

*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 García 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 (Canadá), 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<sup>a</sup> 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), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), 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)

# Trabajo decente y protección jurídica de la gente de mar en Cuba: entre luces y sombras\*

Sandys MENOYA\*\*

---

**RESUMEN:** El artículo tiene como objetivo valorar, de una forma crítica y propositiva, la protección jurídica laboral que ofrece el ordenamiento jurídico cubano a la gente de mar, de cara a la concepción de trabajo decente de la OIT. Se analizan los fundamentos constitucionales del trabajo decente y su expresión concreta en la normativa laboral, de seguridad social y relativa al trabajo marítimo. Se concluye que el texto constitucional vigente visibiliza de manera coherente los fundamentos que dan contenido, desarrollo y alcance al precepto del trabajo decente, basado en la articulación de derechos, deberes y garantías, y que la legislación laboral y de seguridad social cubana se ha ido adecuando al carácter *sui generis* de la gente de mar, pero lo logrado es insuficiente y aún existen aspectos legales e institucionales que precisan una reformulación, acorde a las actuales exigencias del contexto internacional para el desarrollo de un trabajo marítimo en condiciones de decencia.

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

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Concepción del trabajo decente en Cuba desde los fundamentos constitucionales. 3. Marco teórico y jurídico-normativo sobre el trabajo decente y la gente de mar. 4. La protección jurídica de la gente de mar en Cuba de cara a la noción de trabajo decente. 5. Reflexiones finales. 6. Bibliografía.

---

\* El manuscrito que se presenta se deriva de la ponencia presentada por el autor en el III Workshop Internacional sobre Trabajo Decente, *La contribución del trabajo decente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Universidad de Málaga, 3-4 mayo 2021.

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

## Decent Work and Legal Protection of Seafarers in Cuba: between Lights and Shadows

---

**ABSTRACT:** The objective of this article is to evaluate, in a critical and proactive manner, the legal labour protection offered by the Cuban legal system to seafarers, in view of the ILO's concept of decent work. The constitutional foundations of decent work and its concrete expression in labour, social security and maritime labour regulations are analysed. It is concluded that the constitutional text in effect makes visible in a coherent way the foundations that give content, development and scope to the precept of decent work, based on the articulation of rights, duties and guarantees, and that the Cuban labour and social security legislation has been adapting to the *sui generis* character of seafarers, but what has been achieved is insufficient and there are still legal and institutional aspects that require a reformulation, according to the current demands of the international context for the development of maritime work in decent conditions.

*Key Words:* Labour rights, seafarers, legal protection, social security, decent work.

## 1. Introducción

La concepción del trabajo decente aparece en un momento de crisis del constitucionalismo social<sup>1</sup>. Enarbolada por la OIT desde principios del pasado siglo<sup>2</sup>, ha devenido guía para las políticas laborales internacionales hasta el presente (como los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS – de Naciones Unidas).

El trabajo decente se entiende como un concepto integrativo en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, al empleo, a la protección y al diálogo; constituye una meta, un marco para la definición y actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades<sup>3</sup>.

Hablar de trabajo decente implica asumir cuestiones tales como: la existencia de oportunidades para todos de acceder a un empleo productivo y justamente remunerado; la integración de los trabajadores, su dignidad, la desmercantilización del trabajo, la supresión de las formas de explotación, violencia e intimidación en el trabajo, la libertad y no discriminación en cuanto a la elección del empleo, y dejar fuera toda consideración al trabajo forzoso y toda forma de trabajo infantil; así como medidas de protección para la salud de los trabajadores, libertad de asociación y sindicalización, libre acceso a la negociación colectiva, existencia de un mínimo de seguridad social y garantía a un tripartismo y diálogo social<sup>4</sup>.

Las oportunidades de acceso a un trabajo decente para las personas en condiciones de trabajar deben ser promovidas por los Estados a través de políticas públicas que garanticen cantidad y calidad de empleos para todos. Por tanto, la fuente del trabajo decente descansa en derechos y para que haya derechos en el trabajo lo primero es que exista una oferta de trabajo adecuada y suficiente.

---

<sup>1</sup> Vid. J. BATISTA TORRES, R.J. LAM PEÑA, [Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana](#), en *Universidad de La Habana*, 2021, n. 291.

<sup>2</sup> Según R. LAM PEÑA, [La Política de empleo como garantía del «trabajo decente». Retos para Cuba ante los sujetos económicos no estatales](#), en *Derechos en Acción*, 2019, n. 11, la política de “trabajo decente” no es enarbolada por la OIT en el presente siglo, sino que forma parte de los postulados que le dieron origen hace más de cien años, aunque el lanzamiento de su concepto y programa correspondiente haya ocurrido apenas en el 1999.

<sup>3</sup> Vid. O. ERMIDA URIARTE, [Trabajo decente y formación profesional](#), en *Boletín Cinterfor*, 2001, n. 151.

<sup>4</sup> Vid. M. GODFREY, [Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities](#), International Institute for Labour Studies Discussion Paper, 2003, DP/148/2003, y D. GHAI, [Decent Work: Universality and Diversity](#), International Institute for Labour Studies Discussion Paper, 2005, DP/159/2005.

Sobre la base de tales presupuestos, quiere decir que el trabajo decente requiere concretar y articular cuatro pilares básicos: políticas públicas de acceso al empleo, reconocimiento de derechos laborales, protección social y diálogo social tripartito<sup>5</sup>. En su conjunto, precisan de un adecuado cauce e imbricación en el texto constitucional de cara a su efectivo desarrollo<sup>6</sup>.

En el ámbito del trabajo marítimo, la asunción de los postulados del trabajo decente cobra una especial significación, teniendo en cuenta que la gente de mar es esencial para el comercio internacional y la economía mundial y por tanto la sostenibilidad del sector marítimo depende de la disponibilidad y retención de gente de mar debidamente cualificada, protegida y dignificada<sup>7</sup>. Por tratarse de actividades económicas que se desarrollan en condiciones especiales de trabajo y de vida en el mar o a bordo, hasta anormales si se quiere, con características distintas a las de otras profesiones, el trabajo de la gente de mar pueden tener efectos negativos en el bienestar mental, físico y emocional de sus colectivos, y por tanto precisa de un marco jurídico laboral y un modelo de protección diferenciados e integrales, en los cuales esté debidamente explícita la noción de trabajo decente.

En el caso de Cuba, sobre la base del fundamento político-constitucional del llamado “Estado socialista de Derecho”, se ha abrazado el paradigma emancipador del trabajo decente desde el concepto equivalente de “empleo digno”. Sin embargo, su tratamiento de manera explícita o directa aún no se ha “deslizado” hacia a los escalones inferiores de la pirámide jurídico-normativa nacional en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y mucho menos en el ámbito legislativo en torno al trabajo de la gente de mar. De ahí que la presente contribución se propone como objetivo *valorar, de una forma crítica y propositiva, la protección jurídica laboral que ofrece el ordenamiento jurídico cubano a la gente de mar, de cara a la concepción de trabajo decente de la OIT*. Se trata, pues, de identificar las fortalezas e insuficiencias presentes en el contexto legal e institucional cubano, de manera que permita justipreciar en qué medida este responde adecuadamente o no a los requerimientos actuales y futuros de un trabajo marítimo en condiciones de decencia.

---

<sup>5</sup> Vid. R. LAM PEÑA, *op. cit.*

<sup>6</sup> Vid. J. BATISTA TORRES, R.J. LAM PEÑA, *op. cit.*

<sup>7</sup> Vid. OIT, *Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar*, 2019.

## 2. Concepción del trabajo decente en Cuba desde los fundamentos constitucionales

El trabajo como fenómeno económico y social recibe el influjo de la estructura económica y del modelo político que tome cada Estado, lo que se refleja en las formas que adoptan las relaciones jurídicas laborales dentro del ordenamiento jurídico interno. Se parte de esta idea en primer lugar por cuanto la República de Cuba se define desde el mismo primer artículo de la vigente Constitución de 2019 (CR 2019) como «un Estado socialista de derecho y justicia social [...] fundada en el trabajo». En este sentido, no solo se reconoce el trabajo como un derecho fundamental y principal fuente de riquezas para los trabajadores y para el Estado, sino como un deber – moral y cívico – y un motivo de honor para toda persona en condición de trabajar y aportar a la sociedad socialista (art. 31 CR 2019).

Desde esta concepción, cada cubano apto para el trabajo, ya sea manual o intelectual, debe sentir el privilegio de aportar al bienestar colectivo, de realizar trabajo voluntario en función de la sociedad, de tomar parte en los movimientos productivos, de obtener reconocimientos y distinciones por méritos y resultados laborales extraordinarios, etc. Pero todo ello debe encuadrar en el concepto de trabajo decente, de lo contrario, sería “deshonroso”. O sea, que el trabajo en Cuba posee una naturaleza jurídica marcada por una triple condición o dimensión, de profundo valor histórico y resultado de influencias socialistas, con trascendencia en lo político, económico y social<sup>8</sup>.

Desde el punto de vista de los fundamentos constitucionales, se distinguen dos espacios esenciales en la Carta Magna cubana: el derecho a trabajar y los derechos en el trabajo<sup>9</sup>. El derecho a trabajar implica la posibilidad de que toda persona apta para ello pueda obtener un *empleo digno* – denominación asumida por el legislador cubano y sobre la cual volveremos más adelante –, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad; así como que el Estado realice esfuerzos para la promoción de empleos y políticas públicas en aras de su protección y promoción (art. 64 CR 2019).

Por su parte los derechos en el trabajo transitan por las distintas instituciones jurídicas laborales con reconocimiento de derechos fundamentales en la CR 2019, y que también giran en torno a la decencia según lo apuntado en las notas introductorias, a saber:

- derecho al salario (basado en el principio de que «a cada cual, según su

<sup>8</sup> *Vid.* J. BATISTA TORRES, R.J. LAM PEÑA, *op. cit.*

<sup>9</sup> *Idem.*

- capacidad, a cada cual según su trabajo», esto es, remuneración con arreglo al trabajo aportado (art. 65 CR 2019);
- derecho al descanso, incluido el derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas (art. 67 CR 2019);
  - derecho a la seguridad social (art. 68 CR 2019), incluido el derecho a la maternidad de la trabajadora y la paternidad (art. 84 CR 2019);
  - derecho a la seguridad y salud en el trabajo (SST) y a un medioambiente laboral sano (art. 69 CR 2019);
  - derecho a la capacitación y superación de los trabajadores y de las personas con capacidad de trabajar (art. 73 CR 2019), considerando que la idoneidad demostrada constituye el principio rector de la política de empleo en el país<sup>10</sup>;
  - participación de los trabajadores en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía (art. 20 CR 2019)<sup>11</sup>;
  - derecho de acceso a la justicia, derivado de una tutela judicial efectiva (arts. 92, 98 y 99 CR 2019), con la tipicidad del ordenamiento jurídico cubano de la existencia de los llamados Órganos de Justicia Laboral, como instancias obligatorias para dirimir conflictos laborales de los trabajadores del sector estatal de la economía;
  - derecho de asociación (art. 56 CR 2019) voluntaria de los trabajadores en torno a los sindicatos reconocidos a tales efectos, con el correlato del rol de los convenios colectivos de trabajo en la negociación colectiva y el «diálogo tripartito» derivado también de la cogestión.

Ellos son considerados en sí mismos como principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo en Cuba, y se complementan con otros principios que difieren totalmente de los que se reconocen por la doctrina científica laboralista<sup>12</sup>. Estos últimos se reflejan tanto en la CR 2019 como en el Código de Trabajo (CT) cubano en términos más o menos así: el trabajo como derecho y deber social y principal fuente de riqueza; igualdad en el trabajo; igualdad en el salario; supresión de la explotación del hombre por el hombre; distribución socialista; prohibición del trabajo infantil y protección especial a jóvenes de entre quince y dieciocho años (art. 66 CR

<sup>10</sup> Vid. E. VIAMONTES GUILBEAUX, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, Félix Varela, 2007, p. 381.

<sup>11</sup> Que en rigor no aparece en el catálogo de los “Derechos”, sino formando parte de los fundamentos económicos del Estado Socialista de Derecho cubano. *Cfr.* Constitución de la República de Cuba 2019.

<sup>12</sup> Tales como: 1) protector (*in dubio pro operario*, condición más beneficiosa y norma más favorable); 2) igualdad (ante la Ley, de oportunidades y de trato) y no discriminación; 3) irrenunciabilidad; 4) primacía de la realidad; 5) continuidad; 6) razonabilidad; 7) buena fe... Vid. J.I. ORSINI, *Los principios del derecho del trabajo*, en *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 2010, n. 40.



2019); etc.

Aquí se debe hacer un aparte necesario, teniendo en cuenta la aparente discrepancia terminológica dada en predios cubanos. Véase que no se habla en términos de trabajo decente, sino de empleo digno. Decente y digno pueden ser considerados como sinónimos; pero trabajo y empleo no siempre son entendidos como una misma cosa. A mi criterio, la utilización del término “empleo” resulta vaga o insuficiente de cara a las nuevas visiones del derecho al trabajo, pues su propia denominación engendra una relación de subordinación. Luego, pudiera interpretarse que el disfrute de un empleo digno, y lo que significa su contenido, queda solo para aquellos trabajadores que laboren en situación de subordinación, lo cual dista mucho de su construcción teórica más abarcadora.

En los marcos de la OIT, organismo internacional del que Cuba forma parte desde su fundación en 1919, siempre se ha hablado en términos de decencia, no de dignidad. Aun así, la terminología de “*empleo digno*” que trajo consigo la CR 2019 resulta novedosa para la doctrina iuslaboralista cubana, y se incardina con los preceptos constitucionales que establecen a la dignidad como valor axiológico transversal y cordón umbilical que alimenta a los derechos fundamentales, y sirve de base para el derecho al trabajo y los derechos en el trabajo (art. 40 CR 2019).

En materia de acceso al empleo, la norma constitucional cubana hace referencia al deber del Estado de fomentar políticas públicas que garanticen el acceso al empleo de todos los sujetos con personalidad jurídica laboral, incluidas las personas con discapacidad o en cualquier otra situación de desventaja, bajo el principio rector de igualdad y no discriminación (arts. 41 y 42 CR 2019).

### **3. Marco teórico y jurídico-normativo sobre el trabajo decente de la gente de mar**

Para saber quiénes son las gentes de mar, conviene asumir la definición establecida por el *Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada* (MLC 2006), que entiende como gente de mar o marino a toda persona que esté empleada o contratada o que trabaje en cualquier puesto a bordo de un buque al que se le aplique el Convenio<sup>13</sup>, lo cual indica que no

---

<sup>13</sup> El MLC se adoptó en 2006 por la Sesión 94ª de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y entró en vigor el 20 de agosto de 2013; ha sido objeto de sucesivas enmiendas en los años 2014, 2016 y 2018, por lo que se hará referencia a él en su forma enmendada.

necesariamente se dedique a una actividad laboral estrictamente náutica<sup>14</sup>. En pos de imbricar la concepción de trabajo decente y el trabajo marítimo, resulta necesario detenerse en el panorama general del mercado de trabajo de la gente de mar, el cual revela el enorme peso de este sector laboral para la economía y la sociedad. En este sentido, se afirma que más del 90% del comercio mundial, en términos de tonelaje, se hace a través del sector marítimo y se estima que hay más de 1,6 millones de personas que trabajan como gente de mar en diferentes tipos de buques<sup>15</sup>.

Varias son las características que distinguen actualmente a este mercado laboral. En primer lugar, tenemos su profesionalización, signada por un proceso de contratación que debe cumplir las exigencias internacionales y nacionales respecto de los niveles de formación obligatorios requeridos para cada puesto que ha de ocupar un marino; mientras que desde el punto de vista de la estructura del empleo se observa que la demanda supera a la oferta de oficiales disponibles y la demanda de oficiales supera significativamente a la de marineros<sup>16</sup>. Otros rasgos distintivos importantes están relacionados con la intervención de actores diversos (armadores, gestores navales, gestores de tripulaciones, agencias de contratación y colocación e instituciones de formación) y la condición de mercado de trabajo globalizado y multinacional (altamente extranjerizado)<sup>17</sup>, marcado por la proliferación de las banderas de conveniencia (dados sus bajos costos de contratación y escaso control fiscal). Por último, se manifiesta un incremento cada vez más intenso de la automatización de procesos y empleo de nuevas tecnologías<sup>18</sup>.

Si todos estos elementos sin duda impactan en la decencia del trabajo en el mar, la cuestión se complejiza cuando analizamos más a fondo las características del trabajo y la vida a bordo, ambos aspectos sometidos a condiciones muy particulares<sup>19</sup>. Los marinos están casi todo el tiempo

---

<sup>14</sup> Vid. O. FOTINOPOULOU BASURKO, *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.

<sup>15</sup> Vid. OMI, *El Día de la gente de mar de 2021 explora un futuro justo*, en [www.imo.org](http://www.imo.org), 25 junio 2021.

<sup>16</sup> OIT, *Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar*, cit.

<sup>17</sup> Con frecuencia, la gente de mar trabaja en buques que enarbolan pabellones de países extranjeros. Se afirma que «Algunos países tienen más buques que enarbolan su pabellón que gente de mar para maniobrarlos, y otros países tienen más gente de mar que lo que sus flotas nacionales requieren» (OIT, *Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar*, cit., p. 5)

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 13.

<sup>19</sup> Vid. L.E. CHÁVEZ PERDOMO, *Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia*, en *Verbum*, 2017, n. 12.

sujetos a muchos peligros, vulnerabilidades y riesgos. El medio naval donde tiene lugar su actividad es al mismo tiempo “lugar de trabajo” y “domicilio temporal”, duplicidad que de por sí ya hace el proceso de trabajo diferente y anómalo. Los largos períodos de permanencia en el mar, la rápida rotación en los puertos, la conformación de tripulaciones más pequeñas y los horarios prolongados e irregulares provocan en los marinos sensación de aislamiento social, niveles elevados de estrés, depresión, cansancio o fatiga. Asimismo, existe un mayor riesgo de exposición al abuso del alcohol y el consumo de drogas, a las enfermedades infecciosas, la violencia y el acoso. Por otra parte, el trabajo en un entorno multicultural, multiétnico y multirreligioso, que obliga a la gente de mar a adaptarse a diferentes idiomas y prácticas culturales, crea barreras a la comunicación, puede generar discriminación, violencia, acoso, etc. Y finalmente, y no por ser menos importante, la gente de mar está expuesta a otros problemas relacionados con su trabajo, como son la piratería, el abandono y la criminalización<sup>20</sup>.

Desde el punto de vista normativo legal e institucional, varios son los organismos, instrumentos y mecanismos de concertación que tributan de manera cruzada – que no integrada – pero sí directa o indirectamente, a los fines del trabajo decente de la gente de mar.

En primer lugar, hay que colocar a la OIT y su sistema de normas laborales que inciden sobre toda la membresía, y sobre todo su Programa de Trabajo Decente, que se centra en facilitar el acceso al trabajo decente garantizando la igualdad, la dignidad y unas condiciones de trabajo seguras para todos los trabajadores, tal como se refleja en el ODS 8, *Trabajo decente y crecimiento económico*<sup>21</sup>. La igualdad de género y la no discriminación son los ejes transversales en que se apoya dicho Programa. Otro de sus aspectos fundamentales lo es el diálogo social tripartito (entre trabajadores, empleadores y gobiernos). En el ámbito del trabajo marítimo, merece especial ponderación y tratamiento el precitado MLC 2006, *in commento* más adelante.

En segundo orden puede ubicarse a la Organización Marítima Internacional

---

<sup>20</sup> OIT, [Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar](#), cit.

<sup>21</sup> Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, siendo un ámbito de actuación fundamental para la OIT y sus mandantes. Además, otros aspectos clave del trabajo decente transversalizan las metas de muchos de los otros 16 objetivos de la nueva visión de desarrollo de las Naciones Unidas. Cfr. OIT, [Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible](#), 2017.

(OMI), como organismo especializado del sistema de las Naciones Unidas que se responsabiliza por la seguridad y la protección del transporte marítimo y por la prevención de la contaminación marina y atmosférica por parte de los buques. Prácticamente todos los convenios OMI tienen incidencia en las vidas de la gente de mar. Entre estos convenios cabe destacar<sup>22</sup>:

- el *Convenio internacional sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar*, 1978 (Convenio de Formación), que promueve la seguridad de la vida humana y los bienes en el mar mediante el establecimiento de normas internacionales de formación, titulación y guardia de la gente de mar;
- el *Convenio internacional para la seguridad de la vida humana en el mar*, 1974, enmendado (Convenio SOLAS), que establece los requisitos mínimos de seguridad de los buques mercantes, aplicables a partir del proceso de construcción y a las operaciones y al equipo de a bordo;
- el *Convenio internacional para prevenir la contaminación por los buques*, 1978 (Convenio MARPOL), que es el principal Convenio internacional que trata sobre la prevención de la contaminación del medio ambiente marino causada por los buques por causas accidentales u operacionales.

Unido a estos tres pilares, el MLC 2006 ha sido considerado como el cuarto pilar relativo al trabajo de la gente de mar<sup>23</sup>. El MLC 2006 refundió las normas y recomendaciones contenidas en los instrumentos internacionales sobre el trabajo marítimo vigentes hasta ese momento, adoptados en el marco de la OIT (37 en total), así como los derechos fundamentales reconocidos en convenios internacionales del trabajo (sobre igualdad de remuneración; sobre la discriminación en el empleo y la ocupación; etc.), que promueven condiciones mínimas de trabajo decente. En ese sentido, los arts. III y IV del Convenio, conocidos generalmente como la “Carta de derechos para la gente de mar”, están en consonancia con el Programa de Trabajo Decente de la OIT<sup>24</sup>.

En cuanto al articulado, el MLC 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

---

<sup>22</sup> Hay otros convenios y códigos obligatorios de la OMI, así como resoluciones y otros instrumentos de la Asamblea de la OMI, que inciden también en las condiciones de trabajo y vida en el mar.

<sup>23</sup> 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. XXVII.

<sup>24</sup> Vid. A.J. RODRÍGUEZ GÓMEZ, *Protección laboral de la gente de mar*, en [derechomaritimo.venezolano.wordpress.com](http://derechomaritimo.venezolano.wordpress.com), 29 abril 2017.

Convenio, que son 4:

1. la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. la abolición efectiva del trabajo infantil;
4. la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

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 salario, el descanso; el derecho a condiciones decentes de trabajo y de vida a bordo; el derecho a la protección de la salud, a la atención médica, a medidas de bienestar y a otras formas de protección social.

Cabe señalar que la OIT se ha preocupado siempre por el trabajo decente, pero sin dudas ha puesto una mirada muy incisiva en la gente de mar, por su vulnerabilidad como trabajadores. En este sentido, considero que la propia estructura que posee la también llamada “Carta de derechos de los marineros”, apunta precisamente a dicha promoción (así lo indican sus títulos con sus respectivas reglas).

El MLC 2006 establece los derechos de la gente de mar con respecto a prácticamente todos los aspectos de sus condiciones de vida y de trabajo, como por ejemplo: la edad mínima, los acuerdos de empleo, las horas de trabajo o de descanso, el pago de salarios, las vacaciones anuales pagadas, la repatriación y un sistema de garantías financieras en caso de abandono, muerte o discapacidad prolongada como resultado de un accidente del trabajo, una enfermedad o un riesgo profesional; la atención médica a bordo, los servicios de contratación y de colocación, el alojamiento, la alimentación y el servicio de fonda, la protección en materia de seguridad y salud, la prevención de accidentes y los procedimientos de tramitación de quejas, y la compensación por la pérdida o hundimiento del buque.

Asimismo, prevé la inspección y la certificación, por el Estado del pabellón, de las condiciones de vida y de trabajo en los buques, así como la inspección, por los Estados rectores del puerto, de los buques de bandera extranjera que los visitan; lo que ha contribuido a mejorar las condiciones generales de la gente de mar.

En el MLC 2006 se establece el requisito de que todos los Estados parte deben proporcionar a toda la gente de mar que tenga residencia habitual en su territorio por lo menos tres de las nueve ramas de protección en materia de seguridad social, fijando una norma mínima con respecto a la seguridad social de la gente de mar, que puede comprender, o no, las pensiones de

vejez<sup>25</sup>.

En cuanto a las condiciones de vida a bordo, el MLC 2006 recomienda una lista de instalaciones de esparcimiento que podrían establecerse a bordo del buque, cuando resulte factible. Se trata, por ejemplo, de bibliotecas, equipamientos deportivos o instalaciones para nadar.

Con respecto a la SST, el MLC 2006 establece pautas con el fin de reducir al mínimo la exposición de la gente de mar a los peligros y riesgos en el trabajo a bordo de los buques. En dichas pautas también se destaca hasta qué punto la seguridad del buque y unas condiciones seguras y decentes de trabajo y de vida a bordo dependen de una buena gestión y comunicación entre el personal de a bordo y de tierra, los períodos de descanso, la nutrición y el alojamiento. Los Estados del pabellón tienen la responsabilidad de asegurarse de que la gente de mar que trabaje a bordo de buques que enarbolan su pabellón tenga protección de la salud en el trabajo y de que las condiciones a bordo sean seguras e higiénicas. Esto incluye la función de Inspección del Trabajo a bordo de los buques.

Finalmente, y cerrando toda la trama de elementos que gravitan sobre el tema objeto de análisis, aparecen también los llamados “memorandos de entendimiento” (MOU, por sus siglas en inglés, de *memorandum of understanding*), los cuales constituyen acuerdos de concertación y cooperación regional en el ámbito marítimo-portuario (existe un total de 9 a nivel mundial); la normativa comunitaria europea y las legislaciones nacionales, sobre todo en aquellas naciones con alto desarrollo o dependencia del medio marino dadas sus características o condiciones geográficas, geopolíticas o geoestratégicas.

Otro organismo especializado de Naciones Unidas que sin duda ha trabajado intensamente en pro del sector laboral marítimo, específicamente en el área de la pesca, lo es la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO, por sus siglas en inglés), sobre todo por los continuos esfuerzos que realiza en la incorporación del Programa de Trabajo Decente de la OIT, en línea con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, para apoyar políticas nacionales destinadas a que se cumplan unas normas básicas de trabajo y se fomente el acceso a la protección social de los pescadores y trabajadores de la pesca, fundamentalmente en cuestiones relacionadas con el trabajo en el sector pesquero, la protección del personal de los buques pesqueros, la mejora de la seguridad de los buques pesqueros y la eliminación de la pesca ilegal, no

---

<sup>25</sup> Vid. P. DE LA VILLA DE LA SERNA, [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](#), 2009, n. 82.

declarada y no reglamentada, y luchando contra el trabajo forzoso en el sector pesquero y sectores conexos, entre otras<sup>26</sup>. Pero este ámbito sociolaboral merece un estudio aparte que escapa del análisis de este trabajo.

#### 4. La protección jurídica de la gente de mar en Cuba de cara a la noción de trabajo decente

En la doctrina científica 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). Se solapa con el abordaje teórico del llamado “elemento personal” o subjetivo en el comercio y el transporte marítimos – específicamente al clasificado como personal de a bordo –, y se le refiere como “fuerza de trabajo marinera”<sup>27</sup>.

Con respecto a la categoría dentro del ordenamiento jurídico, el marco normativo nacional está compuesto fundamentalmente por las disposiciones jurídicas siguientes:

1. Ley 115/2013, de la navegación marítima, fluvial y lacustre (LNMFL), y su Reglamento, DCM 317/2013. Dicha Ley no define la categoría gente de mar, 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. La Ley 115/2013 aplica a los tripulantes de un medio naval de bandera cubana;
2. Ley 116/2013, *Código de Trabajo*, y su Reglamento, DCM 326/2014. El CT se limita a mencionar la categoría gente de mar en un solo artículo, el 32, referido a la duración del periodo de prueba previsto para los *trabajadores de mar (sic)*;
3. D-Ley 382/2019, del Régimen Especial de Seguridad social de la gente de mar, en relación con la Ley 105/2008, de Seguridad Social, y su Reglamento, DCM 283/2009 (modificado en 2020);
4. Resolución n. 467/2019 del Ministro del Transporte, que establece el Reglamento para la contratación de la gente de mar;
5. Resolución n. 450/2019 de la Ministra de Finanzas y Precios, por la que se aplica un régimen simplificado de tributación para el pago de los impuestos sobre los ingresos personales de la gente de mar;

<sup>26</sup> Vid. FAO, *La seguridad en el mar y el trabajo decente en la pesca y la acuicultura*, Comité de Pesca, 34º período de sesiones, 1-5 febrero 2021.

<sup>27</sup> Vid. A. ABREU, D. TOLEDANO, *Curso de Derecho Marítimo*, Félix Varela, 2016, p. 69.

6. Código de Comercio español de 1885, hecho extensivo a Cuba como provincia española de ultramar, por Real Cédula de 28 de enero de 1886, en vigor al 1º de mayo de 1886. Esta Ley es aplicable en el país en lo tocante a la institución del Seguro Marítimo;
7. D-Ley 230/2002, de Puertos de la República de Cuba, su Reglamento, DCM 274/2002, y otras disposiciones administrativas complementarias. Este entorno legal se complementa con los elementos del marco institucional que se destacan a continuación:
  - Cuba es miembro fundador de la OIT en 1919;
  - Cuba es miembro de la OMI desde 1966;
  - el Estado cubano ingresó en el año 1994 a la Red Operativa de Cooperación Regional de Autoridades Marítimas (ROCRAM) de las Américas, 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, desde 1999 la República de Cuba funge como miembro pleno del 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 MOU París de 1982 relativo a esta materia.

Una vez asentados sobre estos pilares, es preciso analizar en detalles el referido *corpus* legislativo, para así aproximarnos al propósito de este trabajo, deslindando esas “luces y sombras” que se proyectan sobre la protección social de la gente de mar por un trabajo decente, sin el ánimo de ser exhaustivos, sino solo destacando aquellos principios e instituciones en los cuales las contradicciones o falencias resultan más visibles y pudieran ameritar, en consecuencia, una reformulación.

### *Con respecto a las garantías a los derechos fundamentales*

El principio fundamental de «libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» reconocido en el art. III MLC 2006, se reconoce en la CR 2019 y en el vigente CT, aunque no están expresados en esos términos<sup>28</sup>.

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», se

---

<sup>28</sup> *Cfr.* 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 CT.



consagran también en la CR 2019 y, en tanto principios, rigen el derecho del trabajo en Cuba, a tenor del art. 2 CT vigente.

Cuba como Estado Parte o Miembro ha firmado o ratificado:

- la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar (UNCLOS III), 1982, que fija las condiciones de vida y de trabajo a bordo de los medios navales;
- la gran mayoría de los convenios OIT relativos a esta categoría especial de trabajadores, tales como: 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<sup>29</sup>;
- varios convenios OMI, por ejemplo, el Convenio de Formación 1978, enmendado; Convenio C022 de 1926 sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar y otros relativos a la gente de mar (SOLAS 74 – enmendado 78 –, MARPOL 78, SAR 79, fundamentalmente).

Sin embargo:

- Cuba no integra en el contexto regional el Sistema Interamericano, al no ser miembro de la Organización de Estados Americanos (OEA), lo que limita las actuaciones concertadas en este ámbito institucional;
- en la vigente LNMFL no se integró el MLC 2006, habiendo sido sancionados dicha Ley y su Reglamento en 2013 y Cuba votado a favor del MLC, que entró en vigor en agosto del propio año, pero el Estado cubano no lo había ratificado;
- otro tanto sucede con su contemporánea Ley 116/2013, en la cual tampoco se aludió al MLC 2006.
- es obviamente 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 son:<sup>30</sup>
  - Convenio C146 de 1976, sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar);
  - Convenio C147 de 1976, sobre la marina mercante (normas mínimas);
  - Convenio C163 de 1987, sobre el bienestar de la gente de mar;
  - Convenio C164 de 1987, sobre la protección de la salud y la asistencia

<sup>29</sup> Vid. OIT, [Ratificaciones de Cuba](#), 2021.

<sup>30</sup> Vid. OIT, [Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Cuba](#), 2021.

- médica (gente de mar);
- Convenio C165 de 1987, sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado);
  - Convenio C166 de 1987, sobre la repatriación de la gente de mar (revisado);
  - Convenio C178 de 1996, sobre la inspección del trabajo (gente de mar);
  - Convenio C179 de 1996, sobre la contratación y la colocación de la gente de mar;
  - Convenio C180 de 1996, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques;
  - Convenio C185 de 2003, sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado);
  - MLC 2006;
  - Protocolo P147 de 1996, relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas).

Todo ello significa que están vigentes para Cuba muchos de los convenios que en su momento integró y revisó el MLC 2006, puesto que no habrían sido denunciados.

#### *Con respecto a la contratación*

Considero que, 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 sustantivas (LNMFL y CI) aparece definido como tal.

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 al 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. En el caso cubano, ha sido creada una empresa denominada SELECMAR, en función de agencia de Comercialización y Contratación de tripulantes para trabajar a bordo de buques extranjeros, encargada de su reclutamiento, selección, formación, suministro a las navieras y armadores, evaluación pre y post enrolo, y facilitación al marino de los trámites para su alistamiento o enrolo.

Sin embargo, cabe decir que la regulación de estos aspectos se encuentra dispersa en un conjunto de disposiciones normativas que establecen de manera independiente lo concerniente a su contratación, los requisitos a cumplir para ello, las patologías invalidantes, el pago de salario y la tributación, lo cual origina una falta de sistematicidad y coherencia en el tratamiento jurídico laboral de esta categoría especial de trabajador.

Existen discrepancias desde el punto de vista técnico-organizativo y normativo, en cuestiones tales como: la contratación, la certificación, la documentación de identidad y viaje; que denotan una dispersión de competencias entre organismos de la Administración Central del Estado cubano que inciden sobre este colectivo laboral.

En la Ley 115/2013 se establece como competencia del Ministerio de Transporte (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. Sin embargo, el organismo rector de la política de empleo en el país es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por lo que dichas “condiciones” y “requisitos” deberían ser clarificados o mejor desarrollados desde el punto de vista de la legislación laboral vigente.

Por otra parte, se señala como competencia del Ministerio del Interior (MININT), 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 Convenio de Formación 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, manifestándose también una dualidad que responde al ejercicio de la Autoridad Marítima Nacional. 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. Igualmente en este aspecto se manifiesta ese carácter dual de la Autoridad Marítima Nacional en Cuba, al poner en manos del MININT 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 mar<sup>31</sup>.

Con el objetivo de aplicar un tratamiento diferenciado a la “gente de mar” que presta servicio en buques de armadores o compañías navieras extranjeras, fue aprobada la mentada Resolución n. 467/2019 del Ministro del Transporte, Reglamento para la contratación de la gente de mar, como parte de un paquete de normas publicadas en la *Gaceta Oficial*, 9 julio 2020, ord., n. 48. En el Reglamento se establecen los principios organizativos y los requisitos a cumplir por la entidad SELECMAR y los marinos para el proceso de alistamiento y posterior contratación con armadores o compañías extranjeras<sup>32</sup>, lo que constriñe exclusivamente su ámbito de aplicación a quienes prestan servicios con navieras o armadores extranjeros, quedando pendiente la ordenación interna de este proceso.

*Con respecto al derecho al salario y la protección de los ingresos de los marinos*

La Ley 115/2013, siguiendo la tendencia a nivel internacional, califica al salario como crédito privilegiado y les otorga el segundo lugar en el orden de prelación<sup>33</sup>. A mi 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.

Muy recientemente entró en vigor la Resolución n. 45/2020, complementaria del D-Ley 17/2020 dictado para el Ordenamiento Económico, Monetario y Financiero del país a partir del 1º de enero de

---

<sup>31</sup> *Cfr.* DCM 317/2013, Título X, Capítulo IV, arts. 116-122.

<sup>32</sup> En tanto SELECMAR actúa como agencia de intermediación laboral, se establece un sistema triádico de relaciones contractuales: entre los marinos y la empresa SELECMAR: contrato de prestación de servicios; entre SELECMAR y el armador o la compañía naviera extranjera: contrato de agencia (equivalente a un contrato de suministro de fuerza de trabajo); entre el marino y el armador o compañía naviera extranjera: contrato de enrolo.

<sup>33</sup> Sobre este derecho, *cfr.* art. 45.2.b de la Ley 115/2013.

2021, la cual ofrece una valoración positiva con respecto al análisis del salario decoroso como componente del trabajo decente para el personal que forma parte de las dotaciones de los buques y embarcaciones de navegación de travesía internacional, de cabotaje y las que realizan sus actividades próximos a la costa y en las aguas interiores, pertenecientes u operadas por las empresas, unidades presupuestadas y demás entidades de los organismos de la Administración Central del Estado y los órganos locales del Poder Popular. A partir de la clasificación de los buques y embarcaciones, en función de grupos e indicadores de complejidad aprobados por la autoridad marítima del MITTRANS, se establece el salario mensual de los trabajadores marítimos; un tratamiento salarial acorde a las características y complejidad de las operaciones de las cargas para estos casos; así como mantener los pagos por condiciones generales de navegación y por la transportación de mercancías nocivas y peligrosas, según corresponda.

Con carácter complementario a estas disposiciones normativas, entró en vigor la ya listada Resolución n. 450/2019 de la Ministra de Finanzas y Precios, por la que se aplica un régimen simplificado de tributación para el pago de los impuestos sobre los ingresos personales de la gente de mar, en razón de los ingresos obtenidos de contratos de enrolo suscritos con compañías navieras o armadoras extranjeras a través de la empresa SELECMAR. En la misma se dispone que el pago del Impuesto sobre los Ingresos Personales se realice en pesos cubanos (CUP), sobre el total de los ingresos y a un tipo impositivo que corresponde según una escala progresiva. Esto resulta muy estimulante, por cuanto la contratación internacional y por ende los pagos de salarios se realizan en divisas extranjeras, más fuertes que el peso cubano, lo que favorece el canje del lado del marino.

#### *Con respecto al derecho a la SST*

En este tenor aplica lo estipulado en el CT y los convenios internacionales OIT ratificados por Cuba. Sobre este aspecto, considero de gran trascendencia la concepción de la dotación mínima de seguridad en la normativa de navegación cubana, como garantía de 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 protección<sup>34</sup>. Es de significar que un adecuado equilibrio entre dotación mínima y dotación suficiente posibilita la rotación laboral y el descanso, previene la fatiga, etc.

---

<sup>34</sup> Cfr. Ley 115/2013, art. 62.1, así como su Reglamento, arts. 110-115.

*Con respecto al derecho a la Seguridad Social*

La Ley 105/2008 prescribe la posibilidad de establecer regímenes especiales de seguridad social regulados mediante legislaciones específicas, en función de proteger a las personas que realizan actividades que por su naturaleza o por la índole de sus procesos productivos o de servicios requieren adecuar los beneficios de la seguridad social a sus condiciones.

A tenor de este precepto fue establecido el D-Ley 382/2019, que establece un régimen especial de seguridad social para la gente de mar que labora en navieras y compañías extranjeras, que se encuentran controlados por la empresa SELECMAR a través de un contrato de prestación de servicios.

Dicho régimen especial de Seguridad Social protege al marino en los casos de invalidez total temporal o permanente, vejez, maternidad y en caso de muerte, protege a su familia. La afiliación al régimen especial es obligatoria y constituye un requisito indispensable para recibir los beneficios de la seguridad social. Están excluidos de ella los marinos que son sujetos del régimen general o cualquier otro régimen especial.

El derecho a la protección de la maternidad de la mujer que tiene la condición de marino se rige por la legislación que regula la protección a la maternidad de la trabajadora asalariada (derecho a la licencia retribuida por maternidad pre y post natal, y al disfrute de la prestación social al vencimiento de la licencia posnatal y hasta que el menor arribe al primer año de vida).

Asimismo, la norma estipula que los marinos que en el transcurso de los primeros 5 años de vigencia del Decreto-Ley arriben a la edad de 60 años las mujeres y 65 años los hombres y cumplan el requisito de años de servicios para obtener la pensión por edad ordinaria o extraordinaria o se incapaciten totalmente para el trabajo, tienen derecho a que, cuando la soliciten, se les apliquen las disposiciones de la Ley 105/2008.

Todo ello supone, pues, que no existe ninguna diferencia real ni con respecto a las causales para acceder a los beneficios de la seguridad social, ni con respecto a la maternidad de la marinera, ni con respecto a la edad para acceder a la pensión. Es obvio que no se tienen en cuenta las condiciones de trabajo anormales en el mar, de manera que se pueda considerar como mínimo una jubilación anticipada como sucede, por ejemplo, con los militares, además de que, como se apuntaba, la norma aplica únicamente a quienes son contratados por empresas foráneas a través de SELECMAR.

De ahí que, a mi juicio, es pertinente que existan varios regímenes especiales de seguridad social para las gentes de mar, considerando que no todos los

trabajos ni los medios navales en los cuales se desarrollan tienen iguales características (no es lo mismo trabajar en un buque de carga, que en un crucero, que en una embarcación pesquera, etc.); además de que existen otros factores como la duración de las campañas o las travesías, la exposición a riesgos y peligros, las características específicas de la actividad que se realice a bordo (complejidad, cantidad, esfuerzo, estrés, etc.).

En defecto de lo planteado, debería concebirse cuando menos un régimen especial de seguridad social más abarcador y universal que podría y debería basarse además en el análisis de la gente de mar como trabajadores que realizan actividades de Categoría II, acorde a lo preceptuado por el art. 21 de la propia Ley 105/2008, 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». En este sentido, resulta clarificador el art. 17 del Reglamento de la referida Ley de Seguridad Social, 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 nocivo, que en consecuencia rebaja las edades y tiempos de servicio requeridos para acceder a la pensión por edad.

Asimismo, deberá ser un régimen especial de seguridad social que ofrezca garantías para continuar la vida laboral en tierra en empleos afines o al menos oportunidades de reconversión profesional. Ello también promueve el trabajo decente.

## 5. Reflexiones finales

La concepción de trabajo decente es un todo integrado que necesita de políticas públicas que garanticen el empleo para todos los ciudadanos en capacidad de trabajar. Pero la cuestión no radica solo en la generación y disponibilidad de empleos, sino en mecanismos que aseguren el acceso de todos en dependencia de sus condiciones particulares; de la existencia de una oferta de calidad, dignificante y con una remuneración adecuada.

Se puede visibilizar en el texto constitucional cubano una coherencia para dar contenido y desarrollo al precepto del trabajo decente, que se desarrolla sobre el principio de fundamentalidad del derecho al trabajo y sus derechos correlativos. Desde la estructura de la Constitución recientemente aprobada y con una mejor técnica legislativa, es posible identificar la correlación existente entre derechos y garantías para la satisfacción plena del derecho a

la obtención de un empleo digno como pivote del desarrollo individual y colectivo, asentado en la dignidad humana plena y la igualdad y no discriminación como hilos conductores.

La “gente de mar” constituye una categoría laboral especial y su protección jurídica laboral y de seguridad social se enmarca en la actualidad en un contexto internacional donde la implementación del MLC 2006, a pesar de ser este un convenio de mínimos, ha significado un aporte en la lucha por lograr condiciones laborales y de vida decentes a bordo y aumentar el poder de negociación de la gente de mar frente a las asociaciones de armadores.

En cuanto al régimen jurídico 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, así como en las normas internas que los han integrado al ordenamiento jurídico nacional y han contribuido a garantizar de manera genérica la protección de los derechos fundamentales de esta categoría especial de trabajadores. Así, la legislación laboral y de seguridad social se ha ido adecuando al carácter específico y extraordinario de este colectivo, incluida la aprobación reciente de un régimen especial en materia de seguridad social, pero considero que lo logrado sigue siendo insuficiente.

La no ratificación del MLC 2006 por parte del Estado cubano pone en cuestión la suficiencia y viabilidad de 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; lograr garantías formales, materiales y jurisdiccionales; y contribuir a la aplicación de los estándares mínimos que promuevan el cumplimiento efectivo de los postulados sobre el trabajo decente para la gente de mar cubana, ya sea en territorio cubano o bajo pabellones extranjeros.

## 6. Bibliografía

ABREU A., TOLEDANO D. (2016), *Curso de Derecho Marítimo*, Félix Varela

BATISTA TORRES J., LAM PEÑA R.J. (2021), [\*Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana\*](#), en *Universidad de La Habana*, n. 291

CHAUMETTE P. (2009), *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*, n. XXVII, pp. 471-499

CHÁVEZ PERDOMO L.E. (2017), [\*Riesgos Laborales Marítimos. Situación aplicada a la Gente de mar y Peritos Marítimos en Colombia\*](#), en *Verbum*, n. 12, pp. 51-72



DE LA VILLA DE LA SERNA P. (2009), [\*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, n. 82\*](#), pp. 397-413

ERMIDA URIARTE O. (2001), [\*Trabajo decente y formación profesional\*](#), en [\*Boletín Cinterfor, n. 151\*](#), pp. 9-26

FAO (2021), [\*La seguridad en el mar y el trabajo decente en la pesca y la acuicultura\*](#), Comité de Pesca, 34º período de sesiones, 1-5 febrero

FOTINOPOULOU BASURKO O. (2018), [\*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, n. 2\*](#), pp. 409-438

GHAI D. (2005), [\*Decent Work: Universality and Diversity\*](#), International Institute for Labour Studies Discussion Paper, DP/159/2005

GODFREY M. (2003), [\*Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities\*](#), International Institute for Labour Studies Discussion Paper, DP/148/2003

LAM PEÑA R. (2019), [\*La Política de empleo como garantía del «trabajo decente». Retos para Cuba ante los sujetos económicos no estatales\*](#), en [\*Derechos en Acción, n. 11\*](#), pp. 256-276

OIT (2019), [\*Contratación y retención de la gente de mar y promoción de oportunidades para las mujeres de mar\*](#)

OIT (2017), [\*Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible\*](#)

OMI (2021), [\*El Día de la gente de mar de 2021 explora un futuro justo\*](#), en [www.imo.org](http://www.imo.org), 25 junio

ORSINI J.I. (2010), [\*Los principios del derecho del trabajo\*](#), en [\*Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, n. 40\*](#), pp. 489-506

RODRÍGUEZ GÓMEZ A.J. (2017), [\*Protección laboral de la gente de mar\*](#), en [derecho.maritimovenezolano.wordpress.com](http://derecho.maritimovenezolano.wordpress.com), 29 abril

VIAMONTES GUILBEAUX E. (2007), *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, Félix Varela

### *Normativa*

Constitución de la República de Cuba, en [\*Gaceta Oficial de la República de Cuba\*](#), 10 abril 2019, n. 5 Extra.

Decreto del Consejo de Ministros 326/2014, [\*Reglamento del Código de Trabajo\*](#), en [\*Gaceta Oficial de la República de Cuba\*](#), 17 junio 2014, n. 29 Extra.

Decreto del Consejo de Ministros 317/2013, *Reglamento de la Ley de la navegación marítima, fluvial y lacustre*, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 4 noviembre 2013, n. 24 Extra.

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

Decreto del Consejo de Ministros 274/2002, *Reglamento del Decreto-Ley de Puertos*, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 27 febrero 2003, n. 5 Extra.

Decreto-Ley 382/2019, del Régimen Especial de Seguridad social de la gente de mar, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 9 julio 2020, n. 48

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

Decreto-Ley 17/2020, de la Implementación del Proceso de Ordenamiento Monetario, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 10 diciembre 2020, n. 68 Extra.

Ley 116/2013, *Código de Trabajo*, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 17 junio 2014, n. 29 Extra.

Ley 115/2013, *Ley de la navegación marítima, fluvial y lacustre*, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 4 noviembre 2013, n. 24 Extra.

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

Resolución del Ministerio de Finanzas y Precios n. 450/2019, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 9 julio 2020, n. 48

Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social n. 45/2020, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 10 diciembre 2020, n. 69 Extra.

Resolución del Ministerio del Transporte n. 467/2019, *Reglamento para la contratación de la gente de mar para prestar servicios con compañías navieras o armadores extranjeros*, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 9 de julio de 2020, n. 48

### *Normativa OIT*

[C185 – Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar \(revisado\), 2003](#)

[C180 – Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996](#)

[C179 – Convenio sobre la contratación y la colocación de la gente de mar, 1996](#)

[C178 – Convenio sobre la inspección del trabajo \(gente de mar\), 1996](#)

[C166 – Convenio sobre la repatriación de la gente de mar \(revisado\), 1987](#)

[C165 – Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar \(revisado\), 1987](#)

[C164 – Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica \(gente de mar\), 1987](#)

[C163 – Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987](#)

[C147 – Convenio sobre la marina mercante \(normas mínimas\), 1976](#)

[C146 – Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas \(gente de mar\), 1976](#)

[C022 – Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926](#)

[MLC, 2006 – Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada](#)

[P147 – Protocolo relativo al Convenio sobre la marina mercante \(normas mínimas\), 1996](#)

[Ratificaciones de Cuba, 2021](#)

[Convenios y protocolos actualizados no ratificados por Cuba, 2021](#)

# 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](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)