

**EL IMPACTO DE LA INAMOVILIDAD LABORAL EN LA SEGURIDAD AERONÁUTICA: POSIBLES SOLUCIONES PARA SU ARMONIZACIÓN**  
Ariana Emilia Cabrera Acevedo<sup>1</sup>

**Resumen:** *El problema práctico detectado en esta materia se encuentra en cómo se relacionan o conectan instituciones del derecho laboral venezolano con el personal técnico aeronáutico, en este caso en específico, cómo compaginar la estabilidad laboral y la inamovilidad laboral si tomamos en cuenta la labor tan especializada, delicada y fundamental que desempeña este tipo tan particular de trabajadores. Imaginamos que este tópico perderá vigencia cuando el personal aeronáutico sea reemplazado por máquinas e inteligencia artificial. Pero mientras ello no suceda, y estemos en el ámbito de las relaciones humanas y además, estemos en presencia de un derecho laboral tan proteccionista como el venezolano, se nos seguirán presentando este tipo de dificultades.*

**Palabras clave:** *Derecho del trabajo – Inamovilidad laboral – Estabilidad laboral*

**SUMARIO.** I. El personal técnico aeronáutico. II. Régimen legal laboral venezolano aplicable al personal técnico aeronáutico. III. Estabilidad e inamovilidad laboral. 1. La estabilidad. 2. La inamovilidad. IV. Problemas concretos en la aplicación de la ley de inamovilidad laboral al personal técnico aeronáutico. 1. Casos de suspensión y revocatoria de licencias y certificaciones. 2. Aplicación del artículo 423 de la LOTTT. 3. Poderes disciplinarios del patrono. 4. Ámbito de aplicación de la Ley de Inamovilidad Laboral. 5. Comandante de la Aeronave como delegado del Estado  
**Conclusión.**

## I. EL PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO

De acuerdo con el artículo 39 de la Ley de Aeronáutica Civil Venezolana<sup>2</sup> el personal aeronáutico: “está integrado por el conjunto de personas que en vuelo o en tierra, desarrollen actividades que estén directamente vinculadas al vuelo y mantenimiento de las aeronaves, a la

---

<sup>1</sup> Abogado *Summa Cum Laude* por la Universidad Católica Andrés Bello. Asociada en el escritorio jurídico Altum Abogados, S.C. y asistente de cátedra de Teoría General de la Prueba – Universidad Católica Andrés Bello.

<sup>2</sup> Gaceta Oficial N° 39.140 del 17-03-2009.

atención de los pasajeros y carga, así como la seguridad aeronáutica, de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico”.

En ese sentido, FREDDY BELISARIO<sup>3</sup> sostiene que el personal aeronáutico comprende a todo el personal que realizan actividades profesionales y técnicas relacionadas con la aeronáutica civil.

Así mismo, este personal a fin de desempeñar sus funciones debe contar con las certificaciones y licencias expedidas por la autoridad aeronáutica de acuerdo con la normativa técnica respectiva.

El integrante del personal aeronáutico por excelencia o que más se destaca, es evidentemente el Comandante de la Aeronave, que en la mayoría de los casos coincide con el piloto al mando designado. Él es quien ejerce la dirección de la aeronave y sobre quien recae la mayor responsabilidad en cuanto a su conducción segura. Respecto a los pasajeros, tripulación, equipaje, carga y correo, es la máxima autoridad a bordo<sup>4</sup>.

Sin embargo, él no es el único, sino que tenemos que incluir a todos aquellos tripulantes en vuelo (copiloto, aeromozas, sobrecargos), así como el personal en tierra tales como mecánicos, operadores de radio, controlador de tránsito aéreo y todo aquél que tenga que cumplir labores operativas necesarias para lograr que los aviones despeguen y lleguen a su destino.

Cuando este personal aeronáutico esté adscrito al servicio de navegación aérea, presta un servicio de seguridad del Estado. Estos servicios son los de tránsito aéreo, meteorología, telecomunicaciones, información aeronáutica, ayudas a la navegación, búsqueda, asistencia y salvamento y aquéllos que garanticen la seguridad, regularidad y eficiencia de la navegación aérea.

## II. RÉGIMEN LEGAL LABORAL VENEZOLANO APLICABLE AL PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO

Ahora bien, sin duda alguna se ha estudiado al personal aeronáutico desde el punto de vista técnico, especialmente en lo relativo a las licencias que ellos deben poseer.

Pero claramente también hay que considerar que este personal técnico aeronáutico no realiza labores en forma independiente sin recibir órdenes o

---

<sup>3</sup> Freddy Belisario Capella, *Derecho del Transporte Aéreo*, Universidad Nacional Experimental Marítima del Caribe, Vargas-Venezuela, 2008, p. 100.

<sup>4</sup> Normas y métodos recomendados internacionales. Reglamento del Aire. Anexo 2 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, publicado en Gaceta Oficial N° 5.044 Extraordinario del 23-02-1996.

instrucciones de nadie, sino que, por el contrario, están en una relación de dependencia, ya sea con el Estado (por ejemplo el Instituto Nacional de Aeronáutica Civil), de una OMA (Organización de Mantenimiento Aeronáutico) o sencillamente de un explotador o prestador del servicio aeronáutico.

De acuerdo con ello, no cabe duda que el personal técnico aeronáutico tiene la condición de trabajadores al servicio de un patrono. Adicionalmente, este personal no puede ser equiparado a un obrero o una secretaria, pues el alto nivel de profesionalización, especialización y tecnificación trae como consecuencia que sean personas con una relación de trabajo muy especial, que no se rige en su totalidad por las mismas normas de un trabajador común.

Si revisamos el Anexo 1 del Convenio de Chicago y las Regulaciones Aeronáuticas Venezolanas (“RAV”) encontraremos que se considera miembro de la tripulación de vuelo aquél titular de una licencia, a quien se asignan obligaciones esenciales para la operación de una aeronave durante el periodo de servicio de vuelo<sup>5</sup>; en ese mismo sentido lo establece la Resolución conjunta del Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Transporte<sup>6</sup>.

Se hace conveniente señalar que lo anterior no significa que toda persona que preste servicios, por ejemplo, para una aerolínea, debe ser considerado “personal técnico aeronáutico” sino sólo aquél que, tal y como lo establece la norma, esté directamente vinculado al vuelo y mantenimiento de las aeronaves, a la atención de los pasajeros y carga, así como la seguridad aeronáutica. Consideramos que en consecuencia, un operador telefónico que se dedique a vender boletos aéreos no puede ser considerado personal técnico aeronáutico; ciertamente será un trabajador de la línea aérea, pero no estará regido por las especiales normas que aplican a este tipo de personas/actividades. Una de las señales propias de la caracterización de este tipo de personal, es la necesidad de contar con licencias, certificaciones o habilitaciones expedidas por el INAC, sin las cuales sería imposible ejercer las funciones propias al cargo que desempeñan.

Así encontramos en la LOTTT una sección dedicada al trabajo en el transporte aéreo contenida en los artículos 268 y siguientes. Por otro lado, en

---

<sup>5</sup> Normas y métodos recomendados internacionales Licencias al Personal. Anexo 1 al Convenio sobre Aviación Civil Internacional, publicado en Gaceta Oficial N° 5.044 Extraordinario del 23-02-1996. Regulación Aeronáutica Venezolana N° 60, publicada en Gaceta Oficial N° 5.898 Extraordinario del 11-12-2008, Sección 60.2.

<sup>6</sup> Resolución Conjunta del Ministerio del Trabajo y de Transporte y Comunicaciones, publicada en Gaceta Oficial N° 36.003 del 18-07-1996.

la LAC también existen una serie de obligaciones tanto para el personal aeronáutico como para el Comandante de la Aeronave, que necesariamente tienen una connotación laboral, pues son conductas que deben adoptar o evitar y que son inherentes a la prestación de servicios. También debemos destacar algunas normas contenidas en las RAV, Reglamentos y otras normas, que si bien no tienen una connotación propiamente laboral, contiene ciertas normas que tienen una relación directa con esta rama del derecho. En líneas generales, pudiéramos resumir el régimen legal laboral especial aplicable al personal técnico aeronáutico como sigue:

*Primero*, la Sección Tercera del Capítulo VI de la LOTTT aplica a los tripulantes de las aeronaves civiles, así como también les son aplicables todas las demás previsiones de la LOTTT para el resto de los trabajadores.

Lo anterior quiere decir que, además de lo establecido específicamente para estos trabajadores en esta sección, debe aplicársele, en lo que sea compatible, el régimen regular laboral venezolano.

Entonces entendemos que todo lo relacionado con principios laborales, contrato de trabajo, remuneración, vacaciones, bono vacacional, utilidades, régimen de prestaciones sociales, previsiones sobre la terminación de la relación de trabajo, entre otros, rigen por igual la relación de trabajo de este tipo de trabajadores.

*Segundo*, con relación a la jornada, la LOTTT remite su fijación a la Convención Colectiva del Trabajo o a lo que sea fijado por la Administración Pública<sup>7</sup>. Sin perjuicio de ello, se señala también que este tipo de trabajadores deben descansar por lo menos un domingo al mes, no pueden interrumpir el servicio en un aeropuerto distinto al de destino (con sus excepciones) y la necesidad de prolongación de jornada en caso de vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento.

Sobre esta materia, debemos señalar que la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia ha interpretado cómo debe computarse la jornada efectiva de este tipo de trabajadores, entendiendo que no puede computarse únicamente las horas que la tripulación se encuentra volando, sino también las horas antes o después del vuelo en las que la tripulación se encuentra a disposición del patrono<sup>8</sup>.

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Podemos tomar de ejemplo la Resolución Conjunta que establece los límites de duración máxima de la jornada de acuerdo con el tipo de aeronave y el número de tripulantes.

<sup>8</sup> Sentencia de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, N° 832, del 21 de julio de 2004. Disponible en <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/julio/832-210704-04573.HTM>

*Tercero*, sobre las licencias, el Anexo 1 al Convenio de Chicago, el Reglamento sobre las Licencias al Personal Técnico Aeronáutico de 1996 y la RAV 60<sup>9</sup> prevén que ninguna persona podrá actuar como miembro, ejercer las funciones y empleos del personal técnico aeronáutico si no posee las licencias correspondientes, pues estos son documentos necesarios para ejercer las funciones aeronáuticas. Para expedir cualquier licencia a este personal, deben cumplir con todos los requisitos relativos a edad, conocimiento, experiencia, pericia, aptitud psicofísica, entre otras<sup>10</sup>.

*Cuarto*, en cuanto al personal técnico aeronáutico, existen obligaciones y prohibiciones específicas para este tipo de trabajadores, las cuales rigen al igual que las obligaciones comunes para todos los trabajadores<sup>11</sup>: (i) Someterse a cursos de actualización o entrenamiento cuando haya dejado de prestar servicios por más de 30 días consecutivos; (ii) Velar porque no se transporte pasajeros o carga que no cumpla con los requisitos legales; (iii) Mantener vigente los documentos requeridos para la prestación del servicio; y (iv) Obedecer las instrucciones impartidas por el Comandante de la Aeronave.

Adicionalmente, tienen prohibido (i) ingerir bebidas alcohólicas desde 24 horas antes del inicio de un vuelo y durante el mismo; (ii) consumir drogas durante el servicio y fuera de él. Estas conductas son igualmente sancionadas en la LAC implicando, además, una condena de 6 a 8 años de prisión y la revocatoria de la licencia; y (iii) agredir, intimidar o amenazar a cualquier pasajero.

*Quinto*, Con relación al Comandante de la Aeronave, encontramos dentro de sus obligaciones: (i) planificar y realizar cada vuelo acorde con la oficina respectiva. El plan de vuelo no puede ser alterado; (ii) verificar, antes de iniciar el vuelo, que la aeronave cumpla los requisitos de seguridad; (iii) efectuar los vuelos de auxilio, búsqueda o salvamento en cualquier tiempo y lugar, cuando se le requiera; (iv) anotar, en la bitácora de la aeronave, los datos que se requieran en relación al vuelo, así como toda contingencia que en él se produzca. La bitácora o los registros de la aeronave no pueden ser alterados; (v) rendir los informes, formular las declaraciones y manifestaciones y firmar la documentación relativa al vuelo; (vi) informar al patrono al final de cada vuelo, sobre los desperfectos o fallas técnicas que haya detectado; (vii) mantener su certificado médico y licencia vigentes, así como llevar consigo toda la documentación exigida por la autoridad aeronáutica; (viii) informar a la autoridad aeronáutica de los accidentes o

---

<sup>9</sup> Anexo 1. Ob. cit., Sección 1.2.1. RAV N° 60, ob. cit., Sección 60.3.

<sup>10</sup> Anexo 1. Ob. cit., Sección 3.1.

<sup>11</sup> Anexo 2. Ob. cit.

incidentes en los que haya estado involucrado; (ix) dejar a los tripulantes, pasajeros, carga o correo únicamente en el lugar de destino. El Comandante de la Aeronave no podrá utilizar aeródromos no autorizados por la autoridad aeronáutica; (x) suministrar toda la información requerida por la autoridad aeronáutica de forma veraz y precisa; (xi) operar la aeronave de acuerdo a sus capacidades técnicas; (xii) permitir el acceso o la inspección de las aeronaves por parte de la autoridad aeronáutica; (xiii) acatar las órdenes de los inspectores de seguridad y del servicio de control de tránsito aéreo; y (xiv) cumplir con las normas de circulación aérea.

Adicionalmente, tiene prohibido (i) permitir a bordo de una aeronave el uso de aparatos que posibiliten el levantamiento de información sobre la seguridad el Estado; (ii) transportar cadáveres y órganos humanos; (iii) aterrizar sin causa justificadas en aeródromos distintos a los señalados por la autoridad aeronáutica; (iv) iniciar el vuelo si la aeronave no cuenta con los documentos a bordo vigentes o no tiene marcas de nacionalidad o matrícula, o si ella no está aeronavegable; (v) realizar vuelos de demostración, acrobáticos, pruebas técnicas o de instrucción; (vi) iniciar el vuelo sin respetar los periodos de servicio, tiempo de vuelo o descanso de la tripulación; (vii) transportar armas, explosivos, mercancías peligrosas o prohibidas; (viii) impedir u obstaculizar la circulación aérea; y (ix) arrojar o dejar que se lancen objetos desde la aeronave.

Y *sexto*, en cuanto al patrono, son obligaciones específicas (i) proporcionar alimentación, hospedaje y alimentos, o su equivalente en dinero, cuando el tripulante permanezca fuera de su base; y (ii) cumplir con las disposiciones legales sobre seguridad aérea.

Como ya hemos señalado, el Comandante de la Aeronave cobra una relevancia vital, tanto en el Derecho Aeronáutico como en el Laboral. De hecho, en virtud del artículo 41 de la LOTTT, se considera que el capitán de la aeronave es el representante del patrono para todos los fines derivados de la relación de trabajo, aún sin poseer un poder de representación. En situación similar se encuentran el gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas (Art. 269 LOTTT). Es decir, todas y cada una de estas personas, empezando por el capitán (entendiendo que la LOTTT se refiere realmente es al Comandante de la Aeronave), al menos desde el punto de vista laboral, sustituyen al patrono, y por tanto, deben ser considerados personal de dirección (artículo 37 LOTTT).

### III. ESTABILIDAD E INAMOVILIDAD LABORAL

El régimen laboral venezolano está profundamente marcado por una protección total a los trabajadores quienes son entendidos como débiles jurídicos de la relación jurídico-laboral. Por ello, existen varias previsiones legales y sub-legales que vedan a los patronos de despedir injustificadamente a los trabajadores, como pasaremos a analizar de seguidas:

#### 1. La estabilidad

La noción del trabajo existe por la necesidad que tienen todas las personas de obtener ingresos económicos para subsistir y proveerse de sustento. Dicho sustento puede ser obtenido de diversas maneras, y la más común de ellas es sometiéndose al poder y control de una tercera persona, quien a cambio de los servicios personales que preste lo remunerará y le permitirá proveerse de una vida digna. En esta relación, por lo general quien recibe los servicios es quien tiene poder sobre la otra persona, pues quien presta el servicio debe limitar su libertad personal y subordinarse a quien lo recibe.

Por lo necesario de sustentarse los medios necesarios para sí y su familia, la idea de estabilidad va acompañada de lo dañino que puede ser para una persona perder su trabajo y verse impedida de recibir tal sustento.

CÉSAR CARBALLO, tomando a su vez las palabras de ERMIDA URIARTE, considera que “la estabilidad en el empleo se erige en condición de eficacia del propio derecho del trabajo: sin aquélla resultará imposible garantizar la igualdad, la integridad, la dignidad y la libertad que dicha disciplina jurídica impulsa en el plano de las relaciones de trabajo”<sup>12</sup>.

Con relación a este tema, agrega:

...el derecho del trabajo ha de propiciar la preservación del vínculo laboral mediante la represión del despido incausado o ad nutum, que constituye la estabilidad en el empleo propiamente dicha o stricto sensu, y otro conjunto de medidas adecuadas a la satisfacción del referido objetivo, entre las que destacan la preferencia por la duración indeterminada del vínculo laboral, es decir, la excepcionalidad de las contrataciones temporales o restringidas a una obra determinada, la procedencia de novaciones tanto subjetivas como objetivas sin

---

<sup>12</sup> César Augusto Carballo Mena, *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) y su reglamento parcial sobre tiempo de trabajo*, Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2013, pp. 78-79.

extinción del vínculo jurídico, y la admisión de prolongadas circunstancias suspensivas.

En conclusión, podemos afirmar que la estabilidad procura la preservación del empleo (del vínculo laboral en palabras de CÉSAR CARBALLO), pues al ser éste la fuente principal de sustento económico de las personas, el poder arbitrario que tendría un patrono de despedir sin justa causa a sus trabajadores menoscabaría sus derechos humanos y constitucionales.

De acuerdo con esta noción, CÉSAR CARBALLO estudia las concepciones de estabilidad, las cuales podemos entender en forma gradual: desde el régimen de libre despido, pasar por la estabilidad relativa y por último, la estabilidad absoluta. Dichos regímenes se basarán en la posibilidad que tenga un patrono de despedir injustificadamente a sus trabajadores.

Claramente el régimen de libre despido refiere a la posibilidad del patrono de despedir a sus trabajadores sin alegar ninguna causa que lo justifique.

El régimen de estabilidad relativa, también llamada impropia, aparente, imperfecta o básica, restringe la posibilidad del patrono de despedir a un trabajador sin justa causa y sólo lo permite a cambio del pago de una indemnización al trabajador. De esta forma, el legislador procura persuadir a los patronos del despido injustificado pechándolos económicamente con el pago de la indemnización que establezca la ley. Este fue el régimen que estuvo vigente en Venezuela hasta mayo de 2012.

En la Ley Orgánica del Trabajo derogada, si un trabajador era despedido y éste solicitaba la calificación de la falta para determinar si dicho despido fue justificado o injustificado, se permitía al patrono persistir en el despido pagando la indemnización prevista en el artículo 125 de dicha ley. El despido era, en efecto, considerado injustificado.

Sin embargo, con la promulgación de la LOTT el 7 de mayo de 2012, el régimen de estabilidad pasó a ser un régimen de estabilidad absoluto. Bajo nuestro régimen, el patrono no puede, legalmente, pagar una indemnización y persistir en el despido, sino que únicamente bajo una de las causales establecidas taxativamente en la ley, puede despedir a sus trabajadores. La LOTT define la estabilidad en su artículo 85 como: “el derecho que tienen los trabajadores y trabajadoras a permanecer en sus puestos de trabajo. Esta Ley garantiza la estabilidad en el trabajo y dispone lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado, conforme consagra la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Los despidos contrarios a la Constitución y a esta Ley son nulos”.

La anterior definición, va acompañada por el artículo 86 referida a la garantía de estabilidad. Siendo que, en conclusión, ante un despido injustificado, se considerará nulo y se deberá reinsertar o reintegrar al trabajador a su puesto de trabajo.

Aun cuando nuestro régimen prevé una estabilidad absoluta, no lo es para todos los tipos de trabajadores, sino que excluye al personal de dirección y aquellos trabajadores cuya relación de trabajo tenga una antigüedad menor a un mes. De resto, todos los trabajadores están protegidos por la estabilidad absoluta.

La LOTTT también establece cuál es el proceso en caso de despido, donde, en líneas generales, el patrono deberá notificar al Tribunal competente el despido con las razones que lo justifican. Posteriormente, el trabajador podrá (i) solicitar que se califique la falta alegada por el patrono pues considera que la falta no ocurrió o las razones alegadas no están dentro de los parámetros de la LOTTT, y en consecuencia, que sea restituido a su puesto de trabajo y el pago de sus salarios caídos; o (ii) si no desea continuar su relación de trabajo, a la cual tendría derecho de ser injustificado el despido, podrá demandar sus beneficios laborales, en caso de que no se les haya pagado y la indemnización del artículo 92 de la LOTTT, establecida cuando la relación de trabajo culmine por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

Un aspecto que debemos destacar es que bajo las previsiones de la LOTTT, el trabajador que comete una falta *primero* es despedido y *después*, a solicitud del trabajador, se evalúa si las causas alegadas por el patrono son procedentes.

## 2. La inamovilidad

De acuerdo con CÉSAR CARBALLO, “La *inamovilidad* supone la garantía de que sus titulares no podrán ser despedidos, trasladados o afectados por cambios en las condiciones de trabajo sin que medie justa causa, previamente calificada por la autoridad administrativa competente (inspector del trabajo), a través del procedimiento *autorizatorio*, con garantía de contradictorio y pleno respeto al derecho a la defensa, previsto en el artículo 422 LOTTT”<sup>13</sup>.

Asimismo, la LOTTT prevé en su artículo 94, lo siguiente:

Los trabajadores y trabajadoras protegidos de inamovilidad no podrán ser despedidos, ni trasladados, ni desmejorados sin una causa justificada la cual

---

<sup>13</sup> *Ibíd.* p. 86.

deberá ser previamente calificada por el inspector o inspectora del trabajo. El despido, traslado o desmejora de un trabajador o trabajadora protegido de inamovilidad son contrarios a lo previsto en la Constitución y en esta Ley.

El Ejecutivo Nacional podrá ampliar la inamovilidad laboral prevista en esta Ley como medida de protección de los trabajadores y trabajadoras, en el proceso social de trabajo.

La protección de la garantía de inamovilidad de los trabajadores y trabajadoras amparados por ella, se realizará mediante el procedimiento contenido en esta Ley, que es gratuito, accesible, transparente, expedito, sin dilaciones indebidas y sin formalismos o reposiciones inútiles. El mismo expresa la autoridad del poder popular en materia del trabajo y seguridad social, y sus actos, resoluciones o providencias se ejecutarán efectivamente y no serán objeto de impugnación en vía jurisdiccional, sin previo cumplimiento del acto administrativo.

Del artículo precedente se desprende que la inamovilidad no sólo comprende la imposibilidad de despedir injustificadamente a un trabajador, sino además de trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo. Tal como lo explica CÉSAR CARBALLO, el concepto de inamovilidad contiene en sí mismo las características propias de la estabilidad absoluta, pero además, las del principio de intangibilidad de la relación de trabajo, lo cual impide cualquier tipo de alteración de las condiciones de trabajo de los trabajadores al servicio de un patrono.

Tradicionalmente, la inamovilidad es la consecuencia de un fuero especial del que gozan trabajadores en situaciones particulares. La ley entiende que existen cierto tipo de trabajadores que son más vulnerables y, por tanto, necesitan garantizar no sólo su estabilidad, sino que un patrono en forma arbitraria no menoscabe sus derechos laborales (irrenunciables) y no lo desmejore en su condición.

De acuerdo con la LOTTT, los trabajadores que gozan de fuero, y por tanto, están protegidos por la inamovilidad, laboral son: (i) todos los trabajadores tercerizados, hasta su efectiva incorporación en la entidad de trabajo (artículo 48 LOTTT); (ii) todos los trabajadores cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo (artículo 148 LOTTT); (iii) la trabajadora en estado de gravidez o que haya adoptado a un niño menor de tres años, y hasta dos años después del parto o adopción (artículo 335 y 420 LOTTT); (iv) el trabajador, desde el embarazo de su pareja o que haya adoptado a un niño menor de tres años, y hasta dos años después del parto o adopción (artículo 339 y 420 LOTTT); (v) el trabajador con un hijo con discapacidad que le impida o dificulte valerse por sí mismo, la inamovilidad es permanente (artículo 347 y 420 LOTTT);

(vi) quienes gocen de fuero sindical (artículo 419 LOTTT)<sup>14</sup>, (vii) los trabajadores durante la suspensión de la relación de trabajo (artículo 420 LOTTT); (viii) los delegados de prevención, hasta tres meses después de vencido el término para el cual fue elegido (artículo 34 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo); (ix) el trabajador que tenga una discapacidad y se reintegre al trabajo, hasta un año después de su reintegro (artículo 100 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo); (x) los voceros de los Consejos Productivos de Trabajadores, hasta seis meses después de vencido el término para el cual fue elegido (artículo 15 de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras); y (xi) todos los trabajadores cuando se notifique la convocatoria al proceso de elección de los trabajadores voceros el Consejo Productivo de Trabajadores (artículo 15 de la Ley Constitucional de los Consejos Productivos de Trabajadores y Trabajadoras).

Aunque amplia y basta la lista anterior, según lo establecido en el artículo 94 antes citado, el Ejecutivo Nacional puede ampliar la inamovilidad laboral establecida en las normas. Vista esta competencia que tiene el Ejecutivo Nacional, se han dictado Decretos de Inamovilidad Laboral sucesivos en el tiempo, por lo menos en este siglo XXI, se han dictado decretos de inamovilidad sucesivos desde el 28 de abril del 2002.

Inicialmente los decretos de inamovilidad laboral exceptuaban de su aplicación a los trabajadores de (i) dirección; (ii) confianza; (iii) que tengan menos de 3 meses de servicio; (iv) que devenguen salario básico mensual mayor a un número determinado de salarios mínimos; y (v) funcionarios del sector público quienes conservan la estabilidad prevista en la ley que los rige.

A partir del 27 de diciembre de 2012 las excepciones a los decretos de inamovilidad que se iban dictando anualmente fueron reducidos a los trabajadores de (i) dirección; (ii) que tengan menos de un mes de servicio; (iii) temporeros, eventuales y ocasionales; y (iv) funcionarios del sector público quienes conservan la estabilidad prevista en la ley que los rige.

---

<sup>14</sup> Este supuesto incluye –a su vez– a (i) quienes soliciten el registro de una organización sindical o se adhieran a dicha solicitud, hasta 15 días después del registro; (ii) un número determinado de los integrantes de la junta directiva del sindicato, hasta 3 meses después del cese de sus funciones; (iii) los trabajadores de una organización sindical en proceso de elecciones, hasta la proclamación de la junta directiva; (iv) los trabajadores postulados a las elecciones sindicales, hasta 60 días después de la proclamación de la junta directiva; (v) todos los trabajadores durante la tramitación de una convención colectiva o pliego de peticiones, hasta su término; y (vi) todos los trabajadores durante una huelga (legítima).

La última inamovilidad decretada para la fecha en la que se escribe el presente trabajo fue a través del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Inamovilidad Laboral, dictado el 28 de diciembre de 2015 en la Gaceta Oficial N° 6.207 Extraordinario, la cual tiene vigencia hasta el 28 de diciembre de 2018.

Visto el anterior panorama, podemos concluir que *todos* los trabajadores gozan de estabilidad y de inamovilidad laboral; salvo en el caso del personal de dirección y los que tienen menos de un mes de antigüedad.

Todo lo anterior significa que la mayoría de los trabajadores que prestan servicios bajo la legislación laboral venezolana tienen una garantía de intangibilidad de su relación de trabajo. Si cometen una falta, sólo podrán ser despedidos justificadamente si media una autorización *previa* del Inspector del Trabajo competente. Cualquier despido que se haga sin la autorización previa del funcionario público competente, debe ser considerada nula así el trabajador haya incurrido en una falta tipificada en la LOTT; sin dicha autorización, el despido es absolutamente nulo y el trabajador debe ser reenganchado en el mismo puesto de trabajo y bajo las mismas condiciones laborales que desempeñaba antes de su despido.

#### **IV. PROBLEMAS CONCRETOS EN LA APLICACIÓN DE LA LEY DE INAMOVILIDAD LABORAL AL PERSONAL TÉCNICO AERONÁUTICO**

Es claro que el mundo de la aeronáutica se encuentra sumamente regulado. Las leyes, regulaciones, tratados internacionales se han encargado de no dejar por fuera nada de la actividad aeronáutica. Cuestiones tan sencillas como mantener la silla recta o la mesa plegada antes de despegar o aterrizar no son una simple política de las aerolíneas sino que son verdaderas normas jurídicas.

Pero toda esta especialidad tiene varias razones de ser, siendo la más importante de ellas la de garantizar la seguridad aeronáutica.

Sobre esta materia, FOLCHI dedica unas cuantas páginas a definir qué es la seguridad aeronáutica desde el punto de vista jurídico, señalando: “Pueden encontrarse diversas definiciones de la ‘seguridad aeronáutica’ (...) como la que ofrece Mapelli, quien señala que el principio de la seguridad aeronáutica priva ante cualquier otro en el ámbito de la aeronavegación y es el más elemental de los objetivos de ésta última, definiéndola como ‘la realización sin riesgo ni daño para las personas o cosas, tanto de los directamente relacionados con la operación de vuelo como aquellos otros

que pueden resultar perjudicados por la misma debido a situaciones indirectas”.

También cita la definición de BRAVO NAVARRO, quien considera que el concepto de seguridad aeronáutica “debe cubrir tres aspectos a saber, el primero, el operacional de la aeronave y todos los aspectos técnicos a ella relacionados, el segundo con las normas de seguridad de la aeronave, en el sentido de su protección, así como de las instalaciones que integran la infraestructura, contra actos ilícitos, y el tercero referente a la seguridad jurídica necesaria en y para su explotación comercial”.

Vale destacar la opinión de FOLCHI quien considera que la seguridad, en efecto, es “el objetivo máximo para el mejor desenvolvimiento de la aeronáutica civil y garantizarla en todas sus vertientes técnicas y legales supone un verdadero desafío para los Estados y para todos sus protagonistas, por lo mucho que ha contribuido al progreso general de la Humanidad en los últimos cien años”.

En esta materia suele diferenciarse la seguridad operacional (*safety*) de la seguridad en sentido estricto (*security*), una referida a la parte técnica y la otra a lo jurídico-político. Parafraseando a PELLEGRINO, FOLCHI explica “la diferencia entre estos dos conceptos, destacando que este último es una actividad de salvaguarda y de protección a la comunidad por actos ilícitos contra el sistema de la aviación civil, en tanto que el primero se relaciona con la prevención de incidentes aéreos o de hechos de peligro, determinados por circunstancias accidentales e independientes de una voluntad de delinquir”. En virtud de ello, agrega:

...la seguridad operacional tiene en cuenta un conjunto de factores importantes, todos ellos tendientes a lograr la inexistencia de accidentes e incidentes aéreos, entre los que destacan una verdadera cultura de la seguridad en el personal a cargo de las funciones respectivas y el conocimiento y evaluación de los riesgos a través de su identificación, gestionándolos para que los mismos tengan un grado razonable, ya que es imposible suprimirlos completamente.

Por último, FOLCHI concluye que “es una obligación inexcusable de todo el personal que presta servicios de alto nivel en aeropuertos, líneas aéreas y demás entidades públicas y privadas relacionadas con la actividad, para lo cual es aconsejable que posean una constante actualización de estos conocimientos mediante programas seriamente organizados de capacitación”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Mario Folchi, *Tratado de Derecho Aeronáutico y Política de la Aeronáutica Civil - Tratado de Derecho Aeronáutico y Política de la Aeronáutica Civil, Título VI Infraestructura Aeronáutica*. Disponible en <http://www.rlada.com/articulos.php?idarticulo=49232>

Las reflexiones de FOLCHI nos ayudan a comprender que la seguridad, con especial interés la seguridad operacional, es un principio tan fundamental en el derecho aeronáutico que incluso podría estar por encima de derechos fundamentales e individuales de las personas.

En este ámbito, los que tienen mayor preponderancia en velar por la seguridad operacional evidentemente es el personal a cargo de llevar a cabo el transporte aéreo. Es por esa razón que el sistema normativo que comprende el derecho aeronáutico está colmado de obligaciones, instrucciones y prohibiciones para el personal aeronáutico, que lo encontramos altamente especializado vistas las muy delicadas funciones que se le han encomendado, pues bajo su responsabilidad está nada más y nada menos que la vida de personas.

Para HORACIO E. KNOBEL, la seguridad operacional es tan relevante que, sin que exista un incidente o accidente en concreto, hay circunstancias que deben ser revisadas para advertir fallas en los procesos, y que la información debe ser transmitida sin temer que ésta sea utilizada para aplicar sanciones de tipo laboral. En ese sentido, establece lo siguiente:

No obstante, existe un universo de situaciones vinculadas con información de seguridad operacional que no está referida a ningún accidente o incidente que deba ser investigado y que permite advertir fallas en algunos de los sistemas o procesos vinculados con la aviación civil. Esta información es vital para la salud de estos mismos sistemas y procesos y por tal motivo resulta esencial resguardar ese tipo de información de cualquier uso ajeno al ámbito de la seguridad operacional. Es particularmente en este contexto donde se observa la necesidad de alentar a las personas que participan en las distintas actividades relacionadas con la aviación civil, a informar e incluso a admitir errores o eventuales incumplimientos de las normas de seguridad operacional, sin temer que esa información sea utilizada para aplicarles sanciones administrativas o laborales, a menos que tales acciones u omisiones resulten configurativas de un delito<sup>16</sup>.

Sin perjuicio de lo expuesto por HORACIO E. KNOBEL, es innegable que conductas que pongan en peligro la seguridad operacional, no puede ser inadvertidas ni por los explotadores del servicio aeronáutico ni por la autoridad aeronáutica.

Sumado a ello, tenemos que la conclusión necesaria de los acápites II y III del presente trabajo es que el personal técnico aeronáutico goza de estabilidad, y más importante aún, de inamovilidad laboral. Obviamente,

---

<sup>16</sup> Horacio Knobel: *Gestión de la seguridad operacional*. Disponible en <http://www.rlada.com/articulos.php?idarticulo=66572>.

con excepción de quienes sean considerados personal de dirección y aquéllos cuya antigüedad no supere de un mes.

Así, debemos excluir de las consideraciones que a continuación desarrollaremos al Comandante de la Aeronave, y al gerente de operaciones, superintendente de vuelos, jefe de adiestramiento, jefe de pilotos y cualesquiera otras personas que realicen funciones análogas, pues al ser éstos representantes del patrono, necesariamente deben ser considerados personal de dirección, no estando protegidos ni por la inamovilidad de la Ley de Inamovilidad Laboral ni por la estabilidad referida en la LOTT. Ello significa en la práctica, que estos trabajadores pueden ser despedidos, trasladados o desmejorados sin necesidad de autorización previa, sin justa causa, y sin la obligación de pagar indemnización alguna por la terminación de la relación de trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, el personal técnico aeronáutico no puede ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones de trabajo sin autorización previa del Inspector del Trabajo competente. Es decir, los patronos deben respetar la intangibilidad de su relación de trabajo e, independientemente de la falta cometida, no puede ser despedido, cambiado de puesto de trabajo, ni cambiar nada relacionado con sus condiciones de trabajo sin autorización previa de la autoridad competente.

Reiteramos, porque es importante entender la diferencia entre los conceptos de estabilidad e inamovilidad laboral, ambos tienen un punto de encuentro y es que veda a los patronos de despedir sin justa causa a un trabajador. Sin embargo la inamovilidad, a diferencia de la estabilidad, requiere que un órgano administrativo califique previamente si la causal alegada por el patrono es justificada, y ello no se basa en una simple declaración del patrono, si no que va acompañado de un estudio fáctico y jurídico para determinar que la conducta alegada, de hecho, existió y debe ser considerada un incumplimiento del trabajador.

A tales efectos, el artículo 79 de la LOTT establece cuáles son las causas justificadas de despido, entre las cuales encontramos: (i) falta de probidad o conducta inmoral en el trabajo; (ii) vías de hecho; (iii) injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al patrono; (iv) hecho intencional o negligencia grave que afecte a la salud y la seguridad laboral; (v) omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la seguridad o higiene del trabajo; (vi) inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes; (vii) perjuicio material causado intencionalmente o con negligencia grave en las máquinas, herramientas y útiles de trabajo, mobiliario de la entidad de trabajo, materias primas o productos elaborados o en elaboración, plantaciones y otras pertenencias;

(viii) revelación de secretos de manufactura, fabricación o procedimiento; (ix) falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo; (x) abandono del trabajo; y (xi) acoso laboral o acoso sexual.

Si bien no existen causales especiales de despido justificado, como sí sucede en el transporte marítimo, podemos entender que cualquier incumplimiento a las obligaciones señaladas en el acápite II del presente trabajo, deben ser consideradas una falta grave a las obligaciones que impone la relación de trabajo, lo cual le da aún más importancia a definir y tener presente cada obligación que esté expresamente establecida en las normas.

Todo lo anterior nos trae una grave contradicción entre la seguridad operacional y la inamovilidad laboral del personal técnico aeronáutico, ya que, siendo la seguridad operacional el valor más importante en la materia, no debería prevalecer la protección al trabajador cuando dicho valor se ve amenazado.

Para ilustrarlo más claramente, supongamos que estamos en presencia de un tripulante de cabina que ha ingerido bebidas alcohólicas, y se encuentra en un estado físico y psíquico cuestionable. Si nos guiamos por las normas laborales, podremos concluir que en efecto existe una violación de la normativa laboral y de las obligaciones que impone la relación de trabajo. Vista la existencia de la protección de la Ley de Inamovilidad Laboral, técnicamente, tendríamos que acudir a la Inspectoría del Trabajo, seguir el procedimiento establecido en la LOTTT y esperar –sentados– a la autorización del Inspector del Trabajo para despedir a nuestro tripulante alcoholizado. Mientras, el tripulante embriagado puede seguir prestando servicios en las mismas condiciones en las que las ha prestado, debido a que no puede violarse la intangibilidad de su relación de trabajo.

Siguiendo en el territorio de la teoría, un procedimiento de autorización de falta debería durar aproximadamente 25 días hábiles para obtener un pronunciamiento del Inspector del Trabajo. No será sino hasta entonces, 25 días después, que el tripulante podrá ser despedido, trasladado o desmejorado en sus condiciones, insistimos, 25 días en los que debió haber estado prestando servicios tal como lo presta todos los días laborables.

Y el lector podrá pensar que es lo expuesto anterior como “teoría” resulta un análisis carente de sentido porque *evidentemente* un tripulante no puede continuar su relación en esas condiciones. No obstante, tal y como se ha concebido las normas jurídicas hoy en día y la inflexibilidad de la legislación laboral, desde un punto de vista jurídico es posible sostener que no hay justificación alguna para despedir o trasladar al trabajador sin la autorización previa. Y es que además, el efecto de no solicitar la autorización

previa al Inspector del Trabajo es que el despido o el traslado sea considerado nulo, independientemente que haya sido justificado.

Ahora, en el plano de la realidad encontramos que no es posible mantener a un tripulante en ese estado de embriaguez y admitir que continúe la prestación de servicios, y, aún más relevante, la Inspectoría del Trabajo no dicta decisión en los tiempos anteriormente señalados. En la práctica, podemos encontrar solicitudes de autorización de despido que tienen más de dos años en tramitación, o peor aún, en notificar al trabajador.

Recordando la importancia de la seguridad operacional, donde en innumerable casos se ha entendido que debe prevalecer incluso por encima de derechos fundamentales o humanos de las personas, sería absurdo pensar que el derecho laboral escapa de ello.

Esta ecuación, inflexibilidad de las normas sumado a una amenaza en la seguridad, trae como resultado una lucha continua y agotadora entre trabajador y patrono, un baile entre despidos y solicitud de reenganche y pago de salarios caídos, que en muchos casos culmina en el desgaste del trabajador y su posterior renuncia.

La motivación real del presente trabajo es ofrecer –o al menos intentarlo– soluciones jurídicas a esta situación, a la contradicción que puede existir entre inamovilidad laboral y seguridad operacional. En ese sentido, a continuación desarrollamos superficialmente algunas posibles soluciones al problema:

### **1. Casos de suspensión y revocatoria de licencias y certificaciones**

El sistema jurídico aeronáutico prevé algunos supuestos para revocar o suspender las licencias y certificaciones al personal técnico aeronáutico, en líneas generales, si deja de cumplir con las condiciones conforme a las cuales fueron otorgadas, o como consecuencia del incumplimiento del ordenamiento jurídico.

Consideramos que en el caso de que al personal técnico aeronáutico se le revoquen las licencias o certificaciones que están directamente relacionadas con el servicio que prestan para el explotador del servicio de transporte aéreo, implicará, forzosamente, la terminación de la relación de trabajo. Creemos que esto es así pues la licencia es un presupuesto *sine qua non* para prestar el servicio, y el contrato de trabajo se habrá celebrado justamente para desempeñar unas actividades que requieren las licencias y certificaciones, sin ellas, la causa del contrato desaparece.

Esta situación podría compararse a un abogado sin colegiación y la respectiva inscripción en el Instituto Nacional de Previsión Social del Abogado. Este hipotético abogado pudo haberse graduado con los honores máximos en la universidad, pero no podrá ejercer como abogado si no tiene tales certificaciones.

En concordancia con lo anterior, ante una falta del personal aeronáutico o alguna circunstancia que, sin ser una conducta culposa del trabajador, ponga en peligro la seguridad operacional, y además, implique la revocatoria de las licencias, el INAC, al efectuar la revocatoria, estaría también dando por terminada la relación de trabajo. Como podemos apreciar, estas circunstancias no están vinculadas a la estabilidad en el trabajo y mucho menos a la inamovilidad laboral, sino a las competencias necesarias para ejercer ciertas funciones especialísimas.

No sucederá lo mismo en el caso en que las licencias o certificaciones sean suspendidas. Si bien el trabajador no podrá prestar el servicio, al estar sujeto a una condición suspensiva, la relación de trabajo deberá suspenderse hasta tanto las licencias y certificaciones vuelvan a estar vigentes. Sin embargo, nada obsta para que, durante la suspensión y si el trabajador cometió una falta, el patrono inicie el procedimiento de autorización de despido.

Valdría la pena analizar si en caso de terminación de la relación de trabajo, es procedente la indemnización del artículo 92 de la LOTTT. Especulamos que ello dependerá de las razones por las cuales la licencia es revocada y si hubo culpa o no del trabajador.

Por último, para que la terminación de la relación de trabajo por revocatoria, o la suspensión de la relación por la suspensión de las licencias y certificaciones tengan el efecto que aquí mencionamos, debe haber una relación directa entre la prestación del servicio y la licencia. Ello quiere decir, por ejemplo, si una aeromoza tiene su licencia de personal de cabina y también tiene una licencia de piloto comercial, si ella está prestando servicios como aeromoza y revocan la licencia de piloto, mal podría el patrono dar por terminada la relación de trabajo si la revocatoria no estuvo vinculada con el servicio que la aeromoza presta para este.

## **2. Aplicación del artículo 423 de la LOTTT**

El artículo prenombrado, según su encabezado, supone una excepción a la autorización previa:

Cuando un trabajador o trabajadora haya incurrido en violencia que ponga en peligro la integridad física de otro u otros trabajadores o trabajadoras, del

patrono o patrona o de sus representantes, y que pueda constituir un peligro a la seguridad de las personas o de las instalaciones y bienes del centro de trabajo, el patrono o patrona podrá separar de manera excepcional al trabajador o trabajadora que se trate por un tiempo no mayor de cuarenta y ocho horas, dentro de las cuales solicitará al funcionario o funcionaria del trabajo competente, la autorización legal correspondiente para mantener esta separación hasta que se resuelva la calificación de despido. Mientras dure la separación del trabajador o trabajadora del puesto de trabajo tendrá derecho a recibir el salario y demás beneficios legales.

Este artículo supone una solución inmediata, pues permite separar al trabajador de su puesto de trabajo. Sin embargo, dicha separación sólo procede bajo un supuesto de violencia y por un lapso de 48 horas. La única forma de mantener esa separación y suspender la relación de trabajo es que el patrono presente la solicitud de autorización de despido y solicite, como una medida preventiva, dicha suspensión mientras dure el proceso. A pesar de ello, después de esas 48 horas seguiremos a merced de lo que decida la Inspectoría del Trabajo y a la espera de una respuesta de la cual no tendremos certeza de cuándo será dictada.

### **3. Poderes disciplinarios del patrono**

Mientras un trabajador esté bajo el poder y control disciplinario de un patrono, se supone que éste puede ejercer dichos poderes sobre el trabajador. En la doctrina extranjera se ha tratado la posibilidad de sancionar al trabajador en caso de infracciones o incumplimiento de las obligaciones, aplicando suspensiones a la relación de trabajo, descuentos de salario, amonestaciones, entre otras. Las teorías que admiten la aplicación de sanciones consideran que si el patrono puede hacer lo más gravoso (despedir al trabajador) puede aplicar medidas menos gravosas.

Bajo este criterio, los patronos podrían sancionar al personal técnico aeronáutico, por ejemplo, suspendiendo la relación de trabajo.

Ahora bien, bajo nuestro sistema laboral esta posición ha sido cuestionada. La LOTTT no permite ni prohíbe la aplicación de medidas disciplinarias. En contra de esta posición, podría alegarse que alguna sanción distinta a la amonestación, que tenga algún efecto en la remuneración o en las condiciones de trabajo, viola el principio de intangibilidad de la relación de trabajo, y, al mismo tiempo, la Ley de Inamovilidad Laboral.

En el caso específico de la suspensión, el artículo 72 de la LOTTT establece los supuestos en los cuales procede, y en ninguno de ellos se

admite como una medida disciplinaria. Además, de ser aplicado en la práctica muy probablemente sea interpretado como un despido.

#### 4. **Ámbito de aplicación de la Ley de Inamovilidad Laboral**

Otro de los argumentos que podrían ser alegados es que al ser el trabajo en el transporte aéreo un régimen especial, no le es aplicable la Ley de Inamovilidad Laboral, cuyo ámbito de aplicación es la generalidad de los trabajadores que les aplica el régimen laboral común.

Como vimos en el acápite II, el artículo 268 de la LOTTT prevé que el régimen laboral regular se aplica a este tipo de trabajadores siempre y cuando sea compatible.

En la jurisprudencia existe un caso similar con los trabajadores domésticos. En la sentencia N° 522 dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia el 14 de abril de 2009, en el caso María Cristina Iglesias, la Sala se pronunció de la siguiente forma:

Con respecto al régimen de estabilidad consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo debe ratificarse que por disposición de la parte in fine del Parágrafo Único del Artículo 112, se encuentran excluidos de dicha protección; además por ser una institución que resulta incompatible con la naturaleza de la relación de suprema confianza que debe existir entre las partes, no pudiendo concebirse estar obligado a permitir que coactivamente un trabajador se reintegre al entorno familiar del patrono que consideró necesario terminar con esta vinculación.

Llevada esta interpretación a lo aeronáutico, pudiera argumentarse que, al menos la Ley de Inamovilidad Laboral, es incompatible con la seguridad operacional como valor fundamental de la aviación, pues no puede concebirse que las empresas explotadoras del servicio del transporte aéreo estén obligadas a permitir coactivamente que un trabajador se reintegre a las operaciones de una aeronave cuando éste consideró que se veía en peligro la seguridad operacional.

Comprendemos que no es un argumento sencillo, pues la Ley de Inamovilidad Laboral sólo exceptúa en su aplicación a cierto determinado tipo de trabajadores, sin que hayan estado incluidos los que formen parte del personal técnico aeronáutico.

En todo caso, consideramos que lo más conservador en esta posición, no es que se considere que el personal aeronáutico no tenga estabilidad, sino que no está protegido por la Ley de Inamovilidad Laboral. Por consiguiente, le sería aplicado el procedimiento de estabilidad previsto en la LOTTT, a

través del cual el patrono primero despide al trabajador y luego notifica al Tribunal competente el despido y su causa.

## 5. Comandante de la Aeronave como delegado del Estado

Por último, en nuestra investigación encontramos que FREDDY BELISARIO CAPELLA afirma que el Comandante de la Aeronave:

...ejerce *potestad disciplinaria* sobre los pasajeros y los tripulantes, es decir, actúa como delegado de la autoridad del Estado. En la hipótesis de que a bordo de la aeronave sucedan hechos que hagan presumir la comisión de un delito, el Comandante al mando de la aeronave debe adoptar las providencias indispensables para garantizar la seguridad del vuelo y de las personas a bordo, poner a buen resguardo al delincuente y, una vez se verifique el aterrizaje, entregarlo a las autoridades competentes; a tales efectos, levantará un acta en donde consten los detalles pormenorizados del suceso<sup>17</sup>.

También señala que “es menester enfatizar que en la persona del Comandante coinciden comúnmente el carácter de encargado del gobierno de la aeronave, responsable principal de la expedición aérea y delegado de la autoridad pública”<sup>18</sup>.

De acuerdo con lo anterior, el Comandante de la Aeronave no es cualquier representante del patrono, o un simple personal de dirección, sino que tiene un papel *sui generis* desde el punto de vista laboral, esto es, tiene funciones propias del Poder Ejecutivo. Si lleváramos esta afirmación a la materia laboral, ¿podríamos afirmar que el Comandante al mando de la aeronave también actúa como delegado del Estado - Inspectoría del Trabajo? ¿Podría el Comandante de la Aeronave durante el vuelo despedir justificadamente a un miembro de la tripulación sin que se requiera autorización previa, porque en ese acto, el Comandante no sólo actúa en la posición del patrono sino del Estado? ¿O ejercer funciones del INAC y suspender preventivamente las licencias?

Por supuesto que de todas las opciones, ésta es una de las más difíciles de sostener, pero creemos que al ser el Comandante de la Aeronave el responsable en el vuelo, no sólo de la vida de los pasajeros, sino del personal de vuelo e incluso de su propia vida, siendo la máxima autoridad donde más nadie lo es, y en aras de preservar el valor fundamental (la vida) podría ser comprensible que tenga algunos poderes que van incluso más allá que los del patrono.

---

<sup>17</sup> Freddy Belisario Capella: *Derecho del Transporte Aéreo...* ob, cit, p.105.

<sup>18</sup> *Ibíd.* p. 109.

## CONCLUSIÓN

En la balanza de valores de la aeronáutica civil, debe preponderar la seguridad sin menoscabo de otros derechos fundamentales. Por ello, la labor de quien aplique el derecho no puede, en estos casos, analizar las circunstancias únicamente desde el punto de vista del derecho laboral, o, en contraposición, del derecho aeronáutico. Las situaciones que pueden presentarse en materia laboral-aeronáutico deben ser resueltas en aplicación de ambas ramas de derecho, entendiendo que estos trabajadores deben ser protegidos, pero nunca en perjuicio de la seguridad de las personas a bordo de una aeronave.

Muy probablemente lo más difícil de aplicar armónicamente ambas ramas es que los ejecutores de la Ley entiendan al Derecho como un todo que no puede tener contradicciones, dándole la importancia que merece a cada institución, garantías y derechos, pues de esta manera pueden encontrarse soluciones que satisfagan los intereses de las partes involucradas.