

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Consideraciones en torno al perfeccionamiento del régimen jurídico laboral de la gente de mar en Cuba*

Sandys MENOYA**
Dagniselys TOLEDANO***

RESUMEN: El artículo aborda el carácter *sui generis* del trabajo marítimo, a partir del análisis de la categoría “gente de mar”, y fundamenta la necesidad de perfeccionar el actual régimen jurídico laboral y de seguridad social de la gente de mar en el ordenamiento jurídico cubano, con base en el reconocimiento de los vacíos existentes en la legislación vigente al respecto. En este sentido, se profundiza en el estudio del Convenio sobre el Trabajo Marítimo de 2006, no ratificado por Cuba, y se concluye que no existen en materia de legislación laboral adecuaciones al carácter específico y extraordinario de la categoría “gente de mar”, ni tampoco un régimen especial en materia de seguridad social.

Palabras clave: Derechos laborales, gente de mar, protección jurídica, seguridad social.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La categoría laboral especial “gente de mar”: un punto de encuentro entre el Derecho Marítimo, el Derecho del Trabajo y el Derecho Internacional. 3. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo y los derechos de la gente de mar. 4. La legislación cubana y la protección de la gente de mar. 4.1. La definición de “gente de mar” en el Derecho cubano. 4.2. Breve panorámica situacional del ámbito marítimo cubano. 4.3. Análisis del tratamiento de la gente de mar en el ordenamiento jurídico cubano. 5. A modo de reflexiones finales. 6. Bibliografía.

* Este artículo es resultado del proyecto de investigación *La protección efectiva a los derechos fundamentales en el ordenamiento jurídico cubano: su elaboración, interpretación y aplicación con enfoque de sistema*, coordinado por el Departamento de Derecho de la Universidad de Pinar del Río (Cuba), entre los años 2015 y 2019.

** Doctor en Ciencias Económicas; Profesor Titular de Derecho Marítimo y de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca (Cuba).

*** Doctora en Ciencias Jurídicas; Profesora Titular de Derecho Marítimo y de Derecho Ambiental, Universidad de La Habana (Cuba).

Considerations Regarding the Improvement of the Labour Legal Regime of Seafarers in Cuba

ABSTRACT: The article deals with the *sui generis* nature of maritime labour, based on the analysis of the seafarer category, and bases on the need to improve the current labour and social security legal regime in the Cuban legal system, based in the recognition of the gaps in the current legislation in this regard. In this sense, the study of Maritime Labour Convention of 2006, not ratified by Cuba, is deepened and it is concluded that there are no adaptations to the specific and extraordinary nature of the seafarer category, or special regime on social security.

Key Words: Labour rights, seafarer, legal protection, social security.

1. Introducción

Según la OIT, el 90% del comercio mundial se realiza a través del transporte marítimo, dando empleo a más de 1,2 millones de marinos para el funcionamiento de los buques. A diferencia del trabajador común, la gente de mar no puede ir a casa al término de su jornada de trabajo, a descansar, a estar con la familia o a esparcirse. La gente de mar trabaja y vive la mayor parte de su vida cotidiana dentro del buque, en condiciones extraordinarias y especialmente vulnerables, lo que justifica la necesidad de contar con una legislación laboral especial para esta categoría particular de trabajador.

Hasta hace tan solo 50 años, la mayoría de las naciones tenía su propia legislación marítima y existían pocos tratados internacionales. Además, estos instrumentos no eran aceptados ni implementados por todos los países. El resultado era un conjunto normativo contradictorio, de manera que la situación creada era perjudicial para la seguridad del tráfico marítimo. En la actualidad, los buques son cada vez más complejos y especializados en un determinado tipo de tráfico, y están dotados con tripulaciones multinacionales en muchas ocasiones, por lo que sin dudas la falta de estandarización en la normativa marítima supone un riesgo, en la medida en que la navegación trasciende las fronteras¹.

El carácter global de la industria del transporte marítimo, con diferentes legislaciones nacionales que se aplican en función del Estado del armador, el Estado del pabellón o la nacionalidad de la tripulación, entre otros criterios, hace que sea difícil para la gente de mar obtener reparación de forma rápida y satisfactoria en caso de abandono, lesión o fallecimiento². Teniendo en cuenta las características específicas del trabajo de la gente de mar, la necesidad de lograr una uniformidad normativa y garantizar relaciones justas entre las partes y condiciones de trabajo decentes, se adoptó en 2006 el Convenio sobre el Trabajo Marítimo (CTM 2006) por la Sesión n. 94 de la Conferencia Internacional del Trabajo, el cual logró compilar en un mismo texto la mayor parte de la normativa vigente en la materia, con las previsiones de los principios considerados fundamentales³.

¹ Vid. F. PINIELLA, *El Convenio Internacional del Trabajo Marítimo: análisis de un año de inspecciones en el MoU de París*, en www.researchgate.net, julio 2015; J.C. VELÁZQUEZ, *Tres vertientes del derecho internacional marítimo: derecho del mar, marítimo y de la navegación y su recepción en el orden jurídico de México, un Estado bioceánico*, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2015, vol. XV, pp. 817-853.

² Vid. COMISIÓN EUROPEA, *Nuevas medidas para mejorar las condiciones de trabajo de la gente de mar*, Comunicado de prensa, 27 julio 2017.

³ Vid. L.E. CHÁVEZ, *Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia*, en *Verbum*, 2017, n. 12, pp. 51-72.

La aprobación de dicho convenio ha resultado de una gran significación, ya que en él se abordan algunos de los problemas relativos a la responsabilidad y la indemnización derivada de las reclamaciones de la tripulación por las causas arriba mencionadas. Cabe destacar sobremanera el carácter refundidor de dicho convenio, toda vez que revisa e integra en un único texto 37 convenios existentes hasta ese momento y sus recomendaciones conexas⁴; así como la novedad que representó el establecimiento de un sistema pionero en los marcos de la OIT para el control de buques por los Estados rectores de puertos, como resultado del incentivo dado por la Organización Marítima Internacional (OMI) para la instalación de sistemas eficientes de inspección de buques con el propósito de verificar la competencia del capitán y de los oficiales a bordo, revisar las condiciones de un buque y que su equipamiento cumpla con los requerimientos de las convenciones internacionales⁵, lo que contribuye a minimizar o eliminar de los océanos y mares los barcos considerados como inferiores, y con ello a mantener la seguridad de la navegación y prevenir la contaminación marina. Entrado en vigor el 20 de agosto de 2013, el CTM 2006 ha sido objeto de sucesivas enmiendas en los años 2014, 2016 y 2018, por lo que se hace referencia a él en su forma enmendada. Cuba como miembro de la OIT aún no lo ha ratificado, sin embargo, a pesar de ello y de no contar con una normativa laboral y de seguridad social específica para la gente de mar, garantiza de manera genérica la protección de los derechos fundamentales de esta categoría especial de trabajadores.

El carácter insular de Cuba y su privilegiada posición geográfica en el Mar Caribe, con proximidad al Golfo de México y al Océano Atlántico, así como sus proyecciones de desarrollo como economía abierta que depende casi exclusivamente del comercio exterior y sobre todo del que se realiza por mar, obligan a tener un mayor acercamiento a las convergencias entre

⁴ Entre ellos: Convenio C147 sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976, y su Protocolo de 1996; Convenio C180 sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996; Convenio C179 sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996; Convenio C178 sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996; Convenio C166 sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987; Convenio C165 sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987; Convenio C164 sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987; Convenio C163 sobre el bienestar de la gente de mar, 1987; Convenio C146 sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976; Convenio C145 sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976.

⁵ Tales como, por ejemplo: Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques, 1973, MARPOL Londres; Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, 1978, STCW Londres; Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, 1978, SOLAS Londres; Convenio internacional sobre búsqueda y salvamento marítimo, 1979, SAR Hamburgo.

Derecho de la Navegación y Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el ordenamiento jurídico cubano, de ahí que con el presente artículo se propone fundamentar la necesidad de perfeccionar el actual régimen jurídico laboral y de seguridad social de la gente de mar en Cuba, con base en el principio de especialidad que está presente en dichas materias jurídicas y el reconocimiento de los vacíos existentes en la legislación vigente al respecto.

Para ello se debe tener en cuenta que en la actualidad resulta pertinente hablar de un Derecho Laboral Marítimo como toda una especialidad interdisciplinaria, y a modo de hipótesis pudiera afirmarse que, teniendo en cuenta el carácter y rasgos del Derecho Marítimo, ya se está en presencia de la internacionalización del Derecho Laboral en el ámbito del Derecho Marítimo.

2. La categoría laboral especial “gente de mar”: un punto de encuentro entre el Derecho Marítimo, el Derecho del Trabajo y el Derecho Internacional

El trabajo que se desarrolla en los medios navales – entendidos como tales buques, embarcaciones y artefactos navales – está ajustado a las características extraordinarias inherentes al medio marino. Así, el medio naval donde tiene lugar la actividad diaria de los profesionales del mar es considerado como “lugar de trabajo”, pero a su vez también tiene implícita la condición de “domicilio temporal” de los tripulantes⁶. Esta doble condición hace que los trabajadores estén sometidos a unas condiciones laborales y de vida diferentes a las de otros sectores económicos y a la normalidad que caracteriza al mundo laboral en tierra.

Las características de este “centro de trabajo” determinan la organización del trabajo y el bienestar social. Al respecto, se coincide con Chávez en los siguientes rasgos:

- es un medio bastante inestable y en continuo movimiento;
- tiene limitaciones físico-espaciales para la convivencia y provoca aislamiento social y familiar, así como dificultades para la comunicación a bordo por la diversidad de idiomas;
- las jornadas laborales pueden ser excesivamente prolongadas y los descansos reducidos;
- las condiciones de seguridad están determinadas por el número de tripulantes a bordo;

⁶ *Vid.* L.E. CHÁVEZ, *op. cit.*

- el aumento de la cantidad y complejidad de las tareas de la tripulación, cada vez menor por la introducción de nuevas tecnologías a bordo de los buques, genera incidencias negativas en la salud, como estrés, hipertensión, depresiones, insomnio, etc.;
- el tiempo de exposición permanente a ruidos y vibraciones es mayor que en otros sectores, así como inferior el tiempo de recuperación⁷.

En razón de ello, cuantiosos, diversos y complejos han sido los instrumentos internacionales adoptados sobre el trabajo de la gente de mar, en cuestiones de derechos fundamentales, de trabajo y de seguridad social, que en muchos casos han requerido revisiones o actualizaciones o simplemente la fijación de normas mínimas. Pero, ¿quiénes son las gentes de mar? ¿Qué derechos les asisten? Antes de entrar a analizar la protección de la gente de mar en la legislación cubana, es preciso despejar estas interrogantes, tanto desde el punto de vista teórico como legislativo.

Primero que todo, hay que decir que en torno al concepto de gente de mar no ha existido suficiente claridad ni consenso. Para algunos estudiosos la gente de mar es solo aquella que realiza funciones náuticas o técnico-navales en el buque, de manera que otros trabajadores como cocineros, limpiadores, etc., no tienen dicho carácter. Sin embargo, esta noción a luz de la realidad actual puede ser considerada como restrictiva o limitada.

En España, por ejemplo, la Dirección General de la Marina Mercante ha planteado que no se consideran como gente de mar las personas que trabajan a bordo de los buques en periodos de corta duración, de forma no habitual y teniendo todos sus puestos y su lugar de trabajo principal en tierra⁸. Como resultado, tienen entonces consideración de gente de mar o marino:

- toda persona con una formación y titulación avalada por autoridad competente, que ejerce funciones profesionales marítimas en los buques, tareas de seguridad o de prevención de la contaminación relacionadas con las operaciones del buque;
- las personas que ocupen los puestos de trabajo a bordo que estén definidos y contenidos en la nomenclatura de cargos aprobada;
- todos los trabajadores, incluidos el personal de camarotes y de limpieza, personal del bar, camareros, animadores, cantantes, personal de cocina, que desarrollen su actividad profesional a bordo del buque de forma habitual y sin tener sus puestos o su lugar de trabajo principal en tierra;
- las personas que embarcan para proteger el buque y a su tripulación

⁷ *Idem.*

⁸ *Vid.* MINISTERIO DE FOMENTO DEL REINO DE ESPAÑA, *Ratificación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006*, en *BOE*, 22 enero 2013, n. 19-22.

como guardias privados, cuando estos lo hagan en periodos largos;

- los alumnos de prácticas embarcados a tales efectos⁹.

Esta delimitación pautada por la Dirección General de la Marina Mercante española con respecto a la gente de mar se corresponde con la fijada por el CTM 2006, el cual transformó completamente aquella concepción restrictiva del concepto, al expresar en su art. II que los términos “gente de mar” o “marino” designan a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se aplique el convenio, por lo tanto, no establece distinciones por jerarquías u ocupaciones ni deja fuera a ninguna categoría de trabajador de mar¹⁰.

Al decir de la destacada profesora Fotinopoulou,

el CTM 2006 emplea una noción híbrida de gente de mar, entre marítima y terrestre, de tal manera que este texto internacional [...] no sólo se aplica a quienes efectivamente desarrollen [...] una actividad náutica a bordo de un buque, sino que también extiende su ámbito de aplicación subjetivo, sin perjuicio de la introducción de salvedades por las legislaciones internas de cada Estado parte en supuestos específicos, a cualesquiera otros colectivos de trabajadores que desarrollen una actividad a bordo del buque¹¹.

Dada la trascendencia del CTM 2006 para el Derecho Laboral Marítimo y la importancia de su ratificación por parte de los Estados ribereños como Cuba, es válido hacer un breve aparte para abundar sobre dicho instrumento internacional.

3. El Convenio sobre el Trabajo Marítimo y los derechos de la gente de mar

El CTM 2006 se aprobó el 23 de febrero de 2006 en la 94ª Conferencia Internacional del Trabajo, con 314 votos a favor, ninguno en contra y cuatro abstenciones. Para que entrase en vigor se exigía un doble requisito: la ratificación por al menos 30 Estados miembros de la OIT que en su conjunto poseyeran como mínimo el 33% del arqueo bruto de la flota mercante del mundo, esto último alcanzado en 2009. Por su parte, la cifra

⁹ *Idem*.

¹⁰ Así lo había hecho ya el Convenio OIT sobre el bienestar de la gente de mar, 1987, en su art. 1.1.a, al consignar que «la expresión “gente de mar” o “marinos” designa a todas las personas empleadas, con cualquier cargo, a bordo de un buque dedicado a la navegación marítima, de propiedad pública o privada, que no sea un buque de guerra».

¹¹ *Vid.* O. FOTINOPOULOU, [El abandono de la gente de mar y el recurso al aseguramiento privado vía P&I: una visión desde España](#), en [Cuadernos de Derecho Transnacional](#), 2018, n. 2, p. 428.

requerida de Estados miembros se alcanzó el 20 de agosto de 2012 y así la también llamada “Carta de derechos de los marineros” entró en vigor el 20 de agosto de 2013¹².

Una primera idea a destacar es que desde su preámbulo el CTM 2006 se proyecta como un instrumento unificador que pretende integrar y dar coherencia a las normas y recomendaciones¹³ contenidas en los instrumentos internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes hasta ese momento, adoptados en el marco de la OIT¹⁴, así como los derechos fundamentales reconocidos en convenios internacionales del trabajo (sobre el trabajo forzoso y su abolición; sobre la libertad sindical, la protección del derecho de sindicación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva; sobre igualdad de remuneración; sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; sobre la edad mínima; y sobre la abolición del trabajo infantil, etc.), que promueven condiciones de trabajo decentes, con lo cual se reconoce el amparo legal de la gente de mar, tanto general por su condición de personas, como especial por las características del sector y actividades que realizan como trabajadores¹⁵.

Según Chaumette, el CTM 2006 abrió una nueva página en la historia del trabajo marítimo; se desmarcó de las convenciones marítimas tradicionales y devino el cuarto pilar del derecho internacional marítimo, junto con los convenios de la OMI ya precitados (SOLAS, MARPOL y STCW)¹⁶.

Desde el punto de vista estructural, el Convenio consta de tres partes

¹² Vid. A.J. RODRÍGUEZ GÓMEZ, *Protección laboral de la gente de mar*, en derechomaritimo.venezolano.wordpress.com, 29 abril 2017.

¹³ La diferencia que existe entre los convenios y las recomendaciones es que los primeros son acuerdos de la Conferencia que cuando son ratificados por un Estado miembro crean obligaciones internacionales como país signatario, mientras que las segundas son acuerdos de la propia Conferencia que aunque se someten a las autoridades nacionales competentes, no originan obligación internacional alguna y constituyen solamente una orientación a seguir por los gobiernos para implementar el Convenio.

¹⁴ Resulta pertinente realizar esta acotación, por cuanto a instancias de la Organización Marítima Internacional (OMI) también se han aprobado instrumentos de gran importancia en el contexto del trabajo marítimo.

¹⁵ En este sentido se destacan instrumentos tales como: el SOLAS 74, enmendado, que representa una garantía para la protección de la gente de mar en ocasión de su actividad laboral (en cuanto a la adopción de las medidas que correspondan; inspección del estado general de los medios navales, de las condiciones de trabajo y vida a bordo, del equipamiento, etc.); el STWC 78, enmendado, que garantiza la profesionalización de la actividad laboral marítima; el SAR 79, con respecto a la búsqueda, auxilio y salvamento de personas en peligro en el mar, incluyendo a la gente de mar en caso de accidente o siniestro marítimo; entre otros.

¹⁶ Vid. P. CHAUMETTE, *De l'évolution du droit social des gens de mer : les marins sont-ils des salariés comme les autres? Spécificités, banalisation et imbrication des sources*, en *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, 2009, n. 27, pp. 471-499.

diferentes, pero relacionadas entre sí, a saber: los artículos, el Reglamento y el Código. Los artículos y el Reglamento establecen los derechos y principios fundamentales y las obligaciones básicas de los Miembros ratificantes; mientras que en el Código se detalla la aplicación del Reglamento, en dos partes: la parte A (normas obligatorias) y la parte B (pautas no obligatorias). El Reglamento y el Código están organizados por temas generales, en cinco títulos y sus respectivas reglas, como se detalla:

- Título 1, *Requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques*:
 - Regla 1.1, *Edad mínima*;
 - Regla 1.2, *Certificado médico*;
 - Regla 1.3, *Formación y calificaciones*;
 - Regla 1.4, *Contratación y colocación*;
- Título 2, *Condiciones de empleo*:
 - Regla 2.1, *Acuerdos de empleo de la gente de mar*;
 - Regla 2.2, *Salarios*;
 - Regla 2.3, *Horas de trabajo y de descanso*;
 - Regla 2.4, *Derecho a vacaciones*;
 - Regla 2.5, *Repatriación*;
 - Regla 2.6, *Indemnización de la gente de mar en caso de pérdida del buque o de naufragio*;
 - Regla 2.7, *Niveles de dotación*;
 - Regla 2.8, *Progresión profesional y desarrollo de las aptitudes y oportunidades de empleo de la gente de mar*;
- Título 3, *Alojamiento, instalaciones de esparcimiento, alimentación y servicio de fonda*:
 - Regla 3.1, *Alojamiento y servicios de esparcimiento*;
 - Regla 3.2, *Alimentación y servicio de fonda*;
- Título 4, *Protección de la salud, atención médica, bienestar y protección social*:
 - Regla 4.1, *Atención médica a bordo de buques y en tierra*;
 - Regla 4.2, *Responsabilidad del armador*;
 - Regla 4.3, *Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes*;
 - Regla 4.4, *Acceso a instalaciones de bienestar en tierra*;
 - Regla 4.5, *Seguridad social*.

El Título 5 está referido al cumplimiento y control de la aplicación del Convenio, en lo tocante a las responsabilidades del Estado del pabellón, las responsabilidades del Estado rector del puerto y las responsabilidades en relación con el suministro de mano de obra.

Así, a los efectos de la entrada en vigor, el Convenio “revisa” los convenios que tienen que ver con el trabajo de la gente de mar y las distintas instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que lo regulan, desde el acceso al empleo, la contratación, la jornada de trabajo y

el descanso retribuido, hasta la seguridad y salud en el trabajo, la inspección del trabajo, la seguridad social y la repatriación (véase el art. X del Convenio).

Hay que tener en cuenta ante esta situación que “revisión” y “derogación” no son conceptos jurídicos equivalentes, de manera que los Convenios revisados siguen manteniendo su vigencia para los Estados miembros de la OIT que los hubieran ratificado y que, contrariamente, no ratifiquen el CTM 2006¹⁷, *v.gr.*, la República de Cuba¹⁸.

En virtud del art. 19.5.d de la Constitución OIT, el Estado que ratifica un convenio se compromete a adoptar «las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio». La obligación no consiste únicamente en incorporar el convenio al derecho interno, sino que entraña también la necesidad de velar por su aplicación en la práctica y darle efecto mediante la vía legislativa por cualquier otro medio que esté en conformidad con la práctica nacional, tales como los previstos por el convenio (por ejemplo: decisiones judiciales, laudos, convenios colectivos). Asimismo, los Estados ratificantes están en la obligación de presentar memorias en virtud del art. 22 de la Constitución OIT.

Existen otros supuestos muy importantes a tener en cuenta, dígase: revisión, denuncia, derogación o retiro de un convenio o de una recomendación. Con respecto a la revisión, esta conduce en la mayoría de los casos a la adopción de un nuevo convenio y solo se considera que un convenio revisa un instrumento anterior cuando se declara, explícita o implícitamente, en su título, su preámbulo o su parte dispositiva, la intención de revisar tal instrumento¹⁹. En relación con la denuncia, significa el cese de las obligaciones derivadas de un convenio ratificado y en todos los convenios hay un artículo en el que se precisan las condiciones con arreglo a las cuales los Estados que lo han ratificado pueden denunciarlo.

En cuanto a la derogación o retiro, la OIT establece que un convenio o una recomendación es considerado obsoleto «si se considera que ha perdido su objeto o que ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización» (art. 19.9 de la Constitución)²⁰. El

¹⁷ Vid. P. DE LA VILLA, *Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2014, n. 82, pp. 397-413.

¹⁸ Si bien la ratificación por sí misma no es demostrativa de su aplicación, conlleva la voluntad de valorar y modificar los aspectos legislativos y prácticos del ordenamiento jurídico interno en función de la aplicación efectiva de las normas ratificadas.

¹⁹ Cfr. OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, 2019.

²⁰ *Ibidem*, pp. 6-7.

procedimiento de derogación se aplica a los convenios en vigor y el retiro se aplica a los convenios que no están en vigor o a las recomendaciones, pero tanto la derogación como el retiro tienen el mismo efecto jurídico que una supresión de la norma de que se trate del *corpus* de normas internacionales del trabajo²¹.

A criterio de Chaumette,

no es suficiente adoptar las convenciones internacionales, esperar su ratificación por los Estados, luego su aplicación. [...] Se necesita articular la regionalización de las convenciones internacionales y su transposición al seno del derecho nacional, [...] englobar su aplicación en procesos de evaluación y de controles regionales e internacionales²².

En cuanto al articulado, el CTM 2006 utiliza el art. III para enumerar los derechos y principios fundamentales comunes a todo tipo de trabajador y que han de respetar todos los Estados Miembros que hayan ratificado el convenio, que son cuatro. En primer lugar, «la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva», principios de indudable valor que, en el caso de Cuba, ya se encuentran reconocidos en la Constitución de la República y el vigente Código de Trabajo, aunque no expresados en esos términos²³. Y posteriormente, se enumeran los derechos fundamentales relativos a «la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio», «la abolición efectiva del trabajo infantil» y «la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación». De esta forma se impide la existencia de explotación laboral, trabajo infantil, así como cualquier tipo de discriminación en el trabajo, todos ellos incluidos en los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo en Cuba, a tenor del art. 2 del Código de Trabajo cubano.

Esencial resulta el art. IV, el cual enumera taxativamente los derechos en el empleo y derechos sociales de la gente de mar, a saber: el derecho a un lugar de trabajo seguro y protegido en el que se cumplan las normas de seguridad; el derecho a condiciones de empleo justas, incluido el salario²⁴, el

²¹ *Idem*.

²² *Vid.* P. CHAUMETTE, *op. cit.*

²³ *Cfr.* la Constitución de la República de Cuba, promulgada y en vigor desde el 10 de abril de 2019, art. 56, que incluye el derecho de asociación, y arts. 2.*j* y 13, ambos de la Ley 116/2013, Código de Trabajo cubano.

²⁴ Los salarios deberán ser pagados regularmente (mensualmente), incluir los estados de cuenta mensuales, permitir a la gente de mar transferir parte o la totalidad de su salario y mantener los cargos de conversión de divisas a límites razonables.

descanso²⁵; el derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo²⁶; el derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social; cuyo ejercicio podrá asegurarse mediante la legislación nacional, los convenios colectivos aplicables, la práctica u otras medidas. Las reglas contenidas en los Títulos 2, 3 y 4 reflejan estos derechos, que tienen en cuenta cuestiones medulares para la gente de mar como son el derecho a la repatriación en caso de abandono en puerto extranjero y la compensación por la pérdida o hundimiento del buque.

Al decir de Piniella el CTM 2006 consta de dos puntos fundamentales que integran el régimen convencional internacional en torno a la gente de mar: por un lado, la previsión de mecanismos para el reconocimiento y la protección efectivos de los derechos de la gente de mar mediante procedimientos de inspección y de certificación, complementados por el sistema de presentación de informes a los órganos de supervisión de la OIT; y por otro, el complemento al *corpus* ya existente de normas marítimas internacionales consagradas en los convenios OMI por los que se rigen los aspectos comerciales de la navegación, la seguridad marítima y el control de la contaminación del medio ambiente marino²⁷.

El reconocido experto gaditano hace un énfasis muy marcado en la importancia de la implementación del Convenio a través de las inspecciones del Estado rector del puerto. Alrededor de este aspecto, en un trabajo anteriormente publicado sobre el MOU París, Rodríguez y Piniella habían afirmado que la principal función del Memorando de Entendimiento es minimizar el riesgo de desastre marítimo por medio de su régimen de inspección, pero no evitar los accidentes marítimos como tal, ya que en torno a su ocurrencia no gravitan solo los factores técnico-náuticos, sino sobre todo el factor humano. En este sentido, ya se había considerado que la mayor parte de las deficiencias reveladas por los inspectores de puertos se debían a insuficiente educación y entrenamiento de las tripulaciones no europeas, lo que sugería la necesidad de que la Comisión Europea repensara la cuestión de las licencias y en consecuencia exigiera la obtención de

²⁵ Las horas de descanso deberán ser como mínimo de 10 horas en cualquier periodo de 24 horas, o bien, de 77 horas en cualquier periodo de 7 días, de manera que se garantice el descanso necesario, que los periodos de descanso se interrumpan lo menos posible y que en caso de que la gente de mar sea convocada durante un periodo de descanso pueda tener derecho a un período de descanso para compensarlo.

²⁶ Esto ha de cumplirse tanto en el ámbito laboral como en el ámbito cotidiano o de ocio a bordo, dada la particularidad de que la dotación convive en el mismo lugar en que trabaja y por periodos de tiempo que pueden llegar a ser muy largos.

²⁷ *Vid.* F. PINIELLA, *op. cit.*

licencias europeas²⁸.

4. La legislación cubana y la protección de la gente de mar

Tal como se había apuntado en las notas introductorias de este trabajo, el mar resulta decisivo para el desarrollo económico y comercial de Cuba. Lo ha sido a lo largo de más de cinco siglos de historia como país y lo seguirá siendo innegablemente en el futuro, tanto por el desarrollo alcanzado por el transporte marítimo, fluvial y lacustre a escala mundial y las exigencias de índole técnica y económica que de ello se derivan, como por la estrategia de proyección internacional de la economía cubana de cara al desarrollo sostenible del país y su competitividad.

De ahí la necesidad de regular adecuadamente el régimen general de la navegación, lo cual en el ordenamiento jurídico cubano se realiza a través de la Ley 115/2013, de 6 de julio, de la navegación marítima, fluvial y lacustre; su Reglamento, el Decreto 317/2013, de 2 de octubre; el Código de Comercio español de 1885, hecho extensivo a Cuba en su condición de provincia ultramarina por el RD de 28 de enero de 1886, solo en lo tocante a la institución del seguro marítimo; y por los instrumentos internacionales que rigen esta materia de los cuales el Estado cubano es signatario.

Por añadidura, constituye un imperativo para los Estados nacionales regular, ya sea internamente o mediante adhesión a las normas y reglas internacionales aprobadas por la OIT y establecidas por la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar de 1982 (UNCLOS III), las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los medios navales. Analicemos el caso cubano²⁹.

4.1. La definición de “gente de mar” en el Derecho cubano

En cuanto a la doctrina cubana, resulta escaso el tratamiento de la categoría “gente de mar”, tanto en el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como en el Derecho Marítimo o el Derecho Internacional (sobre todo privado). Además, puede resultar curioso que la categoría alcance una mayor amplitud de tratamiento en textos de Derecho del Trabajo que

²⁸ Vid. E. RODRÍGUEZ, F. PINIELLA, *The New Inspection Regime of the Paris Mon on Port State Control: Improvement of the System*, en *Journal of Maritime Research*, 2012, n. 1, pp. 9-16.

²⁹ En otros contextos regionales pudiera incorporarse al análisis el Sistema Interamericano, pero como se sabe Cuba no es miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA).

propriadamente en los de Derecho Marítimo, pero solo a los efectos del abordaje que sobre los convenios relativos a la gente de mar ofrece la reconocida profesora Viamontes³⁰.

En los textos cubanos sobre la materia marítima, Abreu se refiere a la categoría “gente de mar” cuando toca precisamente el aspecto de la relación jurídica que vincula a la gente de mar con las entidades empleadoras, a los efectos de la contratación o enrolo y de la colocación a instancias de los convenios OIT. Al respecto apunta el destacado profesor cubano que en este proceso se manifiesta una doble relación jurídica contractual (Contrato de Embarque o Enrolamiento y Contrato de Agencia), en la cual la llamada entidad empleadora actúa como ente intermediario entre el marino y el armador o naviero³¹.

Por otra parte, en la más reciente entrega editorial sobre la rama de los profesores Alberto Abreu y Dagniselys Toledano se retoma nuevamente la categoría, al adentrarse los autores en el tratamiento teórico del elemento personal en el comercio y el transporte marítimos – específicamente al clasificado como personal de a bordo –, y referirse a este como

la fuerza de trabajo que presta sus servicios y realiza sus funciones a bordo de los propios medios de transporte marítimo, es decir, a bordo de los buques con un desempeño vital en la explotación y operatividad de estos medios³²,

para llegar así a denominarla como *fuerza de trabajo marinera*.

Se desarrollan entonces algunos términos o servicios asociados con ese personal de a bordo, tales como: dotación, que comprende al Capitán y la tripulación y excluye a los pasajeros; tripulación propiadamente dicha, integrada por el personal técnico subordinado de forma directa o indirecta al Capitán y por el personal subalterno, este último conformado por los marineros de cubierta, auxiliares de cocina y otros que no ostentan el rango de oficiales; así como el personal de servicios auxiliares, no vinculados directamente a la actividad náutica, como son: el médico, el enfermero, el mayordomo, los cocineros, los ayudantes de cocina y otros³³.

En relación con la legislación cubana, puede decirse que la Ley 115/2013

³⁰ E. VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano, teoría y legislación*, Félix Varela, 2007.

³¹ En este caso, estamos en presencia de un contrato similar al Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo que suscriben las empresas mixtas con las entidades empleadoras en Cuba, a tenor de la Ley 118/2014, Ley de la Inversión Extranjera. Cfr. A. ABREU, *El derecho en el transporte marítimo*, Félix Varela, 2006, p. 51.

³² Vid. A. ABREU, D. TOLEDANO, *Curso de Derecho Marítimo*, Félix Varela, 2016, p. 69.

³³ Para ampliar con respecto a la estructura y funciones del personal de a bordo desde el punto de vista teórico, puede ser consultado el citado texto de Abreu y Toledano.

no define la categoría “gente de mar”, como tampoco lo hacía el Código de Comercio de 1886 que regulaba todo lo concerniente al Derecho Marítimo en Cuba, sin embargo, el término cuenta con un tratamiento bastante profuso y necesario a lo largo de la norma, sobre todo con respecto a la formación, titulación y guardia, o a los documentos de identidad y viaje. Obviamente, esto deriva de la ratificación de Cuba al STCW 1978 – en su forma enmendada –, ya que como se verá más adelante Cuba no ha ratificado el Convenio C185, revisado en 2003, sobre los documentos de identidad de la gente de mar.

La referida Ley 115/2013 aplica a los tripulantes de un medio naval de bandera cubana, y por la inclusión de los apartados referidos a la gente de mar dentro del capítulo correspondiente a la tripulación³⁴ pudiera colegirse que es este un término comprensivo de la gente de mar, aunque no queda del todo precisado. Al respecto, cabe apuntar que, con apego a un verdadero rigor teórico, debió denominarse al capítulo correspondiente como *De la dotación*, tal cual lo hizo el legislador en el Reglamento de la Ley (Decreto 317/2013, Título X, Capítulo I).

Adicionalmente, está el Convenio OIT C022 relativo al contrato de enrolamiento de la gente de mar, el cual fue ratificado por Cuba, y que señala en su art. 2.a, que «la expresión gente de mar comprende todas las personas (excepto los capitanes, prácticos, alumnos de los buques escuela y aprendices obligados por un contrato especial de aprendizaje) empleadas o contratadas a bordo, que figuren en la lista de la tripulación».

Sin embargo, es conveniente aclarar que esta definición es aplicable solo a los efectos de la interpretación de este convenio, la cual se constriñe a la tripulación, o sea, que no considera como gente de mar al Capitán o Patrón de un medio naval.

En cuanto a la Ley 116/2013, Código de Trabajo, esta se limita a mencionar dicha categoría especial de trabajador en un solo artículo, el 32, cuarto apartado, correspondiente al capítulo Tercero sobre el Contrato de Trabajo, específicamente en la Sección Tercera sobre el Periodo de prueba previsto para que un trabajador demuestre poseer la idoneidad exigida para el desempeño del cargo o puesto de trabajo que aspira a ocupar³⁵, al disponer que para los *trabajadores de mar (sic)* este puede extenderse a la duración de la primera campaña o travesía.

³⁴ *Cfr.* art. 3.bb, Ley 115/2013, en el cual se define a la tripulación como el conjunto de personas subordinadas al Capitán o Patrón, según el caso, que están destinadas a atender todos los servicios y funciones a bordo del buque, embarcación y artefacto naval.

³⁵ *Cfr.* art. 32, Ley 113/2013, Código de Trabajo.

4.2. Breve panorámica situacional del ámbito marítimo cubano

En lo que se refiere a las estadísticas oficiales del Estado y el Gobierno cubanos sobre la marina mercante (cantidad de buques, tonelaje, desglose por listas de clasificación, cantidades de trabajadores enrolados, etc.), se puede afirmar que siempre ha resultado un problema su acceso, veracidad, consistencia, difusión y actualización. No es de dudar que esto sea por razones obvias de seguridad nacional, pero lo que sí parece estar claro es que la República de Cuba pasó de contar en el mercado marítimo internacional con «más de 100 buques de navegación de altura y hasta emplear buques en explotación de mercados de terceros países»³⁶ en los años 80 del pasado siglo, a tener 101 buques con un millón de toneladas de peso muerto de capacidad en 1998 y solo 27 buques para 2008³⁷.

De acuerdo con el sitio web www.vesselfinder.com, en el 2009 la Empresa Importadora General del Transporte (EIGT) perteneciente al Ministerio del Transporte (Mitrans) de Cuba compró (o encargó) 10 buques de 34 mil 900 toneladas de peso muerto cada uno a China National Machinery Import & Export Corporation a través de un contrato financiado por el banco chino Eximbank. Sus fechas de construcción oscilan entre 2011 y 2013 y actualmente todos navegan con bandera de Panamá³⁸, pero esta información no está reconocida por ningún medio oficial cubano.

Desde el punto de vista institucional, Cuba es miembro de la OMI desde 1966, lo que ha significado un mayor compromiso a nivel internacional a partir de la ratificación de convenios tales como:

- Convenio internacional relativo a la intervención en alta mar en accidentes que causen contaminación por hidrocarburo, Bruselas 1969;
- Convenio internacional sobre arqueo de buques, Londres 1969;
- Convenio sobre el reglamento internacional para prevenir abordajes, COLREG Londres 1972;
- Convenio internacional sobre la seguridad de contenedores, CSC Ginebra 1972;
- Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques,

³⁶ Vid. A. ABREU, D. TOLEDANO, *op. cit.*, p. 249.

³⁷ Según FORESIGHTCUBA, *Marina Mercante*, en foresightcuba.com, 15 octubre 2019, entre 1985 y 1997 no existen estadísticas oficiales y el último año que la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (Onei) de Cuba ofrece estadísticas es el 2008.

³⁸ Haciendo uso, por supuesto, de la llamada “bandera de conveniencia”, recurso registral al que ha tenido que recurrir Cuba para que sus buques puedan arribar a puertos que no les están permitidos por su bandera nacional, debido generalmente a cuestiones de naturaleza política relacionadas con el embargo estadounidense y la aplicación de la Ley Helms-Burton. Vid. A. ABREU, D. TOLEDANO, *op. cit.*, pp. 44-45.

- MARPOL Londres 1973;
- Convenio sobre la organización internacional de telecomunicaciones marítimas por satélite, INMARSAT Londres 1976;
 - Convenio internacional de Torremolinos para la seguridad de los buques pesqueros, SFV Torremolinos 1977;
 - Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar, STCW Londres 1978;
 - Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar, SOLAS Londres 1978;
 - Convenio internacional sobre búsqueda y salvamento marítimo, SAR Hamburgo 1979.

Destacan asimismo el ingreso en el año 1994 a la Red Operativa de Cooperación Regional de Autoridades Marítimas de las Américas (ROCRAM por sus siglas), organismo de carácter regional a través del cual Cuba se adhirió al Acuerdo de Viña del Mar (MOU regional latinoamericano nacido en 1992).

En relación con la actividad portuaria, es importante reconocer que Cuba pertenece desde 1999 como miembro pleno al Comité del Memorando de Entendimiento del Caribe (MOU Caribe) para el Control de Buques por el Estado Rector del Puerto – constituido en 1996 –, que constituye el acuerdo subregional para la cuenca caribeña similar al Memorandum de Entendimiento de París (MOU París) de 1982 relativo a esta materia. En este sentido, en función de contribuir a una mejor fiscalización y control de la política portuaria del Estado cubano como rector de los puertos nacionales, por parte de la Administración Portuaria Nacional, se pone en vigor en 2002 una nueva Ley de Puertos de la República de Cuba en armonía con las nuevas realidades socioeconómicas, a partir de la promulgación del D-Ley 230/2002, De Puertos, su Reglamento contenido en el Decreto 274 y otras disposiciones administrativas complementarias.

Desde una perspectiva normativa, el régimen jurídico de la navegación que se identificó en la introducción a este apartado, se complementa con los instrumentos internacionales relativos a la gente de mar sobre los cuales se profundiza seguidamente.

4.3. Análisis del tratamiento de la gente de mar en el ordenamiento jurídico cubano

Dada la inexistencia de una ley especial para la gente de mar en Cuba, que complemente o integre los postulados que sobre esta categoría de trabajador aparecen en la Ley marítima (Ley 115/2013) y el Código de

Trabajo (Ley 116/2013) cubanos, es inevitable al referirse a este aspecto remitirse de manera indistinta a ambas normas sustantivas. En relación con la gente de mar y desde el punto de vista del Derecho Internacional, en la vigente Ley 115/2013 no se alude en ningún momento, como resulta obvio, al CTM 2006, ya que, aun cuando dicha Ley y su reglamento fueron sancionados en 2013 y habiendo Cuba votado a favor del convenio OIT, el país no lo había ratificado. Otro tanto sucede con su contemporánea Ley 116/2013, en la cual por supuesto tampoco es posible aludir de manera directa al CTM 2006.

En la línea de análisis del Derecho del Trabajo, es posible destacar el compromiso asumido por Cuba en materia de derechos de la gente de mar durante más de 80 años, al haber ratificado una gran parte de los convenios OIT relativos a esta categoría especial de trabajadores, entre otros³⁹: sobre la edad mínima para los trabajos marítimos; sobre indemnización por desempleo en caso de naufragio; sobre enrolamiento y la colocación de la gente de mar; sobre la repatriación de la gente de mar; sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar; sobre el alojamiento de la tripulación; sobre salarios y horas de trabajo a bordo y dotación; sobre los documentos de identidad de la gente de mar; sobre la continuidad del empleo de la gente de mar; entre otros.

No obstante, resulta a todas luces contradictorio que entre los 44 convenios y protocolos actualizados de la OIT no ratificados por Cuba, resalten varios instrumentos relacionados con la gente de mar. Estos son⁴⁰:

- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976;
- Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976;
- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987;
- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987;
- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987;
- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987;
- Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996;
- Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996;
- Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996;
- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003;
- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006;
- Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante

³⁹ Vid. OIT, *Ratificaciones de Cuba*, en www.ilo.org/dyn/normlex/es.

⁴⁰ *Idem*.

(normas mínimas) de 1976.

Significa que están vigentes para Cuba muchos de los convenios que en su momento integró y revisó el CTM 2006, puesto que no habrían sido denunciados. En la pesquisa realizada con motivo del presente trabajo no se pudo determinar si la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha recogido recientemente en el examen de las Memorias que los Estados Miembros deben presentar en relación con los convenios ratificados a tenor del art. 22 de la Constitución OIT, alguna referencia a posibles incumplimientos de Cuba en relación con estos; o sobre la explicación de las razones de la falta de ratificación de los no ratificados, incluido el CTM 2006.

Retomando la Ley 115/2013, en ella se establece como competencia del Mitrans la función de implementar y controlar las condiciones y requisitos para la gente de mar, así como expedir, suspender y cancelar refrendos y certificados de aptitud. Valdría la pena aclarar o desarrollar mejor dichas “condiciones” y “requisitos”, incluso desde el punto de vista de la legislación laboral vigente, en relación con la política de empleo en el país rectorada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), y en concreto con el derecho de acceso al empleo y el principio rector de la idoneidad demostrada.

Por otra parte, se señala como competencia del Ministerio del Interior, entre otras, las funciones de expedir, suspender y cancelar los documentos de identidad y de viaje de la gente de mar cubana y de la extranjera residente permanente en el territorio nacional; el Carné de Mar, el de Pesca Profesional, el Permiso Permanente de Navegación, y otros de carácter especial que se requieren para hacerse a la mar; así como controlar los títulos de la gente de mar cubana. Con respecto a la formación, titulación y guardia para la gente de mar, se reconoce la sujeción al STWC 1978 (en su forma enmendada); y se establece la administración, aplicación, ejecución y control de esta cuestión por parte del Mitrans a nombre del Gobierno de la República de Cuba.

De la lectura del articulado se colige el carácter profesionalizado (titulado o certificado) y técnicamente especializado (competencia y aptitud física para navegar) de la gente de mar. También en este aspecto se manifiesta ese carácter cuasi dual de la Autoridad Marítima Nacional en Cuba, al poner en manos del Ministerio del Interior funciones tales como: el avalúo de las certificaciones de competencia marítima emitidas por los centros autorizados para la formación y el registro de los títulos; así como lo relativo a los documentos de identidad y el registro del servicio en el mar⁴¹.

⁴¹ *Cfr.* Decreto 317/2013, Título X, Capítulo IV, arts. 116-122.

En lo relativo a los medios o mecanismos de protección de la gente de mar, sin duda el primer instrumento de defensa o garantía con que cuenta el marino es el contrato de enrolamiento. Pero en ninguna de las dos leyes aparece definido como tal. De hecho, la Ley 115/2013 concibe el enrolo y el desenrolo como trámites administrativos a realizar ante las Capitanías de Puertos para el reconocimiento oficial del nombramiento o cese de la dotación de un buque, embarcación y artefacto naval, lo que le concede un carácter formal a la relación de trabajo y protege al marino ante el armador ante un eventual procedimiento judicial o administrativo. Mientras que la Ley 116/2013 obviamente se refiere al contrato de trabajo de manera genérica para la relación jurídica laboral individual que no surge por elección o designación, o en el caso de la relación jurídica laboral colectiva al convenio colectivo de trabajo. Esto remite entonces al ya aludido Convenio OIT C022, del cual se pueden destacar los siguientes artículos:

- art. 5: la gente de mar deberá recibir un documento que contenga una relación de sus servicios a bordo;
- art. 6: el contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes;
- art. 8: la legislación nacional deberá prever disposiciones que establezcan las medidas necesarias para que la gente de mar se pueda informar a bordo, de manera precisa, sobre las condiciones de su empleo.

Estos elementos evidencian la importancia de contar con un contrato de trabajo escrito con estipulaciones precisas.

Otro aspecto a comentar es el de la protección del salario. Sobre este derecho, el art. 45.2.b de la Ley 115/2013, siguiendo la tendencia a nivel internacional, califica como crédito privilegiado a las «reclamaciones derivadas de contratos de trabajo con el Capitán o Patrón, la tripulación o cualquier otra persona empleada a bordo», y les otorga el segundo lugar en el orden de prelación. A nuestro juicio, esto representa un medio de protección del cual dispone el trabajador, ya que en caso de incumplimiento del pago del salario y otras prestaciones derivadas del contrato de enrolamiento, el trabajador puede solicitar embargo preventivo o prohibición de zarpe sobre el buque para el cual presta o prestó servicios, aunque el mismo haya cambiado de propietario o de pabellón, e inclusive si el armador se encuentra en un país distinto al del trabajador, a fin de inmovilizar ese buque y presionar al armador a que cumpla con la deuda o bien.

Con respecto a la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, aplica lo estipulado en el Código de Trabajo cubano y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Cuba. Sobre este particular, los autores desean hacer alusión,

por su interés y trascendencia, a la dotación mínima de seguridad, aspecto que sin dudas garantiza que la gente de mar trabaje a bordo de buques con una dotación suficiente o imprescindible a fin de que las operaciones del buque se hagan en condiciones de seguridad, eficiencia y protección⁴².

Por último, es imprescindible hacer alusión a la Ley 105/2008, de la Seguridad Social, la cual en su art. 5, relativo a los regímenes especiales de seguridad social, plantea en su inciso *g* «aquellos otros que resulten necesarios»; con lo cual consideramos que nada obsta para que los trabajadores del mar sean contemplados y protegidos jurídicamente por un régimen especial de seguridad social que en nuestros predios hoy no existe. Consideramos que la propuesta a formular podría basarse además en el análisis de la gente de mar como trabajadores que realizan actividades de Categoría II, a tenor del art. 21 de la propia norma, que considera como tales a los «trabajos realizados en condiciones en que el gasto de energías físicas, mentales, o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse un desgaste en el organismo no acorde con el que corresponde a la edad del trabajador», y faculta al MTSS para establecer o variar la relación de dichos trabajos con el asesoramiento del Ministerio de Salud Pública, la participación del Sindicato Nacional correspondiente y el Ministerio de Economía y Planificación. En este sentido, resulta clarificador el art. 17 del reglamento de la referida Ley, que describe las tres cualidades esenciales (sin que estas sean mutuamente excluyentes según se colige del propio texto legal) para clasificar un trabajo como Categoría II, a saber: pesado, peligroso y nocivo⁴³.

A partir de estos análisis, se puede concluir que existen vacíos en la legislación nacional en torno a la gente de mar, cuya ausencia es resuelta a lo largo de ambas normas – Ley 115/2013 y Ley 116/2013, respectivamente – bajo las fórmulas siguientes: «se rigen por la presente Ley y su Reglamento, y por los Tratados y Convenios Internacionales de los cuales es Parte la República de Cuba y le resultan aplicables» o «conforme al derecho internacional», las cuales encuentran su fuente en el art. 8 de la Constitución de la República, en el cual se expresa precisamente que lo «prescrito en los tratados internacionales en vigor para la República de Cuba forma parte o se integra, según corresponda, al ordenamiento jurídico

⁴² *Cfr.* Ley 115/2013, art. 62.1, así como el Reglamento de la Ley 115/2013, arts. 110-115.

⁴³ *Cfr.* Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo de la República de Cuba, art. 17: «A los efectos del artículo anterior se considera como: Pesado: El trabajo continuo que implica una sobrecarga a la capacidad física del trabajador. Peligroso: El trabajo que se realiza con influencia de factores como la altura, inmersión prolongada o bajo tierra. Nocivo: El trabajo que se realiza en condiciones y presencia de factores que por su naturaleza, química, física, biológica o psíquica afectan la salud del trabajador».

nacional», lo cual remite a los convenios OIT en la materia ratificados por el país.

5. A modo de reflexiones finales

La protección laboral de la gente de mar transita en la actualidad por una fase de posglobalización o internacionalización del Derecho del Trabajo Marítimo, marcada por aspectos problemáticos como la desregularización y la privatización del sector del transporte marítimo, unidas al crecimiento de los registros abiertos y las banderas de conveniencia. En la nueva etapa de desarrollo y transformación, el derecho internacional marítimo se halla, quizá como nunca antes en su historia, ante la formulación de estrategias de adopción y adaptación de una gran cantidad de directrices, políticas, metas y planes de actividades y ordenamientos jurídicos de los mares, susceptibles de ser regulados.

En este contexto, la implementación del CTM 2006, a pesar de ser este un convenio de mínimos, ha adquirido una importancia capital en función de lograr condiciones laborales y de vida dignas a bordo y aumentar el poder de negociación de la gente de mar frente a las asociaciones de armadores, pero indudablemente queda todavía mucho camino por recorrer, sobre todo en lo relativo a la armonización de los criterios de aplicación y control de los acuerdos adoptados por las naciones.

En cuanto al régimen laboral de la gente de mar en Cuba, se ha evidenciado su conformación con base en los convenios internacionales de la OIT sobre el trabajo marítimo que el país ha ratificado y de las normas de la legislación interna que en alguna medida los han integrado al ordenamiento jurídico nacional. Sin embargo, se concluye que no existen en materia de legislación laboral adecuaciones al carácter específico y extraordinario de esta categoría de trabajadores, ni tampoco un régimen especial en materia de seguridad social.

Esta problemática plantea la necesidad de seguir profundizando en la identificación y análisis de las razones del Estado cubano para la no ratificación del CTM 2006; con ello determinar las repercusiones que esto ha podido tener desde el punto de vista de los compromisos contraídos por Cuba en sede de derechos de la gente de mar en la arena internacional y cuestionarse si serán suficientes y viables las actuales estructuras jurídicas e institucionales con que cuenta el país para responder de manera adecuada y coherente a las exigencias de la realidad internacional y contribuir a la aplicación de los estándares mínimos que promueve el reconocido instrumento en materia laboral.

6. Bibliografía

- ABREU A., *El derecho en el transporte marítimo*, Félix Varela, 2006
- ABREU A., TOLEDANO D., *Curso de Derecho Marítimo*, Félix Varela, 2016
- CHAUMETTE P., *De l'évolution du droit social des gens de mer : les marins sont-ils des salariés comme les autres? Spécificités, banalisation et imbrication des sources*, en *Annuaire de Droit Maritime et Océanique*, 2009, n. 27, pp. 471-499
- CHÁVEZ L.E., *Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia*, en *Verbum*, 2017, n. 12, pp. 51-72
- COMISIÓN EUROPEA, *Nuevas medidas para mejorar las condiciones de trabajo de la gente de mar*, Comunicado de prensa, 27 julio 2017
- DE LA VILLA P., *Convenio de la Organización Internacional de Trabajo sobre el Trabajo Marítimo, 2006. Ratificación y vigencia. Texto normativo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2014, n. 82, pp. 397-413
- FORESIGHTCUBA, *Marina Mercante*, en foresightcuba.com, 15 octubre 2019
- FOTINOPOULOU O., *El abandono de la gente de mar y el recurso al aseguramiento privado vía P&I: una visión desde España*, en *Cuadernos de Derecho Transnacional*, 2018, n. 2, pp. 409-438
- OIT, *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo*, 2019
- PINIELLA F., *El Convenio Internacional del Trabajo Marítimo: análisis de un año de inspecciones en el MoU de París*, en www.researchgate.net, julio 2015
- RODRÍGUEZ E., PINIELLA F., *The New Inspection Regime of the Paris Mou on Port State Control: Improvement of the System*, en *Journal of Maritime Research*, 2012, n. 1, pp. 9-16
- RODRÍGUEZ GÓMEZ A.J., *Protección laboral de la gente de mar*, en derechomaritimo.venezolano.wordpress.com, 29 abril 2017
- VELÁZQUEZ J.C., *Tres vertientes del derecho internacional marítimo: derecho del mar, marítimo y de la navegación y su recepción en el orden jurídico de México, un Estado bioceánico*, en *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 2015, vol. XV, pp. 817-853
- VIAMONTES E., *Derecho Laboral cubano, teoría y legislación*, Félix Varela, 2007

Normativa

Código de Comercio Español, 1885

Constitución de la República de Cuba, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 10 abril 2019, extraordinaria, n. 5.

Constitución OIT

Convenio OIT C022, *Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar*, 1926

Convenio OIT C163, *Convenio sobre el bienestar de la gente de mar*, 1987

Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, versión enmendada

Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 17 junio 2014, extraordinaria, n. 29

Decreto 317/2013, Reglamento de la Ley de la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 4 noviembre 2013, extraordinaria, n. 24

Decreto 283/2009, Reglamento de la Ley de la Seguridad Social, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 24 abril 2009, extraordinaria, n. 13

Decreto-Ley 230/2002, de Puertos, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 13 septiembre 2002, n. 48

Ley 118/2014, de la Inversión Extranjera, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 16 abril 2014, extraordinaria, n. 20

Ley 115/2013, de la Navegación Marítima, Fluvial y Lacustre, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 4 noviembre 2013, extraordinaria, n. 34

Ley 116/2013, Código de Trabajo, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 17 junio 2013, extraordinaria, n. 29

Ley 105/2008, de la Seguridad Social, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 22 enero 2009, extraordinaria, n. 4

MINISTERIO DE FOMENTO DEL REINO DE ESPAÑA, *Ratificación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006*, en *BOE*, 22 enero 2013, n. 19-22

OIT, *Ratificaciones de Cuba*, en www.ilo.org/dyn/normlex/es

Web sites

ForesightCuba: <https://foresightcuba.com>

VesselFinder: www.vesselfinder.com

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo