



UNIVERSIDAD DE BELGRANO

# Las tesinas de Belgrano

**Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Abogacía**

**Ayer, hoy y mañana del régimen de  
trabajo a bordo**

**Nº 76**

**Alejandro Munte**

Tutor: Dr. Ricardo A. Foglia

**Departamento de Investigación  
Junio 2003**



“En las condiciones económicas de la explotación, influye más que en cualquier otra el régimen del trabajo a bordo.”

“En ninguna industria la competencia se agudiza tanto entre las distintas empresas como en el transporte marítimo, por la particularidad de que el ambiente en que se desarrolla está sometido en una mínima parte al control económico de los respectivos Estados”.

“Todo exceso de beneficio que una marina mercante otorgue a sus tripulantes en materia de salarios, vacaciones, número de personal, etc. ... *con respecto a otras marinas*, importa un recargo en los gastos de explotación, que disminuye las legítimas ganancias del armamento, y aún puede absorberlas o retraer la inversión de capitales, *comprometiendo el interés mismo de la marina del país y el factor esencial de independencia económica que ella representa*”.

Atilio Malvagni, 1949



## Indice

<b>Nº</b>	<b>Título</b>	<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
1.	<b>Resumen del Trabajo</b>	Idea Directriz y Reseña de la Tarea emprendida .....	7
2.	<b>Introducción</b>	Motivación personal para la elección del tema .....	7
3.	<b>Marcos Legales y Convencionales</b>	Evolución de Normas y Convenios Colectivos .....	8
4.	<b>Prácticas de a bordo</b>	Descripción y Análisis de las prácticas laborales .....	11
5.	<b>Desregulación a bordo</b>	Análisis del régimen de bandera extranjera en el marco del proceso desregulatorio .....	18
6.	<b>Marina Mercante “posible”</b>	Búsqueda de opiniones y opciones .....	23
7.	<b>Conclusiones personales</b>	Cierre del trabajo .....	27
8.	<b>Bibliografía</b>	Libros, jurisprudencia, normas consultadas .....	29



# 1. Resumen del Trabajo

## Idea Directriz

La conocida frase del filósofo persa (S VI AC) “ los hombres se dividen entre los vivos, los muertos y los embarcados” sigue siendo realidad a bordo: la peculiaridad de la vida de los embarcados, que ciertamente no se agota en lo laboral, rehuye a una categorización convencional, o “de tierra” como ellos mismos distinguen descalificadoramente.

La inmensidad del mar, la soledad, el distanciamiento, la recíproca necesidad de solidaridad, el régimen habitualmente autoritario, la confusión de situaciones laborales y personales. lo reducido del hábitat, cierta tendencia del hombre de mar a la mística y aún a la desesperación, son factores, todos, que obligan a que la realidad laboral deba ser entendida y atendida en mérito a ellos.

De la Marina Mercante Argentina pujante de mediados del S. XX al grupo residual de barcos locales que sobrevive enarbolando banderas extranjeras como triste alternativa al cese o el desguace, mediaron 50 años.

En ese medio siglo se sucedieron distintos esquemas de trabajo, consecuencia de los profundos cambios ocurridos (básica pero no solamente tecnológicos) que tuvieron a lo largo del tiempo un particular marco normativo, disperso, a veces contradictorio, sistemáticamente “a la deriva” de la realidad. Ese marco, fruto de la tradición, el derecho comparado, la ley, las convenciones colectivas y hasta las improntas sindicales o empresarias -cuando no gubernamentales-, trató de dar respuesta a los requerimientos del cambiante trabajo a bordo.

En este trabajo trataré de sumarizar las diferentes realidades laborales y el régimen legal y convencional aplicado a ellas (Códigos Civil y de Comercio, estatutos de 1948, leyes y regímenes especiales (jubilación, despido, etc.) aplicación supletoria de la LCT, convenios colectivos, etc. ) hasta el quiebre dramático del decreto 1772 de 1991 que en el marco del proceso desregulatorio del Estado, creara un régimen especial “temporario”, vigente desde entonces .....

Y, con miras de una Marina Mercante de nuevo Nacional, bosquejaré una propuesta alternativa, basada sobre todo en la opinión de calificada gente del medio que, desde la óptica de la dirigencia sindical, el sector armatorial, la función de gobierno y la visión profesional internacional, aporten ideas y sugerencias.

No pretendo en mi trabajo de Tesina una contribución intelectual de una profundidad propia de una tesis de post grado (ajena seguramente a mis posibilidades)

Sí, en cambio, un enfoque sumador del Derecho que acabo de aprender a la realidad del hombre cotidiano a que debe aplicarse, en un marco acotado y en general poco conocido. En todo caso, aspiro a la originalidad que me brinda el graduarme en los umbrales de la tercera edad, integrándolo a una experiencia real de vida.

Me quedaron grabadas unas reflexiones de Carlos A. Ghersi en su Punto de partida metodológico, Cap. I de Contratos, en cuanto a que el Derecho está adentro y no fuera del fenómeno social y no debe ponerse a espaldas del hombre.

Por una cuestión de facilidad de acceso a información y experiencias, focalizaré mi trabajo en la realidad de la Marina Mercante dedicada al transporte de crudo en el cabotaje marítimo, sabiendo a veces y asumiendo otras, que -salvo especificidades de otras navegaciones (fluvial, lacustre, oceánica) o de otras actividades (pasaje, carga seca, containers, remolcadores, etc.)- los análisis y conclusiones son igualmente válidos y aplicables.

## 2. Introducción

### Motivación personal para la elección del tema

A los veinticinco años (allá por los tempranos 70) entré, sin buscarlo, en el mundo del trabajo a bordo; no tenía la menor formación marina y la escasa exposición laboral previa era ajena a él.

El impacto del cambio fue tan grande como el interés por conocer más acerca de ese mundo. La experiencia se prolongó durante tres años y en ese lapso no sólo estuve vinculado con la operación y logística propias de la Marina Mercante Argentina sino que tuve también la oportunidad -inolvidable- de navegar frecuentemente en barcos tanqueros -básicamente en el Atlántico Continental y en ríos del Litoral- y de ver de cerca la particular problemática laboral del embarcado.

En aquellos tiempos, varios factores contribuían a que el trabajar a bordo fuese una situación “vedette”, de la que muchos de los trabajadores embarcados tomaban no poca ventaja:

- La alta demanda de tripulantes por parte de nuevos mercados (pesca de altura, flotas extranjeras, *que llegaban a abrir oficinas de Reclutamiento en Bs. As.*).
- La graduación insuficiente (en número) de Oficiales en la Escuela Nacional de Náutica, incluso con cierta “dosificación” por parte de los Centros Profesionales, que participaban directa o indirectamente de su conducción y desarrollo, asegurándose de esa forma una ocupación plena de sus egresados.
- El manejo de las Bolsas de Trabajo en manos de los Gremios marítimos, que regulaban el suministro en función de la flexibilidad armatorial a sus requerimientos.
- La existencia de un sector patronal sumamente importante en manos de un Estado empleador (ELMA, FF, YCF, YPF) muchas veces indiferente a la necesidad de competencia operativa, lo que ocasionaba prácticas laborales de una ineficiencia increíble, que luego se “contagiaban” al sector privado.

Tenía casi olvidados esos días cuando los estudios iniciados en la etapa adulta de mi vida, me enfrentan a encarar un Trabajo de Tesina. Ello refrescó aquellas memorias de 30 años atrás, que llegan en un momento en que la actividad marítima ha sufrido cambios tales que reclaman una revisión de su marco legal/convencional, que aúne la necesaria competitividad del sector, con el tratamiento laboral apropiado para sus protagonistas.

### 3. Marcos legales y convencionales

#### Introducción

Uno de los factores preponderantes en la industria marítima lo constituyen sus recursos humanos. Tanto en doctrina como en legislación, se distingue entre personal terrestre de navegación y el personal navegante propiamente dicho (el llamado personal Embarcado o Gente de Mar). En este trabajo me estoy ocupando obviamente de esta última clase, cuyo rol protagónico en la operación permite -precisamente- navegar a los buques.

Las peculiaridades del trabajo marítimo han generado una regulación especial de aplicación al personal que presta servicios en dicha actividad y que se origina con anterioridad al nacimiento mismo del derecho Laboral.

Malvagni, refiriéndose a las antiguas normas en este campo, (lo llama derecho precursor) dice que ellas tenían como finalidad “proteger los intereses del armador, eliminando los obstáculos que aquel (el tripulante) hubiera podido crearle en el desenvolvimiento de la expedición”. Sin embargo, como contrapartida nos enseña el mismo autor que los tripulantes fueron los primeros obreros que obtuvieron un amparo legal en sus derechos: “los primeros trabajadores amparados en textos medioevales, por instituciones que solamente varios siglos después alcanzaron, y como una gran conquista, coronación de intensa lucha, a los obreros terrestres”.

Dicha protección no respondía a la sensibilidad que hoy se incorpora pacíficamente a todas las legislaciones y que tiende a proteger a la parte más débil de la relación laboral, sino a la necesidad de estimular la disponibilidad de mano de obra.

No es necesario abundar en demasía sobre este concepto; son conocidas las precarias condiciones de la navegación en aquellos primeros tiempos, la fragilidad de los navíos, la insuficiencia de medios para enfrentar la adversidad en alta mar, el desconocimiento de las rutas, etc. ...

Como consecuencia de ello, la obtención de tripulantes voluntarios no era siempre suficiente y había de llegarse a la “leva” de tripulantes forzosos en hospicios y cárceles, como alternativa a cubrir la tripulación faltante.

*(Arturo Ravina, Introducción al régimen del contrato de ajuste, 1980: “...en esos tiempos los marinos eran contratados para el viaje y ese “enganche” suponía una relación temporal (aunque pudiera durar varios meses) que finalizaba con la descarga del buque en el puerto de retorno. Los tripulantes, bajo estas condiciones, corrían con el álea de la expedición y sus remuneraciones se definían muchas veces, como participación en los beneficios de quienes armaban y comerciaban con la leva, siempre que el viaje hubiera concluido felizmente”).*

## El Derecho Laboral en las leyes antiguas y medioevales

El Art. 239 del Código de Hammurabi (2250 AC) es la norma más antigua conocida (“*Si alguien ajusta a un navegante, deberá darle seis gur de cereales por año*”, Rivista de Diritto Commerciale, 1903.)

En el derecho marítimo de los rodios (4 siglos AC) existían disposiciones relativas a la forma de retribución de los tripulantes. Imponían la obediencia más absoluta hacia el patrón, y castigos severos si abandonaban el servicio durante el ajuste. No podían exigir rescate, si eran apresados en tierra, hallándose allí sin misión del Capitán. (Pardessus, Us et costumes de la mer, 1847)

En el Digesto Justiniano, cuyas normas marítimas están inspiradas en el derecho de los rodios, los tripulantes tenían una acción especial contra el armador para el cobro de sus salarios. Fuera de ello es difícil encontrar otras disposiciones relativas al trabajo marítimo, vacío plenamente explicable si se recuerda que en él intervenían esclavos aún en el carácter del Magister Navis o de Noxter.

En el Derecho del Imperio de Oriente, el cuerpo de Normas jurídicas conocidas como Basiliques, por haber sido reunidas, al parecer, por el emperador Basilio el Macedonio, no se hallan normas laborales en el título sobre Derecho Marítimo. (Pardessus, op cit)

Es necesario llegar a las famosas recopilaciones de derecho marítimo de la Edad Media para encontrar títulos enteros referentes al trabajo a bordo, con disposiciones que en parte se han perpetuado en los códigos modernos: los Roles o Jugements d’Oleron (siglo XI o XII) que se aplicaban principalmente en el comercio entre Francia e Inglaterra, disputan la prioridad en el tiempo con las leyes de Wisby, ciudad de Suecia, cuyas normas regían en el Báltico.

Los Jugements de Damne, ciudad de Flandes, inspirados en los roles d’Oleron, estaban en uso en los Países Bajos meridionales, mientras que las Coutumes d’Amsterdam, d’Enchuysen, de Staven, regulaban el comercio marítimo en los Países Bajos septentrionales. El famoso Consulado de Mar de Barcelona, de aplicación en el Mediterráneo, puede conceptuarse, aun desde el punto de vista del Derecho Laboral, el más completo de todos ellos.

Cabe igualmente recordar el derecho marítimo de la Liga hanseática -que agrupaba a varias ciudades de la desembocadura del Rhin, comprendiendo compilaciones que van desde 1369 a 1614. Así como a las normas laborales contenidas en los estatutos de las famosas ciudades comerciales italianas: las Tablas de Amalfi, el Consulado de mar de Malta, los ordenamientos del Dux Pietro Zani, el Consulado de Messina, el Codice per la Veneta Mercantile Marina (Riniero Zena, Storia del Diritto Maritimo nel Mediterraneo, 1946).

Finalmente, en 1681, la Ordenanza Marítima de Colbert, contiene una serie de disposiciones que regulan los derechos y obligaciones de los tripulantes, que pasaron después al Código de Comercio francés de 1808 y de éste a los demás códigos que lo tuvieron como fuente, **entre ellos el nuestro**, base de nuestra legislación en la materia.

Una característica común a muchas de estas normas era que se trataba de normas del derecho de la Navegación antes que del derecho Laboral, ya que el tripulante era un factor imprescindible para el éxito del negocio, y antes que a ampararlo, estaban dirigidas a proteger los intereses del armador por los problemas que aquel pudiera ocasionarle.

No debe olvidarse que las célebres repúblicas comerciales de la Edad Media y Moderna, tales como las de Genova, Amalfi, Venecia, Trani, etc...del Mediterráneo o del Adriático, eran dirigidas por mercaderes, para los cuales “interés público” estaba muy lejos de tener el sentido actual, ya que solamente representaba el propio interés comercial (Ripert, Traité de droit commercial, N° 69)

Es que a la postre, el embarcado era un socio forzoso antes que un trabajador. Así el flete, considerado fuente del salario, en caso de no ser percibido por el armador anulaba en aquel el derecho a percibirlo, como por ejemplo en el mismo caso de naufragio.

Fueron necesarios siglos de evolución para ir eliminando o atenuando los principios e instituciones originales, hasta llegar a la formación del nuevo derecho laboral que los trata como trabajadores de un medio especial, regidos por normas separadas de las meras reglas de la navegación comercial. Señala Malvagni, fuente de toda esta recopilación, que “no debe olvidarse que la separación entre el derecho de la Navegación y el derecho Laboral que la sirve, no puede pasar de ciertos límites” y las instituciones de aquel seguirán “proyectando su influencia sobre el derecho Laboral de la navegación”. (basta recordar la persistencia de instituciones como la repatriación, la deserción, el salvataje, la lesión a bordo, la ruptura del contrato de ajuste durante el viaje, etc.).

## Influencias de la evolución tecnológica

Con la aparición de los buques a vapor se producirá una primera revolución en esta industria, originándose la formación de grandes compañías de navegación, dedicadas específicamente a esa actividad y no ya relacionadas con el comerciante que utilizaba sus bodegas.

Los buques de vela quedan atrás, cambia el sistema operativo de modo sustancial y ya no se *desarman* los buques luego de terminar la descarga en el puerto de retorno, dando por finalizado un capítulo que podía o no reiniciarse meses después con el armado de esa nave u otra semejante. En este nuevo período los buques inician una navegación más sistemática e intensa, buscando abreviar sus no rentables estadías en puerto.

La técnica incorpora grandes avances y las condiciones de la navegación mejoran notablemente: la radio posibilita la comunicación con y desde el buque. El girocompás asegura el rumbo; el radar y otros elementos electrónicos contribuyen a determinar la posición casi exacta de los barcos, al tiempo que sus eficientes plantas propulsoras les dan mayor autonomía y seguridad.

Ese avance tecnológico ha sido causa de importantes modificaciones en la contratación de la gente de mar: ya no es posible sin mengua de la seguridad de todos los demás, de la carga y del mismo barco, embarcar a meros aventureros, desconocedores del contenido técnico, crecientemente exigente de sus puestos de trabajo.

Estas características impusieron la necesidad de contemplar especialmente las condiciones de trabajo de la gente de mar, ámbito que aparece regulado no sólo por normas de carácter laboral sino también por disposiciones de derecho público.

## Régimen legal aplicable en nuestro país al personal embarcado hasta 1991

En nuestro país, el régimen legal que regula el trabajo marítimo en su aspecto estrictamente laboral no se contempla en un cuerpo único. Por el contrario, la regulación surge de un conjunto de normas integrado por:

1. Las disposiciones del Libro Tercero del Código de Comercio, reformado por la Ley 17.371 sobre reglamentación del trabajo a bordo de los buques de matrícula nacional y su ley complementaria 17.823.
2. La Ley 20.094 de la navegación.
3. La Ley 20.401, relativa a la repatriación de la gente de mar.
4. Las Convenciones Colectivas de Trabajo (como vengo enfocando principalmente la experiencia del transporte de petróleo crudo, me referiré a los Convenios Colectivos celebrados entre el entonces CABTA (Comité de Armadores de Buques Tanque Argentinos) con los Centros y Sindicatos marítimos (Centro de Capitanes de Ultramar y Oficiales de Cubierta de la Marina Mercante Argentina, Centro de Jefes y Oficiales Maquinistas Navales, Centro de Jefes y Oficiales de Radiocomunicaciones, Centro de Capitanes y Baqueanos Fluviales, Sindicato de Electricistas y Electronicistas Navales, Sindicato de Obreros Marítimos Unidos).
5. Régimen de la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre (REGINAIVE, aprobado por el decreto 4.516/73 y sus modificatorios, que constituye (según los considerandos del decreto citado) "un instrumento eficiente para regular todos los aspectos relativos al buque, la navegación y el personal de la Marina Mercante Nacional, de competencia del Comando en Jefe de la Armada (PNA)".
6. El Reglamento de Formación y Capacitación del Personal Embarcado de la Marina Mercante (REFOCA-PEMM), aprobado por decreto 476/81.
7. El decreto 6730/68 en materia previsional, que establece el régimen jubilatorio especial que ampara al personal embarcado.
8. Las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), en la medida en que resulten compatibles con la naturaleza y modalidades de la actividad marítima y con el específico régimen jurídico a que está sujeta (Art 2, LCT).
9. Supletoriamente, he visto argumentar y aplicar las disposiciones emergentes de los Reglamentos de 1948, creadores de un estatuto específico para la actividad, Así como al derecho comparado y aún a la tradición marina.

Con respecto a la citada aplicabilidad de la LCT, hay posiciones encontradas tanto en doctrina como en jurisprudencia. Señalaré brevemente algunas de esas posturas:

Como pauta de referencia, la OIT en 1919 (en oportunidad de tratarse el convenio relativo a la jornada de trabajo) recibió la peculiaridad del trabajo a bordo y dispuso la creación de un servicio especial, que se abocará al tratamiento de las

cuestiones concernientes a la gente de mar. Como resultado se crearon las Reuniones Marítimas de la conferencia, con convenios y recomendaciones exclusivamente concernientes a los embarcados.

Aún cuando su obra es obviamente anterior a la LCT, Malvagni sostenía una firme postura en pro de la independencia del derecho laboral de los embarcados, dada su especificidad. Decía: "...la legislación del trabajo marítimo en todo país debe ajustarse a los siguientes principios: 1) No debe incluirse en las mismas leyes el trabajo terrestre y el marítimo. 2) Sus normas deben inspirarse en los principios aprobados por las conferencias internacionales del trabajo marítimo y 3) La reglamentación legal de estos principios debe adaptarlos a las necesidades y características propias de cada marina mercante.

Goyena defendía también la conveniencia de una legislación especial, para evitar, decía socarronamente, que los embarcados terminaran tomando lo mejor de los "dos mundos" que precisamente diferenciaban.

Para Justo López (La LCT y los estatutos particulares) el principio que rige es la "aplicabilidad a todos los trabajadores no excluidos expresamente". En consecuencia, el personal sujeto a contrato de ajuste se encuentra dentro del ámbito de aplicación del régimen general, toda vez que no ha sido expresamente excluido de él. Sin embargo el mismo Art. 2, LCT condiciona la aplicación de la norma general a que sus disposiciones sean compatibles con la naturaleza y modalidades de la actividad y con específico régimen jurídico a que se halle sujeta.

La compatibilidad a que alude el citado Art. 2, deberá entenderse a la luz de lo dispuesto por el Art. 9, LCT y "en caso de duda sobre la incompatibilidad deberá estarse a favor de la compatibilidad de las normas más favorables de la LCT y consiguientemente de su aplicabilidad".

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, ha declarado que "ni siquiera la reforma introducida a la LCT por la Ley 21.297 excluyó de sus disposiciones a la gente de mar y por tanto, éstas le son aplicables en tanto resultan compatibles con la naturaleza y modalidades de la actividad y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta". Asimismo declaró que "la cuestión debe interpretarse partiendo de la base que a la gente de mar le es aplicable la ley de contrato de trabajo ..."

Vazquez Vialard por su parte (Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social) adhiere a la posición de Justo López, destacando que en todo caso la cuestión relativa a los Estatutos Especiales versus la legislación general ya se planteó con relación a la procedencia de aplicar a los embarcados el amparo por despido arbitrario de la Ley 11729. La LCT al no excluirlos expresamente les resulta aplicable.

Fuese de origen legal o convencional, cualquier cambio que afectase directa o indirectamente las condiciones presentes, tenía un seguro de aplicación "más" conveniente. Por ejemplo, el Art. 56 del CC de T de los Capitanes y Oficiales de Cubierta de Ultramar, consagraba el mantenimiento de las cláusulas más favorables de la convención frente a futuras disposiciones gubernamentales.

Aunque la vedette en materia de protección era la cláusula "gancho" de los marítimos (por ejemplo el Art. 57 del Convenio citado, con condiciones similares en todos los convenios marítimos) que obligaba a extender al sindicato firmante cualquier "acuerdo fuera o dentro de convenio en cualquiera de sus cláusulas" lo mismo que en "caso de que con carácter previo o posterior, por convenciones colectivas de trabajo de las empresas para la actividad marítima, o por normas promulgadas por el P.E.N. se concedieren remuneraciones que superen a las establecidas por la presente convención".

Esto obraba como un corset sobre los armadores: le bastaba a un sindicato presionar para lograr algo -en todo caso arriesgando el sueldo de los puestos enfrascados en la acción mientras los embarcados de los otros centros asistían impacientes a la lucha "ajena" desde sus casas en calidad de enrolados generando francos como si estuvieran navegando- y luego esa conquista se extendía en forma automática ...

Otra modalidad -aún más externa a la empresa en cuestión- era la de lograr algo de las generosas marinas estatales para luego exigir la extensión a las privadas, aunque con la forma de un "acuerdo" (en broma los sindicalistas prevenían "prendan el sisímetro" ).

## 4. Prácticas a bordo

Describiré las prácticas de a bordo que conocí y sus diferencias con el marco normativo vigente. Por razones de esquematización y homogeneidad, trataré de agruparlas en institutos. Y por razones de síntesis (amén de obvia limitación personal), esos institutos serán:

- Contratación
- Dotaciones
- Manejo de conflictos
- Pago
- Descanso / trabajo
- Tareas
- Desarrollo

(en las menciones a los marcos normativos vigentes, por simplificación, me remitiré al CC de T N° 279/75, del Centro de Capitanes y Oficiales de Ultramar con el CABTA).

#### 4.1 Contratación

“Señor: ya tengo aquí los cien voluntarios que me ordenasteis reunir y que os prometí llevaros. En el caso de que necesitareis otros cien, también puedo proporcionarlos, pero en tal caso, tened la bondad de devolverme las esposas”  
Van Loon, La Conquista de los Mares. P.198

Marcos normativos específicos: L.17371, arts 1, 2, 10, 28. L.20094, arts 104, 108, 110, 112, 113, 114, 115, 117. CCdeT, arts 52, 53

Los mismos orígenes de la navegación muestran la leva como el medio usual para hacer disponibles las tripulaciones necesarias. Reemplazo (y hasta complemento diabólico de ésta), lo constituyeron luego las agencias de colocaciones, prohibidas por nuestra legislación.

“Estos traficantes de hombres son conocidos en Inglaterra con el nombre de shipping masters, y también con el de crimps (ganchos) y su profesión es tan lucrativa que se cita el caso de varias agencias de colocación en Amberes, donde llegaron a recaudar hasta 200.000 libras esterlinas anuales por embarcar únicamente marinos británicos, a quienes el shipping master o la shipping mistress anotaban en el libro de liquidaciones una cantidad que oscilaba entre 200 y 300 francos. Denunciada esta inmoralidad el Board of Trade suprimió el escandaloso tráfico de agencias sustituyéndolas por un solo hombre así nombrado al efecto” (Gamechogicoechea).

En lugar de constituir un intermediario destinado a poner en contacto al marinero con el buque, eran verdaderos negocios de explotación del primero, cuyo dinero trataban de obtener, valiéndose de prácticas aprovechadoras cuando no delictivas. (Malvagni reseña que llegaban a provocar desertiones a bordo para luego ubicar a sus propios hombres; que a su vez eran muchas veces tomados por la fuerza...).

El Código de Comercio asigna al Capitán “formar la tripulación” “... eligiendo y ajustando los oficiales, marineros y demás hombres...”. Es obvio que se trata de un acto empleador, no sujeto a otras condiciones que la habilitación de los embarcados por parte de la PNA (aunque el mismo cuerpo legal incorpora un derecho de veto del Capitán a cualquier tripulante que él no desee a bordo, lo que ha traído no pocos dolores de cabeza a los armadores, enfrentados a tener tripulantes desembarcados pero no despedidos...).

Tras diversos intentos de desarticular las bolsas de trabajo gremiales (M. de Trabajo, PNA, etc.) las posiciones vacantes de a bordo se siguieron cubriendo a través de los propios Centros de Embarcados. Estas, eran la fuente excluyente de suplido, con lo que los Gremios se aseguraban una membresía leal ó al menos supeditada a su administración. La Ley 18610 y subsiguientes, referidas al sistema de salud y su asignación a las Obras Sociales sindicales, perfeccionaba esa sumisión.

El margen de discrecionalidad de los Armadores en aceptar ó rechazar estos postulantes era prácticamente nulo, como así también la autopostulación directa de trabajadores ó el requerimiento patronal usual vía avisos en los diarios. Las pocas experiencias de búsquedas “por afuera” del sistema ocasionaron -como castigo- desembarques unilaterales de los otros de la misma especialidad, obviamente bajo instrucciones de los Centros, aunque evitando darles connotación de acción concertada.

Recuerdo que una fuente de suministro de Oficiales de Cubierta y de Máquinas (complementaria a la de la Escuela Nacional de Náutica) era la de la Armada. Pues aún ellos (los “cama de bronce” como les decían en mérito a sus galones dorados) debían pasar “a través” de los Centros respectivos, incluso en épocas de gobiernos militares.

Considero que esta práctica era atentatoria contra la libertad de trabajo y contra el derecho empresario de organización y administración, pese a que los Armadores la soportaban sin mayores quejas, pues preferían no abrir otro frente de diferencias con los Gremios.

#### 4.2 Dotaciones

Marcos normativos específicos: L.17371, arts 1, 3, 4, 5, 6, 7. L. 20094, arts 129, 141, 142.

A bordo, existen dos dotaciones:

- una, denominada de Seguridad, es la tripulación mínima requerida para la operación del buque, en términos de requerimientos básicos de navegación, incluyendo emergencias. La Prefectura Naval convalidaba esa dotación. (normalmente expresada en cuartos de guardia, 4 horas).
- la otra, de Operación, un obvio derecho del Armador, y por encima de la de Seguridad, establece la dotación real, que suele atender las necesidades integrales del negocio naviero, incluyendo servicios esenciales como “periféricos” a la navegación, tales como Administración, Entrenamiento, Servicios a la tripulación, Mantenimiento, etc.

El establecimiento de dotaciones era, sin embargo, resultado en el mejor de los casos, de negociaciones entre los Armadores y los Gremios, cuando no de meras imposiciones sindicales, a veces con el visto bueno de la Prefectura Naval Argentina. (la que está incluso facultada a disponerla de oficio cuando hay desacuerdo de partes).

En 1967 se trajeron al país dos barcasas para navegación fluvial, que habían probado ser particularmente efectivas en los EEUU, por su versatilidad operativa (contribuía a ello una planta industrial sumamente automatizada y una maniobrabilidad notable merced a sus dos patas fuera de borda como las lanchas deportivas), con una dotación de Seguridad de 5 tripulantes, y de Operación de 7 personas. Estuvieron los primeros tres meses inoperables por acciones sindicales, (que ni siquiera eran oficiales, ya que se enmascaraban en meras circunstancias de ausencias individuales, no reemplazadas por las bolsas de trabajo. Todo esto ante la indiferencia de la autoridad de aplicación, que no entendía la particular operatoria) para terminar forzando al Armador a aceptar, con bastante presión de la misma PNA, una dotación de 13 tripulantes, claramente sobredimensionada.

A bordo, la tripulación en exceso acarrea no solo el costo visible de sus salarios, sino los de sus reemplazos, los de la supervisión requerida, los de los servicios de tierra destinados a toda la tarea armatorial (contratación, liquidación, equipamiento), la asignación de espacios a bordo (camarote, baños, etc.) en desmedro de la propia capacidad de carga, así como de los servicios en navegación (mozos, enfermeros,) en incremento indirecto de ella.

### 4.3 Manejo de conflictos

“Un marinero pelea contra la soledad; dos marineros, entre sí; tres marineros, contra el mundo”

Marcos normativos específicos: L.17371, arts 8, 30, 33. L.20094, arts 127, 132, 138. Código Penal, art 195.

El barco es una fuente natural de conflictos. Gente que trabaja en un medio del que no puede escapar, que debe atender sus puestos con una dedicación y un cumplimiento cuyos desvíos están penados por el propio Código Penal, que debe vivir la intimidad de su descanso, de sus comidas, de su vida no laboral, de las comunicaciones con los suyos, etc. en un medio forzoso de comunidad a bordo, es obvio que afronte numerosas situaciones personales, pluri individuales, grupales o aun colectivas de conflicto.

Las diferencias a bordo se exacerban, tanto como las coincidencias. Si tratamos de analizar la figura de la disciplina con una aproximación “terrestre”, caeremos fácilmente en un error, de múltiples facetas:

- a) Un barco es una fábrica que se mueve. Está lejos de la Gerencia, el delegado (salvo que haya uno embarcado) atenderá el problema también a distancia, lo mismo que la PNA (para el caso de situaciones que requieran su participación).
- b) Pese a que la figura del Capitán tiene un acentuado perfil jerárquico y autoritario y a que es el representante nato del Armador, en la práctica jugaba en la mayoría de los casos un rol bastante poco efectivo en el ejercicio de sus atribuciones disciplinarias y de manejo de conflictos. A veces porque era más fácil endilgarle el tema al Armador, a veces porque era menos comprometedor en sus relaciones con los Centros y Sindicatos Marítimos (particularmente cuando el conflicto se originaba en uno de sus propios colegas de profesión, miembro obviamente del mismo Centro, Ultramar o Fluvial, según fuera el caso).

El Capitán, “Señor, después de Dios” es el representante del Armador, el Gerente del barco, y la autoridad natural, por ejemplo, para la aplicación de una sanción disciplinaria. Pero más de una vez se limitaba a prohibir el embarque (Ley 17371, art. ) evitando comprometerse con una sanción que podía friccionar las relaciones intersindicales..

- c) Otra figura que contribuye a darle un signo particular a la relación laboral de a bordo es la de la lealtad y el sentido de pertenencia. Un obrero de Ford podrá sentir afecto o no hacia su empleador, podrá compartir o no sus principios de gestión, podrá dedicarse con ahínco a su tarea o retacear su apoyo; pero no duda que Ford es su empleador. En los barcos la cosa es diferente: no existe en el embarcado una “sensación” de empresa, de flota, de relación con un empleador, y por ende una “lealtad” laboral hacia ellos.
  - En el mejor de los casos esa lealtad será hacia el **Gremio** (el “Centro” como suelen diferenciarlo los Oficiales), hacia los demás **tripulantes** (matizada por un clasismo manifiesto, más visible en navegación marina que fluvial, probablemente por el origen común -social y profesional- en esta última) y hacia el **barco** en todo caso, como corporización de la dependencia laboral. Pero el empleador es una abstracción casi inexistente a bordo, donde las figuras de armadores no propietarios, el alquiler de embarca-

ciones a casco desnudo, etc. contribuyen no poco a esa falta. Es mas, existe a bordo una especie de figura de especulación: manejemos entre nosotros este asunto, de modo de evitar que llegue a oídos en tierra ....

*(Recuerdo un experimentado Capitán Fluvial que empapelaba el barco con afiches de seguridad que enfatizaban el compromiso de la petrolera armadora y de todos sus hombres y mujeres para con una operación libre de riesgos. Era el mismo Capitán que auspiciaba asados criollos en la misma cubierta del buque (sic), un transporte de combustibles altísimamente inflamables !!!! Cuando supimos de esa locura (tarde y fortuitamente) nos hallamos con una respuesta en boca de muchos tripulantes potencialmente afectados por esa práctica suicida: no habían dicho nada en tierra pues era un tema "interno", que además, contaba con la aprobación del comando del buque y que, en todo caso, correspondía a un tema que nadie de tierra podía atender apropiadamente.*

- d) Mientras que en un puesto laboral de tierra, un trabajador manifiesta su disconformidad por ejemplo sustrayéndose a trabajar, inasistiendo a la fábrica, declarándose en huelga, etc. a bordo las cosas se canalizan mediante vías distintas, usualmente incomprensibles para la autoridad administrativa convencional: una dotación que quisiera un incremento salarial o una concesión especial en materia de condiciones de trabajo no necesitaba declarar ninguna medida de acción directa, evitando arriesgar las consecuencias de una eventual descalificación administrativa o legal; le bastaba con organizar una toma individual (aunque sugestivamente coincidente de francos compensatorios a la llegada, o de concertar con los Gremios (bastaba en realidad uno solo) la declaración de no contar con tripulantes de reemplazo.

Una variable más sutil que la anterior era concentrar el requerimiento en una sola especialidad. Por ejemplo, el Oficial de Radio (único puesto, de cobertura mandatoria). Ha habido huelgas de ese Centro, que generaban barcos imposibilitados de zarpar, al tiempo que todos los otros sectores se declaraban deseosos de trabajar: ergo, se los mandaba a la casa donde por todo el tiempo del conflicto, cobraban sueldos y adicionales como embarcados, generaban francos como embarcados, horas extras como embarcados.

- e) Mientras en otros países la organización gremial de a bordo se ha hecho como *actividad*, en nuestro país primó la *especialidad*. A bordo de cada barco había personal de cinco gremios diferentes, como mínimo. Los comunes a ambas navegaciones eran los Oficiales Maquinistas y Radios, y en el personal subalterno, los Electricistas y la marinería y maestranza del SOMU. Y dependiendo ahora sí del tipo de navegación, los Capitanes y Oficiales de Ultramar y los Capitanes y Oficiales (o Baqueanos) de Río. Estos Gremios tenían coloraturas políticas distintas, con alguna frecuencia cambiantes y a veces intensamente personalistas. Desde socialistas y anarquistas románticos, hasta peronistas y nacionalistas, sin descartar algunos conspicuos marxistas-leninistas de "palanca al piso" como solían etiquetarlos los otros Gremios.

No es de extrañar que esta realidad numerosa y variopinta generara no pocos conflictos intergremiales, que solían repercutir negativamente en la operatoria.

- f) Una altísima judicialidad de las diferencias, particularmente en ciertos sectores (marinería y maestranza, Oficialidad de Mar) con el agregado desperejo de abogados de los trabajadores, realmente especializados en el metier marítimo.

*(Recuerdo especialmente al Dr Austerlic, una indiscutida autoridad en la materia, que solía navegar todos los años, realizando incluso labores, para mantenerse actualizado en materia de operatoria marítima, condiciones de trabajo, etc...)*

- g) Lo "no laboral" juega un papel único en la generación de conflictos, su desarrollo y culminación. Y el especial marco físico y normativo, le pueden llegar a dar perfil dramático a lo que en un medio terrestre no pasaría de un caso de inconducta, malhumor en el trabajo, decaimiento, etc. la omnipresente figura del pata de bolsa, que amenaza la fidelidad a distancia; la broma inoportuna que genera odios, la rivalidad profesional, la preferencia por determinados compañeros en la especialidad complementaria durante el mismo cuarto de guardia (en una suerte de "parejas" al estilo de "les poilu" de las trincheras francesas de la 1ra Guerra) o de intemperancia a quienes no lo fueran, la reacción contraria al autoritarismo paramilitar, las situaciones de todo tipo que -al menos en mi época- ocasionaban las pocas mujeres a bordo (ya sea tripulantes o no), la calidad de la comida, cualquier cosa, bah, podía ser la causa de una situación de conflicto.

Algunas experiencias personales

El libro de a bordo de un barco marítimo de la flota en que yo trabajara, de fines de los 60, relatava secuencialmente una actitud huraña de un marinero hacia un orden superior; la posterior reconvencción verbal, seguida de una reacción peor del tripulante, que llegó a la agresión de hecho. Un ataque de nervios. Un calmante suministrado de oficio. Una nueva reacción que obligó a ponerlo preventivamente detenido en el propio camarote ("en ejercicio de las facultades conferidas a este Comando"), contra "la voluntad del tripulante" tras una trifulca con varios que trataron de doblegarlo. Un largo silencio, tras el cual se abrió la "porta" solo para hallar el recinto vacío y el ojo de buey abierto. Un sumario de PNA por desaparición de persona en alta mar con presunción de suicidio... Suicidio. O vendetta?

Hora de la siesta. Un cocinero en tiempo de descanso, quiere arreglar la antena del TV de su camarote, la que está instalada en una de las cubiertas laterales. (en la zona del puente, puede haber tres, cuatro, cinco pisos, dependiendo de la nave). El techo es de chapa plástica. Al pisar el hombre la lámina, ésta cede y cae fracturándose las piernas. Accidente de Trabajo? O personal?

Política de Alcohol y Drogas a bordo, consecuencia globalizada de la experiencia del Exxon Valdez en Alaska. Pero aplicada a la idiosincrasia argentina. Ley seca a bordo. Tenencia privada en el camarote de bebida alcohólica, es susceptible de ser regulada por el armador? No colisiona con el derecho constitucional de reserva por los hechos privados? O se rinde éste ante las exigencias de disponibilidad ilimitada que corresponde a la gente e Mar en defensa de la seguridad común?

Cumple años el Capitán. Y el cocinero le prepara una torta. Se justifica la reacción del jefe de Máquinas de exigir otro tanto, so pena de considerarse profesionalmente ofendido, actitud avalada por su Gremio?

En un barco de alije (comparte la carga de un gran tanquero marítimo para disminuir su necesidad de calado en la navegación fluvial) un faltante de comida origina un paro (finalmente abortado tras horas de negociación entre el Armador en tierra y el representante zonal del SOMU) de la marinería. El elemento faltante no es arroz, ni carne, ni verduras. Es... jamón serrano!

Consecuencia de todo lo antedicho, el manejo de los conflictos es específico de la actividad y escapa usualmente -tanto los individuales como los colectivos- al encasillamiento y tratamiento "terrestres": una convivencia de 24 horas al día en un medio alejado, una comunicación con el mundo recién ahora facilitada por la tecnología generalizada (*en los 60, aún se usaban palomas para confirmar arribos y zarpadas en el Paraná...*), un esquema paramilitar de autoridad, un régimen de sanciones que puede llegar a la "prisión" (*Capitán Dombrowsky, Petromar, en los 60 o 70*) de la tripulación amotinada, legislación y disposiciones de Prefectura Naval que dan al Comando del barco la potestad de desembarcar tripulantes de oficio, el esquema de francos compensatorios y las bolsas de trabajo en manos sindicales, y la existencia de ciertos puestos de cobertura mandatoria (*de otro modo la PNA no autorizaba la zarpada*) hacían, en conjunto, que el desarrollo y tratamiento de la conflictividad fueran únicos.

(\*\*) Una variable más sutil que la anterior era concentrar el requerimiento en una sola especialidad, por ejemplo, el Oficial de Radio (único puesto, de cobertura mandatoria). Ha habido huelgas de ese Centro, que generaban barcos imposibilitados de zarpar, al tiempo que todos los otros sectores se declaraban deseosos de trabajar: ergo, se los mandaba a la casa donde por todo el tiempo del conflicto, cobraban sueldos y adicionales como embarcados, generaban francos como embarcados, horas extras como embarcados..

#### 4.4 Pago

Marcos normativos específicos: L.17823, arts 1, 2. L.17371, arts 22, 32. CCdT arts 5, 6, 7, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 55, 56, 57, 61, 62

Las remuneraciones del personal embarcado tenían en la flota a que accedí, 600 ítems de pago!. El rompecabezas de cualquier liquidador de sueldos.

Cada cargo tenía un salario básico y un adicional por antigüedad. Pero también adicionales tan creativos como Zona Alejada, Transporte de Combustibles, Ropa de Trabajo (que además, se suministraba...), Responsabilidad Jerárquica, Mayor Patente, Mayor Tonelaje, Horas Extras Garantizadas, Horas Extras Trabajadas.

Si una persona navegaba durante un mes 6 días en su cargo, 6 días en reemplazo de un cargo superior, y descansaba 9 días por los francos propios y 9 por los del reemplazo, generaba más de 40 pagos diferentes. Si se considera que cada especialidad (cubierta, máquinas, operación propiamente dicha, etc.) en su doble versión (de Oficialidad y Marinería/Maestranza), y en su doble rol de navegación (Mar y de Río), tiene a su vez varias categorías, se creará en la pesadilla a la hice referencia. A la que se llegó por sucesivos reclamos sindicales que forzaban concesiones salariales (y de las otras) a las que se bautizaba de Adicionales para quitarles ribetes de exacción. (Como darles capacitación o ropa de trabajo, además de tener que pagarles Adicional por ambos conceptos).

Este esquema devino complicado; además, rígido y desnaturalizado (\*)

(\*) El valor de referencia era el Jefe de Máquinas y a él se referenciaban todos los demás sueldos de a bordo, estableciéndose una relación uniforme para cada cargo. Así, en el Mar, si el J.Máquinas era 100, el Capitán era 115, , el J.Cubierta 78, el Radio 74, , el 1er Oficial 62, la 1ra Maestranza 56, la 2da Maestranza 52, la 1ra Marinería 43, la 2da Marinería 38 y la 3ra marinería 36!!!

- Una cláusula en todos los Convenios (cláusulas gancho) aseguraba la automática extensión de cualquier medida dada a cualquier tripulante o especialidad, a todos los otros, de modo de asegurar la sobrevivencia de ese corset.

(\*) Aunque los gremios se opusieron tradicionalmente a aumentos individuales "de mérito" diferenciados por desempeño, por considerarlos una acción discriminatoria y debilitante de la unidad, toleraron inicialmente esa práctica, como paso previo a exigir su extensión erga omnes...

(\*) Los embarcados lograron que se les garantizase un mínimo de Horas Extras (90 horas al 50%) por mes. Pero rápidamente esa Garantía cambió de color y se pasó de Horas Extras Trabajadas a Horas Extras Pagadas... Y de Garantía Mensual a Garantía Diaria... Resultado: un embarcado que trabajaba 92 Horas extras en 20 días, debía teóricamente percibir esas 92 horas y punto, ya que la garantía quedaba satisfecha. Pues no, el régimen pronto varió por presión sindical y el trabajador cobraba esas 92 horas más 30 más (generadas a razón de 3 por cada día del resto del mes).  
(\*) Una versión más impiadosa de la anterior: la Hora Extra no era sólo la que se trabajaba en exceso del horario normal, sino también la que se cobraba por hacer ciertas tareas en el horario normal (tareas tan "Extras" como el Ayudante de Cocina lavando verdura -SIC). Con lo que no era raro que un embarcado percibiera el equivalente de 300 ó 400 Horas Extras (con todos sus recargos), amén de las 3 por cada día de descanso y todo para cubrir las 90 garantizadas....

La correspondencia o no del régimen indemnizatorio para los embarcados fue siempre materia de discusión más teórica que práctica, ya que como extensión de la vieja Ley 11729, como resultado del acuerdo sectorial sobre "Régimen de despido" (que establecía la procedencia de las indemnizaciones por Antigüedad y Sustitutiva de Preaviso) o luego como mera extensión de la LCT., siempre lo percibieron, al menos en la flota que yo integrara.

#### 4.5 Descanso / Trabajo

Marcos normativos específicos: L.17823, arts 3, 4.L. 17371, arts 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 23, 34, 35. CCdeT arts 4, 9, 10, 12, 13, 27, 31, 32, 33. L 11544.

La vida a bordo tiene un régimen de distribución de responsabilidades diseñado en base al uso de la dotación (excepto el personal "diurno") a lo largo de las 24 horas del día. De allí que sea menester un esquema de horarios de trabajo y de descanso que permita al Armador operar eficientemente el barco, al tiempo que establezca para el trabajador jornadas de labor razonables y una adecuada recuperación psicofísica. Además de garantizar a ambos una disponibilidad efectiva en caso de emergencias.

En los puestos operativos (Cubierta, Máquina, Bombas, etc..) usualmente se reparte el tiempo en cuartos de guardia de cuatro (4) horas cada uno (00 a 04, 04 a 08, etc.) y cada persona cubre servicios en dos cuartos (04 a 08 y 16 a 20, etc.).

Llamativo era el horario de los puestos de Servicio. El Mozo por ejemplo, tenía el horario normal de los diurnos, de 07 a 11 y de 13 a 17. Quiere decir que la función básica del Mozo que era servir desayuno, almuerzo, merienda y cena, debía hacerse fuera del horario de trabajo y en tiempo Extra!!!! Hago notar que el horario era standard, no fijado por el Armador, siendo nulos todos los intentos por variarlo.

Tanto los afectados a guardias operativas como a horarios de servicio, percibían en los horarios normales Horas Extras, denominadas "intemporales", que llegaban a generar sobrepagos descomunales (y por realizar tareas tan inherentes a la especialidad como navegar con bruma para el marinero, lavar los tanques para el encargado de ellos, o amasar pan o lavar verduras para el Cocinero o su ayudante...)

El resto del día -salvo emergencias o simulacros de incendio/salvataje- era tiempo personal del embarcado, que solía repartirlo entre descanso, lectura, TV, radio, actividades lúdicas, etc. además de todo el sobretiempo posible, generador de más Horas Extras, esta vez más apropiadas.

En caso de imprevistos faltantes de tripulación (accidentes, enfermedad, ausencias sorpresivas) y mediante buena voluntad de los tripulantes, se repartían las tareas -y los gananciales normales y extras- del ausente entre los demás, sin perjuicio que aquel siguiera percibiendo sus haberes normalmente.

En los períodos de Embarque el ganancial era 60% superior a los de Desembarque, mientras que los ítems variables se abonan a valor promedio.

Los períodos de Desembarque podían ser originados en Vacaciones (con régimen de pago según LCT), en Enfermedad (ídem) ó en Francos Compensatorios. Estos últimos eran generados por cada día de Embarque (ó de revistar "a órdenes", status emergente de una variedad de situaciones: cursos de entrenamiento en tierra, asignaciones de especialización, medidas de fuerza declaradas por otras especialidades afectando la operatoria del mismo barco, demoras en la zarpada, etc.).

Mientras que las prácticas internacionales variaban de 0,20 a 0,40 el coeficiente de franco por cada día trabajado, los ratios locales avanzaron por encima de 1,00, alcanzando en varios casos valores de 1,40 y 1,50. Resultado, entre vacaciones y francos, un embarcado sólo navegaba 5 meses por año...

#### 4.6 Tareas

Marcos normativos específicos: L.17823, art 6. L.17371, arts 1, 9, 19, 20, 21, 29, 30, 31. L.20094, arts 120, 121, 122, 129, 130, 131, 134, 135, 139, 144. CCdeT arts 8, 14, 55,

Las tareas a bordo están distribuidas entre las distintas especialidades, casi estancas, habiendo sido el cambio tecnológico el real agente de flexibilización intra e inter funcional.

Una anécdota (real) recuerda que a bordo de uno de los tanqueros de mar hubo un conflicto de funciones, a raíz de la negativa a pintar la chimenea: los Maquinistas se negaban a hacerlo, por estar situada en la Cubierta, mientras que los Marineros hacían lo mismo, alegando que salía desde las Máquinas...

La marina antigua dio la primer especialidad: la Cubierta, a cargo del comando de la nave, de su derrota (trayecto), de su operación velera. El barco a vapor genera la segunda (y eterna rival): la Máquina. Inicialmente una función desconsiderada (los pata negra...) y subalterna, que se desarrollaba en condiciones durísimas (suciedad, calor, encierro, ruido, esfuerzo físico) y que fue avanzando en materia de requerimientos técnicos (conocimientos de grandes motores y turbinas, electricidad, electrónica, computación, etc.). Hoy por hoy el Jefe de Máquinas es probablemente el cargo más sensible a bordo, pues gerencia una planta industrial asolada y compleja, de un mantenimiento y reparación no sólo altísimo en costos sino también en logística.

Y a veces, sobre todo en caso de Comandos bisoños, termina siendo el *alter* Capitán, como un mítico Jefe de Máquinas que conocí -Carmelo Pizzolorusso- que no ocultaba su pasión xeneixe pintando toda la sala del Buque Tanque Esso Chaco de azul y amarillo, ni su picardía profesional en las maniobras de atraque: "cuando navego con el Capitán NN, no miro las órdenes que bajan del puente: yo soy el que establece si Todo avante, media máquina, etc."

De todas formas el Capitán conserva la última responsabilidad sobre todo el buque y en caso de vacancia, lo reemplaza el Jefe de Cubierta ó el Oficial de Cubierta más cercano. Dependiendo del tipo de navegación el Capitán y el Jefe de Máquinas podían o no cubrir guardias.

Las necesidades comunicacionales dieron lugar a las instalaciones de Radio y al Oficial de la especialidad: Un cargo crítico a bordo, de cobertura indispensable para poder zarpar en los barcos de navegación Costera ó de Ultramar. Esta especialidad, junto con el Comisariato de a Bordo -a cargo de la Administración- fueron sucumbiendo al paso del tiempo, con el acceso a tecnologías de comunicación satelital, telefonía celular, computación, etc.

Otras sin embargo, basadas aún en la "tradición marinera" se mantuvieron pese a su obsolescencia, creando una carga de ineficiencia, costos no competitivos é infraestructura innecesaria (\*)

(\*) En la navegación a vela, el timonel gobernaba la rueda del timón con la fuerza de sus brazos. Y en caso de mar gruesa, debía ser auxiliado por otro marinero, denominado "retén de timonel". Resultaba irónico en los 80 compartir la navegación en alta mar, con mar calmo, piloto automático, aire acondicionado, música funcional y café servido por el Mozo, con el Capitán, el Oficial de Cubierta de guardia, el Marinero Timonel de Guardia y el Retén de Timonel de guardia!!!! Todo por una tradición marina de los tiempos del Pirata Hidalgo...Los barcos extranjeros con que nos cruzábamos sólo llevaban un Oficial de guardia que podía -en caso de necesidad operativa- convocar a un Marinero que mientras tanto desarrollaba otras labores.

Es justo reconocer que el "no me corresponde" no es privativo del trabajo embarcado y que jamás lo vi en casos de emergencia operativa o de seguridad. Pero a bordo contribuyó a perpetuar dotaciones sobredimensionadas, en desmedro de la carga transportable, un doble camino de incompetencia. (\*)

A mediados de los 70, recuerdo dos barcos costeros idénticos (210 metros de eslora, 40 mil toneladas de carga, construcción contemporánea, propulsión turbinera y capacidad de bombeo similar) que eran tripulados por 31 y por 51 tripulantes, respectivamente. (Y resalto que los 31 hubieran sido 27 de no mediar "presión" sindical...). El de 51 (armador estatal) descargaba su producto en 5 a 6 días de tiempo, mientras que el de 31 (armador privado) insumía para igual maniobra 16 a 18 horas!!!

Es obvio que las condiciones de trabajo deben reflejar -en beneficio del trabajador embarcado- las oportunidades de menor esfuerzo, menor riesgo, mayor confort, que el progreso ha aparejado. Pero hubo un momento en que la prepotencia y ceguera de algunos dirigentes alimentó la sed de revancha de no pocos armadores y el convencimiento de la necesidad de una legislación mas competitiva en otros tantos políticos y funcionarios del sector.

Recuerdo a Arce, Secretario General del SOMU, en oportunidad de celebrarse el día del marino (década del 80) , arrojando una picareta al mar como símbolo de liberación de un trabajo infamante (se refiere a la tarea de picaretear la cubierta para

quitar la herrumbre que carcome los metales por el aire y agua salitrosos). Hoy muchos embarcados añoran esas necesarias tareas, desde sus realidades de desempleados.

#### 4.7 Desarrollo

Marcos normativos específicos: L. 17823, art 5. L. 17371, arts 24, 25, 26, 27, 28. L.20094, arts 104, 112, 113, 114, 115, 117, 140,. CCdeT, arts 51, 52, 53, 54, 63

El sistema de promociones a bordo, como muchos casos de personal bajo convenios colectivos de trabajo, estaba basado primordialmente en los conceptos de Antigüedad y -dada la especificidad técnica- de Habilitación Profesional (en este caso vía Prefectura Naval).

Que la Antigüedad fuera el elemento básico para considerar una oportunidad de ascenso, corresponde -a mi juicio- a la equivocada extrapolación de un concepto militar, tradicionalmente adoptada por la modalidad sindical, como alternativa a la Capacidad, el Desempeño y el Potencial. Digo que extrapolación equivocada del sistema militar, pues -aunque teñido de fallas- el concepto castrense de antigüedad **no** corresponde a años de servicio sino a orden de prelación por Desempeño. Es más antiguo el mejor (aunque resulte iluso asumir que la prelación obtenida en los años de formación de un cadete, deba eternizarse hasta los últimos años de carrera, principio reformulado por Balza en Ejército a fines del 90).

Por su parte, los Gremios se opusieron a los regímenes de Evaluación de Desempeño/Potencial y los consecuentes Planes de Carrera. Quizá el Centro de Maquinistas tuvo en aquellos años la postura más avanzada al tolerar estas herramientas e incluso adentrarse en sus principios y técnicas (junto con las de Análisis y Evaluación de Tareas) aunque sobre una base negociada y no como expresión de una función empleadora de administración de sus recursos.

El criterio de que el embarcado pertenecía al Centro, al Barco, a la Flota y a la Empresa -en ese orden- llevaba a entorpecer gravemente la operatoria pues había que vencer hasta tres barreras (Autoridades del Gremio, Comando del Barco y Comando de la Flota) para mover a un hombre, por ejemplo, de un barco fluvial a uno costero, en su mismo cargo! Ni pensar cuando el tema implicaba una promoción o se relacionaba con alguna persona *non grata* para alguno...(\*)

## 5. Desregulación a bordo

A fines de los 80, era habitual ver empresas armadoras tradicionales mudar sus oficinas centrales de Buenos Aires a Montevideo, rematricular allá sus barcos y operarlos con pabellón uruguayo, como alternativa temporaria al menos para conservar sus fletes a precios más o menos competitivos.

En ese entonces, las flotas estatales (ELMA, YPF, YCF, Ttes Navales) representaban la mitad del tonelaje nacional (3.000.000 Tns). *Una década más tarde, esa capacidad total de carga se había reducido en un tercio, pero la composición interna, mostraba inequívocamente la desaparición de la porción estatal (Ver 9. Adjuntos).*

En los 90, la Marina Mercante entró en el proceso desregulatorio, bajo la intención del gobierno de Menem de posibilitar a los armadores nacionales una opción que no fuera la gradual desaparición señalada en el primer párrafo.

Los decretos 1772 de 1991, 817 y 1493 de 1992 y 343 de 1997, introdujeron en el marco general desregulatorio creado por las Leyes 23696 y 23697, un altísimo grado de flexibilidad a la operatoria directa del sector así como a sus actividades vinculadas (puertos, practicaaje, etc.).

**El Decreto 1772/91, pionero en su género y que sorprendió al mismo sector armatorial autorizando el cese provisorio de bandera de los buques de la matrícula nacional:**

El Dr. Jorge Alvarez, Presidente de la Cámara Argentina Naviera, me confesó que fue el autor intelectual y material de su texto: "me tomó 20 minutos hacerlo en mi computadora. Luego descubrí que lo habían tomado literalmente, incluyendo un error involuntario de tipeo".

- Permitió a los armadores argentinos colocar a sus buques bajo bandera de conveniencia, con miras a la reducción de sus costos operativos. Ello fue posible merced al "cese provisorio de bandera" otorgado por

(\*) En la década del 60 el SOMU (Sindicato de Obreros Marítimos Unidos) decretó una huelga pues una empresa había cubierto un Comando de Río con un Oficial de Ultramar, el Capitán Maino (aclaró que con habilitación profesional más que suficiente).

la PNA (a través del Registro Nacional de Buques) y a la adopción de banderas de otros países (como Bahamas, Liberia, Panamá, famosos por ser los titulares de las matrículas de muchos armadores, atraídos por la casi excesiva liberalidad de sus legislaciones laborales). La ITF considera que existe “bandera de conveniencia” “cuando la propiedad beneficiaria y el control del buque residen en un país diferente al de la bandera que enarbola el buque”.

- Otorgó a estos buques el tratamiento de buques de la matrícula nacional a los efectos del cabotaje.
- Introdujo la figura del operador extranjero como condición para gozar de los beneficios del decreto.
- Implementó un sistema de disolución de la relación de dependencia de los tripulantes, permitiéndoles continuar trabajando a bordo con el nuevo esquema, luego de cobrar una indemnización reducida (50% de la normal) o alternativamente, revistar de ahí en mas en licencia sin sueldo.

#### **El Decreto 817/92 ahondó el esquema desregulador a bordo y lo extendió a actividades complementarias del quehacer marítimo:**

- Enmarcó la actividad del transporte por agua y los servicios portuarios en los principios de libre contratación, libre ingreso de nuevos prestadores y servicios, y libre fijación de precios y tarifas.
- Permitió que aún en los buques que continuasen en la matrícula nacional, se contrataran las tripulaciones en un nuevo marco de negociación (lo que implicó la reducción de los costos vis a vis un mercado con bandera extranjera que ya había logrado tal ajuste)
- Otorgó libertad al armador para determinar la dotación de explotación
- Estableció que, a elección del armador, la dotación de seguridad podía ser determinada por la PNA o por las sociedades de clasificación reconocidas.

#### **Por su parte el Decreto 1493/92**

- Creó el Registro de Buques y Artefactos Navales Extranjeros (dependiente del Registro nacional de Buques) con el propósito de incrementar la competitividad del sector mediante el régimen de importación temporaria.

Finalmente el Decreto 343/97 dispuso la continuidad del régimen temporario implementado.

Me tocó en suerte comunicar al entonces Ministro de Trabajo de la Nación la decisión de mi empleador de acogerse al Decreto 1772, como forma de lograr un respiro en materia de costos. Fue una decisión difícil (la primera de ese género en nuestro medio, seguida por Shell), que costó al comienzo una huelga masiva de sus tripulaciones de más de cuatro meses, un acuerdo con el SOMU -alcanzado en sede de la misma CSJN, que nos convocó al respecto- de 6 millones de dólares para zanjar una diferencia originada en una sentencia de amparo lograda en 24 horas, que tuvo casi cinco meses al 90% de los embarcados en sus casas, cobrando sueldos como si estuviesen trabajando, que obligó a tener una dotación “relevo” en Uruguay, a la espera de su posible utilización local, que generó cacerolazos y marchas de embarcados criollos montados por Tribunales (los “gauchos del mar”), pero que blanqueó la necesidad de nuevas reglas a bordo, algo tímida pero maduramente apoyado por algunos oficiales, sobre todo los más jóvenes, a quienes este régimen abría una posibilidad de ascensos y carrera imprevistos frente a la otrora inmovilidad de los comandos más antiguos.

Recuerdo que la reacción de la Autoridad de aplicación (seamos francos, la misma que hallé en la PNA, en la Dirección de Puertos, en los Gremios Marítimos y en la misma Corte Suprema, cuando fuimos convocados “a negociar con los Gremios para no forzarla a una calificación inoportuna de la constitucionalidad del decreto”) fue de un evidente rechazo a la herramienta por ellos mismos creada. No era fácil arriar el pabellón nacional en medio de la repulsa de todos, para enarbolar una bandera extraña, de un país ignoto y con legislación acomodaticia a las mas “creativas” exigencias armadoras.

Pocos meses más tarde, comprobamos cómo era posible transportar segura y eficazmente el mismo volumen de crudo y productos derivados, a un costo equivalente a un tercio de los valores históricos.

Con un presupuesto anual de 18 millones de dólares (un nivel de costos que sobrevivía merced a la diferencia de flete producida por la mayor distancia y por las periódicas revisiones de tarifas calibradas para las ineficientes flotas estatales durante un esquema regulado para todo el ciclo de producción, transporte, refinación y comercialización de hidrocarburos), la operación pasó a costar 6 millones de dólares/año. Lo que fue imprescindible por otra parte para sobrevivir en el medio competitivo de la desregulación del sector petrolero.

¿Cómo? Diversos factores, entre los que no puedo omitir una drástica baja de las remuneraciones (aunque dolarizadas hasta 2/2002, en que la devaluación y la crisis obligaron a una pesificación forzada), una revisión durísima de la fórmula de francos (bajó de 1.4 o 1.5 a 0,25) con la consecuente menor dotación necesaria y una flexibilización destacada de las prácticas laborales de abordó.

Las relaciones laborales sufrieron una vez más la pendularidad de sus reglas. Antes, prácticas aprovechadoras de los trabajadores. Luego, tiempo de revancha para los armadores. El Decreto 1772 fue y es un híbrido legal, que sólo puede mantenerse temporariamente, para dar paso a proyectos alternativos sostenibles, relaciones laborales maduras, gestión empresaria y gremial responsable y control serio por parte del Estado.

Poco de eso existió en este período.

Los contratos de ajuste no existieron más, con el subproducto de la no continuidad de empleo en el marco de una desocupación creciente. La actividad gremial fue anatemizada a bordo. Las condiciones de trabajo fueron unilateralmente dispuestas, con la opción de los embarcados de aceptarlas o cambiar de profesión. (o revistar en Licencia sin sueldo, como concede el 1772).

Bajo la excusa de la defensa de la competitividad, armadores inescrupulosos cesaron de pagar contribuciones claramente debidas (jubilatorias, de obras sociales), crearon figuras exóticas, como la de los embarcados "autónomos", de una vulnerabilidad absoluta, los derechos indemnizatorios desaparecieron, etc.

Los pocos proyectos alternativos fueron hábilmente neutralizados por el lobbying empresarial, y las flotas que conservaron o regresaron a la bandera nacional, lo hicieron copiando las condiciones de trabajo de los tripulantes de banderas de conveniencia.

A propósito de la bandera de conveniencia, compararé las prácticas de a bordo resultantes con las vigentes previas, en los mismos términos señalados anteriormente.

## Contratación

Los armadores rompieron con la tradición de las Bolsas de Trabajo como medio excluyente de provisión de mano de obra embarcada.

Se hizo uso de fuentes alternativas, como avisos en los diarios, presentaciones espontáneas, presentaciones por referencia, etc. que los Gremios intentaron objetar para conformarse, finalmente, en complementar.

Esta conscripción variada, concluyó en muchos casos, con otro mito (el de la agremiación absoluta) y comenzaron a verse a bordo a tripulantes no asociados a los centros y Gremios.

Obviamente se mantuvo la habilitación de PNA como requisito indispensable y debo reconocer que los armadores, salvo los tiempos iniciales de adopción de banderas extranjeras (en que las disputas con los Gremios eran muy virulentas y hasta violentas), trataron de mantener relaciones laborales en "sueño pacífico" o con bajo perfil, sabedores que en algún momento se retornaría a las "plenas"...

El aspecto más negativo del actual esquema de ajuste es el contrato por viaje o por período, gravemente lesivo de la sensación de estabilidad laboral aún de aquel que por su buena performance obtiene su renovación tras cada viaje. Para la mentalidad nuestra (y la de los Bancos, la de los locadores, la de los comerciantes, la de las entidades de crédito, etc.) quienes se ajustan por viaje son trabajadores temporarios, no susceptibles de contratar un préstamo hipotecario, un alquiler, un crédito personal).

Los empleadores por otra parte, temen recrear un régimen de contrato de trabajo permanente y que ello obre en perjuicio de sus actuales costos, por vía de reponer períodos de desembarque pagos (que obviamente sean en adición a los sueldos actualmente pagados). La fórmula sería indiferente económicamente si se redujeran los niveles salariales de los periodos pagos, pero ésta es una medida técnicamente viable aunque emocionalmente traumática.

## Dotaciones

Las dotaciones de Operación pasaron a ser una disposición empleadora, en todo caso integradora de la opinión técnica de los comandos (no siempre desprovistos de carga gremial), pero ajena ya a la presión sindical, ejercida directamente o a través de negociaciones en sede administrativa o de PNA.

*En el caso de los barcos tanqueros, un factor adicional de cuidado en el establecimiento armador de las dotaciones de operación, lo constituye la repercusión social que cualquier incidente pudiera ocasionar en materia de contaminación y peligro, que resultaría gravosamente litigioso en la hipótesis de resultar de dotaciones de explotación insuficientes.*

## Manejo de conflictos

Tras el 1772, la mayoría de los conflictos se centró en el tema mismo planteado por el decreto. Hubo una lucha encarnizada por parte de ciertos Gremios por cuestionar la medida, hecho avalado por varios amparos repentinos. En varias situaciones, se buscó inmovilizar las operatorias navieras con distintos tipos de acciones de intimidación, desde marchas ruidosas a Tribunales, Gobernaciones Casa de Gobierno, ollas populares, bloqueos a las oficinas de contratación, hasta amenazas personales, intentos de sabotaje y agresiones.

Pasado este comienzo, los conflictos pluri individuales, grupales y masivos, desaparecieron, lo mismo que las acciones dispuestas por los Gremios.

Existieron lógicamente conflictos individuales, aunque muy inferiores en número en relación con el pasado. Los que fueron atendidos sin perjuicio de la continuidad operativa. Huelga decir que la mayoría de los contratos de ajuste actuales son por el viaje o por un período breve de tiempo (por ejemplo tres meses) y que cualquier situación disciplinaria, en el caso más gravoso para el empleador, se resuelve por vía de no renovarlos y/o de pagar una indemnización de un mes de sueldo...

Las banderas de conveniencia fueron un vallado para la acción sindical, que en la mayoría de los casos se vio no legitimada en la práctica, dado el especial marco normativo vigente.

Hubo un notable avance en el ejercicio de las funciones gerenciales por parte de los Comandos, respuesta -por otra parte- consistente con el esfuerzo de los armadores de entrenarlos, considerarlos y compensarlos como parte del grupo gerencial.

Hubo una drástica reducción de la judicialidad de los conflictos, en parte debido a las modificaciones introducidas a la Ley de Accidentes de Trabajo (fuente tradicional de complementación indemnizatoria a bordo) pero también a la cruda realidad del empleo escaso.

El fin de la convertibilidad permitirá la rentree de la actividad sindical a bordo y del interés de los embarcados -aún los de bandera extranjera- por regresar bajo la protección de los Gremios. Es que la devaluación forzó a los empleadores a pesificar los salarios, usando "en reversa" el argumento que sirviera para extranjerizar el trabajo a bordo. Todo lo dicho diez años atrás, las condiciones de competencia y los costos comparados con otras flotas, la necesidad de ir a una moneda internacional de uso común en las flotas modernas, las condiciones no argentinas de contratación sucumbieron, cuando el peso resultó mas barato.

El resultado es ahora un a condición de trabajo extranjera, pero con un sueldo acriollado. Bajo la amenaza de la inflación, los Gremios comienzan a ser nuevamente convocados por los tripulantes, para balancear la a veces miope visión largoplacista del sector armatorial. Y con ello se estará regresando a la posibilidad de un retorno al esquema anterior en el manejo de los conflictos, verdadero talón de Aquiles para el sector naviero.

## Pago

En este lapso, todo se pudo. Desaparecieron los recibos de sueldo de tres hojas. Los adicionales innecesarios se esfumaron. Al sueldo se le llamo sueldo. En muchos casos se consideró que los puestos eran fulltime y que el sueldo asumía todo el esfuerzo normal necesario para su cumplimiento, más allá de las horas que ello demandara.

Este concepto no era innovador a bordo. La anterior Responsabilidad Jerárquica de los oficiales superiores correspondía al concepto de fulltime, sin la precisión de la hora extra usual.

Desapareció la rígida relación escalafonaria entre puestos de la misma o distinta especialidad.

Desaparecieron las horas extras intemporales, los adicionales por hacer la tarea usual, los adicionales varios (por feriado, por enfermedad, por vacaciones, etc...) los pagos no mensuales (SAC), aunque se mantuvieron otras figuras tradicionales como la asistencia por salvataje y se crearon otras, en línea con figuras más modernas de compensación (remuneración por objetivos, premios de eficiencia, beneficios por retención, etc.).

En los casos de navegación al exterior (infrecuentes en n/caso) se sustituyó el régimen de divisas (ejemplo de desnaturalización casi confiscatoria de un sistema original de adelantos en moneda extranjera para los gastos en los puertos de escala) por un esquema de per diem o de reembolso por gastos reales en dichos destinos de la travesía.

El cambio conceptual más significativo lo constituyó la remuneración basada en la diferenciación por desempeño, algo bastante extendido ahora en Oficiales, a lo que tradicionalmente se opusieron las cúpulas sindicales y aún las mismas tripulaciones, que veían estas prácticas empleadoras como una forma deliberada de debilitar la unidad del frente trabajador.

Un eventual retorno a la legislación local en las figuras de pago, implica el retorno a instituciones tan arraigadas como el aguinaldo, el pago de adicionales por vacaciones, enfermedad, feriados, etc.

Salvo que los costos de esos pagos se compensaran con una reducción de los niveles regulares hoy abonados, se enfrentaría un alza de los costos de operación, que ocasionaría nuevas debilidades competitivas. Es probable que la inflación pudiera facilitar el reacomodamiento de las formas de pago sin la necesidad de explicitar la transferencia de ingresos entre ellas.

## Descanso/Trabajo

Los ratios de franquicia, que llegaron a 1,5 o más por cada día trabajado, desaparecieron de la realidad del embarcado actual. Hoy tiene una relación de 0,25 ó 0,30 día de descanso por cada día trabajado, amén de las vacaciones anuales.

Consecuentemente, ese tripulante que por año se enrolaba 5 meses, hoy navega 9 o 10, evitando la duplicación de las dotaciones y sus costos relacionados.

No se han observado consecuencias negativas en la salud de los tripulantes, ni en el mantenimiento de un nivel adecuado de calidad de vida, mas allá de la obvia nostalgia de quienes usufructuaron ese régimen de excesiva liberalidad anterior.

*(El tiempo en tierra de los embarcados no debe calificarse usando los parámetros de tierra. Extensión de tiempo no implica intensidad de descanso ó recuperación psicofísica. Es más, el embarcado en tierra debe regenerar un rol para si mismo, que sus períodos de ausencia han asignado a otra persona, por ejemplo el cónyuge, devolución no desprovista de conflictos).*

No me parece realista imaginar un retorno a la bandera nacional sin una recuperación de las vacaciones anuales locales; no así de otras licencias -pagas o no- que restaban capacidad administradora a los armadores. (como las licencias sabáticas convencionales de hasta un año de duración).

## Tareas

Se impusieron abordo tareas en línea con las disposiciones del armador, sin las restricciones de antaño: se asignó a la cubierta la navegación que la desregulación cesó de exigir a los prácticos, a la máquina labores de mantenimiento en navegación otrora contratadas o pagadas aparte, a la marinería y maestranza flexibilidad de tareas, actividades multifuncionales, o ejercitadas antes por servicios auxiliares (acople de mangueras, suministro, administración, entrenamiento en el trabajo, etc.).

Se hicieron exigibles el manejo de PC's, de ordenadores, de comunicaciones y reportes con instalaciones de tierra, ahora posibilitados por la tecnología disponible.

Se logró armonizar las tareas de a bordo y de tierra, con eficiencias recíprocas. Se ganó en complementación funcional, sin perjuicio del know how específico.

## Desarrollo

La continuidad laboral es básicamente resultado de la aptitud y el desempeño comparativamente favorable. Ello dio lugar a esquemas (sofisticados a veces, rudimentarios o inexistentes otras) de evaluación de los embarcados. Obviamente el mayor grado de precisión metodológica ocurrió en el área de la oficialidad.

Estos criterios de gestión tuvieron aplicación para los ascensos, antes condenados a la antigüedad como factor determinante. Para los armadores responsables, el poder contar con estas herramientas básicas de desarrollo de recursos humanos, permitió encarar planes de capacitación de largo plazo, asignaciones en tierra acá o en el exterior para complementar la formación de los cuadros gerenciales de a bordo, etc.

Regresar a la situación anterior, en que un Oficial de Cubierta alcanzaba la Capitanía por presión de un Gremio (por solo poner un ejemplo ya que la situación se repetía en todas las especialidades y niveles) en mérito a años de servicio y no por el reconocimiento a sus cualidades personales, sería una nueva limitación al ejercicio de los derechos empleadores de organización y administración, amén de un serio retroceso al reconocimiento de la capacidad personal como vehículo de progreso profesional.

## 6. Marina Mercante «posible»

### Alternativas a la situación actual de la Marina Mercante

En estos años hubo varios intentos de re-generar un sistema de bandera nacional, con condiciones laborales pactadas con los Gremios Marítimos, en el marco de un despegue de las prácticas previas al régimen del Dcto 1772 que tranquilizara los oídos empresarios.

### Intentos del Ministerio de Trabajo

De tanto en tanto (sin un plan consistente a decir verdad) el propio Ministerio de Trabajo (tanto en gestiones peronistas como radicales) ha citado a los ex-paritarios a discutir nuevas Convenciones Colectivas de Trabajo, en el marco de la Ley respectiva.

Se trató de esfuerzos (1994, 1998, 2001) rápidamente abortados por las Cámaras Armatoriales, mediante el simple argumento de no contar con Personal en esas condiciones de empleo (!!!)

### Proyectos de Regímenes legales en reemplazo del Dcto 1772

#### Proyecto Castillo

Hubo proyectos en el Congreso que llegaron a ser seriamente considerados (por ejemplo por parte del diputado Castillo (PJ) dirigente nacional del gremio de Conductores Navales y que suponían un regreso a las formas argentinas, con una combinación inestable de la flexibilidad lograda merced a las banderas de conveniencia con las prácticas más tradicionales. Pese a la doble condición de legislador del partido gobernante y de experto en la materia, el proyecto perdió estado parlamentario.

#### Proyecto Cámara Argentina Naviera

Otros, como el desarrollado por la Cámara Argentina Naviera, de innato signo empresario, buscaban consolidar las eficiencias logradas, bajo la etiqueta del retorno al pabellón nacional. Los armadores no ignoraban que este sistema temporario era a largo plazo insostenible.

### Otros proyectos

Diversos proyectos presentados por Senadores y Diputados no prosperaron. Actualmente los únicos con trámite parlamentario son los de Patterson y el de Basteiro (dirigente de los aeronavegantes) que postula la derogación del Decreto 1772 en base a pretendidas argumentaciones de falta de necesidad y actualidad, muy poco objetivas (hasta los dirigentes sindicales del sector justifican su vigencia...).

### 6.1 Opiniones de Especialistas

- **Sr Enrique Oscar Venturini** (entrevistado personalmente el día 18 de julio de 2002. Posición oficial y personal)

Secretario General del Centro de Electricistas y Electronicistas Navales (desde 1959), miembro del Comité Ejecutivo de la ITF, integrante de la Comisión Paritaria Marítima de la OIT, Secretario de Relaciones Internacionales de la CGT, fundador de la Federación Marítima Argentina (FAMAR) y actual promotor -junto con la conducción del centro de Patronos y Oficiales Fluviales, de Pesca y Cabotaje Marítimo- de la integración en una sola entidad gremial del conjunto de los trabajadores marítimos.

Con una memoria envidiable, un infrecuente nivel de autocrítica, un estilo entre autoritario y paternal, y una trascendencia notable en todos los planos (locales o internacionales) que le tocó actuar, este dirigente que hace 42 años lidera un Gremio cuantitativamente inexistente y operativamente débil (ningún barco se

demoraba por falta del electricista) es un hombre al que aprendí a respetar hace muchos años, por su sensatez y apertura y hasta por su espíritu docente (yo hacía en aquel entonces mis primeras armas en una paritaria).

En todo caso, "Don Enrique" cree en culpas compartidas, aunque empieza por aceptar las propias: "...nos engegucimos con las conquistas, nos mató la falta de una visión madura, integrada a los intereses armatoriales. Nos organizamos, a diferencia de otros países, por especialidades, perdiendo homogeneidad ideológica, creando un fraccionamiento de los trabajadores embarcados que terminó perjudicándolos. Además, algunos ventajeros de a bordo y otros, sus futuros colegas (ironiza, refiriéndose a los abogados) le dieron a los conflictos una hiper litigiosidad, que encareció aun más los costos".

"Nosotros (los gremios marítimos) generamos el 1772 y hoy veo a algunos de mis colegas - grábelo porque a mi edad no me callo estas cosas- firmando convenios sobre las ruinas de lo que tenían antes del 1772. Esos mismos colegas eran sordos a los reclamos de razonabilidad de muchos armadores responsables antes del decreto."

"Pero también hubo mucho empresario miope, mezquino. Ud. no se imagina las condiciones a bordo de ciertos patachos fluviales que yo navegué... Y hubo muchos funcionarios que hacían la vista gorda o que jamás entendieron la problemática del hombre de Mar."

"Yo creo que la solución no puede venir de las leyes, que siempre andan atrás de la realidad. Creo que los gremios (deseablemente integrados, en lo que estoy trabajando junto con Castillo) debemos sentarnos maduramente con los armadores y empezar de nuevo. Si el Gobierno quiere, que acompañe, que auspicie, que ayude. Pero que no nos reemplace ni vuelva a dejar que se encorsete el trabajo de a bordo."

"Y si no aprendimos de estos años, y aunque no me gusta, debiera haber el escape de un segundo registro que nos permita competir con otras flotas. Para que no terminemos siendo los creadores de la marina mercante uruguaya o paraguaya, a costillas de nosotros mismos."

- **Dr Carlos Echezarreta** (entrevistado personalmente el día 19 de julio de 2002. Posición personal)

Abogado, especializado en Derecho Laboral, titular del Departamento Laboral de IDEA y Asesor Legal de la Cámara Argentina Naviera.

Desde la desregulación llevada a cabo por el PEN mediante de los Decretos 1772/91 y 817/92 la metodología de contratación del personal embarcado argentino en buques de bandera extranjera es igual a la de cualquier tripulante contratado a través de operadores internacionales, con las peculiaridades del sistema que se introdujeron por esos decretos.

Bajo esos decretos, la base de la contratación actual es el contrato de ajuste. Ese contrato se apoya en las condiciones pactadas en los Convenios Marco firmados entre los gremios argentinos y los Operadores extranjeros de tripulaciones. No hay una relación permanente entre el Operador y el tripulante, sino que ésta se rige por la duración del contrato de ajuste (un viaje, 30 o 60 días, etc). Terminado el mismo se produce la desvinculación sin obligación de recontractar o indemnizar de manera alguna.

Los contratos de ajuste afectados al Decreto 1772/91 y Decreto 343/98 generan aportes y contribuciones al sistema previsional argentino, con lo cual el personal está cubierto en lo relativo a la posibilidad de jubilarse o generar el beneficio de pensión de acuerdo a la ley argentina.

El decreto 1772/91 establece esa obligación respecto del personal que continúa embarcado en el buque y pasó a desempeñarse para un operador extranjero, con licencia sin goce de haberes respecto del armador que ejerció el derecho del segundo registro.

El decreto 1255/98 extiende esa obligación a los trabajadores argentinos que presta servicios en los buques bajo segunda bandera aunque no estuvieran encuadrados en la figura restringida del decreto 1772/91, cualquiera sea su empleador, nacional o extranjero.

Este régimen ha generado costos superiores a los Armadores en relación con el mercado internacional por estar respondiendo a los valores remunerativos de las tripulaciones argentinas con el agregado de las cargas sociales aplicables a la previsión social argentina.

La normativa que rige la contratación es la correspondiente a la bandera del buque, principio que es adoptado por nuestra Ley de Navegación.

La situación en los años 70 y 80 fue el extremo opuesto de lo relatado en el punto anterior.

Esta es una época de empresas estatales de transporte de carga por agua casi monopólicas a través de la ley de reserva de cargas, con la participación reducida de empresas privadas de menor tamaño que se disputaban lo que quedaba del mercado nacional.

Se produjo el comienzo de la distorsión del sistema adoptado por la ley de navegación 17371 con la introducción en los años 1972 y 1973 a través de los convenios colectivos o actas acuerdo) de la

aplicación de los sistemas de desvinculación que rigen en general para el personal que se desempeña en la industria, el comercio y los servicios, en actividades terrestres de distinta naturaleza al personal embarcado.

Eran las épocas de la Conferencias de Fletes, de las convenciones colectivas del año 1975, las dotaciones de los buques totalmente sobredimensionadas, la imposibilidad del manejo de sus tripulaciones por parte del armador, donde el poder de los gremios no reconocía límites. Todo esto sumado a la industria de los juicios por accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que aparecieron en los finales de los años 80, generaron la descapitalización de las empresas y la fuga masiva del pabellón nacional, por la imposibilidad de competir con las empresas extranjeras que comenzaron a brindar servicios en el país, al liberarse el comercio mediante la eliminación de la llamada "reserva de cargas".

A través de los decretos citados se desreguló la actividad, pero con un nuevo costo para los armadores, que debieron asumir el pago de las indemnizaciones del art 247 LCT para los trabajadores que decidieran no incorporarse al nuevo sistema. Como otro factor que incrementó los costos, están los juicios que por inconstitucionalidad tuvieron los decretos citados (por el cobro del 50% restante de indemnización, fueros gremiales, cambio de condiciones laborales etc).

No obstante, se retomaron las "buenas prácticas", donde el Armador volvió a ser el dueño de su buque y se reinstauró la autoridad del capitán y el manejo de las tripulaciones por parte de los Armadores.

La apertura económica impuesta por la globalización fue un factor determinante para hacer este inevitable cambio.

El régimen garantista anterior tornaba inviable una marina mercante argentina, razón por la cual los sindicatos aceptaron el segundo registro como una medida conducente para no quedar sin buques argentinos en forma definitiva.

El gobierno, lamentablemente, solo mantuvo una actitud de indiferencia ante el sector, con pocas intenciones de brindar un instrumento de carácter definitivo, adecuado para la representación de los distintos actores sociales involucrados. Quizás el tiempo y los recambios de directivos tanto en las empresas como en los sindicatos pueda llegar a producir una estructura de relaciones laborales modernas y acorde a las necesidades de las partes involucradas.

Los sistemas de segundos registros han sido alternativas experimentadas para flexibilizar los costos de los armadores que se habían desbordado dentro de las banderas nacionales, como ha sido en Alemania, Japón y nuestro país.

A partir de la generalización de la normativa a través de las normas de la OMI, OIT y los acuerdos internacionales de control por parte de los estados rectores de puerto, el sistema ha mejorado sustancialmente con la propia colaboración de los mismos armadores que quieren evitar la presencia de armadores sin escrúpulos que generan una competencia desleal por brindar sus servicios a valores totalmente fuera de los existentes en el mercado simplemente por incumplimiento de sus obligaciones legales.

El sistema permitió una evolución de las conductas empresariales y sindicales tendientes a la más equilibrada relación entre las partes, luego de una situación de crisis que afectó los derechos y obligaciones tanto de los empleadores, trabajadores y sindicatos.

La actitud del Gobierno (en especial del Poder Legislativo) en muchos aspectos fue poco diligente, limitándose a esperar que las partes solucionaran las condiciones de trabajo sin adecuar la legislación pertinente en cuyo marco se deben desenvolver ni permitir la modificación por otras vías.

La aplicación del decretos 1772/91 generó un marco que aunque imperfecto posibilitó la continuidad de la actividad de las empresas y que los tripulantes mantuvieran sus fuentes de trabajo en la emergencia.

Era la única alternativa viable para destrabar una situación que había generado una estructura de costos laborales y extralaborables totalmente fuera de control.

Fue un fenómeno que primeramente afectó al exterior y luego a la República Argentina

Probablemente la mejor solución sería la aplicación a la actividad naviera de un régimen internacional de alcance extraterritorial general, que afecte a todos los armadores y tripulantes afectados a la actividad acordes con el proceso de "mundialización" que se desarrolla especialmente en el transporte por agua.

Lo más adecuado sería la aplicación de las convenciones de la OIT en todo lo relativo a la contratación, manejo de conflictos, pagos, inspecciones a bordo, normas mínimas, tareas a ser efectuadas por las tripulaciones, y otros aspectos, a través de una normativa única que sea incorporada por las legislaciones nacionales.

En la reunión de la OIT de enero 2001 se generó el llamado Acuerdo de Ginebra, que es el compromiso entre las partes (OIT; Empleadores y gente de mar) a generar un Convenio marco y la normativa general de carácter obligatorio. El nivel de detalle se debería reflejar en las recomendaciones que son de carácter no obligatorio y solo son orientadoras de las medidas a ser adoptadas por cada país. Se están manteniendo en

la actualidad reuniones de los grupos de trabajo para lograr el objetivo propuesto, y tener después de la Conferencia Marítima el documento de trabajo concluido para ser sometido a su consideración por parte de los distintos países.

Con respecto a las dotaciones, deberían regir las regulaciones de las banderas o sociedades clasificadoras en lo relacionado a la dotaciones mínimas, mientras que las dotaciones de explotación deberían ser determinadas por los armadores.

Con respecto a los temas de seguridad, tiempos de descanso y de trabajo así como otras condiciones de labor se deben aplicar las normas OMI a través de la normativa internacional vigente como STCW, SOLAS, MARPOL, etc.

El MOU de París de 1982, el acuerdo de Viña del Mar y otros análogos son importantes instrumentos que permiten a la autoridad rectora del puerto a llevar a cabo un adecuado control de los buques tanto de bandera nacional como extranjeras. El objetivo es lograr un sistema de control que busque la adecuada protección tanto de los intereses de los armadores como de la salud, las condiciones laborales, salarios y demás derechos de los tripulantes y la conservación del medio ambiente para el logro de un desarrollo sustentable, equilibrado y justo para las empresas, los trabajadores y el resto de la sociedad

- **Dr Carlos Tomada** (entrevistado personalmente el día 19 de julio de 2002. Posición personal).

Abogado, especializado en Derecho Laboral, reciente Vice Ministro de Trabajo de la Nación, Asesor Legal de numerosas organizaciones sindicales, experto en el tema marítimo y ex Directivo de ELMA.

“Debiéramos analizar la evolución de la marina mercante nacional en el marco de la realidad económica y sobre todo política en que se dio”.

“Esas prácticas de a bordo que hoy nos parecen una barbaridad (y que en muchos casos lo son) fueron el resultado de flotas estatales, en búsqueda de una imagen importante en el plano de las marinas de los 50, con un gremialismo muy demandante, con una visión empresaria muy diferente de la que hoy campea en el mundo, y en un contexto de prodigalidad de post guerra en el que nos creíamos condenados al éxito, plagiando a Duhalde.”

“Desde el Ministerio de Trabajo no se entendió lo específico de la actividad. Las Direcciones manejaban los conflictos, las negociaciones, las tramitaciones, etc. aplicando simplemente las figuras laborales de tierra, sin entender ni querer entender las serias diferencias entre unos y otros”.

“Comparar las flotas del estado con las privadas y echarles la culpa a las primeras, puede ser válido pero no completo. Es cierto que Flota Fluvial o ELMA iniciaban las condiciones que luego se extenderían casi a la fuerza a otras marinas, pero el problema no era solamente “marítimo”. Acaso Shell o Esso no pagaban muchas veces en sus Refinerías y Plantas las consecuencias de lo que hacía YPF, YCF o Gas del Estado?; era en todo caso una concepción del Estado empleador, que 40 años después el mismo peronismo debió desmantelar, pues ya no tenía vigencia”.

“El sector armatorial no fue siempre la víctima: creo que muchas veces pactó condiciones desopilantes simplemente porque a la larga eran pagadas por tarifas negociadas con la autoridad de turno. Y otras veces, a partir del 1772, cayó en excesos tan criticables como los que asignaba a los trabajadores embarcados”.

“Creo que el Gobierno debe convocar a nuevas paritarias, incorporando creativamente figuras efectivas en otras geografías, como la designación de árbitros ó la instalación de comisiones para el manejo de conflictos reduciendo la judicialidad del sector”.

“No veo momentum para reemplazar el 1772. Pero sí para generar condiciones de acuerdo que permitan volver al pabellón nacional sin que se disparen los costos de operación y se vuelva a poner en peligro la viabilidad de la actividad”.

- **Sr Dani Appave** (entrevistado por E-Mail entre Mayo y Julio de 2002. Posición oficial)

Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra).

“La OIT prefiere no hacer una definición per se de la Bandera de Conveniencia y se remite a la expresada por Lord Rochdale. Del mismo modo, omite pronunciarse acerca de casos reales de países que adoptan distintos criterios vinculados con sus marinas mercantes”.

“Considera de todas formas que las banderas de conveniencia pueden ser utilizadas para perpetuar prácticas sub-standard a bordo en perjuicio del personal embarcado”.

“Con respecto a los segundos registros, la OIT tampoco se pronuncia, aunque admite que puede ser una forma de liberalizar la contratación de gente de mar sin necesariamente caer en prácticas derogatorias de su condición, agregando que la mayoría de ellos cumple con los standards de la OIT”.

“Con respecto a los cambios tecnológicos a bordo y su impacto en las condiciones de trabajo y de vida de los embarcados, se remite a lo reportado recientemente por la OIT a través de la Joint Maritime Commission”.

“Y finalmente, considera deseable la existencia de legislación laboral específica para los embarcados, antes que genérica”.

- **Dr Jorge Alvarez** (entrevistado personalmente el día 24 de julio de 2002. Posición personal)

Presidente de la Cámara Argentina Naviera, Director de Ultrapetrol y ex Subsecretario de Intereses Marítimos

“Yo fui el autor intelectual y material del 1772, que escribí aquí en mi escritorio, hace 11 años. La gente de Cavallo me había pedido algo contundente. Yo nunca pensé que iba a salir tan rápido y tan textual. Si hasta transcribieron un error que se me escapó en mi texto...”

“Con el 1772 volvimos a ser competitivos. Pero esa no es una conquista duradera: los demás también se las ingenian para reducir sus costos. Y un nuevo jugador -el cliente- juega hoy un rol definitorio cuando contrata flete marítimo. Un rol que no es precisamente romántico o folklórico...”

“Hoy muchos creerán que con costos en pesos, transportamos en condiciones super competitivas, como resultado de la devaluación. Ojalá. Pero muchas veces nuestros costos e ineficiencias nos siguen traicionando (no me refiero solo a la operatoria marítima sino también a todos sus servicios colaterales), amén de que el fin de la convertibilidad nos pone de nuevo a negociar con los gremios ajustes por inflación ó, como es el caso de nuestra flota, de redolarizar los sueldos...”

“Pero tengo fe en que todos hayamos aprendido la lección. Creo que se pueden establecer condiciones razonables de trabajo a bordo, competitivamente compensadas, vía negociación, lo que de hecho sucede hoy. Sería bueno contar con un marco legal estable, sin la amenaza de la temporaneidad del 1772”.

## 7. Conclusiones personales

La legislación laboral local en materia de Personal Embarcado ha sido un factor frecuentemente negativo y tardío, antes que de base referencial para las prácticas de a bordo.

Al amparo de normativas complacientes con la dirigencia gremial, con una equivocada extrapolación de la realidad del trabajo de tierra, con un Estado Patrón establecedor irresponsable de prácticas ineficientes y con un sector armatorial a veces más preocupado en subsidios o tarifas políticas que en genuinos negocios, la Marina Mercante de nuestro País se encaminó, a la incompetencia y la desaparición.

¿Es la bandera de conveniencia la solución? Muchas flotas de países del primer mundo parecieran tener una versión contraria y exitosa.

Aunque este comentario para ser objetivo debe desnudar la realidad de cierta hipocresía: la de los segundos registros con que los países “centrales” cobijan muchas veces proporciones gigantescas de sus respectivas flotas nacionales (por ejemplo, Japón, 90 %).

De esta forma, ya sea con la bandera de conveniencia (o la propia con concesiones casi similares a aquellas) hallan una salida para el empleo embarcado de nacionales, con condiciones inferiores de trabajo, allegando competitividad a los inversores.

Me ha tocado ver tripulaciones caboverdianas, hindúes, filipinas, contratadas por sólo el camarote y la comida (condiciones avergonzantes pero posiblemente preferibles al desempleo nativo por los tripulantes en cuestión).

¿Qué puede cerrar la brecha? ¿Y cómo?

Hay en la opinión de los expertos consultados una constante, que las palabras de Malvagni con que abriera este trabajo profetizaran.

*“En las condiciones económicas de la explotación, influye más que en cualquier otra el régimen del trabajo a bordo”.*

*“En ninguna industria la competencia se agudiza tanto entre las distintas empresas como en el transporte marítimo, por la particularidad de que el ambiente en que se desarrolla está sometido en una mínima parte al control económico de los respectivos Estados”.*

*“Todo exceso de beneficio que una marina mercante otorgue a sus tripulantes en materia de salarios, vacaciones, número de personal, etc. con respecto a otras marinas, importa un recargo en los gastos de explotación, que disminuye las legítimas ganancias del armamento, y aun puede absorberlas o retraer la inversión de capitales, comprometiendo el interés mismo de la marina del país y el factor esencial de independencia económica que ella representa”. Atilio Malvagni, 1949*

El mercado -inexorable- le pasó la factura a décadas de desenfreno y “excesos” “...con respecto a otras marinas”.

Contaba Enrique Venturini (dirigente gremial ya nombrado) que criticaba a sus propios colegas y a sí mismo por estar ahora intentando negociar sobre las cenizas de las condiciones de trabajo que el dcto 1772 incinerara, luego de haber contribuido miopemente a su necesidad. Al respecto, recordaba contrito la práctica de echar por la borda, al cabo de cada viaje, todos los alimentos sobrantes, vaciando literalmente "la frigorífica" de los barcos, como festejo desafiante por la vigencia de un compromiso armatorial de reponerlos: "Tirábamos todo, comida de primera calidad, en perfecto estado de conservación. Iban al agua reses enteras congeladas, que hoy calmarían el hambre de muchos embarcados sin trabajo. Una vergüenza..."

Hoy la solución a un régimen temporario de más de diez años de vigencia, no pasa por muchos de los interlocutores obligados del pasado:

- Los proyectos legales sobrevivientes en el Congreso, carecen de la voluntad política de los propios partidos auspiciantes para hacerlos avanzar. Y ni en el caso de resultar aprobados, aseguran éxito en sus intentos.
- El gobierno tiene otras prioridades y el número de los marinos actuales no tuerce ninguna encuesta de opinión.
- Los gremios marítimos han perdido fuerza y -en ciertos casos- hasta interés en luchar por el regreso a una legislación de bandera nacional. Les basta por ahora en intentar negociar "lo que sea y con la bandera que haya". El proceso de pesificación de los sueldos antes expresados en dólares, les devolvió cierto protagonismo, avalado por los tripulantes temerosos de que el proceso inflacionario les quitara lo poco que restaba.

Antares está negociando con los gremios marítimos un acuerdo de cierta re-dolarización de los salarios de a bordo, manteniendo el pago en pesos pero recalculando en cada oportunidad su cuantía a fin de mantenerlos proporcionalmente alineados a los básicos de la ITF.

- Hay una flota relativamente importante (fluvial, arenera, pedrera, remolcadora, de pasaje) que iza enseña argentina con condiciones operativas "razonables" pactadas a la sombra del Decreto 1772 vigente en otras flotas.

El número de barcos susceptibles de retornar al pabellón local es decreciente. Fueron quedando obsoletos, mandados a desguace, etc. La falta de una legislación competitiva que deje de considerarlos una mercadería imponible, cerró el ingreso de unidades modernas, pues los costos adicionales involucrados los hacen insostenibles.

- "Las reglas del mercado" dieron entrada en el juego a un factor antes irrelevante: el "cliente". En un país que ya no importa desde el exterior, el exportador, por "criollo" que sea o parezca, compara costos de flete y elige al más barato o -en todo caso- exige la adecuación de los costos de los armadores locales a los fletes extranjeros disponibles.

- "Resulta irónico que pese a la devaluación de casi 1 a 4 los costos del flete marítimo empeoraron: es que a los costos "normales" expresados aun en dólares, se suma el costo extra de los containers que se traen vacíos, debido al cese de las importaciones..." (Dr. Alvarez, antes citado).

Aunque desde ángulos distintos, Alvarez, Echezarreta, Venturini y Tomada, coinciden en que sólo la negociación entre Armadores y Gremios, responsable, madura, duradera, que consagre condiciones laborales estables, eficientes, que acuerde mecanismos para el manejo de los conflictos que restrinjan la judicialidad de las controversias y la extensión impropia de las figuras de institutos laborales no aplicables, será el escalón previo que permitirá el retorno no traumático a una legislación laboral "argentina" (lo que no excluye, por razones de realismo, la posibilidad de un segundo registro con condiciones laborales "de mínima" dignas y sujetas al control de la autoridad local). Tanto Appave (obviamente) como Echezarreta dan particular importancia a la aplicación de la normativa internacional sobre la materia (Convenciones OIT, Conferencias internacionales, etc.).

El tiempo traerá la solución, en la medida que evitemos caer nuevamente en improntas armatoriales o gremiales (expresadas en acuerdos de partes o en leyes o decretos de parcialidad sectorial). O en extrapolaciones erróneas de soluciones "terrestres". Solución que no pasará -creo- por la exclusión del embarcado de la legislación general (que el mundo naviero de la primera mitad del Siglo XX reclamaba, Malvagni incluido y aún la OIT al parecer) sino por una mayor adecuación de las prácticas de a bordo a los requerimientos de flexibilidad hoy vigentes en todos los medios laborales.

Señala Ruprecht que la flexibilidad no tiene otra chance que ser alcanzada. Pero que ello no significa la claudicación del Derecho Laboral y sus principios, sino el mero cambio de su ropa como condición de supervivencia en un mundo de cambio. La realidad política y social, la acción sindical y la legislación superior de cada país establecerán los alcances y los límites de esa necesaria flexibilidad.

El Derecho Laboral no puede sustraerse a la realidad social y económica a que corresponde. Y no es realista pedirle que sea *per se* el re-creador del sector.

De las distintas opciones para alcanzarla (ley, jurisprudencia, acuerdo de partes) éste último parece ser el más apropiado en nuestro caso, perfeccionado por un régimen de evaluación y ajuste que atienda su evolución y la de la realidad en que opera.

Ya no es viable para el embarcado moderno, cuyo régimen de trabajo tras la incorporación de la máquina y de los servicios auxiliares, tiene cada vez menos de marino (*El mar ha dejado de ser una aventura. El buque se ha convertido en una fábrica...*” Malvagni, *op. cit.*) pretender seguir lucrando con una diferencia en vías de extinción. Ni para el armador desconocer la decisiva contribución del embarcado que opera sus unidades.

Por el contrario, la formación profesional de nuestra gente de mar, su desarrollo integral, el mantenimiento de prácticas operativas eficientes, son el mejor seguro de oportunidad sustentable para ambos sectores, equivocadamente antagónicos.

Creer artificialmente, forzando concesiones no competitivas, volverá a sumirlos en el desempleo y la desaparición respectivamente, no importa el color de la bandera con que hundan a sus barcos.

## 8. Bibliografía consultada

- Derecho Laboral de la Navegación A. Malvagni, Depalma, 1949
- Derecho del Trabajo y de la Seg. Social, A.Vázquez Vialard, Astrea, 1999
- Introducción al régimen del contrato de ajuste, A.O.Ravina, Rev. Asoc. Abog. Bs. As., Nov 1980
- Aplicación de la LCT al Contrato de Ajuste, O.B.Simone, ED, T. 125, 1988
- La LCT y los Estatutos particulares, J.López, LT, XXVIII, 481
- La estabilidad de la gente de Mar, A.Austerlic, DT, 1977
- Derecho Argentino 1940.1990, J.D. Ray
- Derecho de la navegación, T.1, J.D.Ray
- El régimen de publicidad naval en la legislación, J.A.Maldonado, Rev.Notariado, N° 779
- Régimen de francos y licencias del personal embarcado, A.Austerlic, LT, TXXV
- El embarco y desembarco de la gente de mar y su nexa con el contrato de ajuste, A.Austerlic
- Relaciones Industriales, M. C. García Mérida, 2001
- La CSJN interpreta los términos del Decreto 1772, C. Pose, DT, Abril 1998
- Código Civil
- Código de Comercio
- Ley de Contrato de Trabajo
- Estatuto del Personal Embarcado de 1948
- Convenios Colectivos de Trabajo CABTA-Gremios Marítimos
- REFOCAPEMM
- REGINAVE
- Decreto 1772 y vinculados