

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO MARÍTIMO Y COMERCIO EXTERIOR  
CARACAS, DISTRITO CAPITAL**



**APLICACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL AL RÉGIMEN  
ESPECIAL MARÍTIMO, LACUSTRE Y FLUVIAL  
NEW RULES FOR TIME LIMITS, APPLIED TO MARITIME EMPLOYMENT  
IN VENEZUELA'S RECENT REGULATORY FRAME FOR EMPLOYMENT**

Autora:  
Delima Jordán, Geraldine Alexandra  
Tutor: Profesor Freddy Belisario Capella

Mayo, de 2015

Caracas, 27 de enero de 2015

**Ciudadano.-**

Profesor Luis Cova Arria

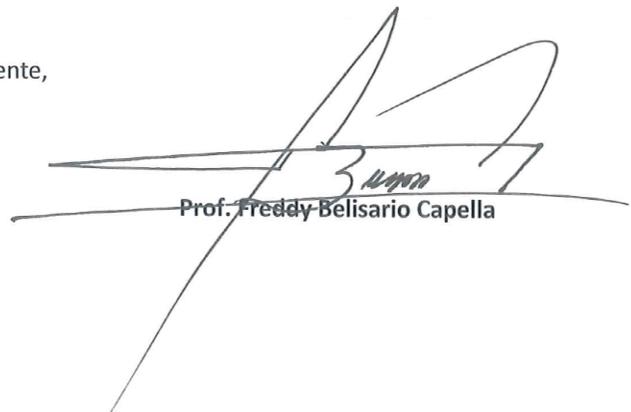
**Coordinador de la Especialización en Derecho Marítimo y Comercio Exterior**

Presente.-

Me dirijo a usted en la oportunidad de informarle que Geraldine Delima Jordán ha concluido el Trabajo Especial "**Aplicación de la nueva Jornada Laboral al régimen especial Marítimo, Lacustre y Fluvial**", presentado para optar al título de Especialista en **Derecho Marítimo y Comercio Exterior**. Asimismo, solicito que la Comisión de Estudios de Postgrado proponga al Consejo de Facultad la designación del jurado para la respectiva defensa.

Sin otro particular, se despide,

Atentamente,



Prof. Freddy Belisario Capella

## ÍNDICE GENERAL

	Pp
<b>APROBACIÓN DEL TUTOR</b> .....	ii
<b>ÍNDICE GENERAL</b> .....	iii
<b>ÍNDICE DE CUADROS</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I. EL PROBLEMA</b> .....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Interrogantes de Investigación.....	6
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación de la Investigación.....	8
Delimitación.....	10
<b>II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b> .....	12
Antecedentes de la Investigación.....	12
Bases Teóricas.....	15
<b>III. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	31
Tipo de Investigación.....	31
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	32
Técnicas de Análisis de Datos.....	35
<b>IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	38
Presentación de los Resultados.....	38
<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	48
Conclusiones.....	48
Recomendaciones.....	60
<b>REFERENCIAS</b> .....	61

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro</b>	<b>Pp.</b>
1 Jornada de trabajo en la Ley derogada y la Nueva Ley de 2012	16

## **AGRADECIMIENTOS**

La realización de esta especialización ha significado mucho esfuerzo en todos los aspectos para mí; por lo que de ante mano debo agradecerle a Dios por permitirme día a día superarme como profesional, a mi Madre que siempre ha sido el pilar fundamental en mi vida y apoyo para asumir nuevos retos, a ella no sólo le debo la vida sino lo que hoy soy. Por otro lado, están mis hermanos, y de demás familiares que desde la distancia están pendientes de mí y sé que me apoyan siempre.

Muchas gracias a la Familia Marcano, a Jorge mi Smot y a mis compañeros de trabajo actuales y pasados especialmente a Luis, Mari y Liss, que se han convertido en mi familia y desean tanto como yo, que esta etapa culmine con éxito.

Y por último, gracias a todos los que creen que el futuro de este País se hace estudiando y trabajando.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA  
EDUCACIÓN UNIVERSITARIA  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

**APLICACIÓN DE LA NUEVA JORNADA LABORAL AL RÉGIMEN  
ESPECIAL MARÍTIMO, LACUSTRE Y FLUVIAL**

**Autora:** Geraldine Delima Jordán

**Tutor:** Freddy Belisario Capella  
Caracas, 2015

**RESUMEN**

La presente investigación consistió en Analizar la Aplicación de la nueva Jornada Laboral a la modalidad especial del sector Marítimo, Lacustre y Fluvial. El trabajo de investigación fue de tipo documental, realizado conforme a la norma jurídica existente en la materia, por ello se ubica en el modelo de una Investigación Jurídico - Dogmática. Para la recolección de información se emplearon técnicas tales como la revisión documental, presentación resumida del texto, resumen analítico y el análisis crítico que permitieron recolectar la información de tipo legal y que se analizaron de forma cualitativa reflejados en las conclusiones y recomendaciones del estudio. Se utilizaron las técnicas de la interpretación jurídica. Las principales conclusiones alcanzadas fueron que la jornada laboral para los trabajadores del país, en la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, se designa, en su artículo 174, en la nueva Ley Orgánica del Trabajo se modifica reduciéndola a 40 horas semanales con 2 días de descanso. Se encontró, que existe una mora legislativa, puesto que en el artículo 267 de la LOTTT, se establecen indicaciones de elaborar y de promulgar una Ley Especial que regule la actividad marítima, sin embargo, desde 2012 el legislador no ha trabajado en esta materia. Por lo cual, lo referente al trabajo en el mar será regido por acuerdos entre las partes, cuando sea necesario. Existe una mora legislativa, puesto que el artículo citado, 267 de la LOTTT, indica la necesidad de promulgar una Ley especial no solamente para la actividad marítima. En esta nueva ley se establece que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales. Mientras se promulgan su respectiva Ley Especial, se igualan los derechos de los trabajadores a las de un trabajador ordinario.

**Descriptores:** Jornada Laboral, Trabajadores Marítimos, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores.

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA**

**MINISTRY OF EDUCATION  
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA**

**IMPLEMENTATION OF THE NEW WORK SCHEDULE TO THE SPECIAL  
SEA, LAKE AND RIVER SYSTEM.**

**Author:** Geraldine Delima Jordán

**Tutor:** Freddy Belisario Capella

Caracas, 2015

**ABSTRACT**

The present research is made to analyze the implementation of the new working time to the special mode of sea, lake and river sector. The research was documentary, made pursuant to the legal standard in this area, so it is a kind of model of a Legal Research and Dogmatic. For data collection techniques such as document review, summary presentation of the text, executive summary and critical analysis that allowed collect legal information and analyzed qualitatively reflected in the conclusions and recommendations of this study. The legal interpretation techniques were used. The main conclusions were that the working hours for workers in the country, in the Ley Orgánica del Trabajo, in his Article 174 and in the new law were reducing it to 40 hours with 2 days off. It was found that there is a legislative delay, since indications to develop and enact a special law to regulate maritime activities set out in Article 267 of the LOTTT, however, since 2012 the legislature has not worked in this field. Therefore, as regards the work at sea will be governed by agreements between the parties, however there is a legislative delay, since the same Article 267 of the LOTTT indicates the need to enact a special law not only for maritime activity. This new law provides that the special rules for working conditions be established in special laws. While their respective special law is enacted, the rights of workers are equal for all.

**Descriptors:** Labor Day, Maritime Workers, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores.

## INTRODUCCIÓN

*“Primero estaba la mar. Todo estaba oscuro. No había Sol ni luna, ni gente, ni animales, ni plantas. Sólo el mar estaba en todas partes. El mar era la madre. Ella era agua y agua por todas partes y ella era río, laguna, quebrada y mar y así era ella estaba en todas partes. Así, primero, sólo estaba la madre”*.- Poema de la Creación de Cogui.

En Venezuela por poseer costas en todo su territorio norte, es un país marítimo por excelencia. Es necesario entonces que mantenga vigente la legislación que regula todas las actividades que se realizan en esta área, la cual genera relaciones económicas y comerciales con el resto del mundo, pero estas relaciones no son abstractas, son ejecutadas por un personal preparado para tal fin.

En estas actividades entran en juego varios actores, uno de los más importantes es el recurso humano que labora en buques y naves que transitan por el mar y altamar, por lo cual es necesario que las leyes sean claras en cuanto a contrataciones colectivas, beneficios para estos trabajadores, deberes de los patronos y trabajadores del mar, por considerarse como una modalidad especial la legislación venezolana es clara cuando indica que debe elaborarse y promulgarse una Ley Especial que regule la actividad laboral en el mar, ríos y lagos, ya que la nueva ley del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores no puede aplicarse en los trabajos dentro de los buques por su especial forma de desempeño.

De modo que, mientras el legislador venezolano no se organice con miras a legislar para la creación de esta ley especial, seguirá habiendo una mora legislativa que va en detrimento tanto de los trabajadores como de los patronos, ya que no hay claridad en LOTTT para su aplicación y surgirán los conflictos debido a las situaciones que se presentan en lo relativo a jornada laboral. Por ello se plantea la realización de este trabajo de grado, que analiza la aplicación de la nueva jornada laboral al régimen marítimo, lacustre y fluvial para destacar los cambios que se plantean en la nueva Ley

en contraposición a la LOT, además de analizar si existe o no la mora legislativa para la creación de una Ley Especial. Para ello, el presente trabajo de grado está organizado en los siguientes capítulos:

Capítulo I, explica el problema planteado y su justificación así como también los objetivos de la investigación.

Capítulo II, en éste se exponen los antecedentes y las bases teóricas.

Capítulo III, donde se redacta la parte metodológica que contiene la contextualización del problema, tipo de investigación, diseño, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis utilizadas.

Capítulo IV, se explican los resultados alcanzados a través de la revisión de los documentos bibliográficos y legales para tal fin.

Capítulo V, expone las conclusiones y recomendaciones finales del estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Es de todos conocidos que el Derecho Marítimo y el Derecho Laboral son ramas del Derecho con autonomía en todos los aspectos de su desarrollo, teniendo una legislación especialísima, tanto en lo adjetivo como en lo sustantivo. En la relación de trabajo de la gente de mar, existe una interrelación a tal punto las legislaciones marítima y laboral que se constituye un auténtico Derecho laboral Marítimo, siendo el fuero atrayente de ambas legislaciones y los compromisos internacionales tanto en organizaciones como la Organización Mundial de Comercio como en la Organización Internacional del Trabajo.

En este sentido, tanto la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores de 2012 y el Convenio del Trabajo Marítimo del año 2006, contienen regulaciones con efecto directo sobre los derechos y obligaciones del patrono-trabajador marítimo. Siendo que estas regulaciones se desprenden de distintos instrumentos, existe el riesgo de que se produzcan interpretaciones tendientes a desconocer la aplicación de la nueva jornada laboral al régimen marítimo, lacustre y fluvial.

Ahora bien, a través de la historia, las iniciativas que se han activado en cuanto a reformas laborales en el mundo se han convertido en una inquietud universal de profundo contenido social, económico, político y humano, intelectual, que preocupa por igual a los factores de la producción, sectores obreros, empresariales, académicos, universitarios, profesionales, entre otros.

En Venezuela se han gestado varias reformas de la legislación del trabajo, pero la reforma integral de la legislación laboral de 2012, responde a una

inquietud del gobierno nacional, ya que la Constitución de 1999 ordena, al legislador por la vía ordinaria, es decir, a la Asamblea Nacional, dictar la normativa legal para garantizar la estabilidad en el trabajo (Art. 93); establecer legalmente la responsabilidad que corresponde a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude a la ley con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación laboral.

Por otra parte, por la vía de las Disposiciones Transitorias, le ordena a la Asamblea Nacional, establecer durante su primer año de ejercicio, contado a partir de la fecha de su instalación, mediante la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, un nuevo régimen para el derecho de prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, el pago de ese derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, le ordena que establezca por vía legal un conjunto de normas integrales que regulen la jornada laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República.

Indudablemente, la nueva Ley del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, también regula las actividades marítimas, lacustres y fluviales, sin embargo, como parte de las legislaciones especiales relativas a este sector de la economía nacional y por lo especial de las actividades que se realizan en alta mar, se indica la creación de una legislación para este ámbito de aplicación.

Según la ley se identifican a todos aquellos sujetos de la relación de trabajo tales como: Capitanes, Maquinistas, Motoristas, Marineros, Personal de Cámara y Cocina, Pasantes de Instituciones Náuticas, Practicantes y todos aquellos subordinados a la autoridad de a bordo, que sean miembros de la Tripulación de Buques Mercantes, de Pasajeros, Tanqueros, Petroleros, Pesqueros o Deportivos, o cualquier construcción flotante apta para navegar por agua, cualquiera sea su clasificación y dimensión.

Es decir, involucra al trabajo de navegación marítima, fluvial y lacustre de los integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque, esto se regirá por las disposiciones generales de la ley que les sea aplicable, se considera una modalidad especial de condiciones de trabajo, que debe estar sujeto a las convenciones colectivas, las leyes que rigen la actividad marítima, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esa materia.

Por ejemplo, en los buques que enarbolan pabellones de países que no ejercen su jurisdicción y control efectivos sobre ellos, como lo exige el derecho internacional, la gente de mar a menudo debe trabajar en condiciones inaceptables, en detrimento de su bienestar, su seguridad y salud y la seguridad del buque en que trabaja. Por ello, dado que la vida laboral de la gente de mar transcurre fuera del país de matrícula, y que sus empleadores tampoco suelen estar ubicados en su país, es necesario contar con normas eficaces para proteger y defender los derechos laborales.

Evidentemente, estas normas también deben ser aplicadas en el plano nacional, en particular por los gobiernos que cuentan con un registro de buques y que autorizan a los buques a enarbolan sus pabellones. Este hecho ya está bien reconocido por lo que se refiere a garantizar la seguridad y protección de los buques y a proteger el trabajador marítimo. También es importante comprender que muchos Estados de abanderamiento y armadores cumplen con brindar condiciones de trabajo respetuosas con las labores ejercidas por la gente de mar que trabaja en sus buques. Sin embargo, esto no ocurre siempre, ya que a pesar de la obligación del patrono de cumplir con las disposiciones legales de la nueva LOTTT en cuanto a la jornada laboral que ha cambiado de 44 a 40 horas semanales, en las actividades marítimas se presenta una problemática tangible, ya que cuando se está en alta mar esto no puede efectuarse.

De manera que, para verificar lo dispuesto en la Ley del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores vigente relativo a la jornada laboral, se

necesitaría un comparativamente superior número de personas que cumplan con las actividades necesarias dentro de esta jornada legalmente establecida, lo cual es prácticamente imposible de mantener dentro de los buques, esto revela la mora legislativa que debe ser analizada, ya que se viola la legislación vigente. Entonces, las acciones propias de los procedimientos marítimos impiden el cumplimiento de la ley, por lo cual debe ser analizado en profundidad, por ello se realizará esta investigación, cuyos resultados servirán para exponer esta problemática y proveer al sistema jurídico y académico de un producto que dé sus aportes para la solución de la misma.

Por último, y en resumen, la presente investigación tendrá como propósito fundamental analizar los principios jurisdiccionales del nuevo procedimiento laboral en relación a los trabajadores marítimos, tomando en cuenta el elemento diferenciador del procedimiento ordinario laboral en este ámbito y en la modalidad de condiciones especiales de trabajo de dicho sector, para así determinar la importancia de la celeridad de la administración de la ley y las fallas de su aplicación. Durante su desarrollo se le dará especial importancia al estudio de los principios fundamentales de los procedimientos que se indican en la LOTTT destacando la aplicación de los principios relacionados con el cumplimiento de la jornada laboral en relación a los elementos claves del proceso. Para ello, el estudio dará respuesta a la siguiente interrogante de investigación: ¿De qué manera se aplica la nueva jornada laboral a la modalidad especial de condiciones de Trabajo del sector Marítimo, Lacustre y Fluvial en Venezuela?

### **Interrogantes de la Investigación**

1. ¿Cómo influye la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en lo relativo a la jornada laboral?

2. ¿Cuáles son las competencias para con la gente de mar dentro de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores sobre las actividades marítimas, lacustres y fluviales?

3. ¿Cómo se ha cumplido la nueva jornada laboral en la modalidad especial de condiciones de Trabajo del sector marítimo, lacustre y fluvial?

4. ¿Cuáles son los factores que inciden en la mora legislativa que existe en la aplicación del artículo 248 de la LOTTT dentro de las actividades marítimas venezolanas?

## **Objetivos de la Investigación**

### **General**

Analizar la Aplicación de la “nueva” Jornada Laboral dentro de la modalidad especial de condiciones de trabajo en el sector Marítimo, Lacustre y Fluvial.

### **Específicos**

1. Revisar la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en lo relativo a la jornada laboral.

2. Identificar las competencias de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores sobre las actividades marítimas, lacustres y fluviales.

3. Describir el cumplimiento de la nueva jornada laboral en la modalidad especial marítima, lacustre y fluvial.

4. Determinar los daños generados a través de la mora legislativa que existe en la aplicación del artículo 248 de la LOTTT dentro de las actividades marítimas venezolanas.

## **Justificación de la Investigación**

El presente estudio se justifica por diversas razones, en primer lugar, la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores (LOTTT), establece en su articulado una serie de modificaciones que reorganizan el plano jurídico laboral, para ello se propuso la elaboración de al menos 11 legislaciones especiales relativas a distintos sectores de la economía nacional. Estas llamadas “Características especiales” de cada sector es la razón fundamental atribuida a estas nuevas legislaciones.

Por ello, la presente investigación realizará un análisis de la modalidad especial de condiciones de trabajo en el sector, lacustre y fluvial, ya que la Constitución manda que los trabajadores de los transportes, marítimo, fluvial o lacustre deben tener una ley especial, debido a características especiales, razón por la cual existen acuerdos internacionales en esa materia, sin embargo, esta ley no ha sido elaborada, ni se encuentra aún en proyecto en el seno de la Asamblea, lo cual genera una mora legislativa en el régimen laboral y, por ende, una creciente problemática en el ámbito marítimo concerniente a obligaciones legales no acordes con la materia

Asimismo, académicamente es importante, porque a través de la investigación propuesta, tanto los estudiantes como los profesionales del Derecho Marítimo y los posibles lectores, podrán conocer a través de un análisis objetivo y desde el punto de vista de la practicidad en la aplicación de la norma a las características propias y condiciones especialísimas de la navegación y la gente del mar, pues el cambio y reducción general de la jornada es -al menos en términos de política social- uno de las más importantes innovaciones introducidas en el marco regulatorio laboral que ineludiblemente afecta a los trabajadores del área marítima venezolana.

De igual manera, el presente trabajo de grado se constituirá como un antecedente de investigación, para sucesivos estudios relacionados con el tema, pues lejos de ser un análisis pormenorizado de los distintos conflictos

teóricos-prácticos que la LOTTT introduce al campo de las relaciones laborales desarrolladas en el mar, solo se circunscribirá a la problemática que gira en torno a la jornada laboral allí establecida, quedando sin tratar no menos importantes temas como es la aplicabilidad extraterritorial de los contratos celebrados en Venezuela, conflictos de normas laborales, sanciones administrativas que conlleva inobservancia de la jornada laboral entre otros.

Aun así, a pesar de los límites impuestos en el presente trabajo, no deja de ser menos relevante, toda vez que evaluará la aplicación del artículo 248 de la LOTTT, relativo a la jornada laboral, el cual reza “y desde el punto de vista de la practicidad en la aplicación de la norma a las características propias y condiciones especialísimas de la navegación y la gente del mar, pues el cambio y reducción general de la jornada es -al menos en términos de política-social- uno de las más importantes innovaciones introducidas en el marco regulatorio laboral que ineludiblemente afecta a los trabajadores del área marítima venezolana *la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana. El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley*”. El cual, aplica una excepción -generalizada entre los demás sistemas de condiciones especiales- sin entrar a las características típicas y muchas veces extremas de la vida en el buque, obviando la especial atención que debió prestar el legislador al diseñar un marco regulatorio que fuera aplicable y estimulante en el sector económico que pretende normativizar y para ello -a entender de quien prepara el presente trabajo- debió estudiar y documentarse adecuadamente de las necesidades típicas de la gente de mar, así como el desenvolvimiento de las actividades típicas del buque y de fundamental actividad que ejecutan en un sector económico por excelencia global.

Es un hecho notorio que bajo la legislación venezolana, que requiere una jornada promedio de 40 horas semanales cada 8 semanas, significaría largos períodos de descanso remunerado que hacen poco atractiva la contratación en Venezuela de personal, incluso para viajes que signifiquen de 8 a 10 días de navegación pues solo se realizaría uno cada 10 semanas. Más aun, genera una inviabilidad logística casi automática en mantener personal venezolano en el extranjero los tiempos de inactividad suficiente para que trayectos medios a largos (20 a 30 días) para que cumplan con los promedios de 40 horas semanales cada 8 semanas, lo que en la práctica expondría a las empresas naviera a evidentes exposiciones de riesgos en cuanto a reclamaciones judiciales, sanciones administrativas e incluso penas privativas de libertad por las implicaciones que la jornada trae tanto en la propia LOTTT como la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) la actividad económica y poco Por lo tanto, se sabe que cuando el buque y su tripulación está en alta mar no pueden cumplirse a cabalidad con las disposiciones de la LOTTT en cuanto a la jornada laboral, en este sentido se genera un incumpliendo automático por parte de los patronos, esto se traduce en una debilidad y un vacío legal que deben ser estudiados, para exponer cuál podría ser la solución a esta irregularidad legal.

De manera tal, que esta investigación se justifica, ya que sus resultados podrán ayudar a aclarar este vacío legal que hace inviable esta rama económica desde el país, así como procura al menos un inicio y propuesta en la manera de solucionarlo, para estimular esta importante actividad.

### **Delimitación de la Investigación**

La investigación propuesta se desarrolla, desde el punto de vista teórico-jurídica en el marco de la norma legal del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, LOTTT), en lo relacionado con la

jornada laboral y la modalidad especial que regula las actividades marítimas, lacustres y fluviales.

Desde el punto de vista espacial, además de realizarse en la ciudad de Caracas, Distrito Capital, República Bolivariana de Venezuela, se enmarca también en la nueva concepción jurídica en el ámbito laboral, respondiendo a lo estipulado en la Constitución Nacional de la República, recurriendo al nuevo orden jurídico en busca de la equidad social. Por otra parte, desde el punto de vista temporal, la investigación se realizará durante los meses enero y diciembre de 2014, y se ubicará también en los procesos históricos y cambios sincrónicos que se han realizado dentro de la legislación laboral y el derecho marítimo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Marrero, C. (2012), El Régimen Jurídico, Jurisdicción y Derechos de Soberanía de los Espacios Acuáticos en Venezuela. Trabajo Especial de Grado en Comercio Marítimo Internacional, mención Derecho Marítimo. Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, estado Vargas. Su objetivo general fue analizar el régimen jurídico y los derechos de soberanía sobre los espacios acuáticos en Venezuela. La investigación fue de tipo bibliográfica-documental con diseño descriptivo, utilizando métodos de interpretación y análisis fundamentado en los derechos y obligaciones de la República en los diferentes espacios acuáticos sobre los cuales ejerce soberanía.

El estudio alcanzó como conclusiones la descripción del marco normativo internacional de los espacios acuáticos, se especificó la norma comprendida en la legislación acuática que le es aplicable y se analizó la competencia jurídica de los tribunales venezolanos y la ley aplicable en los casos de los cuales se presentan conflictos en estos espacios acuáticos en materia comercial y la determinación de la soberanía.

El aporte principal sobre la investigación radica en que manifestó lo escrito sobre régimen jurídico sobre espacios acuáticos que, hasta el momento era un tema poco conocido en la legislación venezolana, tomando en cuenta la contribución de este tema en la explotación tanto petrolera como pesquera se considera un aporte, ya que recoge lo referente a la soberanía venezolana sobre estas actividades y las obligaciones del Estado en las actividades marítimas inclusive el aspecto laboral.

Sánchez, J. (2012) Principios Jurisdiccionales del Procedimiento Marítimo como Elemento Diferenciador del Procedimiento Ordinario. Maestría

en Derecho Procesal Civil. La Universidad del Zulia. La investigación tuvo como propósito fundamental analizar los principios jurisdiccionales del nuevo procedimiento marítimo como elemento diferenciador del procedimiento ordinario civil, para determinar la importancia de la celeridad en la administración de justicia. Durante su desarrollo se dio especial importancia al estudio de los principios fundamentales de los procedimientos judiciales, destacando la aplicación de los principios de brevedad, celeridad y la oralidad como elementos claves del proceso.

Se abandona el paradigma según el cual el procedimiento Oral no es todo lo breve que indica la ley, y pone de relieve la forma como en el nuevo procedimiento marítimo sí es posible obtener los resultados celeres, a partir de la aplicación de los principios antes mencionados. En particular, se destaca su diferencia con el procedimiento civil, no obstante, remitir la Ley de Procedimiento Marítimo al procedimiento oral del Código de Procedimiento Civil.

La investigación fue realizada a través de la modalidad jurídico-documental. La información fue obtenida del análisis de textos dogmáticos, así como de publicaciones y ponencias realizadas por destacados abogados procesalistas y maritimistas.

El aporte más importante sobre el estudio, es que se manifiestan las dificultades en la jurisdicción civil para alcanzar en el Procedimiento Oral, la celeridad procesal que caracteriza el procedimiento marítimo, aunque el ordenamiento jurídico marítimo venezolano consagra los principios básicos que fundamentan un procedimiento judicial celeres pero obvia algunos otros aspectos como el laboral.

Molina, W. (2012). Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos Establecido en la Ley de Comercio Marítimo. Artículo Arbitrado, CONHISREMI, Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico, Universidad Católica Andrés Bello. En este artículo se desarrolla

una reflexión en torno a potenciales conflictos que podrían surgir para determinar el orden de prelación en el cobro de privilegios marítimos, establecido en la Ley de Comercio Marítimo (LCM), a partir de las disposiciones de la recién promulgada Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), Artículo 248, sobre los privilegios marítimos de los trabajadores a bordo del buque.

La argumentación permite concluir que la LOTTT no contradice el orden de prelación en cuestión y, por lo tanto, en caso de que se desarrollen operaciones de salvamento, rige la prioridad del privilegio marítimo de los salvadores del buque en el cobro del mismo, según lo establece la LCM, a pesar de la independencia de cobro de privilegios marítimos por el trabajador otorgada en la LOTTT y a pesar de la primacía de estos privilegios de los trabajadores otorgada en otras legislaciones anteriores. Asimismo, se resalta la innovación de la LOTTT al dar aplicación preferente a sus regulaciones sobre el trabajo en la navegación por agua por encima de cualquier otra legislación que pudiera resultar aplicable, con la importancia que esto reviste en el caso de colisión con la LCM.

Sus conclusiones aportan que las particularidades del Derecho Marítimo y del Derecho Laboral de la navegación en el espacio marítimo, fluvial y lacustre imponen la necesidad de una ley especial en este campo. Dicha ley deberá ser producto del acuerdo de la comunidad marítima y servir de terminator de posibles oscuridades en la LOTTT a este respecto.

Valera, F. (2011). *Las Relaciones Laborales dentro de la Navegación Marítima Venezolana*. Trabajo de Grado para Optar al título de Abogado, Universidad Fermín Toro, Barquisimeto. Su objetivo primordial fue Analizar las relaciones laborales que nacen en la navegación marítima venezolana tanto en aguas nacionales como internacionales. Fue una investigación documental-descriptiva, con un diseño basado en el proceso investigativo jurídico-dogmático.

Utilizó técnicas investigativas tales como el análisis documental, fichaje, presentación resumida del texto, para luego hacer una interpretación cualitativa de los documentos y leyes revisadas y sobre las cuales se fundamenta el estudio. El principal aporte a la investigación que se realiza, radica en el estudio que se hace sobre los derechos contractuales de los trabajadores marítimos, dejando clara la representación de ambos grupos, uno el de los trabajadores y el patronal, por intermedio del Capitán de la nave.

## **Bases Teóricas**

### **La Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo está formada, según Bodas (2002), por “el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente” (p. 12). Se debe separar la concepción de jornada de trabajo con el concepto de horario de trabajo, la jornada representa el número de horas que el trabajador se encuentra a disposición del patrono, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida a la entidad de trabajo. Siendo relevante a efectos legales la jornada, puesto que el salario es directamente proporcional al número de horas que se trabaja.

Se entiende por jornada de trabajo -ex artículo 189 de la antigua Ley Orgánica del Trabajo (LOT)- el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y, por tanto, no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos. En este sentido, precisa la norma que se comenta, el trabajador se encuentra a disposición del patrono “desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde deba recibir órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en cada día...”. De la norma anteriormente transcrita se desprende que, el legislador no asumió el criterio pacífico y reiterado de nuestra Sala de Casación Social de la jornada *in itinere*, según la cual el trabajador se

encuentra en ejecución de la jornada de trabajo desde que abandona su lugar de habitación y retorna a él, disposición que sólo se aplica al momentos de infortunios laborales y no para el computo efectivo de la jornada de trabajo propiamente dicha. A continuación se presenta el Cuadro 1 donde se muestra lo relativo a la jornada de trabajo en la Ley del Trabajo de 1997 y la nueva Ley de 2012.

**Cuadro 1.** Jornada de trabajo en la Ley derogada y la Nueva Ley de 2012

<b>Ley Orgánica del Trabajo 1997</b>	<b>Ley Orgánica del Trabajo del Trabajador y la Trabajadora 2012</b>
<p><b>Concepto</b>            Art.189 Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.</p> <p><b>Comida y descanso durante la jornada.</b>            Art 190 Cuando por la naturaleza de la labor el trabajador no pueda ausentarse del lugar donde efectúe sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, la duración de estos reposos y comidas será imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.</p> <p>Art. 191 La labor cuya naturaleza no permite al trabajador ausentarse, aquella cuya ejecución requiere su presencia en el sitio de trabajo o haga necesario mantenerse en él.            Transporte al y desde el sitio de trabajo.</p> <p>Art 193. Cundo la empresa esté obligada a dar transporte, se puede imputar a la jornada o convenir el pago de la mitad del tiempo que dura el transporte (obligación de dar transporte art 240 LOT).</p>	<p><b>Concepto</b>            Art 167. Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo.</p> <p><b>Horas de descanso y alimentación</b>            Art 168. Durante los períodos de descansos y alimentación los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a suspender sus labores y a salir del lugar donde prestan sus servicios. El tiempo de descanso y alimentación será de al menos una hora diaria, sin que puedan trabajarse más de cinco horas continuas.</p> <p>Art 169. Cuando el trabajador no pueda ausentarse del lugar de trabajo durante las horas de descanso y alimentación, por requerirse su presencia para atender órdenes del patrono, por emergencias, o porque labora en jornadas rotativas, el tiempo de descanso y alimentación será imputado como tiempo de trabajo, y no podrá ser inferior a treinta minutos.</p> <p><b>Transporte al y desde el sitio de</b></p>

<p><b>Jornada parcial.</b> Art 194 El pago será proporcional al tiempo trabajado. <b>Tiempo de duración y tipos de jornadas.</b> Art 195</p> <table border="1" data-bbox="300 447 833 716"> <thead> <tr> <th>Jornada / Horas</th> <th>Diaria</th> <th>Semanal</th> <th>Horario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diurna</td> <td>8</td> <td>44</td> <td>5am 7pm</td> </tr> <tr> <td>Nocturna</td> <td>7</td> <td>40</td> <td>7pm 5am</td> </tr> <tr> <td>Mixta</td> <td>7 1/2</td> <td>42</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. Art 196 Podrá establecerse una jornada diaria de nueve (9) horas con límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar dos (2) días completos de descanso cada semana. Reducción de jornada en aquellos trabajos de mucho esfuerzo o condiciones insalubres se puede establecer jornadas de tiempo inferior art 197 <b>Prolongación de la jornada.</b> Art 198 Labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno. a) Trabajadores de dirección y de confianza;</p>	Jornada / Horas	Diaria	Semanal	Horario	Diurna	8	44	5am 7pm	Nocturna	7	40	7pm 5am	Mixta	7 1/2	42		<p><b>trabajo.</b> Art 171. Cuando el patrono esté obligado al transporte de los trabajadores, se computará como jornada la mitad del tiempo que debe durar ese transporte; salvo que acuerden no imputarlo, mediante el pago de la remuneración correspondiente (obligación de proveer transporte art 160). <b>Jornada parcial.</b> Art 172 El pago será proporcional al tiempo trabajado. <b>Tiempo de duración y tipos de jornadas.</b> Art 173 La jornada de trabajo no excederá de cinco días a la semana y el trabajador tendrá derecho a dos días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana.</p> <table border="1" data-bbox="863 957 1395 1226"> <thead> <tr> <th>Jornada / Horas</th> <th>Diaria</th> <th>Semanal</th> <th>Horario</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Diurna</td> <td>8</td> <td>40</td> <td>5am 7pm</td> </tr> <tr> <td>Nocturna</td> <td>7</td> <td>35</td> <td>7pm 5am</td> </tr> <tr> <td>Mixta</td> <td>7 1/2</td> <td>37 1/2</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna. Art 175. No estarán sometidos a los límites establecidos para la jornada diaria o semanal de trabajo: 1. Los trabajadores de dirección. 2. Los trabajadores de inspección o de vigilancia cuando su labor no</p>	Jornada / Horas	Diaria	Semanal	Horario	Diurna	8	40	5am 7pm	Nocturna	7	35	7pm 5am	Mixta	7 1/2	37 1/2	
Jornada / Horas	Diaria	Semanal	Horario																														
Diurna	8	44	5am 7pm																														
Nocturna	7	40	7pm 5am																														
Mixta	7 1/2	42																															
Jornada / Horas	Diaria	Semanal	Horario																														
Diurna	8	40	5am 7pm																														
Nocturna	7	35	7pm 5am																														
Mixta	7 1/2	37 1/2																															

<p>b) Trabajadores de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo;</p> <p>c) Trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas que implican largos períodos de inacción, las personas que las ejecutan no tienen que desplegar actividad material ni atención sostenida, sólo permanecen en sus puestos para responder a llamadas eventuales; y</p> <p>d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada.</p> <p>Los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso. mínimo de una (1) hora</p> <p><b>Trabajo continuo sistemas de guardia.</b></p> <p>Art 201 Cuando el trabajo sea necesariamente continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder del límite diario y semanal siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador en un período de ocho (8) semanas, no exceda de dichos límites.</p> <p>No estarán sometidos a las limitaciones, en la duración de su trabajo: Art. 198</p> <p>a) Los trabajadores de dirección y de confianza;</p> <p>b) Los de inspección y vigilancia cuya labor no requiera un esfuerzo continuo;</p> <p>c) Los que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o labores discontinuas que implican largos períodos de inacción.</p>	<p>requiera de un esfuerzo continuo.</p> <p>3. Los trabajadores que desempeñan labores que requieran la sola presencia, o con labores discontinuas durante el cual el trabajador no despliega actividad material, ni atención sostenida pero debe permanecer en su puesto de trabajo para responder a llamadas eventuales.</p> <p>4. Los horarios establecidos por convención colectiva entre patronos y los trabajadores.</p> <p>En estos casos los horarios podrán excederse de los límites establecidos para la jornada diaria ó semanal, con la condición de que la jornada diaria no exceda de once horas diarias de trabajo y que el total de horas trabajadas en un período de 8 semanas no exceda en promedio de 40 horas por semana.</p> <p><b>Trabajo continuo sistemas de guardia.</b></p> <p>Art 176. Cuando el trabajo sea continuo y se efectúe por turnos, su duración podrá exceder de los límites diarios y semanales siempre que el total de horas trabajadas por cada trabajador o trabajadora en un período de 8 semanas, no exceda en promedio el límite de 42 horas semanales.</p> <p>Las semanas que contemplen seis días de trabajo deberán ser compensadas con un día adicional de disfrute en el período vacacional correspondiente a ese año, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.</p> <p><b>Reducción de jornada.</b></p> <p>Artículo 177. Se podrá fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o</p>
---	--

<p>d) Los que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada. No podrán permanecer más de once (11) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una (1) hora.</p> <p>Labores en que se puede prolongar la duración. Art 199</p> <p>a) Trabajos que deban ejecutarse necesariamente fuera de los límites señalados al trabajo de la empresa.</p> <p>b) Trabajos que por razones técnicas no pueden interrumpirse.</p> <p>c) Trabajos indispensables para coordinar la labor de dos (2) equipos que se relevan;</p> <p>d) Trabajos exigidos por la elaboración de inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;</p> <p>e) Trabajos extraordinarios debidos a circunstancias particulares.</p> <p>f) Trabajos especiales, como reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas. En la medida de lo posible, estas prolongaciones se solicitarán autorización de horas extraordinarias de trabajo.</p> <p>Art 202 El límite de la jornada podrá ser elevado en caso de accidente ocurrido o inminente o en caso de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en instalaciones, o en otros casos de fuerza mayor.</p> <p><b>Horas extras, horas extraordinarias o sobre tiempo.</b></p> <p>Art 202 El trabajo que exceda de la jornada ordinaria se pagará como extraordinario.</p>	<p>se realicen en condiciones de riesgo para la salud y seguridad.</p> <p style="text-align: center;"><b>TITULO X</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</b></p> <p>Tercera. Sobre la jornada de trabajo:</p> <p>1. La jornada de trabajo establecida en esta Ley entrará en vigencia al año de su promulgación. Durante este lapso las entidades de trabajo organizarán sus horarios con participación de los trabajadores y las trabajadoras, y consignarán los horarios de trabajo en las Insectorías del Trabajo de su jurisdicción, a los efectos legales correspondientes.</p>
--	--

La Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), entre las reformas que contiene está la reducción de la jornada semanal de trabajo de 44 a 40 horas, con dos días continuos de descanso. De manera que las empresas del país han tenido la obligación de presentar al Ministerio los nuevos horarios.

La nueva Ley Orgánica del Trabajo establece una jornada laboral de 40 horas semanales (ocho diarias) de lunes a viernes, mientras que el sábado y domingo se considera horario extraordinario. En las empresas de trabajo continuo –24 horas al día y siete días a la semana– la jornada será de 42 horas, pero los trabajadores tendrán una compensación: un día adicional de vacaciones ese año, cada vez que laboren seis días por semana.

### **Antecedentes de la Jornada de Trabajo**

En la prehistoria el hombre depende de la naturaleza para sobrevivir, en la Esclavitud ya se depende del tiempo, sostiene Carballo (2012), que se trabaja de sol a sol, aunque no había todavía jornada determinada de trabajo. Durante la Colonia en América rige las Leyes de las Indias, que es una recopilación hecha por el jesuita Encinas realizada durante el reinado del Carlos II en la cual se establecía avances laborales como:

1. Jornada de trabajo desde la salida del sol hasta el ocaso, con un descanso al medio día de una hora.
2. En invierno el trabajo se debía reducir desde las 10 de la mañana hasta la 4 de la tarde.

Con la Revolución Industrial las jornadas de trabajo son hasta de 17 horas, son totalmente agotadoras. El 1° de mayo de 1886 se impone la jornada de trabajo de 8 horas, que científicamente es el tiempo en que el cuerpo humano puede trabajar sin sentir fatiga o agotamiento. Las 16 horas restantes son para recuperar fuerzas y para estar con la familia. La jornada de trabajo de 8 horas se consolidó en el Tratado de Versalles de 1919.

En Venezuela también han ocurrido luchas para la reducción de la jornada laboral. Históricamente la reducción de la jornada ha sido un proceso complejo de luchas cuyo origen ha sido la presión de los propios trabajadores, a través de sus organizaciones o círculos más avanzadas. Recuérdese que el 1 de Mayo, Día Internacional del Trabajador, tuvo su origen en la lucha por la reducción de la jornada.

También es importante resaltar que la masa trabajadora en general ha asociado la disminución de la jornada como un logro social y de humanidad, por ello al crearse la Organización Internacional del Trabajo en 1919, como resultado del Tratado de Versalles, su primer convenio fue la determinación de la jornada de trabajo en ocho horas, convenio No. 1. Por lo que al momento que en Venezuela se moderniza la regulación e institucionalidad laboral en 1936 y años siguientes, ya existían importantes precedentes de una jornada laboral de ocho horas diarias.

No obstante se dejó a un lado a los trabajadores del campo, que para entonces representaban la mayoría de la población trabajadora, para quienes la jornada era de nueve horas. Pero para esos años, de los treinta, así como de los cuarenta, los textos normativos no contaban con la vigilancia efectiva de los mecanismos estatales ni de las organizaciones de los trabajadores por su ausencia o insuficiente desarrollo. Por ello la preocupación central en otro momento estelar de la modernización como fue de 1958 en adelante, era el fortalecimiento institucional tanto por el lado de los entes de la administración del trabajo, como de las organizaciones gremiales de trabajadores y de empresarios. Condiciones necesarias para aproximar la jornada legal y la jornada real de trabajo, que han tendido a ir cada una por su lado.

A mediados de los ochenta, en 1985, se abre un proceso de debate que apuntaba a la reforma de legislación laboral, y en ello el tema de la reducción de la jornada ocupaba su lugar. El debate tomó cinco años, ya que fue a fines de 1990 cuando se aprobó el nuevo texto. Se llegó a la reducción de la jornada diurna de los obreros a las 44 horas semanales, equiparándose con

la de los empleados. Se logró entonces universalizar esta jornada. También se redujo la jornada nocturna de 42 a 40 horas, y la jornada mixta de 45 a 42 horas.

En los sectores industrial y financiero, es usual que se prolongue la jornada diaria con el objeto de no laborar los días sábados, es decir disponer de dos días de descanso semanal. La evolución que evidenció la reforma de 1990, tuvo su base en la propia realidad y acción de los actores laborales, quienes en algunos sectores de punta, vía los acuerdos contractuales fueron revisando la jornada y gradualmente reduciéndola. Aunque hay que destacar que el abordaje del tiempo de trabajo por esta vía estuvo más orientado a la consecución de pagos adicionales por labores extraordinarias, ya sea prolongando la jornada ordinaria, o laborando los días festivos y de descanso.

Otro momento importante en la reducción de la jornada lo ofrece la reforma constitucional de 1999, se redujo la jornada nocturna de 40 horas semanales a 35 -art. 90, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, CRBV-. También en los noventa se registra la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente, jóvenes entre los 14 y 18 años, para quienes la jornada laboral no podía exceder de 6 horas diarias ni de 30 horas semanales.

Ante la propuesta de reforma del Presidente de la República (agosto 2007), en el tema que se analiza, la reacción ha sido en la mayoría de los casos de aprobación.

Se entiende que para los sectores vinculados con los trabajadores cuesta o es difícil oponerse, porque quién lo haga, se convierte en blanco de señalamientos que pondrían en entredicho su liderazgo. Pero por otro lado, las organizaciones empresariales tradicionales han tenido una reacción contemporizadora, a lo sumo pidiendo un plazo para cumplir con la reducción planteada. Al respecto, advierte que un país en donde la competitividad es

tan baja, se plantee de modo tan ligero una reducción de la jornada como la planteada.

Ya desde el propio hecho que la propuesta tenga carácter accesorio en el paquete de reforma constitucional, confirma la ligereza destacada. Algunos de los declarantes oficiales, invocan que la jornada de 36 horas semanales ya existe en Francia, pero vale la pena recordar que cuando la Ministra Audrey, a fines de la década del noventa, propuso bajar la jornada por debajo de las cuarenta horas, como una manera de encarar el serio problema de la falta de creación de empleos, el debate tomó un par de años. Por tanto ello permitió analizar las consideraciones naturales que una meta como esta implican como costo y beneficio para la sociedad (Lucena, 2007).

### **Tipos de Jornada de Trabajo**

Se puede distinguir varios tipos de jornadas laborales, según Palomeque y Álvarez (2012):

**Jornada reducida:** hay trabajos en los que la jornada es más reducida debido a una regulación especial como consecuencia de las particulares circunstancias físicas en que se ejecuta el trabajo: trabajos con riesgos para la salud de los trabajadores, trabajos en cámaras frigoríficas y de congelación, trabajos en el interior de las minas, trabajos de construcción y obras públicas.

**Jornada continuada:** cuando se inicia y finaliza la jornada con una sola interrupción de quince a treinta minutos para descansar o tomar algún alimento.

**Jornada partida:** cuando a mitad de la jornada hay una interrupción del trabajo de al menos una hora de duración.

**Trabajo a turnos:** cuando se establecen turnos de trabajo rotatorios entre los trabajadores que forman equipos van alternando mañana, tarde o

noche donde la actividad no puede paralizarse, por razones productivas o de servicio.

**Trabajo nocturno:** cuando la jornada está comprendida entre las diez de la noche y las seis de la mañana siguiente.

**Trabajo en festivos:** cuando el trabajo se realiza en festivos.

**Horas extraordinarias:** son las horas de trabajo efectivo que se realizan sobrepasando la duración máxima de la jornada de trabajo legal establecidas. El número de horas extraordinarias no puede ser superior a ochenta al año, salvo las realizadas por causa de fuerza mayor.

### **Regulación constitucional de la jornada de trabajo**

El artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) establece, relativo a los institutos fundamentales del tiempo de trabajo en condiciones de subordinación o dependencia, se destaca la importancia que el Derecho Laboral reviste el aludido régimen normativo pues, sin duda, evidencia la capacidad del empleador en establecer obligaciones y, del otro lado, el deber de subordinación del trabajador, expresado en la imposibilidad de disponer libremente de su tiempo y de su actividad. En síntesis, la vigente normativa constitucional, según Carballo (2012), establece: (i) la disminución de la jornada máxima semanal en turno nocturno (35 horas); (ii) la preservación de los regímenes especiales en materia de tiempo de trabajo; (iii) el carácter voluntario del trabajo en sobre tiempo; (iv) la ratificación del régimen de descanso semanal obligatorio y disfrute vacacional; y (v) el deber del legislador de reformar la Ley del Trabajo.

Así mismo el mencionado artículo de nuestra C RBV, legisla -como ha sido tradicional en nuestro constitucionalismo social- lo relativo a la jornada de trabajo. En particular, prevé lo concerniente a la limitación de la extensión de la jornada de trabajo, al carácter paccionado del trabajo en sobre tiempo,

y al régimen del descanso semanal y del disfrute de vacaciones remuneradas:

La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Carballo (2013) también afirma que la Disposición Transitoria Cuarta, numeral tercero del texto constitucional impuso a la Asamblea Nacional, dentro del primer año contado a partir de su instalación, el deber de reformar la Ley Orgánica del Trabajo con el objeto de contemplar (además de un nuevo régimen de las denominadas prestaciones sociales, ex artículo 108 de dicha Ley) “un conjunto de normas integrales que regulen la jornada de laboral y propendan a su disminución progresiva, en los términos previstos en los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por la República”. Al análisis de las normas constitucionales antes transcritas, relativas al régimen jurídico del tiempo de trabajo, serán destinadas las próximas líneas.

En relación con el aludido cúmulo de interrupciones que, legalmente, se imponen al tiempo de trabajo, es de destacar, en la esfera del texto constitucional, lo referente a la limitación interjornadas diarias. En efecto, el artículo 90 CRBV fijó el límite máximo de la jornada diaria y semanal, tanto diurna como nocturna, en los términos siguientes: “La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas

semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales...”

La Constitución, vale la pena enfatizarlo, es la *lex superior*, se ubica, pues, en el vértice del andamiaje normativo, de allí la superlegalidad material que se le reconoce, esto es, su primacía frente a normas de rango inferior. Por la misma razón, sus normas, de ordinario, reflejan un acentuado rasgo de abstracción y generalidad destinado a orientar el desarrollo ulterior de la normativa mediante actos de rango infra constitucional (leyes, reglamentos, decretos, órdenes, etcétera).

Por ende, no corresponde a la Constitución la regulación detallada de los institutos, principios o preceptos en ella contenidos sino, más bien, su proclamación (directivas constitucionales) o, a lo sumo, la descripción de los caracteres que componen su núcleo central (sin que ello suponga, en modo alguno, sostener la tesis de la programatividad como rasgo inmanente a las normas constitucionales). Por tal virtud, la Ley no podrá contradecir al texto constitucional aunque resulta prudente aclararlo, ello no supone, en modo alguno, que el legislador debe limitar su función a la mera ejecución de la Constitución:

La Ley (más bien) ha de producirse en el cuadro de la Constitución, no sólo en cuanto a sus contenidos orgánicos y competenciales (...) sino también, especialmente, respecto a sus principios materiales (...) Pero dentro de este cuadro general el legislador actúa con plena libertad, libertad que no puede ser equiparada a la de una mera discrecionalidad administrativa (...que caracteriza la relación Ley-Reglamento), sino que supone una libertad política de configuración de contenidos normativos de un ámbito necesariamente mucho más amplio

Así pues, el contenido material de la Constitución no puede asumirse como limitación de los poderes de creación o configuración normativa que corresponden al legislador, aun cuando las normas legales devendrían

inficionadas de inconstitucionalidad si la contradijeren. Por tanto, la ley está llamada a garantizar la paz en los diversos escenarios de interacción social, en consideración a las circunstancias que ha de afrontar en cada momento y, obviamente, en acato a los principios fundamentales que articulan la vida social.

Así, la función legislativa es, esencialmente libre y abierta, encontrando como límite esencial la prohibición de actos arbitrarios. La fijación de los límites de la jornada de trabajo, caso que reclama nuestra atención- mediante norma de rango constitucional (Art. 90 CRBV), no puede ser interpretada a priori, como negación absoluta de jornadas excepcionales o supuestos de prolongación de aquellos límites (de origen preconstitucional) previstos legalmente- y fundados en circunstancias relevantes para el ordenamiento jurídico, es decir, no arbitrarios (interés común, preservación o desarrollo de la unidad productiva, generación de empleo, prolongación del descanso semanal obligatorio, etcétera).

### **Regulación Legal y Reglamentaria de la Jornada de Trabajo**

Las condiciones de trabajo abordo sobre todos en buques de contenedores y petroleros, que sus tiempos de permanencia en puertos son cortos y sus trading igualmente esta condición de la ley, la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana el trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta ley.

El día domingo abordo es un día de faena normal, sin embargo la nueva ley establece: g) pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día

feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto...”

Muchos autores coinciden en que todo lo referido a la jornada, contratación y salario de los trabajadores marítimos y la ley que lo regula, deja abierta la posibilidad de promulgar una ley especial, por lo que se considera una mora legislativa la que existe en este caso. Esto se corrobora en el artículo 267 de la nueva Ley (2012), que tiene que ver con que las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial o lacustre serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales. Al respecto sostiene Fernández (2013):

Es allí donde todo el sector acuático debe avocarse a trabajar y proponer una ley adecuada a las necesidades del sector, que permita la creación de empleos y abanderamiento de buques la experiencia nos ha dado suficientes pruebas que por errores en otrora en el marco legal ha impedido el desarrollo de una flota mercante como la que requiere el país (p. 326).

### **El Trabajo Marítimo, Fluvial y Lacustre en Venezuela**

El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre realizados por los miembros de la tripulación de un buque mercante (entiéndase como tripulación, capitanes, pilotos, maquinistas, radio, telegrafistas, marineros, fogoneros, entre otros, en beneficio de un armador o fletador, mientras este en un puerto o en tiempo de navegación toda esta actividad forma el régimen especial que era regulado bajo las normas de la antigua LOT en la sección 2da del Trabajo en la Navegación marítima, Fluvial y Lacustre.

Si no existe una convención colectiva se deberá celebrar un contrato de enganche antes que los trabajadores se embarquen en el buque a prestar servicio el cual deberá ser formalizado ante la capitanía del puerto del lugar de enrolamiento si dicho contrato no es celebrado bastara la simple inclusión

del trabajador en el rol de tripulantes del buque o el aprovechamiento de sus servicios. Los oficiales y tripulantes de un buque durante la navegación podrán hacer de guardia siempre y cuando antes de comenzar la guardia hubiesen gozado de 4 horas de descanso.

Artículo 343: No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes.

a. Cuando la seguridad del buque de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor.

b. Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentra reducido.

c. Cuando sea necesario instruir al personal en ejecución de zafarranchos.

d. Cuando sea necesario náuticos o negligencia, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias y

e. Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o preparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por ser indispensables por la seguridad del buque.

Artículo 344: EN cada buque se llevara un registro de horas extraordinarias en el cual se anotaran las horas extraordinarias realizadas, el nombre de quienes las trabajaron y las razones que las justificaron.

Artículo 345: Además del derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales en tierra el trabajador gozara igualmente de tres (3) días de descanso remunerado independientemente del periodo de vacación anual a que tiene

derecho, cuando el buque no permanezca regularmente más de veinticuatro (24) horas en el puerto.

Artículo 346: En el trabajo en el transporte marítimo, fluvial y lacustre, el patrono tiene las siguientes obligaciones frente a sus trabajadores:

b. Proporcionarles a bordo alojamiento cómodo e higiénico.

c. Proporcionarles a bordo alojamiento y alimentación sana, nutritiva y suficiente

d. Proporcionarles alojamiento y alimentación cuando el buque sea llevado a puerto extranjero para reparaciones y los trabajadores no puedan permanecer a bordo.

e. Concederles el tiempo necesario para el ejercicio del voto en elecciones nacionales o sindicales, siempre que la seguridad del buque lo permita y no se entorpezca su salida a la hora y fecha fijadas.

f. Proporcionarles atención médica, hospitalización y medicamentos en caso de accidente o enfermedades, sea cual fuere su naturaleza cuando la seguridad social no los prevea.

g. Informar al Inspector de Trabajo acerca de los accidentes de trabajo ocurridos a bordo.

h. Pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezcan en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal en ese puerto.

i. Repatriarlos o trasladarlos al lugar de enganche;

j. Las demás establecidas por esta Ley y su reglamentación y por las convenciones colectivas.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El método de análisis histórico para las investigaciones jurídicas es fundamental, pues con él se analizan las instituciones del derecho, se verifican los hechos pasados y se garantiza la previsión de los futuros, de esta manera, se puede darle valor a los hechos partiendo de las opiniones y de los juicios tomados de los relatos del pasado que han realizado diferentes autores o historiadores.

Todo ello tendrá que ver con la evolución, del cual nace la necesidad que tiene el hombre de entender y hacer suya la herencia del pasado. Es por ello que en este estudio sobre la jornada de trabajo en el ámbito marítimo contenida en la Nueva Ley del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, no puede faltar algo de historia, ya que es tanto formal como por una necesidad concreta y objetiva.

#### **Tipo de Investigación**

De acuerdo a los objetivos planteados en este estudio y para dar respuestas concretas y acertadas a estos, la investigación es de tipo documental, que según Ballestrini (2006) la define como: “el conjunto de procedimientos técnico-operacionales que deben seguirse, a fin de lograr mayor eficacia, al manejo de los factores documentales que sirven de base y orientan las formulaciones de la investigación” (p. 20). En este sentido, permite un estudio del problema con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con el apoyo principalmente de trabajos previos, información divulgada por medios impresos y electrónicos.

Por ello, la utilización del estudio documental en el marco de la presente investigación implica, que los datos que se recolectarán serán obtenidos a

partir de la revisión de diversas fuentes secundarias tales como: enciclopedias, textos, fuentes electrónicas, leyes, códigos, decretos leyes, jurisprudencia y demás cuerpos normativos, que tienen inherencia en el tema en estudio.

Así, la presente investigación se realizará conforme a la norma jurídica existente en la materia, por ello se ubica en el modelo de una Investigación Jurídico - Dogmática. A lo que Witker (1995), refiere como: “Aquella que concibe el problema jurídico desde una perspectiva estrictamente formalista, descontando todo elemento fáctico o real que se relacione con su institución, norma jurídica o estructura legal en cuestión” (p.59).

### **Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información**

En función de los objetivos definidos para el presente estudio de tipo documental, se utilizarán las técnicas e instrumentos propios de este tipo de investigación con miras a recolectar y optimizar el contenido de la información suministrada por las fuentes bibliográficas. Dichas técnicas son:

#### *Revisión Documental*

Se realizará a partir de la lectura general cumpliendo dos fases: lectura inicial y lectura detenida y rigurosa de los textos a fin de extraer los datos de mayor utilidad para la investigación. Por su parte la lectura inicial, es general, permitiendo al investigador tener una visión amplia del tema; la lectura detenida o rigurosa se da de manera más detallada y precisa, a fin de determinar exactamente las ideas principales que van a fundamentar el desarrollo de la investigación a la cual sirve de fundamento teórico. La observación documental es una técnica propia de la investigación documental.

#### *Presentación Resumida del Texto*

En lo que respecta a la presentación resumida del texto, ayudará a plasmar de manera general y sintetizada las ideas básicas que contienen las obras consultadas. Este modelo de trabajo se basa en la capacidad de síntesis del autor, lo cual permitirá extraer las ideas principales del autor, sin ser alteradas, empleándose conjuntamente con la técnica del subrayado y el fichaje. El fichaje, consiste en un técnica que permite acumular datos recoger ideas y organizarlos de manera metódica en un fichero. En cuanto al subrayado, tiene como objetivo focalizar la atención en ciertas partes de la obra ya sea para la comprensión y el estudio de la totalidad y su ulterior análisis crítico

### *Resumen Analítico*

En cuanto al resumen analítico su meta principal es desarrollar síntesis, pero que este caso se reduce a lo conceptual y se desarrolla analíticamente. Su premisa básica es que todo texto debe ser visto como una unidad cerrada independiente de la extensión que abarque y que posee una estructura determinada. El propósito es descubrir la infraestructura del texto para precisar los elementos claves de su trama que constituye su esqueleto básico. Así, con esta técnica se analizará la coherencia interna de los postulados del texto que se está manejando, permitiendo relevar la firmeza y debilidad de sus planteamientos, sus contradicciones, las lagunas y omisiones en que incurre, para que a partir de allí, hacer el análisis crítico de la obra.

Ahora bien, la presentación resumida, el resumen analítico y el análisis crítico son las fases de un solo procedimiento, a través del cual se conoce, comprende y evalúa íntegramente un texto. Estas fases están interrelacionadas en el sentido de que cada una presupone lo anterior, y particularmente, para lograr un verdadero análisis crítico de los textos

jurídicos, hay que partir tanto de una síntesis, como de una elaboración conceptual y análisis del texto.

### *Análisis Crítico*

Esta técnica consiste en una apreciación definitiva de un texto jurídico y se realiza posterior a la presentación resumida, con el objeto de evaluar la organización y la construcción de las obras consultadas, limitándose al análisis estructural, comprobando su elaboración lógica y construcción organizada de las partes y el conjunto de las mismas.

Asimismo, el análisis crítico es la culminación del trabajo comenzando por la presentación resumida, y consiste en la apreciación definitiva de un texto. A partir de los elementos hallados en él mediante la aplicación de las dos técnicas anteriores descritas. No utiliza criterios exteriores por considerar el trabajo examinado, sino que se centra alrededor de una evaluación interna del desarrollo lógico de las ideas del autor. Dicha técnica tiene por objeto evaluar la organización y construcción de la obra la crítica de un texto que puede hacerse tanto basado en su forma como en su contenido como se refiere Hochman y Montero (2005) al expresar que:

No es para prevenir errores comunes en el estudiantado, un análisis de fondo de la obra que busca evaluar el contenido informático y conceptual (datos y conceptos manejados y criterios interpretativos), ni análisis de estilo, que se ocupa de la claridad de expresión, propiedad gramatical o corrección del lenguaje utilizado por el autor (p.64).

De lo anteriormente expuesto se deja al descubierto, no sólo el orden de las ideas del autor, sino también los argumentos que lo apoyan, la coherencia existente así también como las omisiones o errores que pueda haber.

## **Técnicas para el Análisis e Interpretación de la Información**

En cuanto a las técnicas para la interpretación de la información, se debe iniciar por definir Interpretación Jurídica. En tal sentido, Correa (citado por Franco, 2007) señala que “(...) es la parte de la Teoría General del Derecho destinada a desentrañar el significado último del contenido de las normas jurídicas cuando su sentido normativo no queda claro a partir del análisis lógico-jurídico interno de la norma (...)” (p. 235). Siendo la interpretación una actividad humana, según el sujeto o autor que la realiza, la interpretación puede ser doctrinal o científica o judicial y auténtica o legislativa.

### *Interpretación Doctrinal o Científica*

Respecto a la Interpretación Doctrinal o Científica, es la interpretación practicada por los doctrinarios, es decir, por los teóricos, juristas o los tratadistas del Derecho, lo cual hace que se denomine también a este tipo de como científica. Cabe destacar, parafraseando a Enneccerus (citado por Franco, 2007), que si bien la interpretación doctrinal no tiene un carácter de obligatoria, es una de las más aplicada, en virtud que se trata de la opinión científica de los estudios de la Ciencias Jurídicas, lo cual permite al autor de la investigación una visión amplia del tratamiento dado al tema objeto de estudio.

### *Interpretación Judicial o Jurisprudencial*

Por su parte, la Interpretación Judicial o Jurisprudencial, como dice Couture (1979) “Es la practicada por los jueces y tribunales para emitir sus decisiones (sentencias y demás resoluciones motivadas jurídicamente) en las cuales esta interpretación queda plasmada.” (p. 35). Asimismo, en la medida que la sentencia reiterada provenga de instancias más elevadas, la

interpretación judicial, creará los precedentes necesarios para influenciar con mayor autoridad y frecuencia, en los Tribunales de menor instancia.

### *Interpretación Auténtica o Legislativa.*

Siendo que se trata de una investigación documental jurídico-dogmática, se utilizará la técnica propia para el análisis e interpretación de textos jurídicos, como lo es la hermenéutica, ya que como señala Betti (citado por Franco, 2007), la dogmática “(...) persigue encontrar la interpretación correcta a través de la búsqueda de la voluntad del legislador (...) (p.45)”.

Por ello, el autor precitado (ob.cit.) señala que “puede decirse que la hermenéutica en términos generales es la pretensión de explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece” (p.92). De tal manera, la interpretación de la información permitirá al investigador determinar las normas jurídicas contenidas en este caso específico y por lo tanto, la hermenéutica es uno de los instrumentos idóneos para este trabajo, lo cual conlleva a pensar que los métodos y técnicas utilizados, fueron los adecuados para este tipo de investigación de acuerdo a los fines y objetivos propuestos.

### *Interpretación Literal*

Siguiendo a Guastini (citado por Franco, 2007) “la interpretación literal consiste en atribuirle a un enunciado normativo su significado *prima facie*, o sea, el más inmediato o intuitivo, el que corresponde a las reglas semánticas y sintácticas de la lengua” (p.67). Por ello, en el caso del presente trabajo de grado resulta de importancia la aplicación de esta técnica, en razón que se busca interpretar la Nueva Ley del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en lo relacionado a la jornada laboral y los regímenes especiales, específicamente lo que tiene que ver con el Trabajo marítimo, todo lo escrito

y los casos estudiados se les debe atribuir el verdadero significado a las normas consultadas.

### *Interpretación Estructural*

En cuanto a la interpretación estructural, expresa Carrión (2004), se corresponde con el Método Sistemático, el cual sostiene que “(...) una norma no es un mandato aislado, sino que responde al sistema jurídico normativo orientado hacia un determinado rumbo en el que, conjuntamente con otras normas, se encuentra vigente (...)” (p.150). En este caso, la fundamentación legal que sustenta la presente investigación se debe interpretar de manera coordinada a fin de no producir contradicciones entre las leyes.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los resultados consisten en la presentación ordenada de los datos obtenidos, la información interpretada, los resultados del análisis (categorías, sub-categorías, así como medidas estadísticas si el caso lo amerita), modelos, prototipos, patrones u otros productos de la investigación. En este estudio, dadas las características de las técnicas de recopilación de información, el análisis de los resultados se llevó a cabo a través del análisis de la información ubicada de forma documental, estos resultados fueron de suma importancia para la formulación de las conclusiones y recomendaciones del trabajo.

#### **Presentación de los Resultados**

En lo relativo al objetivo Revisar la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores en lo relativo a la jornada laboral, la antigua Ley Orgánica del Trabajo recoge lo siguiente, en su Artículo 174 Ley Orgánica del Trabajo:

1 día de descanso semanal obligatorio

Diurna: 5:00 a.m. a 7:00 p.m. / 8 h. diarias/ 44 h. semanales

Nocturna: 7:00 p.m. a 5:00 a.m. / 7 h. diarias/ 35 h. semanales

Mixta: 7 ½ h. diarias/ 42 h. semanales

Excepciones: la jornada no podrá exceder de 11 horas diarias, y tendrán derecho a 1 hora de descanso.

- Trabajadores de dirección y de confianza
- Trabajadores de inspección o vigilancia
- Trabajadores con labores discontinuas o intermitentes
- Horarios establecidos por CCT

Trabajos continuos: la jornada podrá exceder los límites diarios y semanales, siempre que el total de horas trabajadas en un período de 8 semanas no exceda del promedio de 42 horas por semana y que se otorguen 2 días de descanso continuo en la semana. Las semanas que tengan 6 días de trabajo deben ser compensadas con 1 día adicional de disfrute de vacaciones, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

En la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, en su Artículo 171 reza que:

5 días a la semana + 2 días de descanso continuos y remunerados

Diurna: 5:00 a.m. a 7:00 p.m. / 8 h. diarias/ 40 h. semanales

Nocturna: 7:00 p.m. a 5:00 a.m. / 7 h. diarias/ 35 h. semanales

Mixta: 7 ½ h. diarias/ 37 ½ h. semanales

Excepciones: la jornada no podrá exceder de 11 horas diarias, siempre que el total de horas trabajadas en un período de 8 semanas no exceda del promedio de 40 horas por semana y que se otorguen 2 días de descanso continuo en la semana.

- Trabajadores de dirección
- Trabajadores de inspección o vigilancia
- Trabajadores con labores discontinuas o intermitentes
- Horarios establecidos por CCT

Trabajos continuos: la jornada podrá exceder los límites diarios y semanales, siempre que el total de horas trabajadas en un período de 8 semanas no exceda del promedio de 42 horas por semana y que se otorguen 2 días de descanso continuo en la semana. Las semanas que tengan 6 días de trabajo deben ser compensadas con 1 día adicional de disfrute de vacaciones, con pago de salario y sin incidencia en el bono vacacional.

En cuanto a las Horas extraordinarias, en la Ley Orgánica del Trabajo, en su Artículo 174 se asienta que:

- Límite de 10 horas extras semanales
- Límite de 100 horas extras anuales

En la nueva ley, en lo relacionado a las horas extraordinarias, se presenta lo siguiente:

- Límite de 2 horas extras diarias
- Límite de 10 horas extras semanales
- Límite de 100 horas extras anuales

Obligación de llevar registro de horas extras. En caso de no existir o no llevarse conforme a la ley, se presumen ciertos salvo prueba en contrario, los alegatos de trabajadores sobre la prestación de servicios en horas extras y podrán ser objeto de sanciones administrativas.

Puede notarse el cambio en cuanto a la jornada laboral en la nueva ley del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, se establece que la jornada es de cinco días a la semana y que se deben garantizar dos días continuos de descanso (40 horas semanales para la jornada diurna). De igual forma se extiende el horario de comida de 30 minutos a 1 hora. Estas disposiciones no entraron en vigencia sino hasta al año siguiente de la publicación de la LOTTT y ello no puede traducirse en una reducción de los salarios por motivo de este cambio. En tal virtud, con relación a la reducción de la jornada de trabajo, existió antes de su entrada en vigencia muchas discusiones a nivel de los empleados que conllevaron a consecuencias como la reducción de personal y días trabajados.

En cuanto al objetivo Identificar las competencias de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores sobre las actividades marítimas, lacustres y fluviales, en lo relativo al trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, en la antigua Ley, se presenta que es aplicable a todos aquellos sujetos de la relación de trabajo tales como: Capitanes, Maquinistas, Motoristas, Marineros, Personal de Cámara y Cocina, Pasantes de Instituciones Náuticas, Practicantes y todos aquellos subordinados a la autoridad de a bordo, que sean miembros de la Tripulación de Buques Mercantes, de Pasajeros, Tanqueros, Petroleros, Pesqueros o Deportivos, o

cualquier construcción flotante apta para navegar por agua, cualquiera sea su clasificación y dimensión.

**Artículo 333 de la LOT:** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los miembros de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones de esta Sección, además de las contenidas en esta Ley que les sean aplicables, en cuanto aquellas no las modifiquen. El patrono deberá inscribirlos en el rol de tripulantes. Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación”.

### **Excepciones**

Los Niños, Niñas y Adolescentes no podrán laborar a bordo de un Buque, por disposición expresa del artículo 334, aun cuando en el Título V, Capítulo I, referente a los Regímenes Especiales del Trabajo de Menores y de los Aprendices, el artículo 250 en su segundo párrafo, deja abierta la posibilidad de que estos puedan prestar servicios en comedores de Buques, algo que en la práctica no se ve con frecuencia.

**Artículo 334:** Los menores de edad no podrán prestar servicio en un buque.

### **La Jornada Laboral Antigua Ley Modalidad Especial Navegación Marítima**

**Artículo 339:** La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales

pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.

### **Descanso Previo, Turnos de Guardia**

**Artículo 340:** Todo oficial o tripulante, para hacer turnos de guardia, sea en cubierta o en máquina, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro (4) horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno, salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de enganche o de una situación de emergencia.

### **Descanso Diario**

**Artículo 341:** El tripulante tiene derecho a un descanso de ocho (8) horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro (24) horas del día, Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos (2) turnos.

### **Servicio De Guardia, Guardia De Puerto**

**Artículo 342:** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro (24) horas y si el Capitán lo considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación. Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

## **Actividades No Consideradas Como Trabajo Extraordinario**

**Artículo 343:** No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

a) Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;

b) Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido;

c) Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos;

d) Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos de tipo extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencias; y

e) Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

## **De las Modalidades Especiales de Condiciones de Trabajo**

### **Del Trabajo en la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre**

**Artículo 245.** El trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los y las integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador, armadora, fletador o fletadora, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en

puerto, se regirá por las disposiciones generales de la Ley que les sea aplicable en cuanto las de la presente Sección no las modifiquen.

Igualmente, son aplicables a esta modalidad especial de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esta materia. Las normas relativas a los tripulantes de un buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación.

Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en buques o cualquier otro tipo de nave o embarcación marítima, lacustre o fluvial. Lo relacionado con la jornada laboral en la nueva ley se presenta en este aparte de la Protección del Salario.

**Artículo 248.** Los salarios y demás créditos de los trabajadores y las trabajadoras a causa de la relación de trabajo, gozarán de privilegio sobre el buque y se pagará independientemente de cualquier otro privilegio. Cuando el buque se encuentre en puerto extranjero el trabajador o la trabajadora podrá elegir el pago de su salario en el equivalente en moneda extranjera, al tipo de cambio que rija para la fecha de pago.

La duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana. El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley. En cuanto al Turno de Guardia, descanso diario, las labores especiales o de emergencia, los siguientes artículos recogen lo relacionado.

**Artículo 249.** Todo oficial o tripulante para hacer turno de guardia sea en cubierta o maquina deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas inmediatamente anteriores a la de entrar en el desempeño de su turno,

salvo cuando se trate de la iniciación del contrato de trabajo o de una situación de emergencia.

**Artículo 250.** El o la tripulante tiene derecho a un descanso de ocho horas ininterrumpidas dentro de las veinticuatro horas del día. Se exceptúa de esta disposición a los buques de poco porte, en los que se podrá establecer el servicio en dos turnos.

**Artículo 251.** Cuando el buque deba permanecer en puerto, dársena, rada, abrigada o dique, por más de veinticuatro horas y si el Capitán o la Capitana los considera necesario, se organizará el servicio de guardia de puerto. Organizado este servicio, se anotará esta circunstancia en el diario de navegación.

Establecido el servicio, se colocará diariamente una lista del personal de guardia, en lugar visible. El personal seleccionado a este fin no podrá abandonar el buque bajo ninguna circunstancia.

**Artículo 252.** No serán consideradas como horas extraordinarias y en consecuencia, no darán derecho a remuneración especial, las horas de trabajo invertidas en los siguientes casos, sin perjuicio de los demás que contemplen las leyes pertinentes:

- a. Cuando la seguridad del buque, de las personas embarcadas o del
- b. cargamento esté en peligro por neblina, mal tiempo, incendio o naufragio, o por otras causas consideradas como de fuerza mayor;
- c. Cuando a consecuencia de enfermedades, accidentes u otras causas semejantes de fuerza mayor, sobrevenidas en el curso del viaje, el personal del buque se encuentre reducido.
- d. Cuando sea necesario instruir al personal en ejercicio de zafarranchos.
- e. Cuando por errores náuticos o negligencias, hubiere de efectuar trabajos extraordinarios, no tendrán derecho a remuneración los responsables directos de esos errores o negligencia

f. Cuando después de empezado un viaje sea necesario efectuar trabajo de recorrida o reparación en el aparejo del buque o en el departamento de máquinas, o cuando dichos trabajos sean ordenados por el Capitán o la Capitana por considerarlos indispensables para la seguridad del buque.

Para el objetivo describir el cumplimiento de la nueva jornada laboral en la modalidad especial marítimo, lacustre y fluvial puede afirmarse que, en los trabajos encontrados, se hace referencia a las condiciones de trabajo abordo sobre todos en buques petroleros y containeros, que sus tiempos de permanencia en puertos son cortos y sus trading igualmente esta condición de la ley, en cuanto a la jornada laboral, la ley dice "... la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana. El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta ley....". Esto se interpretaría de acuerdo a la realidad.

Es de destacar, se sabe que el día domingo abordo es un día de trabajo normal, ya que las labores a bordo no paran, sin embargo, la nueva ley establece: g. pagarles el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. Dicho pago se hará en moneda de curso legal de ese puerto...".

En relación al artículo 262. Mientras el buque esté en el mar o en país extranjero no podrá despedirse al trabajador o a la trabajadora, salvo que haya sido contratado o contratada en ese país. Se presentaría el riesgo de traer a un hombre abordo suspendido sin actividad que podría convertirse en un problema de disciplina, la ley debió dejar la posibilidad de la repatriación en ese momento.

En lo relacionado al objetivo determinar los factores que inciden en la mora legislativa que existe en la aplicación del artículo 248 de la LOTTT dentro de las actividades marítimas venezolanas, la ley deja abierta la posibilidad de promulgar una ley especial:

**Artículo 267.** Las normas que rigen las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de transporte marítimo, fluvial o lacustre serán establecidas en una ley especial, elaborada en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación laboral, particularmente los trabajadores, trabajadoras y sus organizaciones sindicales.

El legislador mismo estableció la necesidad de la promulgación de una ley especial adaptada a la gente de mar y el desarrollo propiamente dicho de las labores a bordo de un buque, razón por lo cual es preocupante que después de dos años de dicha imposición legal, el parlamento no haya promulgado dicho cuerpo normativo ni llene el vacío con la ratificación de tratados y convenios internacional.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES**

En esta parte del estudio se plasman las conclusiones a las cuales se llegó en el desarrollo del presente trabajo y sus respectivas recomendaciones. Se expondrá primeramente, que el Derecho del Trabajo se nutre de diversas fuentes entre las que cabe destacar la ley en su sentido amplio, es decir, no solamente lo dispuesto en las leyes laborales sino también en los Convenios sancionados por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el país, debidamente publicados. En primer lugar, se expone lo dicho en las leyes venezolanas para luego extraer lo que interesa de los convenios internacionales, lo relativo al trabajo en el mar.

De manera que, es necesario exponer lo dicho en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela<sup>1</sup> (CRBV), en el ámbito de las normas que regulan el trabajo dependiente, desarrolla, como ha sido tradicional en nuestro constitucionalismo social, lo relativo a la regulación del tiempo de trabajo. En particular, prevé lo concerniente a la limitación de la extensión de la jornada de trabajo, al carácter paccionado del trabajo en sobre tiempo, y al régimen del descanso semanal y del disfrute de vacaciones remuneradas. Así pues, aunque se manifiesta lo que el Derecho Laboral en Venezuela regula en materia de trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, el Derecho Marítimo, por ser internacional, tiene inherencia sobre el trabajo en el mar y se rige por el derecho internacional. En el caso de la Carta Magna, el artículo 90 de la C RBV, expresa lo siguiente:

La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas

extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas.

Para hacer cumplir el mandato constitucional, la antigua Ley del Trabajo ordenaba lo siguiente:

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 195 de la antigua LOT, la jornada de trabajo se clasifica (según el horario que la comprende) en diurna (entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.), nocturna (entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m.) y mixta (la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos, siempre que no exceda de cuatro horas nocturnas pues, en este caso, se estimará –en su integridad- como jornada nocturna).

2. La LOT (Art. 195) estipula que “salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana”.

En cuanto a la jornada laboral para la navegación marítima, fluvial y lacustre se asentaba en el Artículo 339, que dice que, la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre será de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podrá acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.

De manera general se dan diversos cambios en cuanto a la jornada laboral en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, la jornada es de cinco días a la semana y dos días continuos de descanso (40 horas semanales para la jornada diurna). En lo relacionado con la reducción de la jornada de trabajo, hay un tiempo suficiente para lo que corresponde al estudio de esta materia a fin de que cuando entre su vigencia se tenga un conocimiento amplio y claro en cuanto a su interpretación y puesta en vigor.

La actividad o trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre, en cuanto a la jornada laboral en la antigua ley, el mismo Artículo 339 se refiere a que la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre era de cuarenta y cuatro (44) horas semanales pero podía acordarse una jornada diferente, siempre que el promedio de duración del trabajo de un tripulante, en un lapso de ocho (8) semanas, no exceda de cuarenta y cuatro (44) horas por semana, hoy día son cuarenta (40) horas. El trabajo que deba realizarse en domingos y días feriados deberá justificarse y se remunerará conforme a lo previsto en el artículo 154. El descanso compensatorio podrá adicionarse a las vacaciones del trabajador.

Como se sabe, esta actividad se considera una modalidad especial de trabajo que en la Nueva Ley se refiere, en su Artículo 245, a que el trabajo en la navegación marítima, fluvial y lacustre de los y las integrantes de una tripulación que presten servicio a bordo de un buque mercante en beneficio de un armador o fletador, tanto durante el tiempo de navegación como en el que se encuentren en puerto, se regirá por las disposiciones generales de la Ley que les sea aplicable en cuanto las de la presente Sección no las modifiquen.

Igualmente, son aplicables a esta modalidad especial de trabajo, las convenciones colectivas, la Ley General de Marinas y Actividades Conexas, así como los Tratados Internacionales que Venezuela haya adoptado y ratificado, en esta materia. Las normas relativas a los tripulantes de un

buque mercante se aplicarán igualmente a los de cualquier clase de embarcación que transporte personas y cosas tanto como a los que trabajen en accesorios de navegación. Se prohíbe el trabajo de los adolescentes en buques o cualquier otro tipo de nave o embarcación marítima, lacustre o fluvial.

También se destaca que la jornada laboral en la nueva ley se presenta en su Artículo 248, donde se afirma que la duración normal del trabajo en la navegación marítima, fluvial o lacustre será máxima de cuarenta horas semanales, pero podrá acordarse una jornada diferente siempre que el promedio de la duración del mismo, en un lapso de ocho semanas no exceda de cuarenta horas por semana. El trabajo en día domingo o feriado deberá justificarse y se remunerará conforme a las previsiones de esta Ley.

Sin embargo, lo relativo a la legalidad de la jornada laboral no se queda ahí, puesto que Venezuela ha ratificado algunos convenios internacionales que tienen relación con la jornada laboral y todo lo relativo al trabajo en el mar, los cuales deben ser respetados, en este sentido, en la investigación realizada y la revisión de la normativa internacional, específicamente el Convenio Sobre Trabajo Marítimo de 2006. En este sentido, el 23 de febrero de 2006, la 94ª Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el instrumento internacional considerado el más importante en materia del trabajo de la gente de mar, el Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006, el cual prescribe las condiciones para el trabajo marítimo, el cual estipula que:

El Convenio establece las condiciones mínimas para el trabajo de la gente de mar a bordo de buques y contiene disposiciones sobre las condiciones de empleo, tiempo de trabajo y descanso, alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social. Su cumplimiento y aplicación están asegurados a través de procedimientos para la presentación de quejas por parte de la gente de mar, ya sea a bordo o en tierra firme, y por medio de disposiciones relativas a la supervisión por los armadores y capitanes de las condiciones a bordo de sus buques, la jurisdicción y el control por parte de los Estados de abanderamiento sobre sus buques y la inspección de

buques extranjeros por el Estado rector del puerto. El Convenio también prevé un certificado de trabajo marítimo, el cual puede ser otorgado a las embarcaciones una vez que el Estado de abanderamiento verificó que las condiciones de trabajo a bordo de un buque cumplen con la legislación nacional de aplicación del convenio.

En estas conclusiones hay que recordar el carácter transfronterizo del transporte marítimo de bienes y personas, la aparición de nuevas tecnologías, dentro de un proceso de globalización económica permanente más la aparición de nuevas situaciones y problemas, lo cual ha impulsado la creación de formas tendientes a la unificación normativa. El derecho marítimo moderno descansa sobre normas de carácter internacional, obtenidas por el interés mutuo de las naciones en garantizar un tratamiento igualitario a sus buques cuando estos se encuentran fuera del alcance de su jurisdicción, lo que da lugar a una cooperación internacional que tiende a compartir, y por ende minimizar, los efectos de una injusta jornada de trabajo en la navegación.

La República Bolivariana de Venezuela ha sido Estado miembro de la OIT desde su creación en 1919, con una interrupción en 1958, y ha ratificado 54 convenios, de los cuales 50 están en vigor, tal como se desprende de la página web oficial de la OIT. Actualmente la OIT considera dentro del marco regulatorio marítimo internacional, 4 pilares fundamentales que lo integran:

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

Sobre estos pilares muchos han sido los Convenios y Recomendaciones elaborados por la OIT para tratar de mejorar las condiciones de trabajo de los tripulantes que laboran dentro del área marítima. La República Bolivariana de Venezuela no ha escapado frente a esta preocupación, y ha tratado también de implementar normas que permitan la protección y la garantía de los derechos humanos de estos trabajadores marítimos, ratificando algunos de

estos convenios y ajustando en otros casos sus normas locales laborales a las mejoras de estas condiciones de trabajo que han sido precisadas por la OIT en sus recomendaciones y convenios.

Con relación a esta categoría específica de trabajadores, los cuales están sometidos a una mala administración en lo que se refiere a jornada laboral y corren el riesgo de ser tratados injustamente, por lo que se hace necesario e imperativo un tratamiento especial, es decir, una protección especial que sin duda ha asumido la OIT desde sus inicios. Al respecto, una publicación de la OIT (2002) sobre el enfoque global de las normas internacionales del trabajo expresa lo siguiente:

La necesidad de tratar a ciertas categorías de trabajadores de una forma distinta se justifica generalmente por las condiciones únicas de su trabajo o por la necesidad de ofrecerles una protección especial. Ambos factores son completamente aplicables a la gente de mar. Esto es principalmente debido a que para la gente de mar el buque es tanto el sitio de trabajo como un hogar. Algunas veces este fenómeno es descrito a través del concepto sociológico de institución total, definida como un sitio de residencia y de trabajo en donde un gran número de individuos en condiciones similares, se aíslan de la sociedad durante un período apreciable de tiempo, juntos, y moviéndose encerrados, y con su vida administrada de una manera formal. Por último, pero no menos importante, la gente de mar está también expuesta a numerosos riesgos sociales. Durante la historia la gente de mar ha sido vista por las personas sin escrúpulos como víctimas fáciles, y debido a eso automáticamente se les ha timado y se ha abusado de ellos tanto a bordo como en tierra, incluyendo abandonos, rechazos de repatriación, engaños en los salarios e intimidación, rechazo de los tratamientos médicos, mala alimentación, contratos injustos e incumplimiento de estos, y prácticas ilegales de las agencias de empleo.” (pp. 549 y 550)

Venezuela, sin embargo, no ha ratificado el convenio relativo a las horas de trabajo, tampoco ha legislado para crear la ley especial en el área marítima, al respecto es importante mencionar este Convenio relativo a las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques (Entrada en vigor: 08 agosto 2002). En su Artículo 3 se afirma que “Dentro de los límites que se

establecen en el artículo 6 se deberá fijar, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un período determinado, ya sea el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse dentro de un período de tiempo determinado”.

Mientras que el Artículo 4 sostiene que “Todo Miembro que ratifique el presente Convenio reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y con los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales. No obstante, lo anterior no será óbice a que todo Miembro cuente con procedimientos para autorizar o registrar un convenio colectivo que determine las horas normales de trabajo de la gente de mar sobre una base que no sea menos favorable que la de dicha pauta”. El Artículo 5 se refiere a:

1. Los límites en relación con las horas de trabajo o de descanso serán los siguientes:

a. El número máximo de horas de trabajo no excederá de:

- 14 horas por cada período de 24 horas; ni
- 72 horas por cada período de siete días;

b. El número mínimo de horas de descanso no será inferior a:

- Diez horas por cada período de 24 horas; ni
- 77 horas por cada período de siete días.

2. Las horas de descanso podrán agruparse en dos períodos como máximo, uno de los cuales deberá ser de al menos seis horas ininterrumpidas, y el intervalo entre dos períodos consecutivos de descanso no excederá de 14 horas.

3. Los ejercicios de reunión de urgencia, lucha contra incendios, salvamento y otros ejercicios similares que prescriban la legislación nacional y los instrumentos internacionales deberán realizarse de tal forma que perturben lo menos posible los períodos de descanso y no provoquen fatiga.

4. Con respecto a situaciones en que un marino está en espera de llamada, como cuando una sala de máquinas funciona sin presencia de personal, el marino deberá gozar de un período de descanso compensatorio adecuado si resulta perturbado su período de descanso por el hecho de haberse producido una llamada.

5. En ausencia de convenio colectivo o laudo arbitral, o si la autoridad competente determina que las disposiciones de un convenio o laudo relativas a los párrafos 3 y 4 del presente artículo son inadecuadas, la autoridad competente adoptará medidas para garantizar que la gente de mar afectada disfrute de un período de descanso suficiente.

6. Las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo no impedirán que un Miembro cuente con medidas en la legislación nacional o con procedimientos que faculten a la autoridad competente a autorizar o registrar convenios colectivos que permitan excepciones a los límites establecidos. Tales excepciones deberán ajustarse en la medida de lo posible a las normas establecidas, pero podrán tomarse en cuenta la mayor frecuencia o duración de los períodos de licencia o el otorgamiento de licencias compensatorias a la gente de mar que realiza guardias o que trabaja a bordo de buques dedicados a travesías de corta duración.

7. Todo Miembro deberá exigir que se coloque en un lugar fácilmente accesible un cuadro en el que se especifique la organización del trabajo a bordo y en el que figuren, por lo menos, para cada cargo:

- a. El programa de servicio en el mar y en los puertos; y
- b. El número máximo de horas de trabajo o el número mínimo de horas de descanso que fijan las leyes, los reglamentos o los convenios colectivos en vigor en el Estado del pabellón.

De modo que, toda la normativa que ha organizado la OIT se traduce o manifiesta a través de la formulación de normas internacionales del trabajo, por un lado los convenios internacionales del trabajo como instrumentos destinados a crear obligaciones jurídicas al ser ratificados, por el otro, las

recomendaciones no están abiertas a ratificación, por lo tanto, no crean obligaciones, sino que tienen la finalidad exclusiva de definir pautas. Dicho en otros términos, los convenios al ser ratificados se convierten en instrumentos internacionales obligatorios, mientras que las recomendaciones, intrínsecamente, señalan pautas para orientar la política, legislación y acción nacionales. Los Convenios y Recomendaciones tienen base constitucional en el estatuto de la OIT.

Por su parte el Convenio sobre Trabajo Marítimo de 2006 establece en su Regla 2.3 sobre Horas de trabajo y de descanso su finalidad es: Asegurar que la gente de mar tenga horarios de trabajo y de descanso reglamentados

1. Los Miembros deberán asegurarse de que se reglamenten las horas de trabajo o de descanso de la gente de mar.
2. Los Miembros deberán fijar un número máximo de horas de trabajo o un número mínimo de horas de descanso durante períodos determinados, en conformidad con las disposiciones del Código.

Norma A2.3, sobre Horas de trabajo y de descanso:

1. A efectos de la presente norma:
  - a) la expresión horas de trabajo designa el tiempo durante el cual la gente de mar está obligada a efectuar un trabajo para el buque, y
  - b) la expresión horas de descanso designa el tiempo que no está comprendido en las horas de trabajo; esta expresión no abarca las pausas breves.
2. Todo Miembro deberá fijar, dentro de los límites establecidos en los párrafos 5 a 8 de la presente norma, ya sea el número máximo de horas de trabajo que no deberá sobrepasarse en un período determinado o el número mínimo de horas de descanso que deberá concederse en un período determinado.
3. Todo Miembro reconoce que la pauta en materia de horas normales de trabajo de la gente de mar, al igual que la de los demás trabajadores, deberá basarse en una jornada laboral de ocho horas, con un día de descanso semanal y los días de descanso que correspondan a los días festivos oficiales.

Sobre estos puntos descritos en estos convenios internacionales, la LOTTT no contempla de forma expresa cuáles pudieran ser las medidas a aplicar para llevar la jornada laboral de la gente de mar estipulada en los convenios de la OIT, es decir, en Venezuela se ha complejizado al establecer la jornada laboral en el trabajo marítimo, no sólo por la no ratificación del relacionado con las horas laborales, sino al establecer que, las demás normas contenidas en esta Ley -LOTTT- le serán aplicables a los fines de garantizar cualquier vacío u omisión por parte del legislador. Por las condiciones especialísimas de empleo que ya se han señalado anteriormente, de los marinos quedan a un lado al equipar los derechos y obligaciones de éstos con los de un trabajador ordinario.

En resumen, en el ámbito nacional, se presentan incongruencias en la LOTTT debido a lo especial del trabajo marítimo, puesto que, en cuanto al trabajo día domingo es un día normal, sin embargo, la nueva ley establece que hay que cancelarle al trabajador marítimo el equivalente a comida y transporte cuando los trabajadores y las trabajadoras disfruten del descanso en domingo o día feriado en un puerto distinto al de su contratación y no permanezca en el buque. En general la nueva Ley del Trabajo no beneficia la industria naviera venezolana, por lo cual se nota que no existen buques que decidan tener bandera venezolana sólo porque se le hace imposible cumplir con las regulaciones laborales que se exponen en la LOTTT.

Por otro lado, se evidencia que existe una mora legislativa, puesto que en el artículo 267 de la LOTTT, se establecen indicaciones de elaborar y de promulgar una Ley Especial que rija la actividad marítima, sin embargo, desde 2012 el legislador no ha legislado en esta materia. Por lo cual, lo referente al trabajo en el mar será regido por acuerdos entre las partes, cuando sea necesario, sin embargo el acuerdo entre las partes no puede ir en contra de lo estipulado en la LOTTT, lo que en la práctica hace imposible adaptar una jornada al desarrollo de la vida en un buque sin ir en contra de los límites de horas diarios y semanales.

En esta nueva ley se establece que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, lo que se traduce actualmente a un vacío de ley.

Por otro lado, el artículo 204 de la LOTTT, recoge que es obligatorio que las modalidades especiales de condiciones de trabajo se establecerán en leyes especiales, elaboradas en corresponsabilidad y amplia participación de los sujetos de la relación. Sin embargo, hasta ahora no se ha avanzado en la materia. Estas normativas se suman al conjunto de leyes en mora legislativa.

El Poder Legislativo no solo está en deuda con las leyes especiales, sino que el Ejecutivo está retrasado con la reforma del Reglamento de la LOTTT. Por tratarse de una legislación con amplias diferencias con la anterior, varios de los aspectos aún esperan por precisiones del reglamento. En 2013 solo se aprobó un documento parcial que tenía que ver con la jornada laboral, justamente porque la reducción de horarios entraba en vigencia en mayo.

Parte del reglamento de la anterior Ley del Trabajo permanece en vigencia, sin embargo, hay algunos aspectos que, por lo nuevo, han dado lugar a interpretaciones y eso puede dejar malas prácticas para los patronos y trabajadores, como malos cálculos, sobre todo en los regímenes especiales de trabajo. Indudablemente existe una mora legislativa, ha habido demora en la reforma del reglamento laboral y muchos juristas se lo atribuyen a la situación política.

Luego de lo dicho anteriormente, se puede afirmar que es necesario llevar a cabo la actualización de nuestra legislación en materia marítima, bien sea mediante la ratificación de las diversas convenciones y/o protocolos que existen actualmente, o a través de las reformas legislativas necesarias. Aunque entre 2000 y 2001 se inició un proceso de actualización de la legislación marítima mediante la creación de un conjunto de leyes que parte de la doctrina ha denominado legislación acuática. En este conjunto normativo se incorporaron los contenidos de algunos convenios internacionales.

Sin embargo, aún debe discutirse la conveniencia o no de adherirse a todos o a algunos de estos instrumentos. Aunque Venezuela tiene el derecho de escoger libremente la modalidad de adaptación del propio Derecho internacional a los fines de cumplir con sus obligaciones internacionales, también es cierto que mientras más rápidamente adapte su legislación al Derecho Marítimo Internacional los conflictos en esta materia serán menores y más beneficios para la economía y la soberanía de la Nación, a la larga repercutirá sobre el mejoramiento de la industria marítima y a favor de los trabajadores del mar, sincerando la normativa para que sea posible aplicarla.

## RECOMENDACIONES

Luego de evidenciada la problemática presentada en Venezuela originada a raíz de la mora legislativa que desde el pasado 2012 nos encontramos en materia especial laboral marítima, y analizados todos los aspectos legales y de dinámica relativos a la gente de mar, considero que el ejecutivo nacional debe empezar a evolucionar siguiendo las siguientes recomendaciones:

- a. Legislar en materia especial marítima, aspecto que actualmente se encuentra en mora legislativa desde el 2012.
- b. En paralelo que las partes establezcan mecanismos para reglamentar sus relaciones sin contravenir lo establecido en la LOTTT.
- c. Es necesario llevar a cabo la actualización de nuestra legislación laboral en materia marítima, bien sea mediante la ratificación de las diversas convenciones y/o protocolos que existen actualmente, o a través de las reformas legislativas necesarias.
- d. Se debe discutir la conveniencia o no de adherirse a todos o a algunos de estos instrumentos anteriormente mencionados.
- e. Minimizar los conflictos laborales con la gente de mar, lo que traería un impulso en el uso de nuestro pabellón en los buques.

## REFERENCIAS

- Ballestrini, M. (2006). *Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación*. Madrid: Editorial McGraw Hill
- Bodas, R. (2002). *La jornada laboral*. 3ª edición. Madrid: Editorial Dykinson.
- Carballo, B. (2013). *Derecho Laboral Venezolano*. 3ª edición. Caracas: ediciones del IESA.
- Couture, E. (1979). *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Tomo III. 3ª edición. Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Fernández, A. (2013). *El Procedimiento Marítimo Venezolano*. ) Disponible en <http://es.scribd.com/doc/50822128/El-Procedimiento-Maritimo-Venezolano-Conchenso#scribd>. (Consultado 23 de julio de 2014)
- Franco, C. (2007). *La Interpretación Jurídica*. 3ª edición. México: Técnica Editora. UNAM.
- Hochman, E. y Montero, M. (2005). *Investigación Documental. Técnicas y Procedimientos*. Caracas. Editorial Panapo.
- Marrero, C. (2012), *El Régimen Jurídico, Jurisdicción y Derechos de Soberanía de los Espacios Acuáticos en Venezuela*. Trabajo Especial de Grado en Comercio Marítimo Internacional, mención Derecho Marítimo. Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, estado Vargas.
- Molina, W. (2012). *Influencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores en el Orden de Prelación del Cobro de Privilegios Marítimos Establecido en la Ley de Comercio Marítimo*. Artículo Arbitrado, CONHISREMI, *Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico*, Universidad Católica Andrés Bello.

- Palomeque, M.C. y Álvarez, M. (2012). Derecho del Trabajo (20.ª Edición). Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Sánchez, J. (2012) Principios Jurisdiccionales del Procedimiento Marítimo como Elemento Diferenciador del Procedimiento Ordinario. Maestría en Derecho Procesal Civil. La Universidad del Zulia.
- Valera, F. (2011). Las Relaciones Laborales dentro de la Navegación Marítima Venezolana. Trabajo de Grado para Optar al título de Abogado, Universidad Fermín Toro, Barquisimeto.
- Witker, J. (1995). Técnicas de Investigación Jurídica. México: Universidad Autónoma de México.