supletorias para los hechos o supuestos no previstos en éste, los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá y las disposiciones legales complementarias y finalmente en defecto de estas, las normas, usos o costumbres generalmente aceptados en el comercio y transporte marítimo. Conviene entonces hacer un repaso de dichas normas como fuente integrante del derecho laboral marítimo de nuestro país.

La preocupación de nuestro país por la situación laboral de los trabajadores a bordo de las naves con bandera panameña de servicio internacional ha quedado evidenciada con la gran cantidad de Convenios concernientes a las situaciones de seguridad, sanidad, alojamiento, etc. de estos trabajadores. En esta forma se busca adecuarnos a las modernas corrientes del Derecho Social y como un modo de acallar a los detractores de nuestro sistema de registro abierto, además de ganar adeptos en cuanto a la favorabilidad de poseer una bandera de conveniencia al servicio del comercio internacional.

Los incidentes ocurridos a las naves de bandera panameña: EAGLE ONE, y DOMINO, producidas por las llamadas "quejas de Francia" fueron un factor detonante que impulso la revisión del régimen legal laboral marítimo de Panamá. Estos incidentes fueron recriminados por las autoridades francesas, debido al incumplimiento del Convenio No. 23 sobre repatriación de la gente de mar y el Convenio No. 53 relativo a la capacidad profesional del capitán y oficiales al igual que

el Convenio No. 68 referente a la alimentación y el servicio de fonda a bordo de la nave, todo lo cual había sido ratificado por la República de Panamá.

Desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), éste organismo ha creado normas especiales para regular el trabajo marítimo adoptadas en conferencias internacionales, y realizadas para tal efecto. Desde entonces se han realizado más de quince reuniones internacionales de la Comisión de Trabajo Marítimo de la O.I.T. integrada por organizaciones de armadores y tripulantes, sin que se excluya la posibilidad de que a la gente de mar también le se apliquen los convenios generales.

Estos convenios de trabajo marítimo se han acordado debido a las particularidades especiales que tiene el trabajo marítimo, diferentes al trabajo de tierra y que ha producido lo que la doctrina denomina "El Código Internacional de la Gente de Mar", que recoge más de 32 convenios internacionales y recomendaciones que cubren un amplio sistema de normas que abarcan las condiciones de trabajo de la gente de mar.

Sería largo enumerar los más de treinta Convenios que ha ratificado nuestro país en cuanto al tema que nos ocupa, por lo que aquí nos limitaremos a hacer una reseña de las más sobresalientes.

A. Convenio No. 8 de 1920. Relativo a la indemnización de Desempleo en caso de pérdida por naufragio.

Se establece que en caso de pérdida por naufragio el marino tendrá derecho a recibir una indemnización por parte del que lo contrató con el fin de que pueda hacerle frente al desempleo, pero ésta no podrá ser mayor de dos meses de salario.

Este Convenio estaba contemplado en el artículo 259 del Código de Trabajo, el cual consagró el derecho a indemnización de los tripulantes si la nave desaparecía por naufragio u otro motivo y al pago en efectivo del valor de sus efectos personales perdidos o deteriorados en el naufragio.

Este Convenio estaba recogido por el artículo 49 del Decreto Ley 8 de 1998, relativo a la indemnización por desempleo al disponer que: "en caso de pérdida por naufragio de un buque cualquiera, el armador o su representante deberá pagar a cada uno de los tripulantes empleados en dicho buque una indemnización que le permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque".

B. Convenio No. 9 de 1920. Se refiere a la colocación de la gente de mar.

Establecía que la gente de mar no debería pagar ni directa ni indirectamente a personas, sociedad o empresa por colocarles ningún tipo de remuneración y se consagraba la libertad de cada país para imponer las sanciones que creyera conveniente.

El artículo 265 del Código de Trabajo establecía que era prohibida la intervención de intermediarios en las gestiones de alistamiento. Se exceptuaban los sindicatos y demás instituciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Es conveniente recordar que mediante la Ley 44 de 1995, "Por la cual se dictan normas para regularizar y modernizar las normas laborales", en el artículo 22 se establece que: "Se permite la constitución y funcionamiento de agencias privadas de colocación de empleados, con o sin fines de lucro, siempre que no le cobren emolumento alguno al trabajador que solicita sus servicios.

El Organo Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de estas agencias tomando en consideración los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Capítulo III, del Decreto Ley 8 de 1998, regula de modo integral el régimen aplicable a quienes deseen dedicarse a la gestión de intermediación para la colocación de la gente de mar. En este aspecto el Decreto Ley 8 de 1998, se separa del Convenio No. 9 de 1920 que establecía esta función sólo para entes estatales como ya señalamos anteriormente, era permitida esta actividad.

C. Convenio No. 15 de 1921. Relativo a la edad media de admisión de los menores al trabajo en el mar en calidad de panoleros o fogoneros.

El artículo 79 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que regirá para los efectos de la contratación de menores de edad, en el trabajo a bordo en barcos de bandera panameña, lo dispuesto en la Constitución Nacional y los Convenios Internacionales ratificados por Panamá.

El artículo 66 de la Constitución establece como edad mínima para el trabajo los catorce (14) años, y el nocturno a los menores de dieciséis (16), sin embargo el Convenio No. 15 de 1921 fija la edad mínima en 18 años.

En 1936 se emitió el Convenio No. 58 que fijo la edad mínima para el trabajo en el mar en quince años, pero Panamá no ha ratificado este Convenio.

El Código de Trabajo de 1972 establecía que los menores de dieciséis (16) años, no podrían prestar servicio a bordo de ningún barco. Se exceptúan los alumnos de los buques-escuela aprobados y vigilados por los Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y de Educación.

D. Convenio No. 16 de 1921. Que se refiere al examen médico obligatorio para los menores empleados a bordo de los buques.

Establece este convenio que los menores de 18 años no podrán ser objeto de contrato de ajuste, sólo en el caso de los buques en que trabajan los miembros de una

misma familia, sin que se presente un certificado médico que pruebe su aptitud para desempeñar el trabajo.

El artículo 11 del Decreto Ley 8 de 1998, consagra la obligatoriedad del certificado medico para todo tripulante empleado a bordo de una nave panameña, el cual deberá ser reconocido por la Autoridad Marítima de Panamá, expedido conforme a las leyes nacionales y los Convenios Internacionales ratificados por Panamá, y que demuestre que se encuentre en condiciones de optima salud para el trabajo marítimo que vaya a realizar.

E.- Convenio No. 22 de 1926. Relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar.

En este convenio se determina todo lo concerniente al contrato de enrolamiento y se aplica a todos los buques de la navegación marítima, a los armadores, capitanes y gente de mar de los buques.

Los artículos 263 y 264 del Código de Trabajo contenían el requisito de la exigencia del contrato y la confección de tres ejemplares y que debía ser firmado en presencia de la autoridad panameña correspondiente. La copia del mismo se debía colocar en lugar visible y de libre acceso a los marinos.

El Capítulo IV, del Decreto Ley 8 de 1998, específicamente de los artículo 31 al 35, contiene las menciones y datos obligatorios del "Rol de Tripulación" y el contrato de enrolamiento los cuales siempre deberán estar a bordo de la nave.

F.- Convenio No. 23 de 1926. Relativo a la repatriación de la gente de mar

En donde se establece que en caso de que la gente de mar sea desembarcada cuando el contrato está en vigencia o a su terminación, tendrá derecho a que lo trasladen a su país, al puerto donde fue contratado o el lugar donde zarpe el buque, lo cual se establecerá con fundamento en la ley de cada país o en el contrato de enrolamiento.

En el Código de Trabajo este Convenio estaba consagrado en el artículo 255 que establecía: "Es siempre obligación del empleador restituir al trabajador al lugar o puerto de enganche antes de dar por concluida su relación de trabajo cualquiera que sea la modalidad del contrato. No obstante, cuando el trabajador hubiere sido contratado en Panamá, independientemente de cual fuese el puerto de embarque, el empleador tendrá la obligación de restituirlo al lugar de contratación."

El artículo 36 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que: "es siempre obligación del naviero o armadores antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato, repatriar al marino, a elección de este, al lugar o

puerto de contratación o al puerto de embarque". El artículo 36 consagra los casos en que la repatriación correrán por cuenta del armador.

Con esta norma se da cumplimiento a la regla general de que el armador siempre debe repatriar a los tripulantes aunque, hay diferencias en cuanto al tiempo de servicio continuo a bordo que se requiere para que se dé éste cumplimiento.

G. Convenio No. 53 de 1936. Se refiere al mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la Marina Mercante.

En este convenio se plasma, que las personas que se contraten a bordo de un buque al que se aplique esta Convención, para ejercer las funciones de capitán, o patrón, oficial de puerto o encargado, de primer maquinista, etc., deberá poseer un certificado expedido por la autoridad pública del territorio donde se matriculó el buque, salvo las excepciones de fuerza mayor, que pruebe su capacidad para ejercer estas funciones.

No encontramos en las normas especiales del trabajo en el mar y en las vías navegables del Código de Trabajo ninguna norma respecto a la capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la marina mercante, sin embargo, en el artículo 275 se establece que: "En los casos no regulados en este Código se aplicaran los usos y costumbres marítimos internacionales y los convenios internacionales sobre la materia", esta norma luego de su ratificación Ley de la República.

El artículo 7 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que todo tripulante que trabaje a bordo de una nave panameña deberá poseer un certificado de competencia expedido por la Autoridad Marítima de Panamá, conforme a las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por Panamá, que autorice al titular del mismo a efectuar las funciones del cargo descrito en el mencionado certificado. Igualmente los artículos 9 y 10, establecen la clasificación legal del personal y las subclasificaciones de acuerdo con los requisitos de experiencia capacitación y tipo de nave.

H. Convenio No. 55 de 1936. Se refiere a la obligación del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar.

Este es un Convenio de aplicación a todas las personas empleadas en un buque que esté matriculado en territorio, que tenga en vigor el mismo y que se dedique a la navegación marítima.

El artículo 272 del Código de Trabajo contenía este Convenio, cuando establecía en su parte final, que en los casos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo se cubrirían de acuerdo con las normas que sobre riesgos profesionales señala el Libro II, de éste Código.

El Capítulo VII, del Decreto Ley 8 de 1998, regula íntimamente las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente, con la novedad de que el artículo 82 consagra que la Autoridad Marítima de Panamá deberá aprobar una tabla

de compensación mínima por riesgos profesionales causados por accidentes a las que están expuestos la gente de mar.

I.- Convenio No. 56 de 1936. Se refiere al seguro de enfermedad de la gente de mar.

Establece que toda persona empleada a bordo de un buque destinado a la navegación marítima, se sujetará al seguro obligatorio de enfermedad, ya sea capitán o cualquier miembro de la tripulación.

El artículo 272 del Código de Trabajo consagraba este Convenio en su parte inicial cuando manifiesta, que el trabajador que sufre de alguna enfermedad no profesional mientras la nave estuviera en viaje tendría derecho a ser atendido por cuenta del empleador, tanto a bordo como en tierra, con goce de sueldo y, una vez curado, a ser restituido al lugar correspondiente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 255, si así lo pidiera.

Los artículos 89 y 90 del Decreto Ley 8 de 1998 constituyen un avance favorable para el tripulante con respecto al pago del seguro por enfermedad. En este caso el armador debe pagar la totalidad del salario mientras el tripulante enfermo permanezca a bordo o en tierra hasta la curación o hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o hasta la terminación del contrato respectivo. Igualmente el armador se obliga a pagar los costos del funeral en caso de muerte del

tripulante sobrevenida en tierra, si al momento de su fallecimiento, el tripulante estuviese recibiendo la asistencia del armador, motivada por una enfermedad.

J.- Convenio No. 68 de 1946. Relativo a la Alimentación y al servicio de Fonda a bordo de los buques.

Este Convenio contiene normas acerca de la obligación de establecer un nivel satisfactorio en la alimentación y servicio de fonda en las naves, las que se consagran por mandamiento del artículo 275 del Código de Trabajo de nuestra legislación.

El Capítulo V del Decreto Ley 8 de 1998 se le dedica al alojamiento y alimentación de los tripulantes como obligación del armador y la función de la Autoridad Marítima de Panamá de realizar las inspecciones para garantizar el cumplimiento de dichas disposiciones. (artículo 60)

Esta última norma será aplicada a través de lo dispuesto en el Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998, que regula todo lo concerniente a las inspecciones en las naves pertenecientes a la marina mercante nacional.

K.- Convenio No. 69 de 1946. Se refiere al certificado de aptitud de los cocineros del buque.

Se establece que no podrá contratarse para cocineros a personas que no tengan certificado de aptitud profesional y solo se podrá hacer excepción cuando no existan suficientes cocineros a bordo. Mediante el artículo 275 este Convenio se incorpora a nuestra legislación laboral.

Este Convenio se encuentra disperso en distintas normas del Decreto Ley 8 de 1998, a modo de ejemplo en lo concerniente a los subalternos de la dotación de la nave que requieren conocimiento y habilidad practica particular, y el artículo 62, literal d, en cuanto a la exigencia para los miembros del personal de servicio de fonda de poseer certificado de competencia conforme a la legislación nacional y a los convenios internacionales ratificados por Panamá.

L.- Convenio No. 71 de 1946. Relativo a las pensiones de la gente de mar.

Se estipula en este Convenio que todo miembro de la O.I.T. debe mantener en su legislación nacional un régimen de pensiones, para cuando la gente de mar se retire del servicio marítimo.

Mediante Resolución 738 de la Junta Directiva de la Caja de Seguro Social de agosto de 1976, se incorporo a los trabajadores del mar al régimen de seguridad social, sin embargo se estableció que solo tienen derecho aquellos trabajadores del mar "de nacionalidad panameña, o los extranjeros casados con panameñas o con hijos o hijas

de madres panameñas, siempre que dichos trabajadores estén domiciliados en la República de Panamá, que presten servicio en nave bajo bandera panameña y que se dediquen al servicio internacional".

El artículo 4 le otorga derecho a prestaciones en dinero por contingencia de vejez, invalidez, incapacidad permanente por riesgos profesionales y muerte, de la misma forma que se regula la materia para los trabajadores en general.

M.- Convenio No. 73 de 1946. Se refiere al examen médico de la gente de mar.

Establece que se debe garantizar que las personas que se encuentran a bordo de una nave estén en buena salud y no sean un peligro para la salud de los demás, se aplica a toda persona que desempeñe un trabajo a bordo.

Este Convenio se subsume en el Decreto Ley 8 de 1998, mediante el artículo 11 que exige el certificado médico para todo empleado a bordo de una nave panameña, que demuestre que se encuentre en condiciones de óptima salud para el trabajo marítimo que vaya a realizar.

N.- Convenio No. 76 de 1946. Relativo al certificado de marino preferente.

Donde se preceptúa que nadie podrá ser contratado como marino preferente si la legislación no lo considera competente para realizar los trabajos que se le exigen a la tripulación, a menos que tenga un certificado que lo califique como tal.

El Decreto 7 de 1998, "por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá", establece en el numeral 1 del artículo 33, que es función de la Dirección General de la Gente de Mar, hacer cumplir las normas legales vigentes sobre educación, formación, titulación y guardia de la gente de mar, de conformidad con lo establecido en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá. Concordante con esta norma el artículo 7 del Decreto Ley 8 de 1998, exige a todo tripulante poseer un certificado de competencia para trabajar a bordo de una nave panameña.

Ñ.- Convenio No. 87 de 1948. Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Hace referencia a los derechos de los trabajadores de constituir organismos y afiliarse a ellos siguiendo sus estatutos.

El Decreto Ley 8 de 1998 contiene tres disposiciones que se refieren a la existencia de las organizaciones sociales de tripulantes en las que se faculta a los armadores y a la gente de mar para constituir organizaciones, y celebrar convenciones colectivas. Sin embargo, en ninguna norma se utiliza el término sindicato.

Las normas mencionadas, hay que señalar, carecen de una regulación integral que choqua con el Convenio No. 87 de 1948, de libertad sindical y afiliación, ya que en el Código de Trabajo específicamente en el Libro III, Título I, si se regulaba adecuadamente el derecho de asociación sindical, las cuales se discute si serán aplicables por lo dispuesto en el artículo 2 como disposiciones legales complementarias o no lo serán por mandamiento del artículo 1 del Decreto Ley 8 de 1998 que pareciera excluir esa posibilidad.

En cambio el artículo 251 del Código de trabajo contenido en el Capítulo VIII, del Título VII, que regulaba el trabajo en el mar preceptuaba que la relación laboral en los buques de servicio exterior se rigen, en general, por las disposiciones del Código de Trabajo y, en especial, por las disposiciones de esta sección.

En el Capítulo IV donde tratamos el análisis crítico del Decreto Ley 8 de 1998, ahondaremos sobre este tema.

O.- Convenio No. 92 de 1949. Se refiere al alojamiento de la tripulación a bordo.

Se establece un control de plano de los alojamientos de la tripulación que deberá ser inspeccionada a fin de verificar si se cumple con la legislación de cada país y si se garantiza la seguridad y protección del marino.

Este Convenio es asimilado en nuestra legislación en el Capítulo V del Decreto Ley 8 de 1998, conjuntamente con el servicio de alimentación.

P.- Convenio No. 108 de 1958. Relativo a los documentos de identidad de la gente de mar.

Los miembros, al ratificar el Convenio, deben otorgar un documento de identificación del marino como tal y su nacionalidad, lo cual también contemplaba el Código de Trabajo en el artículo 267.

El literal a, del artículo 35 del Decreto Ley 8 de 1998, exige que el contrato de enrolamiento debe contener el carnet de marino, o certificado de competencia y pasaporte. Corresponderá a la Autoridad Marítima, a través de la Dirección General de la Gente de Mar, llevar a cabo el registro y expedición de documento de identificación de los marinos conjuntamente con los certificados de competencia.

Como ya mencionamos, estos son sólo algunos de los convenios que nuestro país ha ratificado y debe entenderse que son sólo protecciones mínimas para el trabajador, pero que denotan claramente la orientación proteccionista para el trabajador del mar que, conjuntamente con los otros convenios generales también ratificados por Panamá, también son aplicables en cuanto no sean incompatibles con los especiales conforman, junto a los decretos y leyes, el marco jurídico de la relación laboral marítima.

Q. Convenio Internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar de 1978

Este convenio fue ratificado por Panamá en el año de 1992 y se refiere a las recomendaciones en materia de formación de la gente de mar, así como los requisitos para los certificados de aptitud y capacidad, los cuales son concordantes con las normas del Decreto Ley 8 de 1998 (artículo 7). Ambos textos se refieren a la competencia e idoneidad que debe poseer el trabajador en el mar y el cumplimiento de requisitos como edad mínima, experiencia de servicio en el mar y aprobación de un examen teórico práctico.

IV.- Ley No. 8 de marzo de 1982

Mediante esta Ley se crean los Tribunales Marítimos y se dictan normas de procedimiento.

Esta Ley de carácter adjetivo procedimental contiene normas de naturaleza laboral como el artículo 18 que establece:

"Artículo 18. Según lo dispuesto en la Constitución Nacional, las acciones que surjan de las disposiciones de la legislación laboral de la República de Panamá, serán de

competencia privativa de los Tribunales Laborales de la República.

Sin embargo las acciones civiles que surjan para reclamar el resarcimiento de los daños y perjuicios enmarcados en los supuestos contemplados en artículo anterior será competencia de los Tribunales Marítimos cuando las mismas ocurran como consecuencia de una accidente de trabajo, causado con dolo, culpa o negligencia del empleador."

Las últimas reformas introducidas a esta norma, producto de una consulta de constitucionalidad, resuelta por el Pleno de la Corte Suprema de Justicia, mediante fallo del 25 de julio de 1985, producen que vuelva a restituirse la competencia privativa para asuntos laborales marítimos en los entes encargados por la ley para tal misión como lo dice la Constitución, situación que a hecho surgir una serie de vacíos y de dudas que sólo la jurisprudencia pudo llenar.

Con la creación de los nuevos Juzgados Laborales Marítimos establecidos en el artículo 121 del Decreto Ley 8 de 1998, se encausa adecuadamente el problema ya que es a estos nuevos tribunales a los que se les asigna competencia privativa para las causas laborales. Sin embargo, el Tribunal Marítimo seguirá conociendo de causas laborales en virtud del párrafo adicionado al artículo 130 del Decreto Ley 8 de 1998, que establece:

"PARAGRAFO: Los problemas laborales que surjan con naves de pabellón extranjero serán de competencia del Tribunal Marítimo de Panamá, así como las

reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generadas de relaciones laborales."

Una de las más fuertes críticas que se le formula al Decreto Ley 8 de 1998, es no haber establecido como procedimiento para las reclamaciones marítimas laborales, el procedimiento contemplado en la Ley 8 de 1982, sin embargo, a través de este párrafo se le asigna competencia para conocer de reclamaciones derivadas de responsabilidad civil extracontractual derivadas de reclamaciones laborales, en arcadas en el artículo 17.

Por otro lado, en materia marítima los salarios de la tripulación son créditos marítimos privilegiados y, de conformidad con el párrafo del artículo 130 estos serán de competencia del tribunal marítimo, pero para naves de otro pabellón.

En ese sentido el tribunal marítimo tendrá que aplicar la legislación laboral sustantiva del país cuya bandera enarbola el buque al igual que los casos de responsabilidad civil extracontractual derivados de relaciones laborales, con el procedimiento establecido en la Ley 8 de 1982, y con el que se coloca en desventaja a los tripulantes de las naves panameñas, que deberán demandar en los nuevos Tribunales Laborales Marítimo, con el procedimiento abreviado del Código de Trabajo

Otra fórmula que asigna competencia al Tribunal Marítimo, es en los casos de acciones civiles producidas en el exterior de la República, para lo cual a través de una medida cautelar de secuestro, de conformidad con los numerales 1 y 2 del artículo 17, se hará competente a dicho Tribunal

Las acciones reales o acciones in rem, que establece el artículo 164 de la Ley 8 de 1982, constituyen realmente una ventaja para la obtención de los créditos marítimos privilegiados, proveniente de los salarios de la tripulación, que no podrán ser aplicadas para los tripulantes de las naves panameñas.

Habiendo hecho un repaso de todos los antecedentes y la legislación vigente en la materia, con la salvedad, del Decreto Ley 8 de 1998, que será analizado posteriormente, hemos abarcado un estudio que recoge las nociones generales sobre el tema y la historia de su reglamentación, lo que nos permite entrar en el análisis del diagnóstico y características de la situación laboral panameña para la gente de mar que veremos en el próximo capítulo.

CAPITULO III
DIAGNOSTICO DE LA SITUACION LABORAL PANAMEÑA
DE LA GENTE DE MAR

I.- Situación de las naves dedicadas al servicio internacional

La flota mercante de Panamá, según datos de la Dirección de Marina Mercante de la Autoridad Marítima, actualizados hasta el 28 de diciembre de 1999, revelan que Panamá tiene un registro de 9.867 naves. De esta cifra el tonelaje bruto es de 127.013.415.99 y el tonelaje neto 77.460.290.58. Las tripulaciones de las naves panameñas alcanzan a más de 100 mil marinos de muchas diferentes nacionalidades.

Hasta hace poco tiempo las condiciones de trabajo en las naves panameñas habían sido reglamentadas por un capítulo del Código de Trabajo, que contenía un pequeño número de disposiciones y cubría sólo, muy parcialmente, los asuntos laborales marítimos.

Ya mencionamos en el capítulo anterior la gran cantidad de convenios internacionales del trabajo marítimo que constituían, a la par de las disposiciones derogadas del Código de Trabajo, derecho aplicable en nuestro país razón por la cual ante ésta situación, el Gobierno de Panamá decidió promover la adopción de una nueva Ley relacionada al Trabajo en la Marina Mercante, que cubriera todos los

aspectos de las condiciones laborales en naves de la marina mercante, dando cumplimiento a los Convenios Internacionales Marítimos de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Panamá.

Entre las razones que motivaron la expedición del Decreto Ley 8 de 1998, deben incluirse las mismas que sirvieron para la elaboración de los proyectos de ley que, desde el año 1981, reposaban en la Asamblea Legislativa.

Todos los convenios ratificados por Panamá, la insuficiencia de una adecuada regulación, producto de la aplicación de normas laborales de tierra a relaciones laborales marítimas, el crecimiento constante y significativo de la marina mercante panameña, las quejas de Francia por la situación de las naves panameñas EAGLE ONE y DOMINO, etc., fueron razones de peso que obligaban a la emisión de un nuevo instrumento jurídico regulador.

En lo referente a las quejas formuladas por el Gobierno de Francia, se señalaba en el caso de la nave DOMINO, que el Gobierno de Panamá, no había cumplido con las disposiciones del Convenio No. 53 de 1936, en cuanto a los certificados de capacidad de los oficiales cuya aplicación debía asegurar en los buques que enarbolan la bandera panameña y en el caso de la nave EAGLE ONE, el armador no había cumplido con las obligaciones que impone el Convenio No. 23 de 1926, en cuanto a la repatriación de la gente de mar, ni el Convenio No. 68 de 1946, relacionada con la alimentación y el servicio de fonda a bordo.

Estas quejas fueron discutidas en el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y se recomendó, en lugar de nombrar la Comisión de Encuesta, lo que establece ésta organización en su artículo 26, que se utilizara el método de los contactos directos para resolver el conflicto. Esto motivó que el Gobierno de Panamá, pidiera asistencia técnica a la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de poner al día su legislación laboral marítima y asegurar mediante la creación de un sistema adecuado de inspección, su cumplimiento integral.

Los informes previos acerca de las condiciones de los barcos panameños, elaborados por la Organización Internacional de Trabajo, provocaron que surgieran críticas al gobierno panameño por las condiciones de las naves y señalamientos de que el registro abierto de nuestro país tenía con objeto de evadir impuestos, las reglas sobre cambios, reglas de seguridad, normas de trabajo, etc.

Por otro lado, la Federación Internacional de Obreros del Transporte (ITF), propuso adoptar una resolución dirigida a aplicar un boicot internacional contra las naves pertenecientes a los países en los cuales la situación de los salarios no son satisfactorias y en las que no se cumplen las condiciones de trabajo y de seguridad.

Los cargos consistían en, que las condiciones de los barcos eran caóticas; éstos arguían que no existía uniformidad en las condiciones de empleo, la legislación que existía era inadecuada y que la misma ni siquiera era aplicada. Pues si a países

tradicionalmente marítimos, le era difícil hacer cumplir las reglamentaciones, para Panamá debía ser virtualmente imposible.

Los marinos que trabajaban en barcos bajo bandera panameña, tenían que reclamar sus derechos en tribunales panameños y el importe de las reclamaciones muchas veces era absorbido por los gastos legales. Los barcos transferidos eran en oportunidades, tan viejos que no cumplían con las normas de seguridad requeridas; que los oficiales eran empleados frecuentemente en un grado mayor del que les correspondía por su certificado y, por consiguiente, daban menos seguridad. También consideraban que el hecho, de que la tripulación, estuviera compuesta por diferentes nacionalidades traía como consecuencia la mala comprensión y la indisciplina en los barcos. Aunque los marinos seguían afiliados a sus sindicatos estos no podían intervenir en su defensa mientras trabajaran en barcos extranjeros.

El Gobierno panameño utilizó como defensa frente a estos señalamientos, que en la Conferencia de la Marina Mercante realizada en Panamá en 1949 se hicieron recomendaciones que fueron aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo.

Como resultado de ésta Conferencia de la Marina Mercante en Panamá, se recomendó lo siguiente:

- a) La adopción de un nuevo código de los marinos, todas las condicione que abarcara de empleo, seguridad social, etc.
- b) La ratificación de los Convenios de *Seattle*.

- c) La adopción de medidas, para regular ciertas cuestiones relativas al registro de barcos, a la cancelación del registro, a la inspección sobre el buen estado de los barcos, etc.

Se concluyó que la legislación panameña es poco liberal y avanzada, las normas están esparcidas, y el reciente Código de Trabajo era aplicable más que todo a los obreros de tierra, por lo que era difícil aplicarlo a los marinos. Por esta razón es pertinente la recomendación que se expida un amplio Código respecto de los marinos.

En 1976, la OIT elaboró un informe respecto a los problemas laborales a bordo de naves de registro abierto. Dicho informe trata sobre el problema de los navíos en las que prevalecen condiciones inferiores a las normas mínimas, especialmente los registrados bajo bandera de conveniencia.

En el Capítulo I de dicho estudio, se analizan las conclusiones propuestas relativas a los navíos en que prevalecen condiciones inferiores a las normas mínimas, especialmente las registradas bajo bandera de conveniencia, preparadas por la Oficina para la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria; el instrumento propuesto contiene los siguientes puntos:

- 1.- Debería adoptarse un instrumento internacional sobre la observancia de normas mínimas, a bordo de los navíos dedicados al transporte marítimo.
- 2.- Este debería revestir la forma de convenio.

- 3.- En el preámbulo del instrumento debería hacerse referencia a las disposiciones de la Recomendación acerca del enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958 y a la Recomendación en cuanto las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958.
- 4.- Todo Estado que ratificara el Convenio se comprometería a:
 - a) Ejercer jurisdicción y control sobre las normas de seguridad y condiciones de empleo.
 - b) Asegurar en virtud de la ley, reglamentos u otros medios que se cumplan con los contratos colectivos, en los cuales se preveen normas en materia de seguridad, competencia y condiciones de empleo, iguales por lo menos a las normas mínimas de los instrumentos internacionales a este efecto.
 - c) Vigilar el enrolamiento de la gente de mar en su territorio, para que se cumpla el convenio sobre la colocación de la gente de mar 1920, el de contrato de enrolamiento de la gente de mar 1926, así como la recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buque extranjero), 1958.
 - d) Garantizar que la gente de mar que se emplea, tenga la formación adecuada para el trabajo que desempeña, de acuerdo

con la recomendación relativa a la formación profesional de la gente de mar 1970.

- e) Que den garantías de que los buques matriculados en su territorio sean inspeccionados regularmente para verificar el cumplimiento de lo antes mencionado.

A la par de las críticas planteadas por la Organización Internacional del Trabajo, se unieron las formuladas por los armadores, cuya principal queja se refería a la exoneración de imposiciones e impuestos por parte de países de registro abierto y que dichas ganancias, recibidas por los armadores que explotan sus naves bajo los pabellones de conveniencia, se utilicen en compra de nuevos barcos, con lo que se pueda financiar el crecimiento de su capacidad.

Obviamente estas críticas eran formuladas por los armadores que no utilizaban el registro abierto y países tradicionalmente marítimos en los cuales si existe una legislación marítima completa y detallada.

Es conveniente señalar, que mediante la Ley 39 de 8 de julio de 1976, en nuestro país se estableció el servicio de inspección de naves del servicio exterior bajo bandera panameña. Dicha ley señalaba que todas aquellas naves que naveguen bajo nuestra bandera y estén dedicadas al comercio internacional y otras actividades lucrativas, estarán sujetas a una inspección anual, a fin de determinar si esa nave cumple con las normas de seguridad que exigen las leyes y reglamentos nacionales e internacionales vigentes. Dichas naves quedarán sujetas a inspecciones

extraordinarias cuando la Dirección Consular y de Naves así lo determine por motivos justificados.

Corresponde, entonces, luego de conocer la situación laboral en los buques de la marina mercante, precisar algunas características del sector marítimo panameño como parte del avance en el estudio del tema.

II.- Características del sector marítimo de Panamá.

Mediante la Ley 8 de 1925, la República de Panamá, establece un sistema de registro abierto para naves mercantes, a través del cual pueden abanderarse en nuestro país naves de cualquier lugar del mundo.

El artículo 1° de la Ley 8 de 1925, establece que: “se consideran naves mercantes, para los efectos del registro, además de las embarcaciones dedicadas al transporte de carga y pasajeros, los pontones, dragas, diques flotantes y cualquiera de estos cascos de madera, cemento, hierro, acero o mixto u otra materia que se destine o pueda destinarse al servicio del comercio marítimo”.

Recordemos que el literal e, del artículo 3, del Decreto Ley 8 de 1998, establece como criterio para determinar si una nave es de servicio internacional, que tenga patente de navegación de acuerdo a lo establecido en la Ley 8 de 1925 y la Ley 2 de 1980.

El aspecto que hay que resaltar de la Ley 8 de 1925, es la consagración del registro abierto, no importando la nacionalidad de los dueños de la nave. Este registro panameño fue de mucha utilidad en tiempos de guerra, como un factor de neutralidad, y permisivo para el libre comercio marítimo.

La amplitud conceptual dada por la Ley 8 de 1925, de lo que es un buque dio lugar, a que una gran cantidad de yates obtuvieran el registro. Estos por sus pequeñas dimensiones, eran con frecuencia utilizados en la comisión de actos delictivos, lo que iba en detrimento de la buena imagen del registro panameño.

Ante esta situación, se expidió la Ley 2 de 1980, que establece una limitación en su artículo 21:

"Artículo 21. Los yates particulares, de recreo, deportes o placer, solo podrán registrarse en la marina mercante nacional cuando cumplan con uno de los siguientes requisitos o ambos:

- a.- yates con 20 metros o más de eslora;
- b.- yates con 50 toneladas o más de registro bruto"

En esta misma Ley, se consagró otra restricción, a través del artículo 2, numeral 1, que dice:

"Artículo 2. La Dirección General de Consular y de Naves ejercerá las siguientes funciones:

- 1.- Ejecutar todos los actos administrativos para el registro de buques en la marina mercante nacional, autorizar cambios en dicho registro y

resolver la pérdida del mismo por las causas señaladas en la ley.

La Dirección General Consular y de Nave podrá delegar en los Cónsules Privativos de la Marina Mercante Nacional la ejecución de actos relativos al registro provisional de buques y otros actos que por su naturaleza puedan delegarse con sujeción a las condiciones y limitaciones que se fijen al verificar dicha delegación. Se exceptúa de dicha delegación el abanderamiento de yates.

....."

Como vemos la Dirección General Consular y de Naves era la única, que de modo directo, puede realizar abanderamiento de yates, siempre que se cumpla con los otros requisitos.

Mediante la Ley 62 del 14 de febrero de 1963, nuestro país aprobó el Acta Final de la Conferencia Internacional sobre Seguridad de la Vida Humana en el Mar, de 1960, que en su capítulo I, regla 2, establece de los literales f al l, lo siguiente:

- "f.- Por buque de pasaje se entenderá todo buque que transporta mas de 12 pasajeros.
- g.- por buque de carga se entenderá todo buque que no sea de pasaje.
- h.- por buque cisterna se entenderá todo buque de carga construido o transformado para el transporte a granel de cargamentos líquidos de naturaleza inflamable.
- i.- por buque de pesca s entenderá todo buque utilizado en la captura de peses, ballenas, focas, morsas, u otros recursos vivos del mar.
- j.- por buque de propulsión nuclear se entenderá todo buque provisto de una central nucleoelectrica.

- k.- por "buque nuevo" se entenderá todo buque cuya quilla haya sido colocada en la misma fecha de entrada en vigor de la presente convención, o fecha posterior.
- l.- por "buque existente" se entenderá todo buque que no sea nuevo"

Finalmente, en la Ley 4 de 24 de febrero de 1983, el artículo 1º establece que se entiende por nave del servicio exterior, lo siguiente:

"Artículo 1. Todo casco o estructura de madera, cemento, hierro, acero o mixto o de cualquiera otro material, que estando inscrita en la Marina Mercante Panameña, realice de manera habitual las actividades para las cuales se le destine fuera de las aguas jurisdiccionales panameñas o entre estas y un lugar fuera de las mismas"

Hasta la expedición del Decreto Ley 7 de 1998, "por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá", correspondía a la Dirección de Consular y Naves del Ministerio de Hacienda y Tesoro, la responsabilidad en la dirección de las políticas a seguir por nuestra marina mercante.

Entre las funciones de esta Dirección también estaban las inspecciones a los barcos abanderados a través de los llamados Cónsules de Marina Mercante, que en la práctica no resultaron efectivos y la fiscalización de todos los ingresos recaudados por las agencias consulares panameñas en el extranjero, producto de los registros de buques y otros servicios.

La marina mercante nacional está conformada por naves tanto de servicio interior como exterior, ya sea que se dediquen al comercio interno o al comercio internacional.

Entre las características que posee el registro abierto de la República de Panamá, tenemos que puede ser utilizada por nacionales de cualquier país con residencia o no en la República de Panamá, sin límite en la cantidad de naves que se deseen registrar y que también pueden ser objeto de abanderamiento previo requisito de los cumplimientos de Ley, yates particulares de recreo, deporte o placer.

Entre las ventajas que ofrece el registro abierto, tenemos que en aspecto tributario y fiscal, se brinda muchos beneficios económicos para los armadores, lo que lo hace muy conveniente y atractivo.

Para el país, el beneficio principal, lo constituye el enorme ingreso que representa, tener bajo su bandera tan considerable flota mercante. Estos navíos reportan importantes dividendos en concepto de cuotas de registros, tasas, dividendos, tributos, multas etc.

Otra importante ventaja para la República de Panamá, lo constituía, la cuota de trabajadores panameños, que debía existir a bordo de toda nave de bandera panameña. El artículo 266 del Código de Trabajo, señalaba que el diez por ciento (10%) de la fuerza laboral de nuestra flota mercante, deberá ser panameña. Sin embargo, ésta importante disposición, no encontró la aplicación requerida, en primer lugar debido a las dificultades para controlar y supervisar tan numerosa flota,

repartida por todos los océanos y mares del mundo y, en segundo lugar, debido a la escasa mano de obra calificada, producto de una adecuada formación y capacitación.

Recordemos que el pabellón bajo el cual se registra el buque, lo convierte en territorio jurídico-ficticio del país de registro, ya que proviene de un acto, a través del cual un Estado inscribe o matricula una nave bajo su pabellón nacional, con todos los derechos y obligaciones que esto implica, situación a la cual se llama “abanderamiento de naves”, producto del llamado registro de conveniencia.

Como nos dice José Domingo Ray, en el Derecho Internacional Privado Marítimo, la ley del pabellón adquiere fundamental importancia y más aún para el régimen del trabajo a bordo. La ley del pabellón rige la comunidad que se constituye a bordo del buque y no cabe consagrar normas distintas según el lugar del embarco o de la nacionalidad del tripulante. (RAY, José Domingo. Derecho de la Navegación, tomo II, Argentina, Abeledo Perrot, 1993, pág. 99.)

El artículo 129 del Decreto Ley 8 de 1998, establece que la relación de trabajo se regirá por la ley del pabellón de la nave donde se preste el servicio.

Es por ello que el orden internacional exige que toda nave deba portar una bandera cuya ley es la que la regula y que le asigna la nacionalidad al buque, lo que da pie para que reciba la intervención y protección de ese Estado.

"Las normas que rigen el trabajo a bordo corresponden a la ley del pabellón del buque que impone en el mismo el orden público. Las restricciones legales a la libre contratación del ajuste varían de país en país. Tal diversidad significa una seria

desventaja, en el mercado de fletes, para el armamento de naciones cuya adelantada legislación grava la explotación del buque con mayores gastos y cargas sociales. Armadores y obreros han sufrido duramente la competencia d algunas banderas, como la panameña, cuyos buques, regidos por leyes más liberales, han llegado a constituir una flota de extrema importancia." (DIEZ MIERES, Alberto. Principios de Derecho Marítimo, Argentina; Librería Ciencias Económicas, 1951, pág. 169.)

Sin embargo, esta situación genera otros problemas para el Estado que utiliza el llamado registro de conveniencia, ya que esto puede poner de relieve la ausencia de un vínculo autentico, en función del lugar donde está establecido el propietario que se beneficia del buque, lo que imposibilita controles efectivos del Estado, sobre los buques que enarbolan su pabellón, a fin de verificar las condiciones de trabajo y la seguridad de la vida en el mar.

La Convención sobre el Alta Mar, adoptada en la Conferencia de las Nacionales Unidas sobre el Derecho del Mar en abril de 1958, estableció: "debe existir una relación autentica entre un Estado y los buques que enarbolan su pabellón y que ese Estado -por tener la obligación de dictar las disposiciones necesarias para garantizar la seguridad en el mar, sobre todo lo que respecta a la tripulación del buque y sus condiciones de trabajo, habida cuenta de los instrumentos internacionales aplicables en materia de trabajo- debe ejercer efectivamente su jurisdicción y su autoridad sobre estos buques".

Entre las críticas que se formulan, contra los sistemas abiertos de registro de naves están las disposiciones poco rígidas en materia de seguridad marítima y su falta de aplicación, las malas condiciones de trabajo a bordo, falta de prevención de la contaminación marítima, salvamento, seguridad de los contenedores, transporte de mercancías peligrosas, comercio ilícito, investigación de accidentes, poca o nula atención a los reclamos de los navieros, etc.

Estas son algunas de las críticas fundamentales que se han hecho a los registros de conveniencia, dentro de los cuales se incluye a Panamá, así en el Informe V, elaborado por la Conferencia Técnica Marítima preparatoria (CTMP), sobre "navíos en que prevalecen condiciones inferiores a las normas mínimas, especialmente los registrados bajo banderas de conveniencia" del año 1975, se elaboran los siguientes criterios que operan en los países con estos registros, estableciendo lo siguiente:

- 1.- El país de matrícula permite que sus buques mercantes sean propiedad o estén bajo el control de extranjeros.
- 2.- La matrícula es fácil de obtener, y cosa importante, la transferencia de la matrícula también es fácil.
- 3.- Los impuestos locales sobre el buque son bajos o inexistentes.
- 4.- El país de matrícula es un a potencia pequeña que no tiene una necesidad nacional de disponer de un flota mercante, pero los ingresos

provenientes de la matrícula pueden afectar sustancialmente sus ingresos nacionales.

- 5.- Existe plena libertad para dotar a los barcos con tripulación extranjera.
- 6.- El país de matrícula carece de poder, o no desea imponer reglamentos o controles a las compañías responsables.

En la Convención sobre el Alta Mar (CAM) de 1958 se estableció en el artículo 5, párrafo 1 que: "Cada Estado establecerá los requisitos necesarios para conceder su nacionalidad a los buques, así como para que puedan ser inscritos en su territorio en un registro y tengan el derecho de enarbolar su bandera. Los buques poseen la nacionalidad del Estado cuya bandera están autorizados a enarbolar. Ha de existir una relación auténtica entre el Estado y el buque; en particular, el Estado ha de ejercer efectivamente su jurisdicción y su autoridad sobre los buques que enarbolan su pabellón en los aspectos administrativos, técnicos y social".

En lo que respecta a las ventajas, en el caso panameño, son muchos los beneficios que se perciben producto de la marina mercante y que un país como el nuestro va concatenado con un canal de tránsito mundial y una situación geográfica privilegiada como país marítimo.

Los cálculos aproximados hasta el año 1992, se estimaban en cincuenta millones de dólares (\$ 50,000,000.00), sin contar con otros ingresos producto de hipotecas navales, registro público, gastos notariales, honorarios de abogados, etc., lo que demuestra la gran importancia para los ingresos fiscales del país.

Es conveniente señalar que con la creación de la Autoridad Marítima de Panamá desaparece la Dirección de Consular y Naves del Ministerio de Hacienda y Tesoro que se convierte ahora en la Dirección General de Marina Mercante, consagrando el artículo 30, numeral 1, del Decreto Ley 7 de 1998, que será su función “ejecutar de manera privativa todos los actos administrativos relativos al registro y matriculación de buques en la marina mercante nacional.

Como quiera que este Decreto Ley carece de reglamento y el artículo 41 sólo deroga lo concerniente al establecimiento y existencia de los entes, direcciones y departamentos, que en virtud del artículo 36 del presente Decreto Ley, pasan a integrar la Autoridad Marítima, quedan vigentes las normas establecidas en la Ley 2 de 17 de enero de 1980, que eran aplicadas por el ente administrativo anterior.

III.- Controversias producto de la aplicación del Código de Trabajo

Hace pocos meses entró a regir como ley de la República, el Decreto Ley 8 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, por lo que durante mucho tiempo estuvo vigente el “capítulo VIII”, del Código de Trabajo, cuya base estaba consagrada, para regular relaciones laborales de tierra, dejando de lado las características y condiciones especiales, en las cuales se presta el trabajo en el mar.

La actividad marítima laboral, entrañaba situaciones complicadas, por razón de la dificultad que resulta, de aplicar normas internas, en relaciones que en muchas ocasiones trascienden los límites geográficos de un país.

Entre las características especiales del trabajo en el mar, tenemos el alojamiento del trabajador, el propio lugar de trabajo, los riesgos de la navegación, su disposición de modo permanente a las ordenes del capitán, por razones de seguridad, etc.,. Todas ellas producen inconvenientes al momento de aplicarle normas de tierra.

Así, surgen problemas, en materia de despido por causas justificadas, el pago de las prestaciones laborales, el pago de horas extraordinarias, la jornada de trabajo y el trabajo realizado en días de descanso.

Igualmente, nuestra legislación, no fijaba el salario mínimo en esta actividad, los casos de enfermedad y accidente no se regulaban; el tema del salario marítimo, las incapacidades y su valoración; no se cuantificaba la indemnización por pérdida de equipaje; se omite la mención de gastos por fallecimiento del tripulante; la faltas y sanciones no se regulaban de manera precisa y no existía un listado de definiciones expresas, sobre los elementos contenidos en el contrato de trabajo.

Finalmente, no se incluyó en la parte especial del Código de Trabajo, normas sobre salarios en general y décimotercer mes, situación que los armadores consideraban justificada y conforme al artículo 265 del mismo Código, se declara

ilegal la labor de intermediación contractual pero, sin embargo, no se establecían alternativas necesarias para la promoción del empleo.

Entre ejemplos que pudiéramos mencionar respecto de los problemas surgidos con la supletoriedad, están el pago de recargos por el trabajo realizado en domingos días de fiesta o duelo nacional, cuando los demandantes reclamaban el pago de horas extras trabajadas, calculadas sobre los recargos establecidos en el Código de Trabajo, en contraposición al artículo 261 que establecía una regla especial para los marinos, donde se establece un recargo no menor del 25% sobre el salario, a diferencia del 75% que hay para los otros trabajadores.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera - Laboral, en fallo de 21 de septiembre de 1990, respecto a este problema estableció:

"Con el respeto que nos merece la Honorable Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia este Tribunal se permite discrepar del anterior criterio. El artículo 261 del Código de Trabajo es una norma especial dictada para regular el pago del trabajo en horas extraordinarias en naves al servicio internacional, mientras que el artículo 36 es una norma que forma parte de las reglamentaciones generales del Código; en tal sentido impera la norma especial sobre lo general, tanto por se ésta una regla interpretativa como por haber sido expresamente establecido en el artículo 251 de la excerta laboral al señalar que las relaciones de trabajo en naves que se dediquen al servicio internacional "se rigen en general por este código y en especial por las disposiciones de esta sección". No hay a juicio del Tribunal "conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las disposiciones de trabajo" si ellas se refieren a la misma materia, pero

una es dictada para regir determinada actividad y la otra es de carácter general; rige para estos efectos la dictada de manera especial par la actividad en cuestión.”

En otro fallo del 10 de septiembre de 1990, resolviendo un recurso de casación laboral la Corte Suprema de Justicia, Sala Tercera - Laboral estableció:

"Este Tribunal Casacionista enfatiza el hecho de que el pago de los trabajadores dedicados al servicio de la navegación internacional, en los días de descanso laborados, los días domingos, los días de fiesta o duelo nacional esta regulado en los artículos 48 y 49 del Código de Trabajo, más en cuanto a la jornada extraordinaria se paga conforme lo establece el artículo 261 del citado Código. Siendo así, resulta evidente que no existe conflicto de interpretación y que la sentencia acusad es justa y conforme a derecho".

Como vemos, los temas de la jornada de trabajo, el trabajo en días de fiesta o duelo nacional y las jornadas extraordinarias fueron objeto de grandes debates judiciales, por el choque de intereses entre lo establecido en las normas generales (v.gr. artículo 30 y 36), en contra de las características propias y el riesgo que origina la navegación; así como la seguridad y apoyo que puede requerirse en cualquier momento de todos los tripulantes y la dotación, lo que, pagando estas prestaciones, ocasionaría enormes erogaciones en pago de estas jornadas a los armadores.

Estos ejemplos, solamente los hemos dado a modo de ilustración, para dejar sentada la grave problemática, que ocasionaba la aplicación de normas de trabajo

de tierra, a situaciones tan distintas, como las que acarrea la relación de trabajo marítimo.

Con relación a este tema, en el proyecto PAN/008 del "Sector Marítimo", en el punto C13-2, se estableció que habría que considerarse la característica especial de la flota mercante panameña, donde cualquier regulación de actividades debe sopesarse cuidadosamente a fin de no afectar a los intereses comerciales del registro. Puede estimarse que no es válido el simple traslado de una regulación laboral exhaustiva a una flota en la que la participación de nacionales es mínima (normas que afectarían a pocos tripulantes frente al riesgo de que los armadores no la estimasen adecuadas). Así, se han regulado aspectos básicos (tipos de contratos, casos de rescisión, referencias generales a indemnizaciones, etc.) dejando una gran flexibilidad en la acomodación a esos principios generales por parte de las diferentes compañías, nacionalidades de tripulaciones, etc., comprendidas en la flota mercante panameña.

Una ley de aplicación general hubiese sido práctica en el caso de naves con tripulación panameña completa, ya que en caso contrario, se habría invalidado la flexibilidad operativa de que hablamos. No sería apropiada la aplicación de principios como "igual puesto igual salario" o el de "salario mínimo", con uno o dos tripulantes panameños, cuando los demás miembros de la tripulación son nacionales de países con diferentes niveles salariales, ya que igualar los mismos al nivel de los panameños, anularía la ventaja del registro y el caso contrario no sería

aceptable. Ha de tenerse en cuenta que en el ámbito de la marina mercante y merced a la continuada labor de las organizaciones internacionales, se ha producido una amplia discusión de normas usos y costumbres, ya implementadas, que tienden a anular diferencias, en aspectos de seguridad e higiene, jornada de trabajo, vacaciones, alojamiento, y manutención, etc.

Además, en muchas situaciones, los tripulantes extranjeros de buques panameños, recurrirán a las autoridades nacionales en demanda de soluciones a situaciones de incumplimiento de contrato por parte de armadores, y ello puede exigir la existencia de una normativa adecuada a cada caso, al menos en lo referente a la regulación del contenido de ese contrato.

IV.- La Autoridad Marítima de Panamá

Previo a la emisión del Decreto Ley 8 de 1998, mediante Decreto Ley 7 del 10 de febrero de 1998, se crea la Autoridad Marítima de Panamá, y se unifican las distintas competencias marítimas de la administración pública. La creación de ésta entidad nos obliga a hacer un alto respecto a su integración y funcionamiento, por razón de la remisión que se hace en el Decreto Ley 8 de 1998, a las funciones de ésta autoridad y al papel protagónico que desempeñará, en la regulación del trabajo en el mar.

Dispone el artículo 1º de este Decreto Ley que:

“Artículo 1. Crease una entidad autónoma del Estado, denominada, Autoridad Marítima de Panamá (en su sucesivo denominada “La Autoridad”), con personalidad jurídica , patrimonio propio y autonomía en su régimen interno; sujeta únicamente a las políticas, orientación e inspección del Organo Ejecutivo y a la fiscalización de la Contraloría General de la República. Para los fines de este Decreto Ley, el Organo Ejecutivo ejercerá sus funciones por conducto dl Ministerio cuyo Ministro presida la Junta Directiva de la Autoridad.

Con la creación de la Autoridad queda institucionalizada la forma como se ejecutará la coordinación de todas aquellas instituciones y autoridades de la República vinculadas al sector marítimo en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del artículo 311 de la Constitución Política de la República de Panamá, de manera tal que la Autoridad ostentará todos los derechos y privilegios que garanticen su condición de actividad suprema para la ejecución de la “Estrategia Marítima Nacional”

Quedan integradas ahora en una sola entidad la Dirección General de Marina Mercante (antigua Dirección General de Consular y de Naves), la Dirección General de Puertos e Industrias Marítimas Auxiliares (antigua Autoridad Portuaria Nacional), la Dirección General de Recursos Marinos y Costeros, la Dirección de Gente de Mar (antigua escuela Náutica) y el Instituto Panameño de Investigación Marítima.

Con éste organismo se busca cumplir como objetivo, administrar, promover, regular, proyectar y ejecutar las políticas, estrategias, normas legales y

reglamentarias, planes y programas que están relacionados de manera directa, indirecta o conexas con el funcionamiento y desarrollo del sector marítimo.

Con respecto al tema que nos ocupa, nos interesa la creación de la Dirección General de la Gente de Mar, cuyas funciones se establecen en el artículo 33 del Decreto Ley 7 de 1998, todas las cuales tienen relación directa con la regulación jurídica de la relación laboral marítima.

“Artículo 33. Son funciones de la Dirección General de la Gente de Mar:

- 1.- Hacer cumplir las normas legales vigentes sobre educación, formación, titulación y guardia de la gente de mar, de conformidad con lo establecido en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá.
- 2.- Velar por el estricto cumplimiento de las normas mínimas de dotación para buques de registro panameño, en función de la seguridad de la navegación.
- 3.- Administrar la Escuela Náutica de Panamá.
- 4.- Autorizar, fiscalizar y supervisar el cumplimiento de los programas de educación y formación de cualesquiera otras instituciones en las cuales se impartan conocimiento sobre educación náutica o marítima en general.
- 5.- Realizar las inspecciones sobre las condiciones de trabajo, vida y alojamiento de los tripulantes en los buques de bandera panameña, para asegurar la estricta aplicación de las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por la República de Panamá referentes al trabajo en el mar y en las vías navegables.
- 6.- Rendir un informe escrito a las autoridades correspondiente, señalando las anomalías o las infracciones descubiertas durante las

inspecciones contempladas en el numeral cinco del presente artículo y recomendar la imposición de las sanciones que correspondan.

- 7.- Fijar el concepto correspondiente para el pago de las tasas y derechos relativos a los servicios que preste.
- 8.- Dar cumplimiento a las demás funciones que le señalen el Administrador y la Junta Directiva de la Autoridad.”

Definitivamente, que la actuación de la Autoridad Marítima de Panamá será determinante, para el adecuado cumplimiento de las normas contenidas en el Decreto Ley 8 de 1998, sobre todo en aspectos tan importantes como la formación y capacitación de los marinos panameños, la elaboración de las tablas de compensaciones económicas y las inspecciones a los buques registrados bajo bandera panameña.

V.- Introducción a la nueva Ley Laboral Marítima

La nueva ley laboral marítima, surge por un serio interés del Estado panameño, de proporcionar un instrumento jurídico, adecuado para regular ésta sensible área del derecho. Con la expedición del Decreto Ley 8 de 1998, se logra al fin concentrar en un solo cuerpo legal, todas las normas tendientes a regular las relaciones de trabajo en las vías navegables.

Esta norma venia intentándose desde el año 1925, cuando nuestro país acuerda un registro abierto de naves de bandera de conveniencia, producto de

circunstancias especiales que se daban en la época. Es así como, siempre existió la necesidad de ir vinculando esta autoridad terciaria de la economía nacional con el aspecto concerniente a los trabajadores.

En esa Ley 8 de 1925, se consagró por primera vez, que los usuarios del pabellón nacional, debían tener en sus tripulaciones no menos del 10% de marinos panameños, norma que vino a constituir el primer intento de vincular al sector laboral a este importante rubro de ingresos de nuestro país, que de ésta manera sería de aprovechamiento, no sólo para el Estado, sino también para la población.

Otra intención de la norma mencionada, era crear un vinculo entre los armadores y los marinos por razón del trabajo a bordo y de este modo se produjera la vinculación con las leyes de la bandera de la nave.

El cumplimiento de esta norma, en la práctica resultaba muy difícil para la época, ya que Panamá no contaba con escuelas de formación de marinos y oficiales en el campo náutico, por ende la norma no bastaba de ser un simple enunciado.

Ya establecimos anteriormente, los grandes beneficios que reporta para el fisco los ingresos y tributos provenientes de la marina mercante nacional y el concepto general del buen servicio que en el sector marítimo brinda nuestro país a la comunidad en general (v.gr. registro abierto de naves, buenos puertos, un canal interoceánico y astilleros). Sin embargo, el sector laboral había quedado

desprotegido, por cuanto no le redituaba en plazas de trabajo, todas estas ventajas señaladas.

A raíz de las situaciones ocurridas en 1976, que produjeron las quejas de Francia en contra de buques de banderas panameñas, a los cuales se acusaba de tener una tripulación negligente y condiciones infrahumanas de alojamiento y alimentación, surgió una alarma en la comunidad marítima internacional, respecto de las condiciones de las naves panameñas y provocó que las autoridades internacionales relacionadas con la seguridad de la vida humana en el mar, notaran las condiciones paupérrimas que imperaban a bordo de los buques, e hiciesen un frente común contra la bandera panameña, muy vehemente y con mucho éxito, que ganó adeptos rápidamente.

El problema llegó al punto, de que a través de la junta de una agencia especializada de las Naciones Unidas, se solicitó que se desconociesen en su totalidad los registros abiertos de naves, por las dificultades que representaban y por ser contrarios al Derecho Internacional.

El Gobierno panameño confrontó seria dificultades por el efecto que esta situación produciría para los ingresos nacionales, por lo que se propuso a los Organismos Internacionales y a la OIT específicamente, que nuestro país procedería a promover una legislación, que verdaderamente satisfaga las exigencias del comercio marítimo internacional y de las flotas mercantes de los

países del registro tradicional como Inglaterra, Francia, España, Argentina, y Chile.

Es así, como se trasladan a nuestro país dos consultores internacionales a fin de proyectar una legislación laboral marítima, con el fin satisfacer esa necesidad internacional a tono con la imagen de Panamá.

El primer Anteproyecto de Ley, fue elaborado por uno de estos consultores, el señor Enrico Argiroffo, de nacionalidad italiana, experto en materia de Derecho Social y especializado en los asuntos sociales de las tripulaciones y de la seguridad social de las tripulaciones. El objetivo fue crear una legislación laboral marítima, pero se planificó, para países con un registro cerrado o de registro tradicional, lo que contrariaba las normas de nuestro registro abierto.

Nuestro país quería mantener un registro de conveniencia, con características muy especiales y muy distintas a los países de registros cerrados tradicional, por ello el tema era vital para la economía terciaria de Panamá que tenía que mantener el registro abierto y por ello había que congeniar con la situación y a la vez crear una legislación favorecedora o propiciadora de un mejor ambiente laboral y de una mejor salud laboral y acabar con ese estigma de los registros abiertos, en cuanto a navieros y armadores que mantenían condiciones cuasi esclavistas en los buques de registro de bandera panameña.

Este Anteproyecto conocido como el anteproyecto Argiroffo fue presentado con el No. 150-81, ante el Organo Legislativo, que según expertos en la materia

vinculados con este sector, no se aprobó por razones de naturaleza política. Así el proyecto fue totalmente ignorado dentro del Organismo Legislativo y uno de los puntos conflictivos en aquella ocasión fue, la eliminación del decimotercer mes, ya que se había establecido en el Congreso Marítimo Internacional, que éste está comprendido dentro del salario mensual, en la contratación internacional, de tripulantes.

Situación igual se produce en el pago de las horas extras, el trabajo en día feriado y de duelo nacional e incluso, todos los recargos que por trabajos extraordinarios o servicios prestados en días de descanso obligatorio o de descanso en general, todos los cuales se entienden cargadas en ese salario hasta un límite. De esta manera este Anteproyecto, que luego desembocó en el Anteproyecto No. 61 de 1982, no pudo ser aprobado debido a desavenencias y malos entendidos de las partes interesadas y factores eminentemente políticos imperantes en la época.

Lo que se intentó hacer fue adaptar la legislación nacional del código de trabajo del 1972 y eliminar los escollos que surgiesen con relación a su adopción, en el mercado internacional marítimo laboral. Pero producto de los conflictos por el decimotercer mes y las presiones de la clase obrera, el gobierno nacional cedió y el ante proyecto quedó archivado.

Nuevamente en el año 1986, el Director de Consular y de Naves presentó un nuevo anteproyecto mucho más breve que contenía básicamente las relaciones

obrero patronales, a bordo de barcos de bandera panameña y su regulación por los usos y costumbres de la navegación internacional; proyecto que tampoco prospero.

No fue hasta 1992, que el gobierno de la República de Panamá de la época, incluyó en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, mediante un Decreto de Gabinete del año 1969, en un informativo interno del Ministerio referente a un organismo consultivo denominado "Comisión Tripartita Marítima Nacional". Esta Comisión estaba integrada por la gente de mar representantes del sector obrero, del sector patronal y del Ministerio Trabajo. Es así como el Gobierno decidió utilizar esta Comisión y en el se incluyo a los expertos sobre el tema, tomando como base el primer anteproyecto, presentado en el año 1981, por el consultor italiano.

En esa Comisión participaron abogados vinculados al sector marítimo, autoridades del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, del Ministerio de Comercio e Industrias, del Ministerio de Relaciones exteriores, del Ministerio de Hacienda y Tesoro, representantes de las organizaciones de marinos y oficialidad, del sector de los empleadores, del sector de los trabajadores, de la Escuela Náutica y de la Autoridad Portuaria, quienes elaboraron un anteproyecto en el año 1994. Este anteproyecto fue muy bien presentado ante la Asamblea Legislativa, debidamente discutido y concensuado por todos los sectores involucrados pero tampoco fructifico en el Organo Legislativo, a opinión de algunos debido a los

intereses de los buques cruceros norteamericanos, los cuales se sentían vulnerados por el mismo y producto del poco interés político demostrado.

Finalmente, en el año 1995 se hace un nuevo intento de aprobación del proyecto de Ley, buscando adoptar una legislación autónoma e independiente tomando en consideración los factores tan especiales sobre los cuales se desarrolla el trabajo en el mar, a saber: a) la consideración del lugar de trabajo (el buque), b) el grado de profesionalidad del trabajador, c) rigidez en la subordinación jurídica, d) las vicisitudes en la ejecución del contrato derivada de los riesgos de la navegación, e) la influencia de los factores económicos que inciden en una actividad evidentemente internacional.

Este proyecto de ley, llegó incluso a discusión en primer debate, donde se encontraba al momento en que, en virtud de las facultades extraordinarias y constitucionales conferidas al Organo Ejecutivo, mediante el ordinal 7 del artículo 1 de la Ley No. 1 de 2 de enero de 1998, previo al concepto favorable del Consejo de Gabinete se dicta el Decreto Ley 8 de 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”.

Hemos querido hacer un resumen de la historia, que motivó la expedición de la nueva ley previo al avocamiento, en el próximo capítulo, del análisis detallado de la misma. Si bien tuvimos acceso a todos los proyectos anteriores e incluso a todas las actas de debate en la Comisión de Trabajo y Bienestar Social y

las recomendaciones y opiniones brindadas por todos los interesados, este valioso material será utilizado en el próximo capítulo para comparar el documento final con los proyectos y poder así dictaminar los avances o desventajas de la nueva Ley.

CAPITULO IV
PRESENTE Y FUTURO DE LA LEGISLACION
LABORAL MARITIMA EN PANAMA

I.- Análisis crítico del Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998

A.- Consideraciones previas

Desde el año 1920, la Conferencia Internacional de Trabajo, dictó la Recomendación No. 9, sobre la adopción de Estatutos Nacionales de la Gente de Mar. Esta Recomendación era del tenor siguiente: "La Conferencia Internacional del Trabajo, considerando que, mediante una codificación clara y sistemática de la legislación nacional de cada país, la gente de mar del mundo entero, tanto si esta empleada a bordo de buques de su propio país como en buques extranjeros, podrá conocer mejor sus derechos y sus deberes; y considerando que dicha codificación apresurara y facilitara el establecimiento de un estatuto internacional de la gente de mar, recomienda a cada uno de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que proceda a incorporar, en un estatuto de la gente de mar, todas las leyes y reglamentos relativos a la gente de mar considerada como tal". (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenios y Recomendaciones sobre el trabajo marítimo, Suiza, Ginebra; 1983, pág. 5.)

Desde aquella época, se hacía imprescindible el cumplimiento de esta recomendación, para lo cual nuestro país recurrió a diferentes paliativos en procura de dicho objetivo (vgr. Código de Trabajo de 1947 y Código de Trabajo de 1972), motivaron muchos conflictos. Aunque, situando en preponderancia conceptos laborales consagrados a las relaciones de tierra. Los que ya hemos detallado en capítulos anteriores.

Finalmente, el 28 de abril de este año entró a regir El Decreto Ley 8 de 26 de febrero de 1998, " Por el cual se reglamenta el Trabajo en el Mar y las Vías Navegables y se dictan otras disposiciones", con lo cual nuestro país logra por fin cumplir con este largo y ansiado cometido.

En la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley No. 15, antecedente inmediato de la nueva legislación, se estableció que: " A través de la vigencia del Código de Trabajo de 1972, los sectores involucrados en la industria y el comercio marítimo han experimentado fallas importantes en el mismo, las que han venido operando principalmente en contra de la clase trabajadora.

Si se considera que la actual flota mercante bajo bandera panameña, cuenta con una cantidad considerable de naves en el tráfico internacional, además del mercado de trabajo a altos niveles en el departamento de marina de la Comisión del Canal de Panamá, se puede decir que el aprovechamiento ha sido muy exiguo en detrimento del desarrollo socio económico del país.

Dada las circunstancias en que se ejerce la profesión, donde las condiciones de vida son tan diferentes de la de tierra, es necesario admitir que resulta muy importante elaborar una ley que regule exclusivamente las relaciones entre empleadores y tripulantes en naves que se dediquen, ya sea al servicio internacional, al servicio de cabotaje, a la explotación de la flora y fauna marina y otras actividades en las vías navegables.

Al adoptarse como Ley el proyecto en referencia, la República de Panamá contará con un instrumento legal que, sin duda alguna, pondrá a nuestro país a la vanguardia de las naciones más avanzadas en el desarrollo de las instituciones jurídicas relacionadas con el comercio marítimo y el trabajo en el mar y las vías navegables".

Igualmente se señala como preámbulo dentro de dicho documento, que este proyecto tiene como objetivos principales:

- 1.- Fomentar la contratación de tripulantes de nacionalidad panameña, en buques de bandera panameña.
- 2.- Concentrar en un solo cuerpo de leyes, autónomo e independiente, todas las normas referentes al trabajo en el mar y las vías navegables.
- 3.- Fomentar el abanderamiento de buques en el registro panameño, mediante la adopción de reglas claras y precisas sobre la relación obrero patronal.

- 4.- Resolver de una vez por todas el problema derivado de la aplicación de una legislación laboral de tierra en los asuntos de la mar, adoptando normas verdaderamente impregnadas de los usos y costumbres prevalecientes en la industria y el comercio marítimo.

Hechas estas consideraciones previas y salvando el tema de las razones políticas que motivaron que la nueva ley fuera expedida por el Organismo Ejecutivo y no por el Organismo Legislativo, pasaremos a realizar un análisis detallado de la regulación contenida en dicho instrumento, tema que hemos dividido en dos grandes áreas, disposiciones de carácter sustantivo y disposiciones de carácter procesal.

B.- Normas sustantivas del Decreto Ley 8 de 1998

El Decreto Ley 8 de 1998, está compuesto de doce capítulos, de los cuales sólo el capítulo XI, recoge las normas procesales. Veamos cada uno de estos capítulos.

1.- Capítulo I del Decreto Ley 8 de 1998. Disposiciones Generales

El capítulo I del Decreto Ley 8 de 1998, se denomina De las Disposiciones Generales, que contiene el ámbito de aplicación, sus excepciones, la definición de términos utilizados y algunos principios generales.

El artículo 1º establece lo siguiente:

"Artículo 1. El presente Decreto Ley se considera de orden público y regula en su totalidad las relaciones entre el capital y el trabajo que se dan a bordo de naves de registro panameño. Las relaciones entre empleadores y trabajadores en naves que se dediquen, ya sea al servicio internacional, al servicio interior, a la explotación de recursos vivos y no vivos y otras actividades en las vías navegables, se rigen por las disposiciones generales del presente Decreto Ley y en particular, por disposiciones de cada sección reglamentaria de la actividad correspondiente".

El primer párrafo del artículo 1º, consagra la característica de orden público de este Decreto Ley y circunscribe su ámbito de aplicación a las relaciones de trabajo a bordo de naves de registro panameño, es decir con prescindencia de la nacionalidad de los trabajadores del mar. Igualmente, posee la característica de regular de modo total dichas relaciones. Significa lo anterior que la única ley aplicable en la regulación de las relaciones de trabajo que se dan a bordo de naves de registros panameños, es el Decreto Ley 8 de 1998, lo que es concordante con el artículo 143 de la misma norma, que deroga las disposiciones establecidas en los artículo 251 a 278 del Decreto de Gabinete No. 252 del 30 de diciembre de 1971, (Código de Trabajo) y cualquier otra norma que le sea contraria.

Este párrafo fue modificado del proyecto original, en el cual se refería "a la explotación de flora y fauna marina", por, "la explotación de recursos vivos y no vivos", término más acorde con los avances tecnológicos y científicos de la explotación marina y que se ajusta a lo establecido en la Convención de las Naciones Unidas del Derecho del Mar de 1982, que amplía el objeto de la explotación marina.

El mismo artículo 1º contiene las excepciones a la aplicación de este Decreto Ley en los siguientes casos:

"Artículo 1.

El presente Decreto Ley no se aplicará a los siguientes casos:

- a) Cuando el servicio prestado a bordo no tiene relación directa con la operación, funcionamiento y explotación de la nave, tal cual es el caso del servicio de estiba y otros que únicamente se prestan por razón de la permanencia temporal d la nave en puertó o en transito por canales ríos o vías navegables.
- b) Cuando la prestación del servicio no exige del trabajador su permanencia a bordo por razón de la naturaleza del servicio para la cual esta destinada la nave, de manera tal que dicho trabajador no queda separado regular y ordinariamente, de su domicilio en tierra firme por lapsos prolongados y por no tener por centro de trabajo un establecimiento distinto y separado a su hogar o lugar de residencia habitual.
- c) En las relaciones laborales sujetas al régimen laboral espacial de la autoridad del Canal de Panamá conforme al artículo 316 de la Constitución Política.
- d) Cuando el servicio prestado es realizado por alumnos que efectúan practicas a bordo, requeridas para su formación profesional, de

modo que esta sigan un orden metódico y se realicen bajo la supervisión de la Escuela Náutica de Panamá o de cualquier institución facultada por tales efectos por la Autoridad Marítima de Panamá, y de conformidad con los requisitos y condiciones exigidos por los convenios internacionales pertinentes ratificados por la República de Panamá".

Con estos literales, se establecen las situaciones en las cuales no será aplicable el Decreto Ley 8 de 1998, situación importante, por cuanto restringe la aplicación de la nueva normativa, excluyendo situaciones que si bien pueden estar relacionadas, no son consideradas prestación de servicio laboral a bordo, tales como el servicio de carga de la nave, los casos de alumnos que realicen practicas a bordo, los trabajadores del Canal de Panamá y los trabajadores que no permanezcan a bordo de modo permanente, sino que al prestar sus servicios no quedan separados regular y ordinariamente de su domicilio en tierra firme. A todos éstos, no se les aplica la nueva Ley.

Con esta norma se busca precisar de modo claro a quienes no se les aplica el Decreto Ley 8 de 1998, con el fin de evitar casos que en la practica se han prestado a confusión. En ese sentido los que prestan el servicio de estiba y carga en la nave cuando la nave esté en puerto o en tránsito por canales, ríos o vías navegables y cuando el trabajador presta servicio a bordo de la nave sin separarse de su domicilio en tierra firme por lapsos prolongados.

Nos parece adecuado que a diferencia del proyecto de ley No. 15 el caso de los trabajadores del Canal de Panamá se haya consagrado de modo separado de la situación prevista en el literal b) de tal manera que no haya duda ni posibilidades de erróneas interpretaciones. Igual criterio sostenemos en los casos de los alumnos que efectúan prácticas profesionales a bordo de naves.

Referente a la supletoriedad de normas aplicables a Decreto Ley 8 de 1998, tenemos el artículo 2 que establece:

"Artículo 2. Los hechos o supuestos no previstos en este Decreto Ley, en los Convenios Internacionales ratificados por la República de Panamá o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con las normas usos y costumbres generalmente aceptados en el comercio y transporte marítimo".

Se consagra como fuente del derecho laboral marítimo el Derecho Internacional, las normas, usos y costumbres generalmente aceptados en el comercio y transporte marítimo, el derecho del trabajo aplicado al trabajo en el mar y la costumbre y la equidad.

Debemos observar que quedan dudas con respecto a cuáles serán las disposiciones legales complementarias, en virtud de que la norma legal reglamentaria que es el Capítulo VIII, del Título VII, del Libro I, del Código de Trabajo quedó derogado, por el artículo 143 del Decreto Ley 8 de 1998, de manera que no puede ser aplicable en estos casos.

En este punto han surgido algunas de las críticas más fuertes al nuevo Decreto Ley debido a la imprecisión en definir cuáles son las disposiciones legales complementarias que pueden aplicarse de manera supletoria.

Para algunos estudiosos del tema, la norma se refiere, a todas las otras normas del Código de Trabajo que no fueron derogadas expresamente por este Decreto Ley, lo cual sería contrario a lo consignado en el artículo 1 del Decreto Ley 8.

Otros sostienen que la letra y espíritu de este Decreto Ley no es utilizar fuentes del Derecho Laboral, lo que queda demostrado con la eliminación de principios tales como "el *indubio pro operario*" y "la irrenunciabilidad de derechos", que fue planteado por el Dr. Jorge Federico Lee en los debates de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de la Asamblea Legislativa en el Acta del día 10 de marzo de 1992, cuando señaló: "la adopción de una Ley Laboral Marítima, tiene que partir de un principio esencial, que es eliminar toda referencia al Código de Trabajo de tierra; añadió que cuando se hace una Ley Laboral Marítima, no se puede en la misma hacer referencia a principios que se usan en un Código o en una Ley Laboral de tierra; expresó que lo que se está haciendo realmente en el proyecto de ley , es ponerse al día de los que sucede en otros lados".

En virtud de este planteamiento, sólo pueden señalarse como disposiciones legales complementarias al nuevo Decreto Ley , la Ley 8 de 1982, (Tribunales Marítimos), el Decreto de Gabinete No. 68 de 1970 (Riesgo Profesionales), las

normas del Código de Comercio y el Decreto Ley No. 7 de 10 de febrero de 1998, por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá.

Sin embargo, lo anterior no explica por qué en diferentes normas del Decreto Ley 8 de 1998 se remite a disposiciones del Código de Trabajo. Así tenemos el artículo 78 que establece que para la solución de los conflictos colectivos las partes se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 2 del presente Decreto Ley, tomando en cuenta que en materia de comercio y transporte marítimo no se regulan los conflictos colectivos necesariamente, habrá que recurrir a las normas del Código de Trabajo.

El artículo 92 del decreto Ley establece que los litigios en materia de riesgos profesionales deberán solucionarse, usando el proceso abreviado que esta regulado en el Capítulo II, Título X, del Libro IV del Código de Trabajo. Este procedimiento también lo establece el artículo 125 del Decreto Ley para todas las controversias que se originen por razón de su aplicación, y agrega esta norma que "cualquier vacío de las disposiciones procesales aplicable de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior se resolverá de acuerdo a lo dispuesto en el Libro IV del Código de Trabajo vigente".

La conclusión sería que las disposiciones de carácter procesal del Código de Trabajo, son aplicables como disposiciones legales complementarias, más no el resto de dicha normativa.

En cuanto a los términos consagrados en el Decreto Ley 8 de 1998, el artículo 3 nos brinda las siguientes definiciones:

“Artículo 3. A los efectos del presente Decreto Ley, los términos que aparecen a continuación tendrán el siguiente significado:

- a) **Armador o Naviero:** Es toda persona natural o jurídica que recibe del trabajador o tripulante la prestación de servicios o la ejecución de la obra.
- b) **Tripulante:** Es toda persona al servicio del armador o naviero que labore a bordo de una nave y que comparta los riesgos de la aventura de mar y que sus funciones estén dirigidas a la navegación, operación, servicios y explotación económica del buque.
No tiene la condición de tripulante de una determinada nave aquellas personas que sean trabajadores de empresas con organización económica propia, que se dediquen habitualmente a prestar servicios auxiliares o accesorios a armadores o navieros distintos a la explotación de la nave.
- c) **Nave:** Es toda embarcación, destinada al transporte de carga y pasajeros. Lo son los pontones, dragas, diques flotantes o cualquiera otro casco de madera, cemento, hierro, acero o mixto u otra materia que se destine o pueda destinarse al servicio del comercio marítimo.
- d) **Nave de servicio interior:** Es la que efectúa navegación costera entre puertos panameños.
- e) **Nave de servicio internacional:** Es aquella considerada como tal en atención a su patente de navegación, expedida de acuerdo a lo establecido en la Ley 8 de 12 de enero de 1925 y la Ley 2 de 17 de enero de 1980.
- f) **Nave de pesca:** es toda embarcación utilizada para pescar, procesar, almacenar o transportar los recursos pesqueros.
Sin embargo, el buque mercante que transporta dichos recursos como mercancía que forma parte de la carga no se encuentra comprendido bajo el concepto de embarcación pesquera.

- g) Nave de servicio internacional en navegación de cabotaje: Es la que efectúa travesías que traspasen las fronteras de Panamá, y puertos cercanos de países vecinos, dentro de los límites geográficos que estén claramente definidos por la legislación panameña.
- h) Dotación de la Nave: la compone el personal enrolado para el servicio, a quienes se le reconoce la condición de tripulantes.
- i) Capitán: es la persona que ejerce el mando de la nave, designado por el armador y en posesión del título correspondiente, de conformidad con las disposiciones aprobadas por la Autoridad Marítima de Panamá, y a quien como representante del Armador le corresponden los derechos y obligaciones en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario y legal contenidos en las legislaciones aplicables vigentes.
- j) Oficiales: son las personas que ejercen un cargo, para lo cual precisan poseer título facultativo de idoneidad profesional de categoría superior en la Marina Mercante y acorde con las reglamentaciones aprobadas por la Autoridad Marítima de Panamá, en desarrollo de las disposiciones legales pertinentes.
- k) Maestranza: es el personal suboficial a la oficialidad del buque con rango superior a los subalternos y que ejercen funciones o realizan trabajos de acusada competencia y especialización en los departamentos respectivos de cubiertas máquinas o cámara.
- l) Subalternos: es todo aquel personal, diferente del capitán u oficiales, que desempeñan a bordo cometidos que requieren conocimientos y habilidad práctica particular, sin llegar a las exigencias para el personal de maestranza.”

Los términos que se definen en esta norma, revisten una singular importancia, al dejar precisados los conceptos que serán aplicados y la comprensión de los

mismos. Debemos resaltar la connotación de los conceptos que da el Decreto Ley acerca de los distintos servicios en los que puede ser utilizada la nave, fundamentales en el momento que se originen las controversias y las normas aplicables.

Por otra parte, hay que resaltar el concepto de servicio internacional que en la norma se adecúa a lo preceptuado por la Ley 8 de 1925 y la Ley 2 de 1980, que ya explicamos anteriormente. Importante también es la inclusión de conceptos como dotación, capitán, oficiales, maestranza y subalternos dentro de la llamada estructura o clasificación del personal que conforma la tripulación de la nave.

Recordemos que la nave es una empresa donde deben existir controles y personal que los realice y supervise. Corresponde al capitán ejercer, en nombre del armador, los derechos y obligaciones en el orden técnico, administrativo, mercantil, disciplinario y legal. Pero dentro de una nave también existen sistemas administrativos y contables, así como el departamento de máquinas que se refiere al sistema propulsión mecánico del buque y en todos estos departamentos se desplaza el personal de marinería, que es el personal subalterno ejecutor de las tareas de cada departamento, que son supervisados por el personal de maestranza y éstos a su vez por los oficiales, de manera tal que todas estas clasificaciones se clarifican en la norma.

En términos generales las definiciones son acordes y precisas con las corrientes doctrinales imperantes y la legislación comparada.

Siguiendo con el análisis de la normativa tenemos el artículo 4 del Decreto Ley 8 de 1998, que contempla un aspecto de suma trascendencia, el cual se refiere a la oportunidad que a través de esta Ley se busca para los trabajadores del mar de nacionalidad panameña para obtener plazas de empleo en las naves de la marina mercante, y que constituye uno de los objetivos de la nueva normativa. Al respecto esta norma del Decreto Ley 8 de 1998, nos dice:

"Artículo 4. Todo armador o naviero de nave panameña dedicada al servicio internacional procurará, en igualdad de condiciones y capacidad, dar preferencia a la tripulación de nacionalidad panameña y a los extranjeros casados con panameña o con hijos panameños residentes en Panamá.

Las asociaciones de armadores o navieros con bandera panameña otorgarán becas y facilidades de cursos de entrenamiento, capacitación o adiestramiento a tripulante o aspirante tripulante panameño o extranjeros casados con nacionales o con hijos panameños.

Las autoridades competentes tanto en Panamá como en el extranjero, velarán por el fiel cumplimiento de lo preceptuado en este artículo."

Mediante esta norma se elimina la exigencia planteada en el artículo 266 del Código de Trabajo norma que realmente nunca fue aplicada y que exigía la obligación para las naves de bandera panameña de mantener en lista de tripulación no menos del 10% de marinos de nacionalidad panameña y que igualmente se trató de introducir en el proyecto No. 15.

Esta norma que muchos consideraban de carácter romántico y utópico, jamás pudo ser aplicada a los barcos de bandera panameña al servicio internacional, por un lado por la falta efectiva de controles y, por el otro, porque, aún cuando se quisiera cumplir, la República de Panamá no contaba con la cantidad de marineros y oficiales que pudieran llenar ese porcentaje. Recordemos que Panamá cuenta con más de 9,388 naves registradas, lo que nos ha colocado en los primeros lugares de registro de naves en el mundo

Con el artículo 4 se le da la facultad al armador o naviero de las naves panameñas de procurar la preferencia para la tripulación de nacionalidad panameña sin que sea obligatorio el otorgamiento y facilidades para becas y curso de entrenamiento y capacitación; norma más real y acorde con nuestra situación.

En cuanto al principio de igualdad de salario que rige en materia laboral fue traspolado a la nueva ley por medio del artículo 5 del modo siguiente:

"Artículo 5. Por medio del presente Decreto ley, se garantiza el principio de igualdad de salario. A igual trabajo, al servicio del mismo armador, desempeñado en igualdad de condiciones de eficiencia e idoneidad, tiempo de servicio iguales en la misma nave, corresponde igual salario.

Se permitirán los bonos e inversiones por servicios o actos especiales, por años de servicios o productividad de carácter individual."

UNIVERSIDAD DE PANAMA
BIBLIOTECA

Solo debemos agregar a esta norma la novedad por años de servicios o productividad que pueden hacer que el trabajador reciba bonos o incentivos, igualmente por servicios o actos especiales, es decir adicional a su salario.

2.- Capítulo II del Decreto Ley 8 de 1998. Tripulación de las Naves

El segundo capítulo del Decreto Ley 8 de 1998, regula todo lo concerniente a los tripulantes de las naves panameñas, las autoridades y las normas de clasificación y requisitos de dichas tripulaciones.

"Artículo 6. La autoridad Marítima de Panamá, es la autoridad competente para ejercer las funciones de velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas de formación, titulación y guardia de la gente del mar consignadas en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá; reglamentar las normas relativas a la adopción e idoneidad de la gente del mar; expedir los certificados de competencia, carnet Marítimo e identificación necesaria para el trabajo a bordo de las naves del Registro Panameño; y sancionar las violaciones o incumplimiento de dichas normas.

Así mismo, corresponde a dicha Autoridad Marítima velar por el estricto cumplimiento y eficaz aplicación de las normas contenidas en el presente Decreto ley, y en los convenios internacionales en materia laboral marítima en la naves registradas en la Marina Mercante Nacional, donde quiera que se encuentren, y recomendar las sanciones a la violaciones o incumplimiento de dichas normas."

Esta norma deja en manos de la Autoridad Marítima de Panamá funciones que anteriormente estaban en manos de la Dirección de Consular y de Naves del Ministerio de Hacienda y Tesoro (Ley 2 de 1980). Ahora será la nueva autoridad creada por el Decreto Ley 7 del 10 de febrero de 1998 la encargada de cumplir estas funciones establecidas en el artículo 6 del Decreto Ley 8 de 1998, ya que se le asigna a la Dirección General de la Gente de Mar (artículo 33, numeral 1), la aplicación de los Convenios Internacionales referentes a la admisibilidad de la gente de mar en las naves de registro panameño.

En directa relación con la norma anterior tenemos el artículo 7 que establece:

"Artículo 7. Todo tripulante que trabaje a bordo de una nave panameña deberá poseer un certificado de competencia expedido por la Autoridad Marítima de Panamá, conforme las leyes nacionales y convenios internacionales ratificados por Panamá, que autorice al titular del mismo a ejecutar las funciones del cargo descrito en el mencionado certificado."

Se le asigna igualmente a la Autoridad Marítima de Panamá a través de la Dirección General de la Gente de Mar, la expedición del certificado de competencia de acuerdo con las leyes nacionales y los convenios internacionales. En cuanto al aspecto formal, este certificado de competencia puede ser acreditado mediante un carnet u otra identificación reconocida por convenios internacionales, ya que lo principal es que certifique y acredite la competencia e idoneidad del tripulante, con lo cual el Estado cumpliría con los requisitos relacionados con la capacidad de la

tripulación, a fin de garantizar la vida humana a bordo del buque. Al respecto, recordemos los Convenios No. 53 de 1936 sobre el mínimo de capacidad profesional de los capitanes y oficiales de la Marina Mercante y el Convenio sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar de 1978, ratificados por Panamá, ya estudiados anteriormente.

En cuanto a los requisitos de eficiencia y personal suficiente se establecen en el artículo 8 y los objetivos que se persiguen:

"Artículo 8. Todo buque al cual se le aplique el presente decreto ley, deberá disponer a bordo de una dotación eficiente y suficiente, a fin de:

- a) Garantizar la seguridad de la vida humana en el mar.
- b) Evitar la fatiga excesiva de la tripulación, limitando en lo posible las jornadas, de manera que el número máximo de horas de trabajo no exceda los límites establecidos en los convenios internacionales ratificados por Panamá."

Esta norma traduce los convenios internacionales en materia de seguridad y buenas condiciones de trabajo para la gente de mar, consagrados también en convenios internacionales ratificados por nuestro país que ya señalamos en un capítulo anterior.

El artículo 9 del Decreto Ley 8 de 1998, introduce la clasificación de la tripulación de las naves de la siguiente manera:

"Artículo 9. El personal vinculado con el presente decreto ley, queda clasificado en los siguientes grupos: Capitán, Oficiales, Maestranzas y Subalternos, en los respectivos departamentos de cubierta, máquinas, radiocomunicaciones y cámara."

Esta clasificación es sumamente beneficiosa para que todo el personal conozca las escalas jerárquicas de la tripulación cuyas funciones ya están previamente definidas en el artículo 3 que ya comentamos.

La posibilidad de las subclasificaciones del personal dentro de la jerarquía establecida en el artículo 9 se consagran en el artículo 10:

"Artículo 10. Corresponde a la Autoridad Marítima de Panamá, la determinación de las subclasificaciones del personal que forma parte de la oficialidad, maestranza y subalternos, en función de los requisitos específicos de experiencia, capacitación al tipo de nave, tipo de navegación y propulsión, conforme a las leyes nacionales y a los convenios internacionales ratificados por Panamá."

Como la norma lo indica esta subclasificación debe basarse en criterios de experiencia capacitación, tipo de nave y propulsión y debe tomarse como base las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por Panamá, corresponder; a la Autoridad Marítima de Panamá emitir la reglamentación correspondiente.

El aspecto de salud también se consagra dentro de la normas sobre la tripulación en el artículo 11 que nos dice:

"Artículo 11. Nadie podrá ser empleado a bordo de una nave panameña, si no posee un certificado Médico reconocido por la Autoridad Marítima de Panamá, expedido conforme las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados por Panamá, que demuestre que se encuentra en las condiciones de óptima salud para el trabajo marítimo que se vaya a realizar."

Con esta norma se consagra la garantía de que las personas que se encuentren laborando a bordo de una nave gocen de buena salud de modo que no sean agentes de peligro para ellos ni para el resto de la tripulación.

El examen médico implica la certificación por parte de un médico, de la aptitud que posee una persona para el trabajo marítimo para el cual vaya ser contratada, situación delicada porque afecta la seguridad de la vida de esa persona y la de otras a bordo del buque. Recomendamos que en la reglamentación que expedirá la Autoridad Marítima de Panamá se determine la naturaleza del examen médico que debe efectuarse, la edad de la persona que vaya a examinarse y la clase de trabajo que deba efectuar, así como todos los otros aspectos que consagra el Convenio No. 73 de 1946 acerca del examen medico de la gente de mar.

Finalmente en el artículo 12, se concede a la Autoridad Marítima de Panamá la facultad para regular el tratamiento a los Oficiales de Marina que se hayan alejado de sus actividades profesionales a bordo.

"Artículo 12. La Autoridad Marítima de Panamá regulará el tratamiento a los Oficiales de Marina que se hayan alejado de sus actividades profesionales a bordo."

Esta norma se refiere a los Oficiales de Marina que se hayan retirado, de modo que debe reglamentarse su reincorporación al servicio de a bordo mediante los certificados de competencia respectivos, que acrediten sus condiciones y conocimientos. Lo anterior es importante para efecto de la reevaluación y reclasificación del Oficial de Marina que, al igual que la preferencia que pueda tener frente a otros oficiales, deben ser consideradas al momento de expedirse el reglamento correspondiente.

3.- Capítulo III del Decreto Ley 8 de 1998. Colocación de la Gente de Mar

El Capítulo III constituye una novedad al contemplar la posibilidad de poderse realizar en el territorio nacional gestiones de intermediación para la colocación de la gente de mar. Tiene como propósito permitir que la empresa privada se dedique al servicio de colocación de la gente de mar. El artículo 13 establece:

"Artículo 13. A partir de la vigencia del presente Decreto Ley, los particulares que desde el territorio nacional se dediquen o deseen realizar gestiones de

intermediación para la colocación de tripulantes, serán autorizados y sometidos a la fiscalización, supervisión y reglamentación del Organo Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral, conforme las disposiciones del presente capítulo."

Corresponderá al Organo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, la fiscalización, supervisión y reglamentación de las personas naturales o jurídicas que se dediquen a esta actividad. Debemos señalar que esta norma se aparta de lo dispuesto en el Convenio No. 9 de 1920, ratificado por Panamá, que reservaba esta actividad sólo para entes estatales, situación que en la practica no se cumplía, sobre todo desde que se aprobó la ley 44 de 1995, que reforma el Código de Trabajo, que si lo permitía, con carácter general.

En el artículo 14 encontramos el concepto de colocación de la gente de mar, o agencias de enganche:

"Artículo 14. Se entiende por colocación de la gente de mar o alistamiento de tripulantes, a los efectos del presente Decreto ley, cualesquiera actos o gestiones que se realicen directa o indirectamente en la República de Panamá, con la finalidad de procurar la contratación o enganche de tripulantes en nave marítima."

Como vemos este servicio tiene un carácter territorial, es decir, que se realizan directa o indirectamente en la República de Panamá. Sin embargo, el alistamiento de tripulantes no debe ser sólo un asunto de procedimiento, ya que el sector laboral requiere protección tanto inicialmente como durante las relaciones de

trabajo, por lo que requiere que también se le incorporen normas de derecho sustantivo para la gente de mar.

La siguiente norma establece la preferencia que deben tener las agencias de enganche en la contratación de tripulantes de nacionalidad panameña.

"Artículo 15. Las agencias de colocación que se establezcan de acuerdo con el presente Decreto ley deberán contratar preferentemente tripulantes de nacionalidad panameña, o extranjeros casados con nacionales, o con hijos panameños con residencia legal y domicilio habitual en el territorio nacional.

El porcentaje de marinos extranjeros que estas agencias enganchen o puedan enganchar, se establecerá en los reglamentos que a tal efecto apruebe el Ministerio de Trabajo y desarrollo Laboral, en coordinación con la Autoridad Marítima de Panamá, a fin de que en ningún caso la proporción sea desfavorable al nacional."

Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral reglamentar los porcentajes, de modo que se de cumplimiento a favor de los nacionales panameños.

Es conveniente señalar que las agencias de colocaciones establecidas en Panamá también pueden colocar marinos de naves de otra nacionalidad, por lo que el criterio de preferencia también debe aplicarse en estos casos.

En lo que respecta al uso del término "agencia de colocación de la gente de mar", el artículo 16 lo reserva en los siguientes términos.

"Artículo 16. Sólo las personas naturales o jurídicas que estén debidamente autorizadas por el Ministerio de

Trabajo y Desarrollo Laboral, en coordinación con la Autoridad Marítima de Panamá para la realización de gestiones de intermediación para la colocación de la gente de mar podrán, según el caso, emplear las palabras "agencia de colocación de la Gente de Mar" o "agencia de alistamiento" o cualesquiera expresión similar, en cualquier idioma, en su nombre, pacto social, razón social, descripción de actividades.

Quedan excluidas de aplicación del presente artículo las organizaciones sociales de trabajadores de mar, debidamente constituidas y registradas en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral."

Se excluye de la normativa, por razones preferentes atendibles, a las organizaciones sociales de trabajadores de mar, siempre que estén registradas en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

El término de duración de las licencias otorgadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, para las actividades de intermediación serán por tiempo indefinido y así lo consagra el artículo 17, a menos que el plan o planes del solicitante, estén limitados a una duración fija.

Los artículos 18 y 19 se refieren al deber que tienen las agencias de colocación de tripulantes de notificar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, los cambios que efectúe de cualquier aspecto establecido en su pacto social y la obligación de designar un apoderado general, residente en nuestro país y con poder suficiente. Deberán también presentar una garantía, para operar o seguir operando, que no podrá ser retirada mientras no compruebe haber suspendido operaciones, disuelto la sociedad y liquidado sus obligaciones marítimas en el territorio nacional.

"Artículo 18. Las agencias de colocación de tripulantes deberán notificar inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral cualquier cambio que efectúe en la persona de su Representante Legal o Apoderado General en la República de Panamá, su pacto social, sus directores y dignatarios, y sus accionistas, sus domicilios, números telefónicos, de telefax y de apartado postal de la empresa.

Las agencias de colocación extranjeras que operan o que desean operar en Panamá, deberán designar, por lo menos un apoderado general de nacionalidad panameña, residente en territorio nacional, con mandato inscrito en el registro Mercantil y con poderes suficientes para representar a la empresa en todos los asuntos judiciales, extrajudiciales y administrativos que puedan surgir, así como la descripción del domicilio, teléfono, telefax y apartado postal del apoderado general en Panamá."

"Artículo 19. Las agencias de colocación o enganche, deberán presentar para operar o seguir operando en el país, una garantía a favor del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, por una suma no menor de cincuenta mil balboas (B/.50,000.00) ni mayor de cien mil balboas (B/.100,000.00), según determine el Ministerio en cada caso particular.

El depósito o garantía exigido a las agencias de colocación puede ser hecho en dinero en efectivo depositado en Banco Nacional de Panamá, o mediante fianza otorgada por una compañía de seguro o Institución Bancaria debidamente autorizada de conformidad con las leyes de la República de Panamá."

"Artículo 20. El depósito o consignación de las garantías de que trata el artículo anterior no podrá ser retirado mientras la agencia depositante no compruebe ante el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, que ha suspendido sus operaciones, disuelta la sociedad y

comprobado que ha liquidado sus obligaciones de carácter marítimo en el territorio nacional."

Por otro lado, los depósitos de garantía son inembargables, de manera que estén a disposición para casos de repatriación, hospedaje y alimentación del tripulante o garantizar el pago de multas. Esta garantía deberá ser repuesta o completada en caso de que se reduzca o agote. Los plazos los señalará el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

"Artículo 21. Los depósitos de garantía serán inembargables y estarán a disposición para casos de repatriación, hospedaje y alimentación del tripulante que correspondan a la agencia de colocación en la República de Panamá, o para garantizar el pago de multas en que incurriere la agencia depositante, de acuerdo con las disposiciones del presente decreto ley."

"Artículo 22. Cuando el depósito o garantía fuese reducido o agotado, la agencia depositante deberá reponerlos o complementarlos, según el caso, dentro del plazo que señale a tal efecto el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral."

Una disposición importante es el artículo 23 que permite al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral inspeccionar o requerir documentación relativa a los contratos de enrolamiento y que, por supuesto, también es de procedencia judicial en caso de conflicto laboral.

"Artículo 23. Las agencias de colocación de tripulantes deberán conservar en sus archivos, copia autenticada de los contratos de enrolamiento, así como cualesquiera otros documentos referentes a las condiciones en que se efectuó al alistamiento correspondiente que le sea requerido por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral."

La Licencia Comercial que debe solicitar las agencia de colocación de tripulantes, ante el Ministerio de Comercio e Industrias, debe ser Licencia Comercial Tipo A, de conformidad con la Ley 25 de 1994 que regula la explotación del comercio y la industria y requiere previa autorización del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. Esto lo contempla el artículo 24.

El carácter gratuito para la tripulación, en las gestiones de intermediación se consagra en el artículo 25 del modo siguiente:

"Artículo 25. Las gestiones de intermediación para la colocación o alistamiento de la gente de mar, no deberá dar lugar al pago de remuneración alguna por parte del tripulante. Para tales efectos deberá acompañarse declaración jurada del representante legal y el secretario de la persona jurídica o de la persona natural directamente, mediante la cual la empresa se compromete a no aplicar cargos o cobrar al tripulante o persona objeto del enganche, emolumentos, comisiones, costas administrativas, de papeletas no de investigación o verificación de documentos, ni por ningún otro concepto."

Como vemos la colocación de la gente de mar se hace sin costo alguno para el trabajador del mar, lo que es acorde con el Convenio No.9 de 1920 ratificado por Panamá que también así lo consagra.

En cuanto al ejercicio de la libertad sindical y de afiliación estos se consagran a través de los artículos 26 y 27.

"Artículo 26. Conforme al ordenamiento jurídico nacional y a los convenios internacionales ratificados por Panamá, queda terminantemente prohibido a las agencias de colocación, así como a la gente de mar o armadores, discriminar en la contratación o reclutamientos de tripulantes por razón de que éstos tengan o no afiliación sindical. Tampoco habrá discriminación por razón de credo, raza o afiliación política "

"Artículo 27. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores del mar deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en relación a su constitución, funcionamiento o administración; ya sea que se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros."

Con estas normas se deja claramente establecido en el Decreto Ley 8 de 1998, que nuestro país no acepta el que una agencia de colocación niegue la posibilidad de contratar a un marino, por el sólo hecho que este afiliado a un sindicato lo que sería contrario, no sólo a la legislación panameña sino a los convenios internacionales.

Estas normas son conforme, con el artículo 64 de la Constitución Nacional, que consagra el derecho de sindicalización, sin embargo se le señala deficiencias a

estas normas toda vez que no están debidamente reglamentadas, y que, para algunos, son contrarias a los Convenios 87 de 1948 y No. 98 de 1949, sobre libertad sindical y derecho de sindicalización.

Esta crítica, formulada sobre la base al no existir reglamentación sobre estos derechos, produce un vacío legal, sobre todo si impera la tesis de que el artículo 2 del Decreto Ley 8 de 1998, no contempla las normas generales del Código de Trabajo como disposiciones legales complementarias, ya que en los usos y costumbres del comercio y transporte marítimo estos derechos no se contemplan.

La crítica formulada, creemos puede ser salvada en virtud del numeral 14 del artículo 179 de la Constitución Nacional que establece que son funciones del órgano ejecutivo reglamentar las leyes que lo requieran, para su mejor cumplimiento, por lo que, si del texto y espíritu de la norma se desprende su consagración, debe entenderse como existentes estos derechos, ya que ellos están consagrados en convenios internacionales ratificados por la República de Panamá, por lo que son leyes de la República.

El artículo 28 establece, los usos y costumbres del comercio marítimo internacional como fuente y utilizadas por las agencias de colocación, para poder efectuar sus gestiones de enganche.

"Artículo 28. Las agencias de colocación podrán efectuar las gestiones de enganche de tripulantes según las modalidades vigentes, de conformidad con los usos y costumbres del comercio marítimo internacional.

Tales agencias podrán exigir a los armadores el pago de honorarios por la prestación de servicio y tendrán facultad para firmar directamente con el Tripulante los contratos de trabajo respectivo, siempre y cuando estén debidamente autorizados por un armador o naviero para este acto."

Se consagra en la norma también el cobro de honorarios y la facultad para representar en el contrato de ajuste al armador o naviero, cuando esté debidamente autorizado.

La facultad de cancelar la autorización o permiso de colocación por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a las agencias de enganche se establece en el artículo 29.

"Artículo 29. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral cancelará la autorización o permiso de operación otorgada para el ejercicio de actividades referentes a la intermediación para la colocación de la gente del mar, cuando se incurran en algunas de las causales establecida en la correspondiente reglamentación."

Como es obvio, al no existir reglamento se desconocen cuáles serán las causales que producirán la sanción, sin embargo la norma siguiente (artículo 30) se refiere a la inmoralidad, fraude, falsedad, o quiebra como causas de cancelación.

"Artículo 30. Las agencias a las que se les cancele por causa de inmoralidad, fraude, falsedad o quiebra, la autorización o permiso de operación y la licencia comercial para ejercer las actividades propias de las

agencias de colocación no podrán obtener una nueva licencia.

En caso de quiebra fraudulenta se aplicará lo dispuesto en el artículo 1633 del Código de Comercio."

Como vemos, dentro del capítulo de colocación de la gente de mar, se establecen de modo riguroso los requisitos y condiciones para el ejercicio de esta actividad, a fin de garantizar al tripulante su colocación sin costo alguno y sin ser objeto de explotación.

4.- Capítulo IV del Decreto Ley 8 de 1998. Contrato de Enrolamiento.

En este capítulo, el Decreto Ley 8 de 1998, se regula todo lo concerniente al contrato por medio del cual se vincula o establece la relación de trabajo entre el tripulante y el armador o naviero. Así nos encontramos en primer lugar con el artículo 31 que se refiere al llamado "rol de tripulación".

"Artículo 31. Todo buque panameño deberá llevar a bordo el documento que se denomina "Rol de Tripulación", que contendrá los siguientes datos:

- 1.- Nombre del buque e indicativo de llamada.
- 2.- Nombre del armador o naviero y su domicilio.
- 3.- Lugar y fecha de apertura del citado Rol de Tripulación.
- 4.- El nombre del capitán, Oficiales suboficiales y tripulantes, con indicación de su edad,

- nacionalidad, domicilio, nombre y dirección del pariente mas cercano.
- 5.- Cargo a bordo.
 - 6.- Número del documento de identidad, carnet de marino o certificado de competencia de cada tripulante.
 - 7.- Salario básico o ingreso adicional, si lo hubiese.
 - 8.- Lugar y fecha de contratación.
 - 9.- Lugar y fecha de enrolamiento.
 - 10.- Tiempo y duración del contrato.
 - 11.- Firma del capitán al momento del embarque o enrolamiento.
 - 12.- Lugar y fecha de enrolamiento.
 - 13.- Firma del oficial de marina o tripulante respectivo.
 - 14.- Suma pagada al momento del desembarco.
 - 15.- Firma del capitán al momento del desembarco o desenrolamiento."

El también llamado "libro de rol", es parte de la documentación que el buque debe tener a bordo y se refiere a las anotaciones que deben consignarse en el mismo, de ahí que se le llame enrolamiento, a la inscripción del tripulante en el libro de rol del buque. Puede decirse que este rol de la tripulación tiene un carácter administrativo para efecto de determinar las personas que prestan servicio a bordo de los buques, que no debe ser confundido con el contrato de enrolamiento propiamente tal.

Este documento equivale a una planilla laboral, tiene todos los datos del empleador , de la nave y de los trabajadores. El rol de tripulación se justifica en una nave grande, ya que se emplea un gran numero de trabajadores. Todo el manejo de

los aspectos técnicos de la prestación de servicios se lleva en la nave, por eso el rol de tripulación tiene que estar en la nave.

Todos los aspectos relevantes del contrato de enrolamiento, los encontramos en el Convenio No. 22 de 1926, que ya analizamos en el capítulo anterior.

Los artículos 32, 33 y 34 del Decreto Ley 8 de 1998, creemos han sido mal ubicados en la normativa toda vez que debieron consignarse a continuación del artículo 35 que establece los requisitos del contrato de enrolamiento. Veamos cada uno de ellos:

"Artículo 32. El contrato de Trabajo o de Enrolamiento del tripulante podrá celebrarse por tiempo indefinido, tiempo definido o por viaje."

En el Capítulo I especificamos cada una de las modalidades del contrato de enrolamiento en atención a su duración y como quiera que en este Decreto Ley no se establece cuándo se considera que un contrato de enrolamiento es por tiempo definido o por tiempo indefinido, surge el mismo problema que ya hemos referido, con relación al artículo 2, en lo que se refiere a las disposiciones legales complementarias del Decreto Ley 8 de 1998, por lo cual no son aplicables las disposiciones generales del Código de Trabajo, y por lo que cada una de estas modalidades deberán ser establecidas y en caso de que no se exprese en el contrato se entenderá que es por tiempo indefinido.

En el caso del contrato de enrolamiento por viaje, debido a los usos y costumbres marítimos, es mucho más fácil de ser precisado.

Veamos el artículo 33:

"Artículo 33. El contrato de Enrolamiento, que podrá ser individual o colectivo deberá transcribirse o anexarse al Rol de Tripulación, a fin de que todo tripulante aparezca debidamente registrado como miembro de la tripulación. A solicitud de la autoridad competente, el armador suministrará copia del mismo."

Lo importante de esta norma es la posibilidad de que el contrato de enrolamiento tenga carácter colectivo de manera que grupos de marinos u organizaciones de tripulantes puedan contratar colectivamente.

El artículo 34, básicamente establece el requisito formal de todo contrato, que es la firma por el armador o su representante y el tripulante y la posibilidad de que el tripulante y sus consejeros examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado, para lo cual deben dársele facilidades.

En lo que respecta al contrato de enrolamiento también llamado de ajuste y que la doctrina define como "el contrato de trabajo que vincula al armador de un buque con sus tripulantes, estableciendo sus mutuos derechos y obligaciones" tenemos que el Decreto Ley 8 de 1998, no lo define. El artículo 35 sólo consagra los requisitos.

"Artículo 35. El contrato de Enrolamiento deberá contener los siguientes datos:

- 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.
- b) El nombre y domicilio legal del armador o naviero;
- c) El lugar y fecha de celebración del contrato;
- ch) La designación de la nave a bordo de la cual se compromete a trabajar el tripulante.
- d) El viaje o viajes que va a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato.
- e) La posición que va a desempeñar el tripulante a bordo.
- f) Si es posible, el lugar y la fecha en que el tripulante está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio;
- g) Alojamiento y alimentación a bordo.
- h) El importe de los salarios, la moneda en que se pagará, el modo y el lugar de su retribución;
- i) La fecha de terminación del contrato será:
 - 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;
- j) Las vacaciones anuales que se concedan al tripulante;
- k) Las obligaciones del armador en lo que se 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."

Este artículo, contiene los requisitos que debe tener el contrato de enrolamiento, los cuales son básicos y comúnmente conocidos en la historia de la navegación. Debe quedar claro que se trata de dos documentos totalmente diferentes, ya que uno es el rol de la tripulación y el otro es el contrato de trabajo o enrolamiento. El rol de la tripulación es un documento que lleva toda nave con independencia de la naturaleza pública, privada, comercial, o no comercial de la nave ya que es un documento propio de la nave, mientras que el contrato de enrolamiento es el documento particular que refleja las condiciones pactadas entre el tripulante y el armador.

Una importante figura en materia del trabajo marítimo es la figura de la repatriación que se consagra en el artículo 36 del modo siguiente:

"Artículo 36. Es siempre obligación del naviero o armadores, antes de dar por concluida su relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de contrato, repatriar al marino, a elección de éste, al lugar o puerto de contratación o al puerto de embarque."

La repatriación es una importante medida de seguridad social por medio de la cual la gente de mar (salvo algunas excepciones), desembarcada, mientras el contrato tenía validez o a su terminación, tiene derecho a ser transportada a su propio país, ya sea al puerto donde fue contratada, o al puerto de zarpe del buque.

Con esta nora resulta obligatorio para el naviero o armador restituir al trabajador, a elección de éste, al lugar o puerto de contratación o al puerto de embarque, norma concordante con el Convenio No.23 de 1926, ratificado por Panamá sobre repatriación de la gente de mar.

Los gastos de repatriación correrán por cuenta del armador y en otros casos, por el tripulante y en otros por partes iguales, de conformidad con el artículo 37.

"Artículo 37. Además de lo dispuesto en el artículo anterior, los gastos de repatriación correrán por cuenta del armador si la relación de trabajo concluye por cualquiera de las siguientes razones:

- a) naufragio
- b) despido sin causa justificada

Los gastos de repatriación también correrán por cuenta del armador si la relación de trabajo hubiese sido suspendida por accidente ocurrido al servicio de la nave, o por enfermedad que no pueda imputarse a falta o accidente voluntario del tripulante.

Los gastos de repatriación del marino desembarcado serán sufragados por ambas partes en partes iguales, entre sí, cuando la relación laboral hubiese concluido por mutuo acuerdo.

Correrán a cargo del tripulante los gastos de repatriación cuando dé por terminada la relación laboral sin consentimiento del armador o su representante."

La repatriación se produce con la terminación del contrato de trabajo y corren a cargo del armador los gastos de repatriación, será pagad por ambas partes. si la

relación concluye por mutuo acuerdo y, en su totalidad, a cargo del tripulante cuando la relación termina sin consentimiento del armador o su representante.

El artículo 38 consagra de la siguiente forma, lo que comprenden, los gastos de repatriación:

"Artículo 38. Los gastos de repatriación deberán comprender todo lo relacionado con el transporte, alojamiento, salario y manutención del tripulante durante el viaje hasta el lugar de contratación o puerto de embarque. También están comprendidos los gastos de manutención del tripulante hasta el momento fijado para su salida."

El tema del salario es quizás el más conflictivo dentro de las normas del contrato de enrolamiento y el mismo es desarrollado por el artículo 39 hasta el artículo 47. El artículo 39 establece:

"Artículo 39. El salario será pagado desde el día en que el tripulante inicie su servicio a bordo. No obstante ello, si el tripulante tuviera que emprender un viaje desde el lugar de contratación para incorporarse al buque, el salario correrá desde el inicio de dicho viaje o desde la fecha que se indique en el contrato."

Como vemos, se le da ventaja al tripulante, en los casos en que tenga que hacer viajes para incorporarse al buque, pues tiene el derecho a cobrar salario desde que emprendió el viaje o desde la fecha que se indique en el contrato.

En cuanto a la moneda, simple y llanamente el artículo 40 establece que se pague en la moneda que se pacte en el contrato de trabajo.

En cuanto a que cubre el salario, el artículo 41 establece:

"Artículo 41. Se presume o se entiende, salvo prueba en contrario, que el salario devengado por el tripulante convenido en base a cualesquiera de las modalidades contractuales establecidas en el presente Decreto ley, cubre todas y cada uno de los recargos generados por trabajos efectuados en jornadas extraordinarias.

Para los efectos de este artículo, las horas extras se limitarán al número de horas al mes pactadas en el Contrato de Enrolamiento de acuerdo a la especialidad y tipo del servicio de la nave."

Con esta norma se buscó implementar un sistema de remuneración universalmente aceptado para los trabajadores del mar. Este obstáculo de la estructuración del salario fue salvado mediante una presunción, que admite prueba en contrario, que el salario devengado por el tripulante en cualquiera modalidad, cubre todos y cada uno de los recargos efectuados en jornadas extraordinarias.

Para los efectos de este artículo, las horas extras se limitarán al número de horas al mes pactadas en el contrato de enrolamiento de acuerdo con la especialidad y tipo de servicio de la nave. En concordancia con el artículo 2 del Decreto Ley 8 de 1998, creemos que la eliminación de la remuneración por el trabajo en días de fiesta o duelo nacional, que sí estaba en el proyecto No. 15 se debió a que estos aspectos no son conformes a los usos y costumbres del transporte.

La significación del artículo 41 debe ser comprendida tomando en cuenta que en materia marítima no existe sobretiempos, días libres y días feriados, ni decimotercer mes, sin embargo, nuestra legislación sí está previendo las horas extraordinarias. Recordemos que la jornada de trabajo marítimo varía, dependiendo de la naturaleza del trabajo, ya que los buques no se detienen y la costumbre marítima es pactar una suma de salario mensual que cubra todas las horas de sobretiempo posibles y otras prestaciones, es decir lo que cambia es la formula de pago ya que con este salario se compensan todas las prestaciones a que se tiene derecho.

Con la norma se busca, que el acuerdo entre el tripulante y el armador o sea el salario que el tripulante recibe bajo cualquiera de estas modalidades, cubre cada uno de los recargos, limitando las horas extras mensuales a lo que se pacte de acuerdo a la especialidad y tipo de servicio de la nave.

El decimotercer mes no está incluido, como una prestación que deba ser pagada al tripulante, ya que del análisis de la normativa se deduce que esta excluido. La Corte Suprema de Justicia en un fallo del años 1988 estableció la obligatoriedad de pagar el decimotercer mes a los marinos panameños, pero con la derogatoria que hace el artículo 143 del Decreto Ley 8 de 1998, de la normativa del trabajo marítimo en el Código de Trabajo, dicho pago queda en entredicho.

Este polémico tema fue objeto de encendidos debates, que incluso impidieron un consenso para la aprobación de los anteproyectos de ley que se discutieron. Con

el Decreto Ley 8 de 1998, se deberá esperar los dictámenes jurisprudenciales de los nuevos tribunales y en ultima instancia de la Corte Suprema de Justicia para clarificar el asunto.

En el artículo 42, se plasma el derecho de prelación, de los créditos derivados del contrato de trabajo así:

"Artículo 42. Los salarios, prestaciones y derechos derivados del contrato de trabajos adeudados a los tripulantes que prestan servicios en naves de registro panameña, gozarán de la prelación y privilegios que les confiere el derecho de la navegación."

Con esta norma se consagra en el aspecto marítimo, lo relacionado a la prelación del salario de la tripulación sobre otros créditos contra la nave. De éste modo se le va a dar prevalencia a los créditos derivados de los salarios y prestaciones de los tripulantes, situación importante en el procedimiento de ejecución. Se coloca este crédito, incluso, por encima de créditos como la hipoteca naval, de conformidad con el artículo 1507 del Código de Comercio, sobre los créditos marítimos privilegiados contra la nave y que es concordante con el artículo 164 de la Ley 8 de 1982, numeral 3 en las llamadas acciones *in rem*.

Los artículos 43, 44, 45 y 46 del Decreto Ley 8 de 1998, establecen los derechos a pagos adicionales al tripulante, en los contratos por viaje, la retención de los anticipos si no se efectúa el viaje convenido, si no se realiza el viaje por parte de los armadores, del capitán o de los fletadores y los salarios vencidos, así como el

pago de una suma adicional. En caso de fuerza mayor o caso fortuito, la tripulación sólo recibirá los salarios y anticipos recibidos y si el viaje se interrumpe después de haber salido del puerto de inicio del viaje, la tripulación recibirá los salarios completos por el valor del viaje convenido.

Artículo 43. Los tripulantes contratados por viaje tendrán derecho a un pago adicional proporcional de sus salarios, en caso de prolongación o retraso del viaje. No se hará reducción de salarios si el viaje se recorta por cualquier causa.

Con esta norma, se consagra un aumento proporcional de la parte correspondiente al salario, para los tripulantes contratados por viaje

"Artículo 44. Cuando se trata de los contratos a que se refiere el artículo anterior, si por acto de los armadores, del capitán o de los fletadores, no se efectúa el viaje convenido, la tripulación tendrá derecho a retener los anticipos, cualquiera que sea la suma recibida, más los salarios vencidos.

En caso de la cancelación definitiva del viaje contratado, el armador o naviero pagará al tripulante, una suma adicional equivalente a una tercera parte del monto total del contrato."

Este artículo se refiere a la situación que se produce, cuando el naviero o el armador cancelan provisionalmente el viaje convenido, y este acto le es imputable; entonces la tripulación tiene derecho a recibir los anticipos no importando la suma y

los salarios vencidos. Si la cancelación del viaje es definitiva se deberá pagar al tripulante una suma equivalente a una tercera parte del monto total del contrato.

"Artículo 45. Si el viaje se suspendiese antes de empezar, a causa de fuerza mayor o caso fortuito, la tripulación sólo tendrá derecho a los salarios anticipados recibidos."

En esta situación sólo se pagaran los salarios anticipados, ya que la suspensión del viaje obedece a causas de fuerza mayor o caso fortuito.

"Artículo 46. Si la interrupción del viaje tiene lugar después de haber salido el buque del puerto de inicio del viaje, la tripulación contratada por viaje recibirá los salarios que hubieren devengado si se hubiese realizado el viaje, o sea, el valor total del contrato por el viaje convenido."

Con esta norma se protege a la tripulación luego que el buque haya salido del puerto de inicio del viaje, y recibirá los salarios que hubieren devengado por el valor total del contrato por el viaje convenido.

En el artículo 47 del Decreto Ley 8 de 1998, encontramos la norma protectora del salario de los tripulantes.

"Artículo 47. Del salario del tripulante solamente podrán realizarse las siguientes retenciones y descuentos:

- a) La cuota del Seguro Social, cuando el tripulante esté incorporado el régimen de seguro social panameño;
- b) El pago de las deudas que el tripulante contraiga con el armador en concepto de anticipos de salarios a pagos hechos en exceso, pero en ningún caso los descuentos por este concepto podrán ser superiores al quince por ciento (15%) del salario devengado en el respectivo período de pago;
- c) El pago de las cuotas mensuales por la compra de vivienda en la entidad vendedora o una institución crediticia, o la suma que deba pagar en concepto de arrendamiento de su vivienda hasta el treinta por ciento (30%) del salario;
- ch) Las asignaciones familiares;
- d) Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de las Organizaciones de la Gente de Mar;
- e) El secuestro o embargo sobre el 15% del excedente de la cuantía inembargable del salario.
- f) Las que se establezcan por la Ley.

El total de las deducciones y retenciones que se autorizan en este artículo, en ningún caso excederán del cincuenta por ciento (50%) del salario básico del tripulante, salvo lo referente al acápite ch), del presente artículo."

Con lo anterior se trata de establecer medidas de protección al salario del trabajador, y se consign un tope a las deducciones que se le pueden hacer.

En lo que respecta a las causas de terminación de la relación de trabajo proveniente del contrato de enrolamiento, encontramos 10 literales en el artículo 48 que establecen:

"Artículo 48. El Contrato de Enrolamiento que se celebre por viaje, por tiempo definido o indefinido, quedará rescindido en los siguientes casos:

- a) Mutuo consentimiento de las partes;
- b) Decisión Unilateral del armador o su representante, conforme a lo establecido en el presente Decreto Ley;
- c) Renuncia del tripulante, siempre que no implique renuncia de derechos y que conste por escrito ante la autoridad laboral o consular, o en su defecto, ante dos testigos miembros de la tripulación del buque;
- ch) Fallecimiento del tripulante;
- d) Pérdida del buque o su inhabilitación para la navegación, ya sea ésta real o presunta, según lo establezcan los contratos de seguro o fletamento existentes;
- e) Suspensión del servicio del buque a falta de utilización del mismo, siempre que dicha suspensión no sea mayor de 90 días.
- f) Desembarco del tripulante a causa de enfermedad o lesión. La terminación de la relación de trabajo por razón de la ocurrencia de la presente causal, no surtirá efecto sino al final del período de incapacidad, sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondan por riesgos profesionales. Tratándose de naves de transporte de pasajeros al servicio internacional, la terminación surtirá efectos a mas tardar treinta (30) días a partir del comienzo de la enfermedad o lesión;
- g) Transferencia de registros del buque;
- h) Cambio del propietario del buque;
- i) Expiración del término del contrato o por la realización del viaje contratado."

Las causas de terminación de la relación de trabajo, aquí contempladas son de carácter general, algunas provienen por el mutuo acuerdo de las partes, otras por la voluntad de una de ellas, otras por causas naturales y el resto por razones de fuerza mayor, caso fortuito y situaciones que afectan la utilización del buque.

En el artículo 49, nos encontramos con la indemnización por desempleo, producto de la pérdida del buque.

"Artículo 49. En caso de pérdida por naufragio de un buque cualquiera, el armador o su representante deberá pagar a cada uno de los tripulantes empleados en dicho buque, una indemnización que les permita hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque.

Dicha indemnización se pagará por todos los días del período efectivo de desempleo de la tripulación, con arreglo a la tasa de salario pagadero en virtud del contrato. Sin embargo, el armador podrá limitar el importe total de la indemnización que tendrá que pagar a cada tripulante en virtud del presente artículo, a una suma no menor de tres meses de salario base o su equivalente.

El armador o naviero tendrá la obligación de pagar al tripulante en efectivo, el valor de sus efectos personales perdidos o deteriorados en el naufragio.

El capitán o el armador deberá obtener, de parte de la tripulación, una declaración escrita de los efectos personales que llevan a bordo y el valor correspondiente."

Esta norma, es congruente con el Convenio No. 8 de 1920, que se refiere a la indemnización de desempleo en caso de pérdida por naufragio, de modo que el tripulante empleado en dicho buque pueda hacer frente al desempleo resultante de la pérdida del buque.

El artículo 50 consagra las causas justificadas, para dar terminada la relación de trabajo sin previo aviso, y son las siguientes:

"Artículo 50. Son causales justificadas que facultan al armador a dar por terminada la relación de trabajo, sin previo aviso las siguientes:

- a) El haber sufrido engaño de parte de la tripulación, mediante la presentación de certificados falsos que le atribuyan cualidades, aptitudes o facultades de las que carezcan;
- b) Incurrir o participar el tripulante, durante el tiempo en que esté al servicio del armador, en actos de violencia, amenazas o injurias en contra del armador o de los superiores jerárquicos del tripulante o de otros miembros de la tripulación, excepto que hubiese provocación;
- c) La revelación o divulgación por parte del tripulante de secretos técnicos o asuntos administrativos reservados que puedan causar perjuicios al armador;
- ch) Incurrir el tripulante en faltas graves de probidad u honradez, o en la comisión de delitos contra la propiedad en perjuicio del armador, de la nave o de cualquiera persona a bordo del embarcador o del consignatario;
- d) Ocasionar el tripulante, de modo intencional, durante el desempeño de sus funciones o con motivos de ellas, un daño grave en las máquinas, instalaciones, equipo, estructura u operación del buque o a la carga que se transporte;
- e) Comprometer el tripulante con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del buque, la carga o de las personas que allí se encuentran.
Esta causal podrá invocarse en caso de que la imprudencia o descuido del tripulante conlleve la infracción de cualesquiera normas de operaciones o requerimiento sobre la seguridad de la navegación, contempladas en los convenios generalmente aceptados en el tráfico marítimo;
- f) Negarse el tripulante, manifiesta y reiteradamente, a adoptar las medidas preventivas y los procedimientos indicados para evitar riesgos profesionales o daños materiales;

- g) Desobedecer el tripulante, sin causa justificada y en perjuicio del armador las órdenes emitidas por sus superiores;
- h) Encontrarse al tripulantes en posesión de drogas prohibidas por la ley, o presentarse al trabajo bajo la influencia de ellas, o presentarse al turno de guardia en estado de embriaguez;
- i) La conducta inmoral o delictiva del tripulante durante la vigencia del contrato, incluyendo la participación, complicidad y encubrimiento de drogas prohibidas por la ley, estupefacientes y contrabando, el ayudar en la introducción de polizonte, o el permitir otra persona no autorizada a embarcar o desembarcar del buque:
- j) El abandono del trabajo por parte del tripulante, que comprende el abandono del buque sin autorización o la negativa a trabajar sin causa justificada;
- k) El no encontrarse oportunamente a bordo antes de la partida del buque, previo aviso visible a bordo del mismo;
- l) El no auxiliar al capitán en caso de ataque o desastre que sobreviniera al buque o a la carga, sea cual fuere su naturaleza;
- m) La inhabilidad ordinaria o la ineficencia manifiesta para desempeñar las funciones y cumplir los deberes de su respectivo empleo."

Se han consagrado de manera precisa, las causales de despido, que en términos generales, se han concebido en consideración al medio y las características en que se desarrollan las relaciones obrero patronales en el mar.

Estas causas justificadas de despido, son de naturaleza disciplinaria, que pueden ser impuestas por conductas atribuibles al tripulante e invocadas por el armador.

En el artículo 51, se establece la caducidad para hacer uso del derecho a despedir con causa justificada a un tripulante, que le asiste al armador.

"Artículo 51. El derecho que asiste al armador de terminar el contrato de trabajo con el tripulante por las causas señaladas en el artículo 50, caduca en un plazo de tres meses, contados a partir de la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que originó la causal."

En el caso de un despido con causa justificada, el tripulante despedido, sólo tendrá derecho al salario por el servicio cumplido, al pago de vacaciones proporcionales y a su repatriación (artículo 52)

La figura del llamado despido indirecto, consagrada en las normas generales de la legislación laboral, también se consagra a favor del tripulante del modo siguiente:

"Artículo 53. El tripulante podrá dar por terminada la relación de trabajo, con derecho a las indemnizaciones prescritas en este Decreto Ley;

- a) Cuando la nave no estuviere en condición de navegabilidad, según lo determinen las autoridades locales, nacionales o internacionales pertinentes, o cuando el alojamiento, alimentación y agua de la tripulación fuere insalubre o deficiente y el capitán omitiere adoptar en un plazo razonable las medidas necesarias para remediar las deficiencias;
- b) Por maltrato o abuso del capitán, debidamente comprobado;
- c) Por el incumplimiento por parte del armador de las medidas de seguridad, salud e higiene

"Artículo 64. El capitán o un oficial de marina especialmente designado por aquel a este efecto, acompañado por un miembro responsable del personal de fondo, efectuará a intervalos determinados durante la travesía una inspección de:

- a- Las provisiones de agua y víveres.
- b- Todos los locales e instalaciones utilizadas para el almacenaje y manipulación de víveres y agua, así como de las cocinas cualquier otra instalación utilizada para preparar y servir la comida. El resultado de cada inspección deberá registrarse por escrito en el diario de navegación."

Esta regla está señalada en el artículo 7 del Convenio No. 68 de 1949 que se refiere, a las inspecciones a intervalos determinados, durante la travesía por oficiales.

Los artículos 65, 66 y 67 con que finaliza este capítulo señalan atribuciones a la Autoridad Marítima de Panamá de efectuar inspecciones especiales cuando reciban protesta formulada por la mayoría de la tripulación u organizaciones reconocidas de armadores y tripulantes; hacer recomendaciones para mejorar las condiciones del servicio de fonda y preparar un informe anual con base a la información sobre alojamiento y alimentación de libre consulta por todos los organismos y personas interesadas.

"Artículo 65. La Autoridad Marítima de Panamá o su representante debidamente autorizado efectuaran inspecciones especiales cuando reciban por escrito una protesta formulada por la mayoría de la tripulación o por una organización reconocida de armadores o de tripulantes.

Con el fin de evitar un retraso en la salida del buque, las protestas se deberán formular con la mayor

anticipación posible y por lo menos, cuarenta y ocho horas antes de la hora fijada para la salida. De no efectuarse la inspección, no se podrá detener el buque por esta razón."

"Artículo 66. La Autoridad Marítima de Panamá o su representante debidamente autorizado, está facultada para hacer recomendaciones al armador, al capitán del buque o a cualquier otra persona responsable, a fin de mejorar las condiciones del servicio de fonda."

"Artículo 67. . La Autoridad Marítima de Panamá deberá preparar un informe anual, con base a la información sobre alojamiento y alimentación lo cual estará a la disposición de todos los organismos y personas interesadas."

Todas estas normas también se encuentran en distintos artículos del Convenio No. 68 de 1949. Es pertinente señalar que los aspectos de alojamiento y alimentación de la tripulación son considerados indispensables dentro de las condiciones de vida a bordo de las naves.

El Convenio 147 y la Recomendación No. 155 de 1976 sobre normas mínimas en la marina mercante dictada por la Conferencia Internacional del Trabajo, recogen todos los aspectos sobre normas de seguridad, dentro de las cuales se incluyen los aspectos anteriores. Estos instrumentos están a la espera de ser ratificados por nuestro país.

relativas a las condiciones de empleo. Con ésta norma se busca ajustar la reglamentación laboral a las costumbres de la gente de mar, de las navieras y de la actividad marítima y es concordante con el artículo 41 del Decreto Ley, de manera tal que se establezca la compensación por el trabajo en horas extraordinarias.

El Convenio No. 109 de 1958 y el Convenio No. 47 de 1976, establecen que cabe considerar las horas de trabajo como parte integrante de las cuestiones relativas a las condiciones de empleo a bordo. Los aspectos principales de la cuestión de las horas de trabajo que se suscitan en estos convenios, son los que se refieren a los días de descanso y la compensación de las horas extraordinarias en forma de tiempo libre equivalente o en metálico. Estos convenios no han sido ratificados por la República de Panamá, pero estas recomendaciones están acogidas en el párrafo final del artículo 68.

En cuanto al pago de las horas extras, existen miembros de la tripulación que no gozan de este derecho, veamos el artículo 69:

"Artículo 69. Lo dispuesto en el artículo anterior no será aplicado al siguiente personal:

- a- Capitán
- b- Jefe de Máquinas;
- c- Sobrecargo, Mayordomo;
- d- Cualquier otro oficial que esté a cargo de un servicio y no haga guardias;
- e- Toda persona que trabaje principalmente por su propia cuenta;
- f- Cualquier persona remunerada solo con una comisión o principalmente con una participación en las utilidades o ganancias."

Por otra parte, el artículo 70 establece las situaciones que no se incluyen en las horas normales de trabajo, ni se consideran como horas extraordinarias de trabajo.

"Artículo 70. A los efectos de este Decreto Ley, el tiempo empleado en los siguientes trabajos no se incluirá en las horas normales de trabajo ni se considerará como horas extraordinarias de trabajo:

- a- Los trabajos de emergencia cuando peligre la seguridad del buque, de la carga o de las personas a bordo.
- b- Los trabajos exigidos por el capitán para socorrer a otros buques o a otras personas en peligro;
- c- Pasar lista, simulacros de incendio, de salvamento y ejercicios similares análogos a aquellos que están determinados por el convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, que se encuentre en vigor en ese momento;
- ch- El trabajo extraordinario exigido por las formalidades aduaneras, la cuarentena u otras formalidades de carácter sanitario;
- d- Los trabajos normales e indispensables que deban realizar los oficiales para determinar la situación de la nave y hacer observaciones astronómicas o meteorológicas;
- e- El tiempo extraordinario exigido por el relevo normal de las guardias."

La norma anterior está en concordancia con el artículo 71 que establece uno de los pilares fundamentales del derecho de la navegación y se refiere al derecho del capitán a exigir el trabajo que sea necesario para la seguridad y marcha eficiente de la nave. En los casos de emergencia, socorro a otros buques y simulacros de

incendio y de salvamento, al igual que en otras situaciones taxativamente contempladas, no habrá lugar al pago de horas extraordinarias de trabajo

"Artículo 71. Ninguna disposición del presente Decreto Ley se deberá interpretar en menoscabo del derecho y la obligación del capitán de una nave a exigir los trabajos que crea necesario para la seguridad y marcha eficiente de la nave, ni en menoscabo de la obligación de un oficial o de un miembro del personal subalterno de realizar tales trabajos."

Por su parte el artículo 72, establece la remuneración por riesgos adicionales, al trabajo normal del tripulante, del modo siguiente:

"Artículo 72. Los trabajos que por su propia naturaleza impliquen un riesgo adicional al trabajo normal, serán remunerados según se acuerde en el contrato de trabajo celebrar entre el trabajador del mar y el empleador, o de acuerdo a lo dispuesto en las convenciones colectivas."

Para que proceda la remuneración se requiere que se haya acordado en el contrato de enrolamiento o se haya dispuesto en convenciones colectivas, de no ser así, no procede dicho pago.

El derecho a vacaciones lo encontramos establecido en los artículos 73 y 74 que nos dicen:

"Artículo 73. Toda tripulación tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de acuerdo a lo pactado en el contrato de enrolamiento y a los convenios internacionales, de conformidad al servicio que presta la nave."

"Artículo 74. La remuneración de los días de vacaciones podrá incluir un pago en concepto de alimentación, respetándose las costumbres y prácticas ya existentes."

Estas normas también están recogidas en los Convenios No. 91 de 1949 y No. 146 de 1976, en el sentido de que las vacaciones anuales pagadas encajan en las condiciones de empleo a bordo y que las mismas deben ser por lo menos de treinta (30) días, sin contar los días feriados oficiales y los establecidos por la costumbre, las licencias temporales en tierra y en función de las condiciones del país, los períodos de incapacidad de trabajo o los permisos compensatorios.

La remuneración deberá pagarse normalmente de antemano, deberán ser sin interrupción no podrán sustituirse por un pago en efectivo; normalmente el lugar de las vacaciones será el lugar de enrolamiento y se considerará nulo todo acuerdo que implique el abandono del derecho a vacaciones. Desafortunadamente, Panamá no ha ratificado ninguno de estos dos convenios, pero el nuevo Decreto Ley está a tono con los mismos.

De los artículos 75 al 78 , encontramos dentro del Decreto Ley 8 de 1998, las normas que rigen, en materia de conflictos colectivos de trabajo marítimo, en nuestra marina mercante.

"Artículo 75. Los armadores y las organizaciones de la gente del mar podrán celebrar convenciones colectivas."

"Artículo 76. Antes de someter un conflicto colectivo a los Tribunales de Trabajo Marítimos, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de un funcionario conciliador de la Autoridad Marítima de Panamá o su representante autorizado a fin de intentar una solución por vía de mediación."

"Artículo 77. Las organizaciones de la gente de mar deben presentar las peticiones, aspiraciones y quejas que estimen convenientes.

En ausencia de dicha organización, cualquier miembro de la tripulación a bordo puede presentar sus peticiones, aspiraciones y quejas por escrito ante el armador o su representante."

"Artículo 78. Para la solución de los conflictos colectivos, de orden tanto jurídico como económico, las partes se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 2 del presente Decreto Ley."

Entre las críticas que se le formulan a estas disposiciones, tenemos que si bien se faculta a los armadores y a las organizaciones de la gente de mar para celebrar convenciones colectivos y presentar quejas y peticiones, en ningún momento se alude a la conformación de sindicatos y por otra parte, que las mismas carecen de una adecuada regulación integral, sobre todo porque el artículo 68, remite a lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto Ley, en el cual no constituyen fuente de derecho las normas del Código de Trabajo e incluso tampoco las costumbres

generalmente aceptadas en el trabajo marítimo, lo que pareciese dejar en el vacío estos aspectos.

Es por ello que se considera que estas normas violan el artículo 64 de la Constitución Nacional del derecho a la sindicalización y los Convenios No. 87 de 1948 y No. 98 de 1949 sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, situación que puede ser salvada a través de la vigencia de los decretos mencionados, que ya han sido ratificados por Panamá.

Por otra parte el Convenio No. 147 de 1976 cuyas memorias ya han sido pedidas y recibidas por nuestro país y que está pendiente de ratificación, establece en esta materia, cuatro garantías básicas a saber:

- a) Todos los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a ellas sin autorización previa. (artículo 2)
- b) Esas organizaciones tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y el de formular su programa de acción. (artículo 3)
- c) Dichas organizaciones no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. (artículo 4)
- d) Tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y

de empleadores (artículo 5), gozando estas federaciones y confederaciones de los mismos derechos que sus organizaciones constituyentes. (artículo 6)

Por otra parte, la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en 1990 estableció para los países que no han ratificado el Convenio N0. 147 de 1976, que el mismo se implica en el Convenio No. 87 de 1948 en este tema, a través de una equivalencia sustancial, en la que se prevé, como mínimo, la observancia y aplicación plena de estas cuatro garantías con respecto a la gente de mar a bordo de buques matriculados en el territorio nacional y que en virtud del artículo 2 del Decreto Ley 8 de 1998, sí son fuente de derecho de la nueva Ley.

Finalmente, en el artículo 79 del Decreto Ley 8 de 1998, se establece que para los efectos de la contratación de los menores de edad en el trabajo a bordo, en barcos de bandera panameña, regirá lo dispuesto en la Constitución Nacional y los convenios internacionales ratificados por Panamá. Esta norma se debe aplicar en atención al artículo 66 de la Constitución Nacional que prohíbe el trabajo para los menores de 14 años y el Convenio No. 15 de 1921, que en el caso de panoleros o fogoneros fija la edad mínima en 18 años.

El Convenio No. 58 de 1936. fijó la edad mínima para el trabajo en el mar en 15 años pero, Panamá no ha ratificado este convenio.

7.- Capítulo VII del Decreto Ley 8 de 1998. Obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente

a.- Título I. Riesgos profesionales en caso de accidentes

Este capítulo consagra una obligación genérica por parte de los armadores, de cubrir los riesgos o accidentes que puedan sucederle a los miembros de la tripulación de una nave.

Debemos señalar que la programación de este capítulo, refleja una inadecuada técnica legislativa, al consagrar dentro de un capítulo dos títulos es decir de modo inverso a la técnica correcta. En todo caso debió procederse dividiendo el capítulo en secciones, tal y como se hizo en el capítulo XI.

Retomando el capítulo, tenemos que el artículo 80 nos da la definición de riesgos profesionales, estableciendo que:

Artículo 80. “Se entiende por riesgos profesionales los accidentes a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta de un armador.”

El tema de los riesgos profesionales, se encuentra desarrollado en los Convenios No. 55 y No. 56 de 1936 referentes a la obligación del armador en caso

de enfermedad, accidente o muerte del agente de mar y el seguro de enfermedad de la gente de mar, que ya estudiamos en el capítulo segundo.

Seguidamente el artículo 81 nos da el concepto de accidente de trabajo del modo siguiente:

"Artículo 81. Para los efectos de este Decreto Ley, accidente de trabajo es toda lesión corporal o perturbación funcional que el trabajador sufra, sea en la ejecución con ocasión o por consecuencia del trabajo y que sea producida por la acción repentina o violenta de una causa exterior o del esfuerzo realizado."

Los armadores siempre deben cubrir los riesgos de enfermedad o accidentes, ocurridos en el período del contrato, sin embargo la responsabilidad del armador cesa si existe un sistema de seguro obligatorio (Convenio No. 56).

El artículo 82 asigna a la Autoridad Marítima de Panamá, la aprobación de una tabla de compensación mínima por riesgos profesionales:

"Artículo 82. La Autoridad Marítima de Panamá deberá aprobar una tabla de compensación mínima por riesgos profesionales por accidentes a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta del armador."

Habrà que esperar la reglamentación que establezca la Autoridad Marítima de Panamá, para conocer como se fijará la tabla de compensación mínima por riesgos profesionales por accidente.

Finalmente, el artículo 83 señala los casos en que no se considerará que ha existido accidente de trabajo.

"Artículo 83. No se considerará accidente de trabajo para los efectos de aplicación de la Tabla de Compensación por Riesgos Profesionales a que están expuestos la gente de mar a causa de las labores que ejecutan por cuenta del armador.

- 1- El que fuera provocado intencionalmente por el trabajador; y.
- 2- El que fuera producido por culpa grave del trabajador, considerándose como tal la desobediencia comprobada de ordenes expresas, el incumplimiento culposo o manifiesto de disposición del reglamento de prevención de Riesgos Profesionales y de Seguridad e Higiene Industrial y la embriaguez voluntaria a no ser que en este caso el empleador o su representante le hayan permitido al trabajador el ejercicio de sus funciones en tal estado o estar en cualquier forma, bajo los efectos de drogas prohibidas por la Ley."

En los casos señalados en esta norma no habrá lugar a la aplicación de la tabla de compensación por riesgos profesionales por, considerar que, ha existido accidente de trabajo, la situación fue ocasionada por dolo o culpa de propio trabajador, lo cual releva de responsabilidad al empleador.

b.- Título II. Riesgos profesionales en caso de enfermedad

El artículo 84 señala la obligación para el armador de proveer un seguro de riesgo de enfermedad y así se establece:

"Artículo 84. El armador deberá proveer cobertura de seguros de riesgos de enfermedad, que resulten de cualquier enfermedad durante el período que transcurra entre la fecha estipulada en el Contrato de Enrolamiento para el comienzo del servicio y la fecha de terminación del contrato."

En esta norma debió contemplarse la obligación del armador de proveer un seguro para casos de accidentes de trabajo a favor del trabajador con lo cual se cubriría de modo completo los riesgos profesionales.

En cuanto a que comprende la asistencia que se prestará al tripulante por cuenta del armador el artículo 86 establece:

"Artículo 86. La asistencia que se prestará al tripulante por cuenta del armador comprenderá:

- a- Los costos necesarios para el tratamiento médico, quirúrgico y hospitalario y el suministro de medicamento y otros medios terapéuticos de buena calidad y en la cantidad que requiera el estado del tripulante.
- b- Los costos necesarios para la alimentación y el alojamiento mientras dure el tratamiento arriba señalado."

El artículo 87, consagra que la asistencia al tripulante correrá a cargo del armador hasta la curación del enfermo o herido o, hasta que se compruebe el carácter permanente o la incapacidad del mismo.

En lo relativo a los trabajadores cubiertos por el régimen del seguro social, el artículo 88 señala que se ceñirán a lo que disponen al respecto las leyes especiales que sobre esta materia rigen la Caja de Seguro Social y la legislación sobre riesgos profesionales (Decreto de Gabinete No.268 de 31 de marzo de 1970), adecuando la situación de los trabajadores del mar, a la par de los trabajadores de tierra.

En caso que la enfermedad ocasione una incapacidad al tripulante para trabajar al tripulante, el artículo 89 señala:

"Artículo 89. Cuando la enfermedad ocasione al tripulante una incapacidad para trabajar, el armador deberá pagar la totalidad del salario mientras el tripulante enfermo permanezca a bordo o en tierra hasta la curación o hasta la comprobación del carácter permanente de la enfermedad o hasta la terminación del contrato respectivo.

Sin embargo, la responsabilidad del armador estará limitada en cuanto al pago del salario de una persona desembarcada a un período de hasta doce meses contados a partir del comienzo de la enfermedad del tripulante. Tratándose de naves de transporte de pasajeros al servicio internacional, este período no será mayor de treinta (30) días."

Conforme a esta norma, si el tripulante está herido o enfermo y se encuentra a bordo, el armador debe seguir pagando el salario; en caso de desembarcarlo, también

deberá seguir pagándole el salario hasta la curación o hasta que se compruebe la incapacidad permanente o hasta la terminación del contrato respectivo. El párrafo final señala que en caso de que el tripulante enfermo sea desembarcado, la responsabilidad del armador estará limitada hasta un periodo de doce (12) meses, contados a partir del momento de la enfermedad. Para las compañías de cruceros se establece una ventaja ya que el período anterior no será mayor de treinta (30) días.

En caso de muerte del tripulante el artículo 90, señala la obligación del armador de sufragar los costos usuales del funeral.

"Artículo 90. El armador deberá sufragar los costos usuales del funeral en caso de muerte del tripulante sobrevenida en tierra, si al momento de su fallecimiento el tripulante estuviese recibiendo la asistencia del armador motivada por una enfermedad."

También se establece para el armador o su representante, en el artículo 91, la obligación de adoptar las medidas necesarias, para proteger los bienes dejados a bordo por el tripulante enfermo, herido o muerto.

Los Convenios No. 55 y No. 56 de 1976, ratificados por Panamá son las normas internacionales que rigen esta materia referente a la obligación del armador en caso de enfermedad, accidente o muerte de la gente de mar. El Convenio No. 130 de 1969 acerca de asistencia medica y prestaciones monetarias de enfermedad no a sido ratificado por Panamá.

En dichos Convenios se establece que los armadores deben cubrir los riesgos de enfermedad o accidentes ocurridos en el período del contrato; debe pagarse los gastos del tratamiento médico y el mantenimiento durante un período de hasta 16 semanas, aunque la responsabilidad del armador cesa si existe un sistema de seguro obligatorio como es el caso de Panamá, pero puede no cesar en el caso de los trabajadores extranjeros o de los que no residan en el territorio que queden excluidos de dicho sistema. Deberá pagarse la totalidad del salario mientras el herido o enfermo permanezca a bordo, más la totalidad o una parte del salario desde el momento del desembarco, el armador debe sufragar los gastos de repatriación y de funeral.

Finalmente en este capítulo se establece una norma procesal que señala:

"Artículo 92. Los litigios en relación a las obligaciones del armador en virtud del presente capítulo, deberán solucionarse de manera rápida y poco costosa, usándose el proceso abreviado u otro similar ante los respectivos Tribunales Marítimos de Trabajo de la República de Panamá, a exclusión de cualquier otro tribunal, salvo que sea acordado por escrito entre el armador y el tripulante como parte del Contrato de Enrolamiento."

Esta norma establece un factor atributivo de procedimiento a los Tribunales Marítimos de Trabajo, pero se le debe criticar el término "poco costosa" que establece ya que la jurisdicción laboral es de carácter gratuita e igualmente se refiere

al uso del proceso abreviado u otro similar del que no se especifica cuál es este último.

Criticamos que se utilice el procedimiento abreviado del Código de Trabajo en detrimento de los procedimientos establecidos en los tribunales marítimos cuyo procedimiento es mucho más ágil y eficaz.

La parte final de la norma anterior da la posibilidad de que se excluya de competencia a los tribunales panameños cuando así se acuerde entre el armador y el tripulante, como parte del contrato de enrolamiento, situación que permitirá que se dé competencia a un tribunal extranjero pero que deberá aplicar la ley panameña de conformidad con el artículo 129 del Decreto Ley 8 de 1998 que consagra el principio de territorialidad.

8.- Capítulo VIII del Decreto Ley 8 de 1998. Naves de pesca y de servicio interior

En este capítulo se regula, de modo especial y separado, todo lo relativo a las relaciones de trabajo existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de servicio interior y de pesca comercial. El artículo 93 establece:

"Artículo 93. Son relaciones de trabajo las existentes entre el armador y los tripulantes de las naves de Servicio Interior y de pesca comercial, las cuales ser regirán por las normas especiales contenidas en el

presente capítulo y por las disposiciones generales de este Decreto Ley que no sean contrarias.

Las normas especiales contenidas en este capítulo no serán aplicables a las naves de pesca de servicio internacional."

La parte final de esta norma, excluye de su ámbito de aplicación de modo expreso, a las naves de pesca de servicio internacional.

La forma en que serán remunerados los marinos pescadores la encontramos en el artículo 94 que nos dice:

"Artículo 94. Los marinos pescadores solamente podrán ser remunerados de la siguiente manera:

- a.- Mediante la fijación de un salario garantizado, compuesto por un salario base no inferior al mínimo legal más un porcentaje de producto por viaje, que no será inferior al tres por ciento (3%) de dicho producto, prorrateado entre los miembros de la tripulación, deduciendo únicamente los gastos directos causados por el viaje en la nave donde preste servicio.
- b.- Mediante la fijación de un salario por producción representado por un porcentaje del producto de la pesca de cada viaje deduciendo exclusivamente los gastos directos del viaje. El porcentaje del producto será distribuido entre todos los miembros de la tripulación, y sólo podrá ser pactado cuando el armador garantice a cada miembro de la tripulación el salario que corresponda por razón de dicho porcentaje en ningún caso será inferior al salario garantizado a que se refiere el literal a) del presente artículo.

Sólo se consideran como gastos directos del viaje los realizados en concepto de combustibles, lubricantes, víveres, refrigeración y carnada.

El salario base que corresponda al salario garantizado, deberá incluir:

- 1- La remuneración de descanso semanal y la remuneración de los días de fiesta o duelo nacional laborados a bordo con un cincuenta por ciento (50%) de recargo sobre el salario de la jornada ordinaria diaria.
- 2- La remuneración de un (1) día de descanso adicional por cada ocho (8) días de servicio prestados a bordo de la nave, en compensación por las horas extraordinarias servidas durante el viaje.

PARAGRAFO: Lo dispuesto en el artículo 45 de este Decreto Ley se aplicará a la nave de pesca y de Servicio Interior."

Esta norma indica una modalidad típica de la actividad pesquera en la forma de su remuneración que en ambos casos utiliza una formula tradicional de remunerar al marino pescador y se paga un porcentaje sobre el producto de la pesca, que también estaba consagrada en el artículo 277 numeral 2 del Código de Trabajo. Esta es una protección para los trabajadores de la pesca, ya que, además del pago del salario mínimo, se permite el pago de una comisión sobre el valor del producto de la pesca, previa deducción de los gastos directos del viaje que no incluyen el alojamiento. En cuanto a la alimentación, tampoco debe estar incluida, sin embargo el término "víveres" siembra algunas dudas

El párrafo de este artículo recalca que sólo es aplicable esta norma a las naves de pesca y de servicio interior.

En el artículo 95, se consagran todas las jornada laboradas que están comprendidas dentro del salario.

"Artículo 95. Se entiende que con el salario por producción de que trata el literal b. del artículo anterior se remuneran los días de descanso semanal, los días de fiesta o duelo nacional servidos durante el viaje así como el día de descanso adicional a que tiene derecho el tripulante por cada ocho (8) días de servicios prestados a bordo de la nave, en compensación por las horas extraordinarias laboradas durante el viaje."

Este salario por producción es una formula para incentivar al marino pescador y se ha agregado que el mismo (literal b del artículo 94), incluye la remuneración de los días de descanso semanal, los días de fiesta o duelo nacional servidos durante el viaje, así como el día de descanso a que tiene derecho el tripulante por cada ocho (8) días laborados.

En cuanto a la forma de salario el artículo 96 establece que deberán pagarse tan pronto se haya procesado el producto de la pesca, pero en todo caso dicha liquidación deberá hacerse dentro de los tres días hábiles inmediatamente siguientes a la terminación del viaje.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 97, no se consideran como parte del salario el alojamiento y la alimentación que reciba el tripulante durante el viaje, como tampoco el producto de la pesca de acompañamiento que el armador obsequia a sus tripulantes.

Los alojamientos serán instalados convenientemente ventilados e iluminados, protegidos de las inclemencias del tiempo.

La alimentación será variada, suficiente y sana y se tendrá agua potable libre de toda contaminación final.

Los anticipos del salario están regulados en el artículo 98 que establece:

"Artículo 98. Tratándose de naves de pesca, es permitido al empleador de acuerdo con la costumbre marítima hacer anticipos de salario al trabajador, antes de cada viaje. Las sumas así anticipadas podrán ser descontadas del salario del tripulante al hacerse la liquidación del salario por viaje siempre y cuando el empleador efectúe los primeros descuentos de forzoso cumplimiento que recaigan sobre dicho salario."

En lo relativo a los descansos y días de fiesta nacional trabajados se señala el derecho del trabajador de una compensación correspondiente a un día de descanso en tierra.

"Artículo 99. Por cada día de descanso semanal y de fiesta nacional laborado durante el viaje, el trabajador tendrá el derecho como compensación, al disfrute de un (1) día de descanso en tierra. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que se inicie el tercer viaje.

Cada miembro de la tripulación gozará, además de un (1) día de descanso adicional en tierra por cada ocho (8) días de servicios prestados a bordo, en compensación del total de las horas extraordinarias servidas durante el mismo. Dicho descanso se concederá a más tardar antes de que inicie el tercer viaje."

Con esta norma se cumple uno de los propósitos básicos de las legislaciones laborales y de los Convenios Internacionales a fin de forzar al trabajador a que descanse, y se establece el día de descanso que debe tomar.

La forma en que se procederá en la contratación en la nave de pesca y servicio interior será mediante contrato de enrolamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 100 que dice:

"Artículo 100. La contratación de la tripulación de las naves de pesca y de Servicio Interior se hará mediante Contrato de Enrolamiento, que además de las generales y clasificaciones del tripulante deberá contener todo lo relativo a los detalles de tiempo, ruta, condición de trabajo, salarios y lo referente a la terminación de los contratos, tal como aparecen reglamentados en los artículos subsiguientes."

Los tipos de contratos que permite la regulación especial de las naves de pesca y de servicio interior se establecen en el artículo 101 que dice:

"Artículo 101. Se permite la celebración de contrato de trabajo por viaje o por temporada, siempre que la estipulación conste expresamente en el contrato escrito.

A estos efectos, se entiende como temporada, el tiempo comprendido entre la terminación de un período de veda y el inicio del siguiente período de veda, decretado por el Organo Ejecutivo

Cuando se celebren en forma sucesiva cuatro (4) o más contratos por viaje en una nave de pesca, la relación de trabajo se prolongará por el resto de la temporada, El trabajo en una nave de pesca por tres (3) o

más temporadas sucesivas, transformará en indefinida la relación de trabajo."

Con esta norma se permiten dos tipos de contratos de trabajo (vgr. por viaje y por temporada) y se establece el mecanismo para entender cuándo los contratos por viaje comprenderán el resto de la temporada y cuándo los contratos por temporada transforman en indefinida la relación de trabajo.

En los artículos 102 y 103 se establecen las causas de terminación de la relación de trabajo por parte del armador en las distintas clases de contratos.

"Artículo 102. En las relaciones de trabajo en naves de pesca y de Servicio Interior, el armador podrá dar por terminada la relación de trabajo por temporada o por tiempo definido, antes de su expiración natural o la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie causa justificada prevista por la Ley y sin necesidad del preaviso pagando al tripulante la indemnización señalada en el artículo 56 del presente Decreto Ley.

Para la determinación del monto de la indemnización, se entenderá por salario mensual el promedio percibido durante los últimos seis (6) viajes o de los que hubiese realizado si fueran menos.

Si el tripulante hubiere sido contratado por viaje y el viaje de la nave se cancelase antes de empezar, a causa de fuerza mayor o caso fortuito, el armador podrá dar por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte."

Se permite con esta norma que el armador dé por terminada la relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad, sin que medie causa justificada y sin necesidad de preaviso, y pague una indemnización al tripulante, de conformidad con

el artículo 56 del Decreto Ley 8 de 1998. Asimismo se establece el mecanismo para determinar el monto de la indemnización y en caso de que el contrato hubiese sido por viaje y este se cancelara antes de empezar, por causa mayor o caso fortuito, el armador podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad se su parte.

"Artículo 103. En adición a las causales generales previstas en el artículo 50 de este Decreto Ley, son causales especiales de despido justificado de los tripulantes de nave de pesca, las siguientes:

- a) El retraso grave o la inasistencia del trabajador a la hora de salida de la nave, o que presentándose no haga el viaje sin que medie causa justificada, siempre y cuando se le haya notificado al trabajador por escrito al hacerse el pago del viaje anterior, la fecha y hora de la próxima salida del barco.
- b) La aprobación o entrega no autorizada a terceros a cualquier título, de los productos de la pesca o de la carga o equipos de la nave.
- c) Ocasionar el tripulante de modo intencional, un daño material en las máquinas, instalaciones, equipo o estructura de la nave.
- d) Comprometer el tripulante con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad de los equipos de la nave o la calidad e integridad del producto de la pesca.
- e) El naufragio o pérdida de la nave siempre que medie negligencia del tripulante."

Vemos que en las naves de pesca y de servicio interior, además de las causales especiales de despido justificado previstas en el artículo 103, son aplicables las causales generales establecidas en el artículo 50 del Decreto Ley.

En el artículo 104 se señala la potestad del tripulante de dar por terminado el contrato de enrolamiento por tiempo definido, sin que medie causa justificada, con la condición de que lo haga en puerto y dé al armador un aviso previo no inferior al término de duración de la última travesía.

En el régimen especial para estas naves, producto de las características propias de la explotación que realizan, también se preveen causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo en el artículo 105 que establece:

"Artículo 105. Son causas de suspensión temporal de las relaciones de trabajo las siguientes:

- a) Los períodos de veda de especies particulares voluntariamente establecidas, de conformidad con las prácticas generalmente aceptadas por las respectivas industrias pesqueras.
- b) Los períodos de veda de especies particulares decretadas por la autoridad competente; en este caso la suspensión operará de pleno derecho, es decir sin necesidad de declaración de la autoridad administrativa de trabajo.
- c) El daño material o mecánico que imposibilite la actividad comercial de la nave.
- d) La enfermedad o accidente de carácter no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador, cuando exceda del fondo de licencia por enfermedad y hasta por un período de duración que no excederá de seis (6) meses. Esta suspensión surtirá sus efectos a partir de la fecha en que se produjo la incapacidad, según conste en la certificación expedida por un médico al servicio del Estado o de la Caja del Seguro Social.
- e) La incapacidad del trabajador motivada por un accidente o enfermedad profesional, siempre que no fuere de carácter absoluto permanente.

- f) La licencia o permiso temporal concedida al trabajador por su empleador a solicitud del primero.
- g) La fuerza mayor o caso fortuito cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la prolongación temporal de las actividades de la nave.

La causal de suspensión deberá ser comprobada por el empleador ante la Dirección General o Regional de Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de suspensión, salvo en el caso previsto en el literal b."

Se consagran causas de suspensión a la par de las decretadas por la autoridad competente, las voluntariamente establecidas en los casos de vedas de especies particulares, también se agregan otras causas relativas al daño material o mecánico que sufra la nave y otras causas de naturaleza no imputable y la fuerza mayor o caso fortuito. Todas estas causales deben ser comprobadas ante la autoridad correspondiente, salvo la del literal b, que es decretada por el Ministerio de Comercio e Industrias.

Similar a la figura de la repatriación en las naves de servicio internacional nos encontramos con esta obligación del naviero o armador en el artículo 106, para las naves de pesca y servicio interior.

"Artículo 106. Es siempre obligación del naviero o armador desembarcar al marino pescador en el puerto de zarpe o en cualquier otro en territorio nacional, antes de dar por concluida la relación de trabajo, cualquiera que sea la modalidad del contrato.

En el caso de que el marino fuese desembarcado en puerto distinto al del zarpe el naviero o armador

estará obligado a pagarle el costo del transporte acostumbrado del lugar de desembarque al del zarpe. Esta obligación quedará sin efecto si el marino optare en el lugar que desembarque, por engancharse en otra nave. Esta disposición no sería aplicable en los casos de renuncia del trabajador, salvo los fundados en causas justificadas o de abandono por parte de este de sus labores."

El artículo 107 prohíbe la celebración de contratos de arrendamiento o de otra índole con miembros de la tripulación, con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales.

"Artículo 107. Se prohíbe la celebración de contratos de arrendamiento, o de otra índole, con miembros de la tripulación con el propósito de eludir la responsabilidad por las prestaciones laborales"

De este modo se prevee la posible utilización de contratos, para eludir el pago de las prestaciones laborales en fraude a la ley.

En los artículos 108 y 109 encontramos las funciones del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral para sancionar las infracciones de los armadores en naves de pesca y de servicio interior y la autorización para la contratación de tripulantes extranjeros, para que presten servicios en el territorio nacional.

"Artículo 108. Las infracciones de los armadores de naves de pesca y de Servicio Interior y de Servicio Nacional a las disposiciones del presente Decreto Ley

serán sancionadas con multa por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

La multa no podrá ser menor de cincuenta balboas (B/.50.00) ni excederá de doscientos cincuenta balboas (B/.250.00).

En los casos de desacato reincidencia la multa será de doscientos cincuenta balboas (B/.250.00) a mil quinientos balboas (B/.1,500.00).

Estas sanciones se impondrán tomando en consideración la gravedad de la falta cometida y la condición económica del infractor."

"Artículo 109. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá autorizar la contratación de tripulantes extranjeros para que presten servicio en el territorio nacional, previa certificación de la Autoridad Marítima de Panamá de que no existe el profesional idóneo disponible para el tipo de trabajo requerido. En cuyo caso el armador o representante contará con un período de tres (3) meses para iniciar el entrenamiento de un nacional."

PARAGRAFO. El salario que devenga el titular en entrenamiento no será inferior al que recibe el asistente del cargo para el cual está entrenando."

Observamos que se requiere la certificación previa de la Autoridad Marítima de Panamá, en la que consta que no existe el profesional idóneo para el tipo de trabajo requerido y se concede un período de tres meses al armador para iniciar el entrenamiento de un nacional para que realice el tipo de trabajo requerido.

9.- Capítulo IX del Decreto Ley 8 de 1998. Prevención de los accidentes de trabajo de la gente de mar

Por definición, la prevención de accidentes es una faceta importante de las normas de seguridad y el artículo 110 señala que: “corresponderá a la Autoridad Marítima de Panamá reglamentar las disposiciones relativas a la seguridad del trabajo y a la prevención de accidentes a bordo de buques”. En los artículos siguientes encontramos el concepto que se encuentra regulado en este capítulo.

"Artículo 111. Las disposiciones referidas en el artículo anterior reglamentarán lo referente a la prevención de riesgos profesionales y se referirán a toda norma general de prevención de accidentes y protección a la salud en el empleo que sea aplicable al trabajo de la tripulación y deberán señalar medidas para la prevención de accidentes propios del empleo marítimo."

Esta norma tiene por objeto dejar establecido que es función del Estado velar por el cumplimiento de las normas de seguridad en los buques.

"Artículo 112. “Estas disposiciones comprenderán normas relativas a la seguridad industrial que incidan sobre la ejecución del trabajo a bordo de los buques."

La función del Estado en el cumplimiento de las normas de seguridad, se extiende a aquellos buques que realizan actividades industriales.

El artículo 113 establece por su parte: “tanto el armador como el capitán y su tripulación velarán por la prevención de accidentes de conformidad con las normas internacionales y nacionales pertinentes”.

A la par de la función estatal se requiere la participación de las partes involucradas, en este caso el armador, el capitán y su tripulación con el fin de que colaboren en la prevención de accidentes.

En este sentido debemos señalar que el Decreto Ley 8 de 1998, si bien establece la autoridad correspondiente para reglamentar estas disposiciones y a quien corresponde la obligación de prevenir los accidentes, carece de una regulación más técnica e integral sobre este tópico, la que se tratará de cumplir a través de las futuras reglamentaciones que emita la Autoridad Marítima de Panamá.

Esperemos que la misma cubra, a parte de disposiciones generales y básicas, las referentes a aspectos específicos como características estructurales del buque, maquinas, medidas especiales de seguridad sobre el puente y bajo el puente, equipos de carga y descarga, prevención y extinción de incendio, anclas, cadenas y cables, cargas y lastre y equipo de protección personal para la gente de mar. Todos estos aspectos están contenidos en el Convenio No. 134 de 1970, relativo a la prevención de accidentes y el cual requiere de su pronta ratificación por nuestro país.

10.- Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998. Inspecciones

El capítulo X contiene normas de carácter administrativo referente al control e inspecciones que se deberán llevar a cabo para asegurar las adecuadas condiciones de trabajo de la tripulación en las naves pertenecientes a la marina mercante

nacional, función que se atribuye a la Autoridad Marítima de Panamá en el artículo 114.

Artículo 114. “La Autoridad Marítima de Panamá o su representante tienen como misión esencial la de asegurar la aplicación del presente Decreto Ley, de las otras leyes y reglamentos relativos a las condiciones de trabajo de la tripulación en las naves pertenecientes a la Marina Mercante Nacional.”

Por su parte el artículo 115 consagra las facultades de la Autoridad Marítima de Panamá en materia de inspecciones del modo siguiente:

Artículo 115. “La Autoridad Marítima de Panamá, o la persona que esta designe, en coordinación con las autoridades portuarias correspondientes, o su representante que se encuentren provistos de documentos que acreditan su condición de conformidad con los convenios internacionales aplicables, estarán facultados para:

- a) Inspeccionar todo buque de bandera panameña. Queda entendido que el momento y la circunstancia de estas visitas deberán fijarse de suerte que evite en todo lo posible, serias molestias a la explotación del buque.
- b) Realizar las investigaciones necesarias e interrogar al personal del buque así como cualquier otra persona cuyo testimonio pudiera ser útil; y solicitar la presentación de todos los documentos del buque exigidos por la legislación panameña y los convenios internacionales relacionados con el objeto de la inspección;
- c) Rendir un informe por escrito señalando las anomalías o las infracciones que el buque esté cometiendo o si bien cumple con ellas, de

acuerdo a las normas vigentes y convenios internacionales ratificados por Panamá"

Estos mecanismos o medios de control se refieren a las verificaciones, inspecciones regulares y periódicas para comprobar que los buques matriculados bajo la bandera panameña cumplen con las normas legales y los convenios internacionales del trabajo. Esto es un derecho del Estado,. Con el fin de comprobar si en sus buques se están cumpliendo las condiciones de alojamiento, seguridad del equipo y seguridad del trabajo. Antes de la entrada en vigencia del Decreto Ley 8 de 1998, las inspecciones estaban reguladas mediante la Ley 39 de 1976, que asignaba estas funciones a la Dirección Consular y de Naves y que fue debidamente reglamentado por el Decreto Ejecutivo 56 de 8 de octubre de 1976

En el artículo 116 se consagra un principio de reserva que deberá mantener la Autoridad Marítima de Panamá en el ejercicio de sus funciones.

"Artículo 116. La Autoridad Marítima de Panamá o sus representantes debidamente autorizados están obligados so pena de sanciones penales y/o administrativas establecidas en la ley, a no revelar el secreto de los asuntos comerciales que pudieran conocer durante el ejercicio de sus funciones."

Con esta norma se garantiza la confidencialidad que debe guardarse en torno a los asuntos de carácter comercial que puedan ser conocidos a través de la actuación

de la Autoridad Marítima de Panamá o su representante debidamente autorizado. En este caso se contemplan sanciones penales (violación del secreto profesional) y de carácter administrativo.

También se le asigna a la Autoridad Marítima de Panamá la facultad de corregir las deficiencias que encuentre sobre salud y condiciones de trabajo a bordo, y adoptar las medidas necesarias en caso de infracción a las normas vigentes y a los convenios internacionales ratificados por Panamá, inclusive *hasta la detención del buque respectivo*. Esto lo señala el artículo 117:

Artículo 117. “En casos de infracción a las normas vigentes y convenios internacionales ratificados por Panamá sobre salud y condiciones de trabajo a bordo la Autoridad Marítima de Panamá adoptará las medidas que estime necesarias para corregir las deficiencias, incluyendo hasta la detención del buque respectivo.”

En cuanto a la coordinación de las inspecciones de trabajo y de seguridad marítima el artículo 118 establece:

Artículo 118. “¡Tanto las inspecciones de trabajo como las de seguridad marítima, se realizarán coordinadamente de manera que coincidan en lo posible, a fin de evitar perjuicios indebidos a la navegación y al transporte marítimo.”

Con este artículo se crea un principio de armonización entre las autoridades encargadas de inspeccionar el buque, de modo tal que no se causen perjuicios a la

navegación, a la nave en puerto, a la operación normal de carga y descarga de mercancía y al transporte marítimo. Estas inspecciones se referirán a materia de seguridad, condiciones de trabajo y salubridad.

La Autoridad Marítima de Panamá también debe rendir un informe escrito con respecto a las funciones de inspección e investigación realizadas de conformidad con el artículo 119.

Artículo 119. “La Autoridad Marítima de Panamá en base a sus propias investigaciones o en base a las investigaciones de la entidad que designe, rendirá un informe escrito, a las autoridades correspondientes, señalando las anomalías o las infracciones descubiertas durante las inspecciones y recomendará la imposición de las sanciones que correspondan.”

Finalmente, el artículo 120 establece que “el Organo Ejecutivo deberá destinar adicionalmente una suma equivalente al monto recaudado, producto de las multas impuestas sobre la base de las sanciones del presente Decreto Ley, para los fines de inspección laboral a los buques y programas de educación sindical laboral.

Con este capítulo se cumple con el compromiso del Estado panameño de verificar, mediante inspección u otras medidas apropiadas, que los buques matriculados en su territorio cumplan con las normas legales y los convenios internacionales de trabajo aplicables.

Las inspecciones y otros métodos de control están claramente establecidos en el Convenio No. 147 de 1976 cuyas memorias Panamá ya ha pedido y recibido y está pendiente de ser ratificado.

C.- Normas procesales del Decreto Ley 8 de 1998

1.- Capítulo XI del Decreto Ley 8 de 1998. Normas procesales

a. Sección I del Capítulo X del Decreto Ley 8 de 1998.

Disposiciones generales

Las normas procesales en el derecho laboral marítimo revisten características muy especiales por encontrarse interrelacionadas normas del Código de Comercio, de la Ley 8 de 1982 de los Tribunales Marítimos y del Código de Trabajo de 1972, conjuntamente con el Decreto Ley 8 de 1998. Pero, antes de conocer las reglas procesales del nuevo Decreto Ley, conviene analizar la situación procesal de la gente de mar que existía previamente.

Mediante la Ley 7 de 1975 se crearon dentro de la jurisdicción laboral las juntas de conciliación y decisión para atender algunos asuntos con carácter privativo, entre ellos los despidos injustificados por causa de naturaleza disciplinaria. Ese mismo año se dictó la Ley 56 de 1975, que otorgó facultades jurisdiccionales a la

Dirección Nacional de Trabajo que, de este modo, ejerció facultades administrativas y de trabajo. Entre estas últimas tenía competencia privativa para las causas de despido de naturaleza económica.

A lo anterior hay que agregar los Juzgados Ordinarios o Juzgados Seccionales de Trabajo que existían desde la creación de la jurisdicción especial de trabajo y conocían materias tales como las relacionadas con los despidos de trabajadores amparados por fuero sindical y fuero de maternidad.

Hasta el momento en que entró en vigencia el Decreto Ley 8 de 1998 teníamos entonces tres tribunales que administraban justicia laboral en nuestro país y que podían conocer de demandas laborales de trabajadores del mar, tales como despido justificado de naturaleza disciplinaria, despido de naturaleza económica y despido con violación del fuero sindical.

Con el Decreto Ley 8 de 1998, se establecen dentro de la jurisdicción especial de trabajo dos (2) juzgados laborales marítimos con el artículo 121, que establece:

Artículo 121. “Créase dentro de la jurisdicción especial del trabajo dos (2) Juzgados Laborales Marítimos que tendrán competencia privativa para conocer de las controversias que se originen por razón del trabajo en el mar y en las vías navegables, así:

Un Juzgado Laboral Marítimo del Litoral Pacífico, con sede en el Distrito de Panamá que tendrá jurisdicción dentro de las circunscripciones que comprenden la Primera, Tercera, Cuarta y Sexta Sección de Trabajo, según se encuentra reglamentado en la legislación laboral vigente.

Un Juzgado Laboral Marítimo del Litoral Atlántico, con sede en el Distrito de Colón, que tendrá jurisdicción dentro de las circunscripciones que comprenden la Segunda y Quinta Sección, según se encuentra reglamentado en la regulación laboral vigente."

Con anterioridad a la creación de estos nuevos tribunales, el artículo 18 de la Ley 8 de 1982 asignaba competencia de carácter preventivo a los Tribunales Marítimos con los Tribunales Ordinarios de Trabajo, para conocer de las controversias provenientes del trabajo marítimo. Se buscaba de este modo aprovechar los procedimientos de la Ley 8 de 1982 y la especialidad de estos tribunales marítimos para que conociera de estos asuntos.

Sin embargo, el Pleno de la Corte Suprema de Justicia al resolver una consulta de inconstitucionalidad relativo al artículo 18 de la Ley 8 de 1982, se pronunció mediante fallo del 25 de julio de 1985 reconociendo que dicha norma era inconstitucional, ya que el artículo 73 de la Constitución Nacional establece que: "Todas las controversias que originen las relaciones entre el capital y el trabajo, quedan sometidas a la jurisdicción de trabajo que se ejercerá de conformidad por lo dispuesto por la Ley". De este modo, se reformó el artículo 18 de la Ley 8 de 1982.

La norma quedó consagrada de la siguiente forma: "según lo dispuesto en la Constitución Nacional, las acciones que surjan de las disposiciones de la legislación laboral de la República de Panamá, son de competencia privativa de los Tribunales Laborales panameños sin embargo, las acciones civiles que surjan para reclamar el

resarcimiento de los daños y perjuicios enmarcados en los supuestos contemplados en el artículo anterior será competencia de los Juzgados Marítimos cuando las mismas ocurran como consecuencia de un accidente de trabajo causado con dolo, culpa o negligencia del empleador”.

Como consecuencia, se restituye la competencia privativa para asuntos laborales marítimos a los entes encargados por ley de administrar justicia en la jurisdicción laboral, con lo que surgieron una serie de vacíos y lagunas que tuvieron que ser llenados por la jurisprudencia en materia laboral marítima.

Los artículos 123 y 124 del Decreto Ley 8 de 1998, señalan los aspectos generales o requisitos para desempeñar el cargo de juez laboral marítimo y sus deberes derechos y prerrogativas.

"Artículo 123. Para desempeñar el cargo de Juez Laboral Marítimo se requiere:

1. Ser ciudadano panameño;
2. Haber cumplido 30 años de edad;
3. Poseer título universitario en Derecho y demostrar haber tenido experiencia durante un período no menor de cinco (5) años en asuntos relacionados con el trabajo en el mar y las vías navegables;
4. Poseer certificado de idoneidad profesional expedido por la Corte Suprema de Justicia;
5. No haber sido condenado por falta o delito alguno que implique desonestidad, falta de probidad, perjurio o violación de ética profesional."

"Artículo 124. Los Jueces Laborales Marítimos tendrán los mismos deberes, derechos y prerrogativas que los Jueces Seccionales de Trabajo.

El personal subalterno de dichos Juzgados será nombrado por el respectivo Juez de acuerdo a las normas de Carrera Judicial.

Los sueldos del personal de los Juzgados Laborales Marítimos, así como los gastos que demande la administración de justicia en esos Juzgados, serán pagados por el Estado."

En cuanto al tramite procesal que consagra el nuevo Decreto Ley tenemos que el artículo 125 establece:

"Artículo 125. Las normas contenidas en el artículo 191 del Decreto de Gabinete No. 252 de 30 de diciembre de 1971 regularán el modo como deben tramitarse y resolverse las controversias que se originen por razón de la aplicación del presente Decreto Ley, salvo el traslado de la demanda que se hará por un término de diez (10) días.

Cualquier vacío de las disposiciones procesales aplicables de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior se resolverá de acuerdo a lo dispuesto en el Libro IV del Código de Trabajo vigente."

Esta norma ha llevado a algunos estudiosos del tema a pensar que realmente este Decreto Ley no consagra normas procesales, ya que remite en el procedimiento al Proceso Abreviado que contempla el Código de Trabajo, salvo que se fija un término de diez (10) días para el traslado de la demanda y agrega el párrafo final del artículo, que cualquier vacío, se resolverá de acuerdo con lo dispuesto en el Libro Cuarto "Normas Procesales" del Código de Trabajo. Significa entonces que en

materia procesal el Código de Trabajo podrá ser aplicado supletoriamente, contrario a lo que establece el artículo 2 de este Decreto Ley que no consagra las normas del Código de Trabajo como fuente de derecho.

La otra interpretación sería, que al establecer el artículo 2 como fuente de derecho las disposiciones legales complementarias, se entiende que son las normas del Código de Trabajo, situación que iría en contra del espíritu de la Ley y todas las normas que hemos venido analizando dentro de los aspectos sustantivos del Decreto Ley 8 de 1998.

Este será uno de los primeros retos a los que habrán de enfrentarse los nuevos juzgados creados por este Decreto Ley, a la par de la crítica que se le formula por no haber consagrado los procedimientos establecidos en la Ley 8 de 1982, que tan buenos resultados han dado con una tramitación mucho más fácil y expedita para los trabajadores en materia tales como las, medidas cautelares de secuestros, sin tener que caucionar la forma prevista en el Código de Trabajo con las llamadas “acciones *in rem*”, para perseguir la nave en la obtención de su crédito, de forma más practica, por el manejo especializado del área marítima de este Tribunal.

En el debate de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de la Asamblea Legislativa del 24 de marzo de 1992, en la discusión del Proyecto de Ley No. 15 el Viceministro de Trabajo y Bienestar Social planteo que había un criterio por parte de los Jueces Seccionales de Trabajo, en relación a que debían aplicarse las normas de

procedimiento que están incluidas en el Código de Trabajo y no en las normas del procedimiento del Código de Trabajo Marítimo.

El Licenciado Joel Medina de la Asociación de Derecho Marítimo planteo en dicho debate que: "la Ley 8 de 1982 fue creada para tribunales especializados en las causas marítimas, en los asuntos de la navegación, para que atiendan los principios provenientes del comercio y la industria marítima; este procedimiento ha sido desechado para atender los asuntos de la navegación, ya que el trabajo en el mar no se escapa de este asunto; por tal motivo la misma es la más adecuada que el procedimiento del Código de Trabajo.

Los conocedores del derecho laboral y sus defensores hicieron imperar la tesis de no utilizar las normas procesales de la Ley 8 de 1982, con la creencia de no darle a los nuevos tribunales una característica eminentemente marítima.

Este criterio no lo compartimos, porque dentro de la propia legislación laboral encontramos algunos procesos especiales, lo que no ocurre en la jurisdicción marítima; entonces no se podrían atender esos asuntos laborales cuando hay una normativa especial aplicable. La decisión final en el Decreto Ley 8 de 1998 no fue la más acertada.

El recurso ordinario de apelación y el extraordinario de casación laboral se establecen en los artículos 126 y 127 que establecen:

"Artículo 126. Procede el recurso de apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo contra las Resoluciones

dictadas en primera instancia por los Juzgados Laborales Marítimos que pongan fin al proceso o imposibiliten su continuación, en aquellos casos que la cuantía exceda de quinientos balboas (B/.500.00)."

"Artículo 127. Procede el recurso de Casación Laboral contra las Resoluciones dictadas en segunda instancia por el Tribunal Superior de Trabajo que resuelva las controversias que se originen por razón de la aplicación del presente Decreto Ley bajo los límites establecidos en Artículo 925 del Código de Trabajo."

Finalmente, el artículo 128 le da la facultad al tripulante de recurrir a la jurisdicción marítima ordinaria para obtener el resarcimiento de los daños y perjuicios, producto de enfermedad o accidente profesional.

"Artículo 128. Lo enunciado en el presente capítulo es sin perjuicio del derecho del tripulante a recurrir por la jurisdicción marítima ordinaria para obtener el resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera haber sufrido como consecuencia de la enfermedad o accidente profesional.

Este es el mismo concepto que está establecido, en el artículo 18 de la Ley 8 de 1982 de la jurisdicción marítima, por lo que en ésta materia la competencia es a prevención, a elección del trabajador.

b.- Sección II del Capítulo X, del Decreto Ley 8 de 1998.

Normas del derecho internacional privado marítimo

El artículo 129 contenido en este capítulo establece:

"Artículo 129. La relación de trabajo se regirá por la Ley del pabellón de la nave donde se preste el servicio a falta de tratados internacionales, la admisibilidad de las pruebas se somete a la Ley de los Tribunales panameños; la Ley extranjera en esta materia se aplicará siempre que no viole el orden público panameño.

Las relaciones colectivas de trabajo y sus derechos conexos se rigen por la Ley del Pabellón."

La diversidad de aguas nacionales por donde puede navegar un buque puede ocasionar que éste y su tripulación se vean afectados por esos ordenamientos legales. La solución a los conflictos de leyes que puedan surgir por razón de la navegación internacional de la nave quedan superados al sujetar dicho tema y las acciones derivadas del contrato de ajuste, a ley del pabellón del buque.

Esta es una ley de derecho internacional básica en materia marítima, que le asigna factor territorial a las naves, al considerarlas en atención a su pabellón, como territorio jurídico ficticio del país cuyo pabellón enarbole.

Aquí surge un conflicto entre el artículo 129 y el artículo 92, ya que por un lado la ley del pabellón establece el principio de territorialidad de la ley panameña, mientras que el artículo 92 señala en su parte final que en materia de litigios relativos a las obligaciones del armador, producto de riesgos profesionales en caso de accidente o enfermedad, se puede designar como tribunal competente el que

acuerden por escrito el armador y el tripulante como parte del contrato de enrolamiento.

Lo anterior produce una colisión en la que la voluntad de las partes, viola una norma de orden público que se consagra en el artículo 1º y el artículo 129 de este Decreto Ley.

En el artículo 130 encontramos los factores de competencia para conocer privativamente de estas causas. Dicha norma establece:

"Artículo 130. El tribunal competente para conocer privativamente de las acciones derivadas del contrato de trabajo o de la relación de trabajo será:

- 1- El del Pabellón de la Nave en donde presta servicio el trabajador.
- 2- El Tribunal también retendrá la competencia cuando el trabajador practique secuestro sobre la nave cumpliendo con los requisitos procesales que exija la Ley panameña.
- 3- El Tribunal Marítimo de Panamá será competente para conocer las reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generada de la relación laboral.

Podrá practicarse la Cooperación Judicial en materia de obtención de pruebas solicitadas por el Tribunal extranjero; sin embargo, la anuencia en esta cooperación judicial no conlleva el reconocimiento de la competencia del Tribunal extranjero ni mucho menos la obligatoriedad de ejecutar la sentencia extranjera.

PARAGRAFO. Los problemas laborales que surjan con naves de pabellón extranjero serán de competencia del Tribunal Marítimo de Panamá, así como las reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generadas de relaciones laborales."

Los dos primeros numerales de ese artículo se refiere a la competencia de los nuevos tribunales laborales marítimos, la primera regla, la ley territorial del pabellón de la nave y, la segunda, a través del llamado "*forum arresti*", que se produce por la practica de una medida cautelar de secuestro siempre que se cumplan los requisitos procesales que exige la ley panameña.

En cuanto al tribunal marítimo de Panamá, a éste se le asigna competencia para conocer de las reclamaciones derivadas de la responsabilidad civil extracontractual generada de la relación laboral, lo que es acorde con el artículo 18 de la Ley 8 de 1982.

Con esta norma se produce la situación de que los miembros de la tripulación de una nave de bandera panameña, deberán demandar todo lo concerniente a las acciones provenientes del contrato de enrolamiento en los nuevos tribunales laborales marítimos y las reclamaciones que sean de carácter extracontractual, producto de esa misma relación laboral en el tribunal marítimo de Panamá.

Por otra parte, el artículo 130 consigna un párrafo que le adscribe competencia al Tribunal Marítimo de Panamá para conocer casos laborales siempre que se trate de naves de pabellón extranjero y también de reclamaciones provenientes de responsabilidad civil extracontractual generada de relaciones laborales, lo cual obliga al Juez Marítimo a aplicar el derecho extranjero, salvo en los casos en que nuestro país sea la ley local del contrato, o la Ley de ejecución del

contrato o que la responsabilidad extracontractual surja por hechos ocurridos en aguas nacionales.

Tenemos, entonces, la situación de tripulantes extranjeros o panameños en naves de pabellón extranjero que pueden utilizar las normas procesales y el foro del Tribunal Marítimo de Panamá con todas sus ventajas, mientras que los tripulantes extranjeros o panameños en naves de pabellón nacional deberán recurrir ante los nuevos Juzgados Laborales Marítimos, con el procedimiento abreviado contemplado en el Código de Trabajo, lo cual es una desventaja.

Finalmente, debemos señalar que antes de la entrada en vigor del Decreto Ley 8 de 1998, en materia laboral marítima se producían situaciones anormales, producto de la aplicación de normas del Código de Trabajo y la Ley 8 de 1982, concomitantemente. Así, un trabajador que obtenía un embargo sobre el buque, producto de un crédito laboral decretado por un juez laboral, debía apersonarse al tribunal marítimo para proceder con la ejecución, situación anómala con todas sus implicaciones de tipo procesal y económicas para el trabajador que tenía que saltar de una jurisdicción a otra. Son bien conocidos por los estudiosos del tema los casos de las motonaves LISA y PACIFIC SEA, donde se produjeron todos estos problemas reseñados.

Esperamos que, con la creación de los nuevos tribunales laborales marítimos, se logre la unificación de criterio necesaria para solventar este tipo de situaciones.

Volviendo con la normativa, los artículos 131 y 132 establecen el trámite para la ejecución de una sentencia extranjera del modo siguiente:

Artículo 131. “Toda sentencia proveniente de un Tribunal extranjero que envuelvan una pretensión de Derecho Marítimo Laboral calificada así por el Juez panameño, podrá ser ejecutada si reúne los siguientes requisitos:

- 1- Que el tribunal sea competente para pronunciar dicha sentencia y que la misma no viole reglas de competencia judicial de nuestro sistema Procesal Marítimo Laboral.
- 2- Que la sentencia no conculque Normas de Orden Público;
- 3- Que las partes hayan sido personalmente notificadas, es decir que no se haya dictado la sentencia en rebeldía.
- 4- Que la sentencia haga tránsito de cosa juzgada; y
- 5- Que la sentencia está debidamente autenticada y traducida al idioma español, si así fuese el caso.”

Artículo 132. “El proceso de Exequátur se formaliza ante la Sala IV de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia. En esa instancia de conformidad a la naturaleza de la pretensión se abrirá etapa de estado de decidir si se ejecuta o no la sentencia extranjera.

La sentencia extranjera podrá invocarse dentro de un proceso cuando la misma se invoque como excepción, o como un simple hecho sin que deba someterse al proceso de exequátur para su homologación.”

Por último, el artículo 133 establece que el derecho extranjero se podrá probar mediante copia autenticada de las normas pertinentes, decisiones de los tribunales, estudios doctrinales y dictámenes rendidos por abogado idóneo, sin perjuicio de la

facultad del juez para investigar y aportar de oficio al proceso, prueba de la ley extranjera vigente.

D.- Capítulo XII del Decreto Ley 8 de 1998. Patronato Nacional para la Educación Náutica

Con el objeto de fomentar la Educación Náutica en el país se crea el “Patronato Nacional para la Educación Náutica”, cuyo régimen está consagrado en los artículos 134 a 142 del Decreto Ley 8 de 1998, tema que no guarda relación con la legislación laboral marítima, sino con el aspecto previo de formación de marinos y oficiales en nuestro país, indispensable para la adecuada capacitación y conocimientos del futuro tripulante.

Dentro de las normas de este capítulo se crea un fondo de asistencia para la educación náutica, cuyos fines y objetivos están previstos en el artículo 134 y que son básicamente para sufragar las necesidades imperantes que hay en este sector de la educación náutica nivel nacional y así proveer los recursos económicos necesarios para el otorgamiento de préstamos o becas a favor de los nacionales que desean recibir instrucción que les capacite en el ejercicio de los oficios y profesiones relativas al trabajo en el mar y las vías navegables.

La creación de este patronato, como organismo técnico, estará adscrito a la Autoridad Marítima de Panamá, la que lo llevará acabo por conducto de la Dirección

General de la Gente de Mar y estará integrado por miembros representantes de esta dirección, de las Organizaciones Sociales de los Trabajadores del Mar, el Director de la Escuela Náutica, un Representante de las Asociaciones o Gremios de Oficiales de Marina Mercante, un representante de los Armadores y el Administrador Ejecutivo.

Por último, si bien no se señalan como disposiciones transitorias, tenemos los artículos 143 y 144 con ese carácter.

El primero deroga toda la normativa contenida en el Capítulo VIII del Título VII del Libro I, del Código de Trabajo y cualesquiera otras normas que les sea contrarias, situación que origina los conflictos que hemos señalado, para clarificar que normas quedan como disposiciones legales complementarias, establecidas por el artículo 2 del Decreto Ley 8 de 1998, como supletorias y que ya hemos analizado anteriormente.

La última norma establece que este Decreto Ley entrará en vigencia sesenta (60) días a partir de su promulgación en la gaceta oficial, es decir el 28 de abril de 1998 que, según se desprende de las actas de debate del 24 de marzo de 1992, el antiguo proyecto de ley 15, se hizo para que haya un compás de espera para que tanto los abogados como las personas que van a ser beneficiadas por esta ley, tengan la oportunidad de estudiarla y meditarla.

De este modo hemos hecho un análisis crítico y exhaustivo del Decreto Ley 8 de 1998 en todos sus aspectos, lo que constituye el objetivo central de esta investigación.

III.- Hacia un nuevo derecho laboral marítimo

Podemos concluir que el derecho laboral marítimo no puede ser restringido por la simple aplicación de una norma regulatoria. Esta rama especial del derecho posee connotaciones que la hacen ser objeto de transformaciones constantes, a lo cual contribuyen distintas áreas de las ciencias jurídicas tales como: el derecho comercial, el derecho de la navegación, el derecho laboral, el derecho de la seguridad social, el derecho internacional, el derecho procesal, etc.

Es por ello que desde sus inicios la actividad laboral marítima ha estado en progreso constante, recibiendo la confluencia de todas estas áreas del derecho lo que, históricamente, ha provocado grandes debates producto de la incesante intención de describir su naturaleza jurídica y la potestad que sobre la misma se arrogan diferentes disciplinas.

Lo anterior no significa que el camino haya sido fácil. Han sido grandes y exigentes las luchas de los movimientos obreros para la reivindicación y consagración de sus derechos, en contraposición a los importantes intereses que representan los armadores y navieros, como factor importantísimo del desarrollo económico de los pueblos.

La historia señala los distintos hitos que se han ido produciendo en la búsqueda de un objetivo final, que no es otra que la unificación y uniformidad de

todas las legislaciones referentes al tema, objetivo que todavía no ha sido alcanzado plenamente. Hay que reconocer el gran aporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el objetivo de fomentar el bienestar social y económico de los pueblos del mundo, con base en niveles decente de vida, condiciones satisfactorias de trabajo y de remuneración y oportunidades suficientes de empleo.

Las conferencias, convenios y recomendaciones en el tema del trabajo marítimo se han constituido en instrumentos jurídicos vitales y de plena vigencia, como complemento de las legislaciones nacionales, conformando en su conjunto el llamado por la doctrina "Código Internacional de Derecho Laboral Marítimo".

El Decreto Ley 8 de 1998, en lo que respecta a Panamá, constituye por un lado un importante avance para nuestro país en cumplimiento de las disposiciones internacionales que regulan el tema y, por otro, la culminación de largos años de intentos por consagrar una legislación laboral marítima autónoma, concentrando en un solo cuerpo legal todas las normas sobre el tema disgregadas en diferentes leyes.

Esta ley cuyos aspectos críticos hemos señalado en este capítulo, posee muchas imperfecciones; sin embargo, debe ser considerada como un paso muy importante en nuestra adecuación al orden jurídico internacional.

Se requiere la ratificación de muchos convenios internacionales para que complementen la nueva ley. De estos resalta el Convenio No. 147 de 1976 en relación con las normas mínimas en la marina mercante y la Recomendación No. 155 de 1976, acerca del mejoramiento de las normas en la marina mercante. Panamá

ya solicitó y recibió las memorias de estos instrumentos, los cuales se encuentran pendientes de ratificación. Hemos hecho alusión a este convenio por cuenta de que el mismo constituye una recopilación que contiene todos los otros convenios de la Organización Marítima Internacional y Oficina Internacional del Trabajo, lo que lo hacen un instrumento valioso, cuya ratificación por todos los países vinculados con el sector marítimo pudiera al fin conseguir el objetivo de la unificación internacional.

En cuanto a las perspectivas de la nueva ley laboral marítima requerirá de un cuidadoso estudio por todos los sectores involucrados, con el fin de ir detectando en la medida de su aplicación, las fallas y vacíos que presente, en los que desempeñarán un papel muy importante los tribunales designados para ventilar las causas contempladas en esta nueva ley. Lo anterior señalará las posibles reformas tendientes a mejorar estas disposiciones.

Desafortunadamente la experiencia legislativa que se produjo con el Decreto Ley 8 de 1998 no es muy alentadora, lo que significa que las reformas podrían tardar en llegar, a menos que haya una adecuada vocación política de cara al futuro y que todas las personas vinculadas en su aplicación unifiquen esfuerzos en ese sentido.

En nuestro criterio la parte sustantiva del Decreto Ley 8 de 1998, salvo pocas situaciones es correcta y acorde con los convenios internacionales sobre la materia.

Es en el aspecto procesal donde se cometen los principales errores y problemas que requieren pronta solución, ya que, en la búsqueda de consagrar una ley laboral con características del derecho marítimo, se cometieron desaciertos que

han producido zonas grises en cuanto a aspectos tales como las disposiciones legales complementarias, la competencia de los tribunales y el procedimiento aplicable, los cuales son fundamentales para el éxito y el cumplimiento de los objetivos de este Decreto Ley.

Con el sistema que adoptamos para esta investigación, hemos ido trabajando en que cada una de las normas a fin de señalar sus ventajas y sus inconvenientes. Igualmente han sido analizadas conjuntamente con los convenios internacionales que establecen dichas disposiciones de modo tal que el lector y el interesado en indagar acerca del tema, tenga un rápido acceso a toda la información pertinente.

Las críticas que cuestionan la expedición del Decreto Ley 8 de 1998 acerca de la falta de consulta y discusión de sus normas, labor que se venía realizando en el órgano legislativo, pueden ser válidas. Sin embargo como estudiosos del derecho, no nos corresponde hacer análisis de tipo político, sino examinar la nueva ley con el fin de señalar sus aciertos y errores.

Finalmente, con las conclusiones y recomendaciones, dejamos claro el panorama, para la consecución de un nuevo derecho laboral marítimo para nuestro país, sin menospreciar en modo alguno la reciente normativa.

Quedan así plasmadas todas nuestras inquietudes, a fin de que contribuyan al estudio del tema, el cual no queda agotado sin que, más bien, exige futuros estudios y análisis a fin de que contribuyan a la discusión sobre el mismo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

I. CONCLUSIONES

1. El trabajo en el mar, desde sus inicios, ha sido considerado como un aspecto dentro del derecho marítimo, vinculado a la navegación y con un enfoque comercial. Hoy en día el trabajo en el mar es considerado de carácter laboral.
2. Si bien el trabajo en el mar está regulado por normas de carácter laboral, ha tenido que ser complementado por las características propias del derecho marítimo, lo que lo ha convertido en una rama especial, del derecho del trabajo.
3. Tradicionalmente se han utilizado los términos tripulante, marino, trabajador marítimo, etc. La corriente moderna concluye como denominación correcta "la gente de mar", concepto que delimita el lugar donde se presta el servicio y salva una terminología confusionista.
4. Las normas que regulan las relaciones de trabajo en el mar y otras vías navegables, están contenidas en su totalidad por el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, que excluye toda otra normativa existente.
5. Frente a los hechos o supuestos no previstos en este proyecto Ley, en los convenios internacionales ratificados por la República de Panamá o en las disposiciones legales complementarias, se resolverán de acuerdo con las

- +normas, usos y costumbres generalmente aceptados en el comercio y transporte marítimo.
6. Mediante el Decreto ley 8 del 26 de febrero de 1998, Panamá logra actualizar su legislación laboral marítima y concentra en un solo cuerpo de leyes, toda la normativa disgregada acerca del tema en distintos instrumentos jurídicos.
 7. El Decreto ley 8 del 26 de febrero de 1998 establece una adecuada precisión terminologica de todos los términos, cuya definición está presente en la reglamentación del trabajo en el mar y las vías navegables.
 8. Se introduce en nuestra legislación las agencias de colocación para la gente de mar, para los particulares que deseen realizar gestiones de intermediación para la colocación de tripulantes, bajo la fiscalización, supervisión y reglamentación del Organo Ejecutivo. Estas agencias deben procurar la contratación o enganche preferente de tripulantes panameños.
 9. El Decreto Ley 8 del 26 de febrero 1998, no define el contrato de enrolamiento, pero regula el rol de tripulación, los requisitos del contrato, las modalidades en cuanto a su duración, las causas de terminación y contiene la figura de la repatriación.
 10. La gente de mar que labora en las naves panameñas de servicios internacional, está sujeto al régimen de seguridad social general y con los mismos derechos que los demás trabajadores.

11. Las normas del Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, buscan conciliar los intereses tanto de la clase trabajadora como de las organizaciones de armadores y navieros, con los usos y costumbres del comercio y transporte marítimo, de modo que no se afecte el "registro abierto de naves" que utiliza nuestro país y que representa importantes ingresos para el fisco nacional.
12. El Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998 constituye un verdadero "Código Laboral Marítimo", consagrando normas sobre el alojamiento y alimentación, el trabajo a bordo, las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente del trabajador, un régimen especial para las naves de pesca y servicio interior, la prevención de los accidentes de trabajo de la gente de mar y un sistema para las inspecciones.
13. El Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, contiene normas de carácter procesal, del derecho internacional privado marítimo laboral y crea un patronato nacional para la educación náutica. En cuanto a las normas procesales, si bien se crean tribunales especializados, éstas resultan ser insuficientes para cubrir todos los aspectos de tramitación de los conflictos laborales marítimos y remite a normas del código de trabajo, en detrimento de la aplicación de normas procesales más favorables, como las contempladas en la Ley 8 del 30 de marzo de 1982, reformadas por la Ley 11 del 23 de mayo de 1986.

14. En términos generales, el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998 se ajusta a lo dispuesto en los convenios internacionales relativo a normas de trabajo, en los buques mercantes, ratificados por la República de Panamá.
15. Si bien se deroga el artículo 266 del Código de Trabajo, que establecía la exigencia para los armadores y navieros de bandera panameña, de contratar por lo menos un 10% de tripulantes de nacionalidad panameña, esta norma no se aplicaba en la práctica. Con el nuevo Decreto Ley se logra mejorar la reglamentación del trabajo en el mar, el mejoramiento de la capacidad de los tripulantes panameños y contiene normas más reales y pragmáticas que promueven la contratación de los tripulantes.

II. RECOMENDACIONES

1. Realizar una pronta divulgación de las normas contenidas en el Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998, de manera que sean del conocimiento, de todos los sectores involucrados en el sector marítimo.
2. Incorporar dentro del curriculum de las Facultades de Derechos y Ciencias Políticas de nuestro país, cursos académicos del derecho laboral marítimo que por las características de servicios de la República de Panamá, es de indispensable conocimiento para los profesionales del derecho.
3. Expedir con urgencia, la reglamentación del Decreto Ley 7 del 24 de febrero de 1998, por el cual se crea la Autoridad Marítima de Panamá. Dicha

reglamentación es fundamental, por los aspectos vinculados a la Ley laboral Marítima que la Autoridad Marítima de Panamá tiene entre sus funciones.

4. Efectuar igualmente, una adecuada reglamentación de las normas que crean las agencias de colocación, con el fin de que esta actividad sea debidamente fiscalizada y supervisada. Estas agencias deben adoptar un sistema internacional de colocación de marinos, a través de la Dirección de Marina Mercante, de la Autoridad Marítima de Panamá.
5. Adoptar, dentro de la reglamentación de la Dirección de Trabajo de la Gente de Mar de la Autoridad Marítima de Panamá, un sistema adecuado de supervisión de las condiciones humanas, de trabajo y de seguridad social en que trabajarán nuestra gente de mar.
6. Hacer una pronta reforma en materia procesal del Decreto Ley No. 8 de 1998, en el sentido de establecer normas de procedimiento, similares a las contempladas en la Ley No. 8 de 1982, con todas las ventajas que produce para los trabajadores.
7. Promover la pronta ratificación por parte de la Asamblea Legislativa del convenio No.147 de 1976 sobre la Marina Mercante (Normas Mínimas) y la Recomendación No.155 de 1976 sobre la Marina Mercante (Mejoramiento de las Normas), cuyas memorias ya fueron pedidas y recibidas por nuestro país.

BIBLIOGRAFIA

OBRAS

ALONSO GARCIA, Manuel.

Curso de Derecho del Trabajo. Novena Edición, España, Editorial Ariel, S.A., 1985, pág. 830

BLAS SIMONE, Osvaldo.

Compendio de Derecho de la Navegación. Argentina, Ediciones d Palma, 1987, pág. 543.

BELTRAN MONTIEL, Luis.

Curso de Derecho de la Navegación. Argentina, Editorial Astrea, 1976, pág 526.

COLOMBOS, John.

Derecho Internacional Marítimo. Editorial Aguilar, Trad. J. Luis de Azcárraga, Madrid, España, 1961.

DIEZ, Alberto.

Principio de Derecho Marítimo. Editorial Civita, Buenos Aires, 1951.

FÁBREGA, Jorge.

Apuntes de Derecho del Trabajo. Imprenta Nacional, Panamá, 1970, pág. 375.

FALCONE, Nicolás.

Derecho Laboral. Traducción José Clementi. Tipografía Editora Argentina, Buenos Aires, Argentina, 1970.

,FERNANDEZ, Juan Antonio.

Régimen Tributario Vigente de las Naves en Panamá. Panamá, Editora Litografía Enán S.A., 1986, Pág. 220.

GARCÍA MARTÍN, Carlos.

20 años de Jurisprudencia de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, año 1972 a 1991. Litografía e Imprenta Lil, S. A., primera edición, San José, Costa Rica, 1992.

GARRIGUEZ, Joaquín.

Curso de Derecho Mercantil. Tomo II, Editorial Silvera Aguirre, España, 1940.

GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo.

Derecho del Trabajo. Cuarta Edición, Editorial Temis, Bogotá, Colombia 1976.

GONZÁLEZ LEBREDO, Alfonso.

Manual del Derecho de la Navegación. Ediciones de Palma, Buenos Aires, Argentina, 1964.

HOYOS, Arturo.

Derecho Panameño del Trabajo. Panamá, Litografía e Imprenta Lil, S.A., 1982, pág. 469.

KOURUKLIS SAENZ, Alejandro Basilio.

El secuestro de naves en el Derecho Procesal Marítimo. Panamá, Editorial Mizrachi y Pujol, 1994, pág. 217.

LACHMAN, Ricardo.

Derecho Laboral Marítimo. Panamá, Editado por Lachman y Lachman, 1987.

MALVANI, Atilio.

Derecho Laboral de Navegación, Argentina, ediciones de Palma, 1949.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Convenios y recomendaciones sobre el trabajo marítimo. Alemania, Oficina Internacional del Trabajo, 1988, pág. 241.

OFICINA INTERNAICIONAL DEL TRABAJO.

Normas del Trabajo en los buques mercantes. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo, 1990, pág. 201.

ORPHANOPOULUS, Cosme.

Los obreros marítimos, concepto, contrato y estatuto legal y feriado. Escuela Profesional Italiana, Valparaíso, Chile 1956.

RAY, José Domingo.

Derecho de la Navegación. Tomo II. Primera Edición, Buenos Aires, Argentina; Editorial Abeledo Perrot, 1993, pág. 655.

SAUCEDO POLO, Juan.

Apuntes de Derecho Mercantil III. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, 1984.

SCIALOJA, Antonio

Sistema del Derecho de la Navegación. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1950

TRABAJOS DE GRADUACIÓN

AGUIRRE, Berta.

La inspección del trabajo en el derecho laboral panameño. Facultad de Derecho y Ciencias Política, Universidad de Panamá, 1982.

JOHNSON, Gil Roberto.

El Trabajo en la Marina Mercante Panameña. Faculta de Derecho y Ciencia Política, Universidad de Panamá, 1985.

PEREZ, Gina.

Perspectivas de la legislación laboral marítima en Panamá. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Universidad de Panamá, 1984.

LEGISLACIÓN

Código de Trabajo de la República de Panamá.

Código de Comercio de la República de Panamá.

Código Civil de la República de Panamá

Decreto No. 199 de 5 de agosto de 1947. G O 16,655.

Décreto de Gabinete No. 249 de 16 de julio de 1970. G. O. 10,372.

Decretos No. 6 de mayo de 1983. G. O. 19,827.

Decretos No. 7 de mayo de 1983 G. O. 19,827.

Decreto Ley No. 7 de 24 de febrero de 1997.

Decreto Ley 8 del 26 de febrero de 1998,

Ley No. 8 de 30 de marzo de 1982.

Ley 44 del 12 de agosto 1995.

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Proyecto de Ley 150 de 14 de noviembre de 1981.

Proyecto de Ley 61 de 24 de febrero de 1983.

Proyecto de Ley No. 15 de 2 de septiembre de 1991.

Pliego de modificaciones introducidas al proyecto de ley No. 15 de 1991, 16 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 17 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 22 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 24 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 29 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 31 de octubre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 14 de noviembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 19 de noviembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 21 de noviembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 12 de diciembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 17 de diciembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 19 de diciembre de 1991.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 14 de enero de 1992.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 15 de enero de 1992.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 16 de enero de 1992.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 28 de enero de 1992.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 26 de febrero de 1992.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 10 de marzo de 1992.

Propuesta de articulados para el Capítulo VIII sobre naves de pesca o cabotaje del Proyecto de Ley "Por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables", presentado por el Sindicato de Marineros Pescadores de Panamá. Sin fecha.

Informe de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social sobre el Proyecto de Ley No. 15 "Por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables", 27 de marzo de 1992.

Proyecto de Ley No. 4 de marzo de 1993, "Por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones. Presentado por el Ministro de Trabajo y Bienestar Social Jorge Rubén Rosas a la Secretaría General de la Asamblea Legislativa el 2 de septiembre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 16 de septiembre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 23 de septiembre de 1993.

Acta de la Sub-Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 30 de septiembre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 5 de octubre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 7 de octubre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 12 de octubre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 19 de octubre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 26 de octubre de 1993.

Informe de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social sobre el Proyecto de Ley No. 4 "Por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones" de 8 de noviembre de 1993.

Propuesta de modificaciones al proyecto de Ley No. 4 "Por el cual se reglamenta el trabajo en el mar y las vías navegables y se dictan otras disposiciones" presentado por la Unión Nacional de Marineros el 22 de diciembre de 1993.

Acta de la Comisión de Trabajo y Bienestar Social de 22 de junio de 1994.

ANEXO I

CONVENIO 147

CONVENIO SOBRE LAS NORMAS MINIMAS EN LA MARINA MERCANTE

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 13 de octubre de 1976 en su sexagésima segunda reunión;

Recordando las disposiciones de la Recomendación sobre el enrolamiento de la gente de mar (buques extranjeros), 1958, y de la Recomendación sobre las condiciones sociales y de seguridad de la gente de mar, 1958;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los navíos en que prevalecen condiciones inferiores a las normas mínimas, especialmente los registrados bajo banderas de conveniencia, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos setenta y seis, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976:

ARTICULO 1

1. A reserva de las disposiciones contrarias que figuran en este artículo, el presente Convenio se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, destinado con fines comerciales al transporte de mercancías o de pasajeros o empleado en cualquier otro uso comercial.

2. La legislación nacional determinará cuándo los buques se considerarán dedicados a la navegación marítima a los efectos del presente Convenio.

3. El presente Convenio se aplica a los remolcadores de alta mar.

4. El presente Convenio no se aplica a:

- a) los buques propulsados principalmente por velas, tengan o no motores auxiliares;
- b) los barcos dedicados a la pesca, comprendida la pesca de la ballena y operaciones similares;

- c) los buques pequeños ni a los buques tales como plataformas taladradoras y de extracción de petróleo cuando no se usan en la navegación; la decisión relativa a qué buques son amparados por esta disposición será establecida por la autoridad competente de cada país, en consulta con las organizaciones más representativas de armadores y de gente de mar.

5. Ninguna disposición del presente Convenio será considerada como una extensión del campo de aplicación de los convenios enumerados en el anexo al presente Convenio o de las disposiciones contenidas en ellos.

ARTICULO 2

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se compromete:

- a) a promulgar una legislación que prevea para los buques matriculados en su territorio:
 - i). normas de seguridad, incluídas normas de capacidad de la tripulación, horas de trabajo y dotación, a fin de garantizar la seguridad de la vida humana a bordo de los buques;

- ii). un régimen apropiado de seguridad social;
 - iii). condiciones de empleo y de vida a bordo, en la medida en que, a su juicio, no sean objeto de contratos colectivos o no sean determinadas por los tribunales competentes mediante decisiones igualmente obligatorias para los armadores y la gente de mar, y a verificar que las disposiciones de dicha legislación son en substancia equivalentes a los convenios o a los artículos de los mismos enumerados en el anexo de este Convenio, en la medida en que el Estado Miembro no esté obligado por otro concepto a dar efecto a estos Convenios;
- b) a ejercer una jurisdicción o control efectivos sobre los buques matriculados en su territorio respecto de:
- i) normas de seguridad, incluidas normas en materia de capacidad de la tripulación, horas de trabajo a bordo y dotación prescritas por la legislación nacional;

- ii) la aplicación del régimen de seguridad social prescrito por la legislación nacional;
 - iii) las condiciones de empleo y de vida a bordo prescritas por la legislación nacional o determinadas por los tribunales competentes mediante decisiones igualmente obligatorias para los armadores y la gente de mar;
- c) a comprobar que existen medidas de control efectivo de aquellas otras condiciones de empleo y de vida a bordo sobre las cuales no tiene una jurisdicción efectiva, según procedimientos establecidos por acuerdo entre los armadores o sus organizaciones y las organizaciones de gente de mar, constituidas de conformidad con las disposiciones esenciales del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948, y del Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva, 1949;
- d) a asegurar:
 - i) que existan procedimientos adecuados - subordinados a la supervisión general de la autoridad competente, previa consulta

tripartita entre esta autoridad y las organizaciones representativas de armadores y de la gente de mar en los casos apropiados - para el enrolamiento de la gente de mar en los buques matriculados en su territorio y para el examen de las quejas que se presenten a este respecto.

- ii) que existan procedimientos adecuados - subordinados a la supervisión general de la autoridad competente, previa consulta tripartita en los casos apropiados entre esta autoridad y las organizaciones representativas de armadores y de la gente de mar - para el examen de toda queja relativa al enrolamiento, y en lo posible formulada en el momento del mismo, en su territorio, de gente de mar de su propia nacionalidad en buques matriculados en un país extranjero y para que tales quejas, así como toda queja relativa al enrolamiento, y en lo posible formulada en el momento del mismo, en su territorio, de gente de mar extranjera en buques matriculados en un país extranjero, sean transmitidas rápidamente por la autoridad competente a la autoridad competente del país en el que está matriculado el buque con copia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo;

- e) a asegurar que la gente de mar enrolada en buques matriculados en su territorio posee la calificación o la formación adecuada para realizar las tareas para las que ha sido contratada, teniendo debidamente en cuenta lo dispuesto en la Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970;
- f) a verificar mediante inspección u otras medidas apropiadas que los buques matriculados en su territorio cumplen con los convenios internacionales del trabajo en vigor que haya ratificado, con la legislación prevista en el apartado a) del presente artículo y, según sea apropiado con arreglo a la legislación nacional, con los contratos colectivos;
- g) a llevar a cabo una encuesta oficial en cada caso de accidente grave en el que se vean implicados buques matriculados en su territorio, particularmente cuando haya habido heridos o pérdida de vidas humanas; el informe final de dicha encuesta debería normalmente hacerse público.

ARTICULO 3

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio informará a sus nacionales en la medida en que resulte posible, sobre los problemas que puedan derivarse del enrolamiento en un buque registrado en un Estado que no lo haya ratificado, mientras no se adquiriera la convicción de que se aplican normas equivalentes a las fijadas en el presente Convenio. Las medidas adoptadas con este fin por el Estado que lo haya ratificado no deberán estar en contradicción con el principio de libre circulación de trabajadores, estipulado por los tratados de los que ambos Estados puedan ser partes.

ARTICULO 4

1. Si un Estado Miembro que ha ratificado el presente Convenio, al encontrarse en uno de sus puertos un buque que en él hace escala en el curso normal de su actividad o por razones inherentes a su utilización, recibe una queja o tiene pruebas de que en dicho buque no se observan las normas de este Convenio, podrá una vez que éste haya entrado en vigor, enviar un informe al gobierno del país en el cual el buque está matriculado, con copia al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y podrá tomar las medidas necesarias para poner remedio a cualquier situación a bordo que resulte claramente peligrosa para la seguridad o la salud.

2. Al tomar tales medidas, el Miembro deberá informar inmediatamente al más próximo representante si es posible; en ningún caso deberá detener o demorar el navío sin motivo.

3. A los efectos de este artículo se entiende por "queja" la información presentada por un miembro de la tripulación, una organización profesional, una asociación, un sindicato o en general cualquier persona que tenga un interés en la seguridad del buque, incluido lo relativo a riesgos de la seguridad o salud de la tripulación.

ARTICULO 5

1. El presente Convenio está abierto a la ratificación de los Estados Miembros que se hayan adherido a los instrumentos internacionales citados a continuación o, en el caso de los que figuran en el apartado c), hayan puesto en aplicación sus disposiciones:

- a) la Convención internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1960, con las enmiendas que estén o entren en vigor, o la Convención internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1974, o cualquier otro instrumento que revise esas dos Convenciones;

- b) el Convenio internacional sobre líneas de carga, 1966, o cualquier instrumento que lo revise, y
- c) el Reglamento sobre prevención de los abordajes, 1960, o el Convenio sobre el Reglamento internacional para prevenir los abordajes en el mar, 1972, o cualquier instrumento que revise esos instrumentos internacionales.

2. El presente Convenio está además abierto a la ratificación de cualquier Miembro que se comprometa al ratificarlo a cumplir con las condiciones a que el párrafo 1 subordina la ratificación y que no se cumplen aún.

3. Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 6

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que hayan registrado las ratificaciones de al menos diez Estados Miembros que poseen en conjunto veinticinco por ciento del tonelaje bruto de la flota mercante mundial.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 7

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

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo periodo de diez años, y en lo sucesivo podría denunciar

este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 8

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Cuando se hayan cumplido las condiciones enunciadas en el párrafo 2 del artículo 6, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

ARTICULO 9

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas a los efectos del registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa

sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

ARTICULO 10

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 11

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 7, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

- b) a partir de la fecha en que entre en vigor en todo caso en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 12

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

ANEXO

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm 138), o

Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), o

Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7);

Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936 (núm. 55), o

Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56), o

Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130);

Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm.73);

Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm 134) (artículos 4 y 7),

Convenio sobre alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92);

Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68) (artículo 5);

Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53) (artículos 3 y 4);

Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22);

Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23);

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

RECOMENDACION 155
RECOMENDACION SOBRE EL MEJORAMIENTO
DE LAS NORMAS EN LA MARINA MERCANTE

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 13 de octubre de 1976 en su sexagésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los navíos en que prevalecen condiciones inferiores a las normas mínimas, especialmente los registrados bajo banderas de conveniencia, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976,

adopta, con fecha veintinueve de octubre de mil novecientos setenta y seis, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la marina mercante (mejoramiento de las normas), 1976:

1.1) A reserva de las disposiciones contrarias que figuran en este párrafo, la presente Recomendación se aplica a todo buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, destinado con fines comerciales al transporte de mercancías o de pasajeros, empleado en cualquier otro uso comercial.

2) La legislación nacional debería determinar cuándo los buques han de considerarse dedicados a la navegación marítima a los efectos de la presente Recomendación.

3) La presente Recomendación se aplica a los remolcadores de alta mar.

4) La presente Recomendación no se aplica a:

- a) los buques propulsados principalmente por velas, tengan o no motores auxiliares;
- b) los barcos dedicados a la pesca, comprendida la pesca de la ballena y operaciones similares;

c) los buques pequeños ni a los buques tales como plataformas taladradoras y de extracción de petróleo cuando en la navegación; la decisión relativa a qué buques han de ser amparados por esta disposición debería ser establecida por la autoridad competente de cada país, en consulta con las organizaciones más representativas de armadores y de gente de mar.

5) Ninguna disposición de la presente Recomendación debería considerarse como una extensión del campo de aplicación de los instrumentos enumerados en el anexo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, o en el anexo a la presente Recomendación.

2. Los Miembros deberían:

a) asegurar que las disposiciones de la legislación prevista en el artículo 2, apartado a), del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, y

b) cerciorarse de que las disposiciones de los contratos colectivos que regulan las condiciones de empleo y de vida a bordo, son al menos equivalentes a los convenios, o a los artículos de los mismos, enumerados en el anexo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976.

3. Además, deberían tomarse medidas en caso necesario por etapas, para que dicha legislación o, cuando corresponda dichos contratos colectivos contengan disposiciones al menos equivalentes a las disposiciones de los instrumentos enumerados en el anexo a la presente Recomendación.

4. 1) Si la revisión del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, resultara necesaria a la luz de los cambios en las condiciones de explotación y las necesidades de la marina mercante, y en tanto se adoptan medidas con tal fin, debería reconocerse en la aplicación del Convenio, previa consulta con las organizaciones más representativas de los armadores y de la gente de mar, toda revisión de cada uno de los convenios enumerados en su anexo que haya entrado en vigor.

2) Al aplicar la presente Recomendación debería reconocerse, previa consulta con las organizaciones más representativas de los armadores y de la gente de mar, toda revisión que haya entrado en vigor de cada uno de los convenios enumerados en su anexo y toda revisión que se haya adoptado de los otros instrumentos enumerados en su anexo.

260
ANEXO

- Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53);
- Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda
(tripulación de buques), 1946 (núm. 68);
- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (disposiciones complementarias), 1970
(núm. 133);
- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134);
- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135);
- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91), o
convenio sobre las vacaciones pagadas (gente de mar) 1976 (núm. 146);
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70);
- Recomendación sobre la formación profesional (gente de mar), 1970 (núm. 137);
- Documento guía (OCMI/OIT), 1975.