

Derecho cubano del trabajo panorama y tendencias

Carlos Reynoso Castillo

Sumario: *Primera parte:* I. Introducción / II. Principios generales / III. Fuentes / IV. Derecho constitucional del trabajo / V. Los derechos laborales / VI. El contrato de trabajo / VII. Acceso y permanencia en el empleo / *Segunda Parte:* VIII. Disolución del vínculo laboral / IX. Condiciones de trabajo: a) En materia de salarios, b) Tiempo de trabajo, c) Descansos, d) Trabajo voluntario, e) Derecho a la seguridad e higiene, f) Derecho a la educación, g) Derecho a la seguridad social, h) Protección al trabajo de mujeres, i) Protección al trabajo de menores, j) Disciplina laboral / X. Las entidades mixtas privadas / XI. Relaciones laborales en las entidades mixtas privadas / XII. Los trabajadores del sistema de turismo internacional / XIII. Conclusiones.

PRIMERA PARTE

Introducción

Cuba, el mayor archipiélago de las Antillas, cuyo nombre deriva del término "Cubanacan" que significa lugar céntrico, fue descubierta por Colón en su primer viaje. Esta Isla sería para los españoles uno de los primeros encuentros con el nuevo mundo, a partir del cual la concepción del mundo cambiaría de manera radical en diferentes ámbitos. Ya en 1511, Diego de Velázquez inició su conquista, fundando en los años siguientes importantes ciudades en la Isla, tales como Baracoa (1512), Bayamo (1513) y Santiago, La Habana (1514), entre otras.

Estos antecedentes, al igual que la mayoría de los países latinoamericanos, marcarían el curso de la historia de Cuba en los siglos posteriores a su descubrimiento, tanto en el ámbito de su organización económica, política como social.

El surgimiento, establecimiento y, a veces, imposición de sistemas de organización adecuados a los intereses de los colonizadores se reflejó en las estructuras políticas imperantes y, por ende, en las estructuras jurídicas existentes, mismas que no variarían hasta el siglo XIX con el proceso de independencia, que en Cuba fuera impulsado inicialmente con Carlos Manuel Céspedes.

La historia jurídica cubana pareciera correr a la par de aquella de los países de la región, contando con etapas claramente identificadas: una etapa prehispánica, un periodo colonial, y una etapa independentista hasta fines del siglo XIX e inicios del siglo XX. Sin embargo, los antecedentes de conceptos y principios jurídicos heredados de España, y sólidamente enraizados en una tradición romanista, parecerían haber encontrado un viraje importante al momento en que Cuba decide organizarse política y económicamente guiada "por el ideario de José Martí y las ideas político-sociales de Marx, Engels y Lenin",¹ a mediados del siglo XX.

Estos datos que, como se verá más adelante, presentan características interesantes, son variables que nutren y motivan la investigación jurídica.

Una de las teorías sobre la conformación mundial de los sistemas jurídicos habla de la existencia de tres importantes tradiciones legales: el derecho civil, el derecho común y el derecho socialista.² Bajo esta perspectiva no habría duda alguna para ubicar -a inicios de los años 90- a Cuba como integrante de los países con una tradición socialista en razón de la estructura y principios económicos que se ha dado en ese país en los últimos años.

1. Así lo establece el Preámbulo de la Constitución de la República de Cuba, publicado en la *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición extraordinaria, número 7 de fecha 1 de agosto de 1992.
2. Cf. MERRYMAN, John H., *La tradición jurídica romano-*

Quedaba parte de una tradición civilista antes de convertirse en estado socialista; el resultado de esta evolución muestra la existencia de una 'f' tradición legal joven y vigorosa" con un derecho que ha combinado, históricamente en los últimos 30 años, las necesidades de Construcción de una concepción diferente de la sociedad, de la economía y de las

Sin embargo esta clasificación fue realizada teniendo como referencia la "geografía jurídica" de los años anteriores a los vertiginosos cambios que el mundo ha experimentado particularmente durante los años 1980-1990, como la caída del muro de Berlín y el fin de la guerra fría, aspectos que en buena medida apoyaban y sustentaban la existencia de estructuras políticas y económicas en algunos bloques de países como el denominado bloque socialista. Hoy día los países de Europa oriental navegan en el mar convulso de los cambios imprevisibles y con ellos sus sistemas jurídicos aparecen como espectaculares indefinidas y poco claras por ahora.

En América Latina, Cuba se presenta como uno de los países que, situado en un contexto radicalmente diferente, busca no renunciar a los principios ideológicos que le dieran vida a su estructura política desde 1959, e intenta no quedar a la zaga de los cambios que el contexto mundial reclama para encontrar una alternativa que permita su desarrollo en todos los niveles. Este paisaje -a veces paradójico y sin respuestas fáciles y claras- ha tenido una expresión en el ámbito jurídico cubano en general, y en su normatividad jurídico laboral.

Estas son algunas de las motivaciones que invitaron al autor a asomarse al sistema jurídico laboral cubano, no como un ejercicio que busca la satisfacción de una curiosidad intelectual sino como un intento por presentar mínimamente los rasgos característicos de un derecho laboral que intenta dar respuestas a nuevas realidades; un derecho laboral en donde el legislador parecería encontrarse ante una disyuntiva para inspirarse, ya sea apoyándose preferentemente en los principios sociales protectores de los trabajadores que exigen la situación interna o bien venerar los principios liberales del "laissez faire, laissez passer", que reclama el contexto internacional.

Desde la perspectiva comparatista, el derecho cubano presenta otros ángulos de interés. En efecto, Cuba formaba parte de una tradición civilista antes de convertirse en estado socialista; el resultado de esta evolución muestra la existencia de una "tradi-

ción legal joven y vigorosa" con un derecho que ha combinado, históricamente en los últimos 30 años, las necesidades de construcción de una concepción diferente de la sociedad, de la economía y de las relaciones de producción, a partir de una regulación abundante paso a paso y en buena medida en función de sus necesidades, y la búsqueda por sistematizar y ordenar esa normatividad a partir de la adopción de un código de trabajo en los años 80.³

Intentar hacer derecho comparado es siempre un reto que conlleva sus riesgos; tratar de adentrarse en un derecho extranjero puede llevar a realizar un análisis que esté impregnado de la cosmovisión del analista, y por ello resulta conveniente intentar evitar los calificativos y valoraciones en un estudio de este tipo. Con este trabajo no se trata de concluir qué es mejor o peor, qué está bien o que no, no se tendría el sustento para hacerlo, más bien se busca aportar una serie de datos que a lo más nos permita, con todas las reservas del caso, construir u ofrecer una hipótesis a partir, exclusivamente, de inferencias derivadas de la información analizada.

A partir de estas reflexiones parecería ser que el legislador cubano intenta traducir en normas jurídicas su deseo por preservar los principios de una concepción socialista de la economía y la sociedad para, hasta donde sea posible, adecuarlas a un contexto internacional adverso a dichos principios.

Por lo que se refiere a sus antecedentes, es importante comentar que el derecho del trabajo cubano se integra básicamente por su código de trabajo, el cual data de 1985, y por una serie de disposiciones complementarias dirigidas a regular diferentes aspectos de las relaciones de producción.

El código de 26 de julio de 1985 busca plasmar en sus diferentes disposiciones jurídicas los principios teóricos en los que se sustenta la estructura política económica del país.

3. Cf. MERRYMAN, *op. cit.*, p. 21. El proceso de formalización jurídica de los principios socialistas ha llevado a hablar de la idea de "legalidad socialista", en la cual las normas jurídicas adoptadas bajo un régimen socialista aparecen como un instrumento coadyuvante en la creación del socialismo. Cf. Evenson DEBRA, "La revolución en la balanza; Derecho y Sociedad en Cuba contemporánea", Instituto Latinoamericano de Ciencias Legales Alternativas, Bogotá, noviembre, 1994, pp. 14 y ss.

La industrialización estableció e incrementó nuevas y diversas formas de organización del trabajo; estas formas exigieron nuevas normas jurídicas que precisaran los derechos y obligaciones que debían observarse en las nuevas relaciones de trabajo. En buena medida este proceso de industrialización, en diferente velocidad según el país que se estudie, creó las condiciones necesarias para el advenimiento del derecho del trabajo.

Cabe recordar que el derecho del trabajo centra su atención, como objeto de regulación, en el trabajo humano, aunque no todas las formas en que el trabajo humano se realiza son normadas por el derecho del trabajo sino básicamente aquéllas que se realizan bajo los linchamientos que una de las partes dicta para la ejecución de una labor.⁴

Esta estructura jurídica ha sido el resultado de interesantes antecedentes que se presentan enseguida, para el caso de Cuba:

La guerra por la independencia de Cuba, iniciada en 1868, constituyó un importante catalizador para el desarrollo industrial de este país. Industrias como la azucarera fueron mecanizadas, y así como la tabacalera recibieron importantes apoyos para su desarrollo (por medio de la liberalización de la venta del tabaco, apoyos fiscales importantes para tales fines.⁵

Este desarrollo industrial coadyuvó al surgimiento de las primeras organizaciones obreras. Fue precisamente en esas industrias donde nacieron las primeras organizaciones obreras cubanas; primero en la industria tabacalera, más que en la azucarera, en razón probablemente de la forma en que se prestaba el trabajo: un mismo lugar, jornadas extenuantes, hasta de 16 horas, bajos salarios, etcétera.

Cabe señalar que al igual que en otras latitudes, los primeros intentos de organización obrera tomaron la forma de organizaciones de socorro y mutualistas, a veces con una influencia religiosa y conservando la separación entre negros y blancos.

Algunos textos señalan a la Asociación de Tabacaleros, fundada en 1866, como el primer

Al igual que en otros países latinoamericanos, la prohibición del movimiento obrero se expresó jurídicamente en los primeros años de su surgimiento, fue así como el 12 de febrero de 1869 se expidió el decreto que consideró a las huelgas como "delito de infidencia". Sin embargo, la organización obrera no se detuvo, creándose más tarde otras organizaciones.⁶

La influencia de los inmigrantes españoles fue determinante con sus ideas para impulsar la organización obrera en Cuba, divulgando, por ejemplo, las ideas anarquistas. Más tarde surgirían organizaciones como la Unión Obrera y la Alianza Obrera y el Círculo de Trabajadores de La Habana de 1885.

...el legislador cubano intenta traducir en normas jurídicas su deseo por preservar los principios de una concepción socialista de la economía y la sociedad para, hasta donde sea posible, adecuarlas a un contexto internacional adverso a dichos principios*

El Congreso Obrero de 1892 se identifica como un paso importante en la consolidación del movimiento obrero cubano, ya que daría lugar a la Federación de Trabajadores de Cuba, proponiendo lograr la reducción de las jornadas de trabajo a 8 horas, ocupándose del problema de la discriminación del negro, y apoyando las ideas socialistas.

Precedida por importantes acciones obreras, en 1893 nace la Sociedad General de Trabajadores, que pocos años más tarde quedaría disuelta.

Junto con el fin de la guerra de liberación y posterior intervención norteamericana de 1899, el movimiento obrero cubano encontró dificultades para su desarrollo, sin embargo, algunos gremios aislados se organizaron en talleres, y se observa el nacimiento de la Liga General de Trabajadores Cubanos que encabeza algunas huelgas entre 1899 y 1903.

La segunda intervención norteamericana, entre 1906 y 1909, radicalizó en alguna medida las posiciones de los obreros, los cuales realizarían gran número de huelgas.

4. "El objeto de este ordenamiento jurídico viene determinado, en primer término, por la prestación del trabajo humano y en segundo lugar por las relaciones que alrededor del factor trabajo se crean. Ambos conceptos son susceptibles de variadas interpretaciones y proyecciones, lo que nos obliga a precisarlos en cuanto atañen a la órbita propia de esta rama del Derecho" Cf. CORDOVA CORDOVÉS, Erren, *Derecho laboral cubano*, vol. I, La Habana, 1957, p. 11

5. Cf. PLASCENCIA MORO, Aleida, "Historia del Movimiento Obrero en Cuba", en: *Historia del movimiento obrero en América Latina*, vol. I, Coord. Pablo GONZÁLEZ CASANOVA,

6. Por ejemplo los Rezagadores en 1872 y Despalilladores en 1875; de igual manera, más tarde surgiría el Gremio de Obreros del Ramo de tabaquerías en 1872.

Posteriormente, surgieron otras organizaciones como la Asociación de tipógrafos y más tarde se crearían instancias gubernamentales encargadas de la cuestión laboral, tales como la Comisión de Asuntos Sociales en la Secretaría de Justicia en 1913, así como la Asociación Cubana para la Protección Legal del Trabajo, con el fin de regular los diversos aspectos de las relaciones de producción.

En el contexto de inicio de la primera guerra mundial y la influencia de la revolución de octubre en Rusia se dio un intenso movimiento huelguístico entre 1917 y 1918, que influyó en el alejamiento progresivo del movimiento obrero cubano de las ideas anarquistas.

Entre 1918 y 1921 se crearon diversas federaciones y gremios, por ejemplo la Federación de la Bahía de La Habana, la Federación de la Sociedad de Torcedores de las Provincias de La Habana y Pinar del Río, la Federación Sindical de Obreros de los Ingenios y la Federación Obrera de La Habana. En algunos casos hubo intentos de contar con partidos políticos obreristas como el Partido Socialista Obrero, el Partido Federal Obrero y el Partido Socialista Radical.⁷

Más tarde, entre 1921 y 1922, ocurre una gran crisis económica con consecuencias en las condiciones de los trabajadores, con grandes dificultades para cumplir con los compromisos asumidos con el extranjero, concretamente con los Estados Unidos. En este contexto tendrán lugar importantes huelgas que se sucedieron en este periodo, tales como las huelgas azucareras de 1922 a 1924 y, destacando por su impacto, el movimiento de huelga de 1924 que involucró a más de 30 centrales, donde se reclamaban aumentos salariales, disminución de jornadas de trabajo, respeto al derecho de sindicalización; esta huelga contó con el apoyo de los trabajadores ferroviarios, entre otros; este movimiento huelguístico terminaría con un enfrentamiento con las autoridades.

Por medio de diferentes actividades se da paso, más tarde, al nacimiento de la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC), fundada en 1925.

Las influencias de la revolución bolchevique motivaron la creación de agrupaciones obreras inspiradas en la revolución de octubre; así, se funda en 1923 la Agrupación Comunista de La Habana y más tarde se acordaría, en 1925, la creación del Partido Comunista de Cuba.

En 1930 se da una huelga general el 20 de marzo bajo el apoyo del Partido Comunista y la CNOC, como algo posterior a la crisis económica de 1929, que hizo bajar los precios del azúcar de manera drástica, ello acarrió disminución de salarios y mayor desocupación; este movimiento adquirió fuerza y, en alguna medida, radicalizó a las organizaciones obreras, en razón de que se declaraba ilegal a la CNOC y a la Federación Obrera de La Habana, poniendo en crisis al régimen político en turno, el de Machado.

La organización de los trabajadores de los ingenios azucareros se acentuaría entonces con planteamientos reivindicatorios, básicamente por parte de la CNOC, como aumentos salariales, jornadas de 8 horas, y reconocimiento del derecho de huelga. Esta situación permitió en 1932 la creación de la Comisión Pro Organización del Sindicato de Obreros de la Industria Azucarera, misma que organizaría importantes huelgas como la de 1933.

Posteriormente, en 1934 se reestructuraría la Confederación Nacional Obrera de Cuba y en ese mismo año el Partido Comunista de Cuba hacía un llamado a la huelga general, del 5 de octubre de 1934, planteando la creación de un seguro de desempleo, misma huelga que no tuvo el éxito esperado.

Surgirían, asimismo, otras organizaciones: en 1937 se funda la Confederación de Trabajadores de Cuba, en 1938 la Federación de Trabajadores de la Provincia de La Habana y en 1939 la Federación Nacional de Obreros Azucareros.

Es importante señalar que no hubo gran cantidad de legislación laboral antes de 1933, año en el que culminó el periodo de Machado, sin embargo algunas leyes pueden identificarse durante el periodo previo a ese año, tales como la Ley Arteaga, del Cierre, de Accidentes de trabajo, retiro ferroviario y telefónico, de las comisiones de inteligencia obrera de los puertos, de protección de la mujer, etcétera.⁸

Sin embargo, entre 1933 y 1940 se dictan diferentes medidas jurídicas para regular las relaciones de producción en diferentes materias tales como: jornada de 8 horas, regulación de las huelgas y los sindicatos, salarios mínimos, descanso retribuido, creación de la Secretaría del Trabajo, reglamentación de los contratos y convenios, etcétera.

El Constituyente de 1940, aunque consciente de la problemática laboral, no fue profuso en esta materia, salvo en algunos casos como seguros sociales,

7. Cf. PLASCENCIA, p. 112.

8. Cf. CÓRDOBA, *op. cit.*, p. 40.

de retiro, jornada de 8 horas, descanso pagado, pago de días festivos, salario mínimo, derecho de sindicalización, principios como el de salario igual para trabajo igual, etc. La ausencia de reglamentación amplia de estos temas motivo una gran intervención del Ministerio de Trabajo en diferentes ramas por medio de resoluciones.

La historia de Cuba tomaría un rumbo diferente a partir del ataque al Cuartel Moneada en julio de 1953 que, al proponerse la movilización de todo el pueblo, marcaría también el curso que las normas legales tomarían en los años posteriores. Este hecho apoyo la creación de los llamados Comités de Defensa, organizaciones que desempeñarían un importante papel en el movimiento obrero cubano de los siguientes años, junto con otras organizaciones que en las postrimerías del año 58 participarían en la huelga general del 1 de enero de 1959. Durante toda esta etapa denominada pre-revolucionaria (hasta 1959) se elaboraron seis anteproyectos de códigos o leyes generales del trabajo, sin embargo ninguno de ellos entró en vigor por diversas razones.

Más tarde, entre 1976 y hasta 1981, hubo una gran profusión de disposiciones laborales en diferentes áreas, tales como normas relativas a la inspección del trabajo (decreto 4 de 1977), sobre disciplina laboral (decreto-ley 11 de 1977 y decreto-ley 32 de 1980), salarios (ley 12 de 1977), sobre protección e higiene del trabajo (ley 13 de 1977), etc.;⁹ hasta llegar a la expedición de la ley 49 con la cual se adopta el Código de Trabajo.

fi. Principios generales

Los principios generales son criterios orientadores y comunes a un conjunto normativo determinado; son de manera general las bases o postulados en los que se sustenta una normatividad específica. De cierta forma, estos principios expresan una determinada concepción de la sociedad. En el caso de Cuba, se parte de una visión en donde existiría una estructura en la que hay una base económica frente a la cual se erige una superestructura que se integra con los elementos políticos, ideológicos y jurídicos (sistema jurídico, incluyendo al laboral). Se parte de una concepción en donde existe una idea de reflejo y de determinación de lo económico hacia lo jurídico.

Los principios del derecho del trabajo socialista en el caso de Cuba se encuentran plasmados en los programas del partido marxista-leninista,¹⁰ y que la Constitución cubana recoge ampliamente.

Estas ideas retomadas por la Constitución cubana se apoyan también en la idea según la cual las relaciones de producción en ese país viven en un sistema en donde el poder pertenece a los trabajadores.

Junto a estos principios, propios de un sistema socialista, se pueden encontrar otra serie de derechos también establecidos en otras legislaciones latinoamericanas como serían:

El acceso a la formación profesional; descansos (diarios, semanal y vacaciones anuales pagadas); condiciones de trabajo adecuadas; salario igual por trabajo igual; derecho a formar sindicatos; protección a trabajo de mujeres y menores; seguridad social (en caso de vejez, invalidez y enfermedad); otorgamiento de prestaciones en especie y monetarias en materia de seguridad social, así como observancia de la disciplina laboral.

También podemos encontrar en el sistema jurídico laboral cubano otros derechos que le son propios y que no se encuentran reconocidos, por lo menos de la misma manera, en otros países latinoamericanos, como serían: participación de los trabajadores en la dirección de la empresa y la contribución al desarrollo de la emulación socialista.

De manera general se podrá establecer que las directrices o principios generales que guían y orientan la regulación laboral cubana serían los siguientes:

"a) universalidad del trabajo, imposibilidad de explotación y voluntariedad del trabajo; La idea es que todos tendrán derecho a trabajar, el trabajo es un derecho y un deber. Esta idea encuentra expresión jurídica en instituciones como el contrato de trabajo, las protecciones a la estabilidad en el empleo, la eliminación de la discriminación para el trabajo o en el trabajo por motivos de raza, color, sexo o nacionalidad.

b) derecho al trabajo e inexistencia del desempleo.

c) obligación de observar la disciplina socialista del trabajo.

La observancia de esta disciplina se refiere a la obligación de respetar las normas jurídicas que en materia laboral hayan sido adoptadas para regular las relaciones laborales (tales como disposiciones legales, reglamentos interiores, etc). De esta ma-

9. Cf. GUILLEN LANDRIÁN, F., *La codificación del derecho laboral en Cuba*, Edit. de Ciencias Sociales, La Habana, 1987, pp. 6 y ss.

10. GUEVARA, *op. cit.*, p. 4.

Los principios del derecho del trabajo socialista en el caso de Cuba se encuentran pasmados en los programas del partido marxista-leninista, y que la Constitución cubana recoge ampliamente

ñera pudiera haber sanciones ante el incumplimiento de dicha disciplina. La idea que subyace es que hay la necesidad de subordinar el interés individual al colectivo.

- d) protección multifacética del trabajo;
- e) garantía de la posibilidad de combinar el trabajo y el estudio;
- f) distribución con arreglo al trabajo;

La remuneración toma en cuenta la calidad y la cantidad del trabajo. El salario refleja la valoración que la sociedad socialista hace del trabajo realizado.

A trabajo igual corresponde salario igual, y se sustenta en la productividad del trabajo, la calificación del trabajador, etcétera;

- g) participación de los colectivos de trabajadores en la dirección de la empresa".¹¹

El derecho laboral cubano se fundamenta, dice su código de trabajo, en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos... en la fase de construcción del socialismo. De esta idea general se desprendería la relativa "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo".

Este tipo de planteamientos son desarrollados por el código cubano a lo largo de diversas instituciones jurídico laborales en las que se concretarían estas ideas, que serían de igual manera garantías básicas a partir de las cuales se estructura la normatividad laboral en este país.

Las ideas socialistas centrales y sustentadoras del derecho del trabajo cubano han sido señaladas en la plataforma programática del Partido Comunista de Cuba (Capítulo VIII relativo a la Política Laboral Social). Esta plataforma programática sugiere "aplicar una política de empleo que combine el interés individual con el social, perfeccionar el siste-

ma salarial y la organización y normación del trabajo, elevar el nivel técnico y profesional de los trabajadores, propiciar a los trabajadores las posibilidades de estudio sin abandonar el puesto de trabajo, lograr la igualdad social plena de la mujer y su participación en el trabajo social, perfeccionar el sistema de protección, seguridad e higiene del trabajo y desarrollar el sistema de seguridad social, creando condiciones para que los jubilados se reintegren al trabajo social".¹²

III. Fuentes

El derecho cubano es un derecho escrito básicamente y su instrumentación está a cargo del Estado, aunque las organizaciones sindicales tienen iniciativa legislativa.

Las disposiciones que integran el cúmulo de normas laborales en Cuba no sólo son aquellas que existen a nivel constitucional y que dan sustento a todo su sistema jurídico; también existen las normas internacionales integradas por una gran cantidad de convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que han sido ratificados por Cuba. Junto a las normas constitucionales e internacionales debe contarse con las normas inscritas en los convenios colectivos cuyo fundamento lo dará el Decreto-Ley 74 de 1983.

Junto a estas normas vendría a agregarse una gran cantidad de disposiciones integrando un universo amplio y vasto de normas laborales, a veces difícilmente identificables. Sin embargo, la jerarquía normativa entre ese cúmulo de normas que ' puede vislumbrarse en el caso cubano, se estructura de la siguiente manera: leyes, decretos, resoluciones, instrucciones, cartas circulares y los acuerdos del Tribunal Supremo Popular (los cuales son precedentes), en ese orden de importancia jerárquica.

IV. Derecho constitucional del trabajo

El derecho cubano es, básicamente, un derecho escrito que de esta forma recoge la tradición romano-germánica que caracteriza a la mayoría de los países latinoamericanos en su forma de regular las relaciones de producción y, asimismo, se da una instrumentación estatal de dicha normatividad.

11. Cf. GUEVARA RAMÍREZ, Lydia "Los principios del derecho laboral socialista en el Código de trabajo de la República de Cuba", *Revista Cubana de Derecho*, año XVII, núm. 35, La Habana, octubre-diciembre, 1988, p. 4.

12. Cf. GUEVARA, *op. cit.*, p. 6.

La Constitución de 1940 ya se refería a diferentes instituciones laborales en Cuba como jornada de trabajo, derecho de sindicalización, derechos de la mujer, garantías contra el despido, no pago en vales o fichas, idea esta última ratificada posteriormente en lo que se conocería como la Ley Arteaga. Posteriormente, en el proceso revolucionario iniciado en 1959 se ratificaron los postulados de la Constitución de 1940, adecuándolos a la nueva realidad; de esta manera conceptos básicos en materia laboral -como los de estabilidad salarial y normas contra el despido- fueron adaptados y se crearon las comisiones de reclamaciones.

Las cuatro constituciones que Cuba adoptó antes del proceso revolucionario de 1959 (1901, 1934, 1935 y 1940) mencionarían de manera general los aspectos laborales.

La Constitución cubana de 24 de febrero de 1976, adoptada luego de un referéndum, en alguna medida puede ser vista como el reconocimiento a nivel de una constitución de los principios socialistas,¹³ ya que reconoce las garantías laborales en varios de sus artículos:

Art. 1. Al reconocer que Cuba es Socialista.

Art. 9-a- apdo 5. Al señalar que el Estado "protege el trabajo creador del pueblo y la propiedad y la riqueza de la nación socialista".

Art. 9-b- apdo 1. Establece que el poder del pueblo garantiza "que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades". Art 14. "También rige el principio de distribución socialista "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo". La ley establece las regulaciones que garantizan el efectivo cumplimiento de este principio.

Art. 39-b. Al señalar que "El Estado mantiene un amplio sistema de becas para los estudiantes y proporciona múltiples facilidades de estudio a los estudiantes y proporciona múltiples facilidades de estudio a los trabajadores a fin de que puedan alcanzar los más altos niveles posibles de conocimientos y habilidades".

Art. 43. Este artículo de distintas maneras y con diferentes expresiones garantiza el acceso al empleo, sin distinción de ningún tipo,, ya sea a todos los cargos y empleos del Estado, percibiendo salario igual por trabajo igual, etcétera.

Art. 44. "El hombre y la mujer gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar". De igual manera es importante destacar la visión integral de la regulación del trabajo de la mujer cuando, en este mismo artículo se señala "El Estado garantiza que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país".

Art. 45. Establece que "El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor de cada ciudadano".

"El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación; lo garantiza el sistema económico socialista, que propicia el desarrollo económico y social, sin crisis, y que con ello ha eliminado el desempleo y borrado para siempre el paro estacional llamado tiempo muerto".

Art. 46. Reconoce derecho al descanso: diario, semanal y vacaciones anuales pagadas. "El Estado fomenta el desarrollo de instalaciones y planes vacacionales".

Art. 47. "Mediante el sistema de seguridad social, el Estado garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad". "En caso de muerte del trabajador garantiza similar protección a su familia".

Art. 48. "El estado protege, mediante la asistencia social, a los ancianos sin recursos ni amparo y a cualquier persona no apta para trabajar que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda".

Art. 49. El Estado garantiza el derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales".

"El que sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional tiene derecho a la atención médica y a subsidio o jubilación en los casos de incapacidad temporal o permanente para el trabajo". (CT 196-209).

Todo accidente tiene que investigarse y definir las medidas adecuadas para evitarlo, de igual manera hay una obligación de capacitar para eliminar los accidentes.

Art. 19. Distribución con arreglo al trabajo. La idea sería en este caso que las remuneraciones se sustenten en que la distribución será según su capacidad y a cada cual según su trabajo.

13. Cf. EYENSON, *op. cit.*, p. 2.

miento de diversas garantías. Algunas de estas garantías son:

a) Derecho al Trabajo

Esta idea se encuentra desarrollada desde varias perspectivas, como son: el que todo ciudadano podrá tener oportunidad de contar con un empleo. Este derecho al trabajo o al empleo deberá eliminar cualquier posible discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen social o nacional. Este derecho al trabajo es presentado en una doble perspectiva, tanto individual como social. En la dimensión individual, el derecho del trabajo cubano considera que un empleo deberá permitir al ciudadano satisfacer sus necesidades, y se proporcionará en atención a la elección del trabajador, tomando como base su aptitud y su calificación, de igual manera el acceso a un empleo se basará en los méritos y capacidades del trabajador; y desde la perspectiva social, esta garantía al empleo, está sujeta a las exigencias de la economía y la sociedad, de igual manera el empleo deberá contribuir a los fines de la sociedad, siendo éstos los relativos a la construcción del socialismo.

V. Los derechos laborales

La legislación cubana reconoce, en sus diferentes niveles jerárquicos, una serie de derechos para los trabajadores participantes en una relación laboral; estos derechos estarían destinados a favorecer a los trabajadores, básicamente en lo individual, aunque cabe advertir también la existencia de una serie de garantías reconocidas a las organizaciones de trabajadores, así como garantías procesales para el adecuado respeto del cumplimiento de tales derechos.¹⁴

La Ley no. 49 del 23 de febrero de 1985 estableció el Código de Trabajo, norma que vino a presentar de manera sistemática y en un sólo documento una serie de disposiciones que hasta entonces habían

ido adoptándose progresivamente en diferentes ordenamientos legales.

Sin embargo, puede advertirse que antes hubo diferentes intentos de codificación, y aunque esta ley 49 ha sido uno de los avances más significativos en la historia del derecho del trabajo en Cuba, no se

Como un aspecto en esta materia importante de destacar, es el hecho de que actualmente (1994-1995), Cuba se encuentra realizando una experiencia temporal interesante, a realizarse en poco más de dos años, en virtud de la cual ha puesto en marcha un esquema de solución de conflictos solamente en ciertas partes del país. Esta experiencia será seguida de un período de análisis de los resultados para ver como funciona el sistema y, de esta manera, poder adoptar de manera definitiva en todo el territorio las medidas que se consideren adecuadas. Se trata, consideramos, de una experiencia interesante donde se crean los denominados Organos de Justicia Laboral de Base a partir del decreto-ley núm. 132 en virtud del cual estos órganos son competentes para conocer de la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores y la solución de los conflictos laborales derivados de las mismas.

En materia de derecho colectivo, se reconoce la libertad de asociación profesional de los Trabajadores, estableciendo que se podrán asociar voluntariamente y constituir sindicatos. Los sindicatos dice el código cubano "defienden los intereses y derechos de los trabajadores y propenden al mejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo".

Existe una participación de los sindicatos nacionales y de la Central de Trabajadores (art. 16 CT) en la elaboración y ejecución de los planes estatales de desarrollo de la economía, así como defender los derechos de los trabajadores y propugnar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. De igual manera se les señalan objetivos concordantes con los fines político sociales, a saber: (art. 16 c) "movilizar a las masas trabajadoras para la realización de las tareas y actividades de la construcción de la nueva sociedad, desplegando una actividad dirigida al mejoramiento de la eficiencia económica en general, al incremento de la producción y de la productividad, a la disminución de los costos y al fortalecimiento de la disciplina laboral", así como (art. 16 ch) "organizar y dirigir la emulación socialista". De manera general también participar en diferentes aspectos de la vida laboral del país: organizar la elección de los consejos de trabajo, organizar el trabajo voluntario, promover la superación cultural de los trabajadores, apoyar las actividades de superación técnica de los trabajadores, participar en los lincamientos de los convenios colectivos del trabajo, desarrollar la iniciativa de los trabajadores, etcétera. El Secretario General de la Central de Trabajadores puede participar en las sesiones del Consejo de Ministros y de su Comité Ejecutivo. La organización sindical de las entidades laborales tiene derecho a: representar a los trabajadores ante la administración, participar con la dirección de la entidad laboral en la elaboración y suscripción de convenios colectivos, participar en la organización y perfeccionamiento del trabajo, participar en la fijación de los horarios de trabajo, exigir se cumpla la legislación laboral, participar en la elaboración de los escalafones, participar en la evaluación técnica de los trabajadores, representar a los trabajadores ante los órganos que dirimen los conflictos laborales, promover el desarrollo y recreación de los trabajadores, participar en el desarrollo del Sistema de Protección e Higiene en el Trabajo, etcétera. Por otra parte se reconoce de manera amplia la posibilidad de (art. 18) que la organización sindical participe en las principales decisiones sobre la organización de la empresa.

De manera paralela el código otorga las garantías necesarias para que los representantes obreros puedan realizar su labor como tales, esta protección se refleja en la imposibilidad de trasladarlos ni dar por terminada su relación laboral argumentando su actuación como

14. Cabe señalar que para este trabajo que intenta ofrecer una panorámica general e inicial del derecho del trabajo en Cuba, se ha considerado conveniente no profundizar en los aspectos colectivos y procesales, no menospreciando su interés sino por razones de extensión y fines de este primer acercamiento al tema. De esta manera la estructuración siguiente del trabajo presenta esta serie de derechos laborales, básicamente referidos a los aspectos individuales. Sin embargo cabe hacer dos breves reflexiones sobre los aspectos procesales y los colectivos. En materia procesal existe un procedimiento general para la mayoría de los casos que plantean una situación contenciosa. además de

También podemos encontrar en el sistema jurídico laboral cubano otros derechos que le son propios y que no se encuentran reconocidos, porúo menos de la misma manera, en otros países latinoamericanos,, como serían: participación de los trabajadores en la dirección de la empresa y la contribución al desarrollo de la emulación socialista*

recogieron todos aunque sí los más importantes principios rectores del derecho del trabajo en Cuba. A su entrada en vigor se derogaron algunas disposiciones y se dejaron en pie algunas otras.

Estos principios básicos en materia laboral plasmados en el código han sufrido variaciones motivadas por el contexto por el cual, en determinado momento, ha atravesado el país, tal es el caso de la Resolución 6 de 1994 relativa a la contratación de la fuerza de trabajo, con la que se establecieron criterios para el inicio de una relación laboral.

El código laboral cubano regula, por una parte, los aspectos sustantivos y, por otra, los procesales. Así por ejemplo el capítulo I se ocupa de los fundamentos del derecho del trabajo.

Como una modalidad de la creación jurídica, cabe señalar que en Cuba la adopción de una novedad legislativa en materia laboral es objeto de grandes debates entre los diferentes actores participantes, lo que coadyuva a tener un amplio conocimiento de una norma, incluso antes de ser puesta en vigor.

VI. El contrato de trabajo

El código laboral cubano señala que se encarga de regular las relaciones laborales en ese país. Estas relaciones laborales, entre el trabajador y las entidades laborales, pueden derivar o nacer en tres casos:

- **mediante un contrato de trabajo;**
- **mediante la designación para ocupar una ocupación o cargo;**
- **como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones.**

Las partes en el contrato son el trabajador y el empleador; el compromiso que se asume es el de realizar una labor y en contraparte a recibir un salario, todo ello observando cierta normatividad.

La capacidad para celebrar contratos según el código (art. 26) es a los 17 años de edad y, de manera excepcional y bajo ciertos requisitos de ley, se podrán celebrar contratos en condiciones excepciona-

les con trabajadores de entre 15 y 17 años de edad. De igual manera y, salvo en ciertos casos, los estudiantes de niveles medio y superior pueden ser contratados observando los requisitos de ley.

En los casos en que la relación contractual nace por designación se da para los cargos de dirección, funcionarios y otros similares; la designación la realiza la autoridad u órgano facultado para ello y puede terminar por renuncia, remoción, jubilación, fallecimiento, entre otras causas.

Existen casos en que la ley establece que será mediante elección la cobertura de un puesto.

En materia de terminación, modificación y medidas disciplinarias existen disposiciones específicas, como se verá más adelante.

El contrato debe celebrarse por escrito, y debe entregarse al trabajador una copia del mismo. Por excepción, el contrato puede ser verbal, caso en el cual no podrá exceder de 90 días en casos como emergentes de cosechas y servicios o en aquellos supuestos expresamente señalados por la ley. Cuando no haya contrato escrito la ley establece una presunción de existencia de una relación laboral cuando el trabajador se encuentre ejecutando una labor con conocimiento y sin oposición de la administración de la entidad laboral.

La entidad laboral tiene la obligación de llevar un registro de los trabajadores a su servicio a través del denominado "expediente laboral", que es, según lo señala el art. 61 del código laboral, el documento que contiene los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la entidad laboral en la obligación de confeccionar, actualizar y custodiar el expediente de cada uno de sus trabajadores. El trabajador puede examinar su expediente en cualquier momento. El no cumplimiento de este tipo de seguimiento puede acarrear diversas sanciones.

Existen diferentes tipos de contratos, desde la perspectiva de su duración: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo o una obra.

En el caso de tiempo indeterminado se trata de un contrato para desarrollar una labor de carácter permanente, sin señalar la fecha de terminación.

En el caso del trabajo por tiempo determinado se trata de la realización de labores eventuales o emergentes; sin embargo puede darse el caso de que se contrate de manera temporal para la realización de labores que sí tienen un carácter permanente, por ejemplo: sustituir trabajadores que se encuentren desarrollando "misiones internacionales", movilizaciones militares, licencias de maternidad, enfermedad o accidente, privación preventiva de la libertad, o por periodos inferiores a seis meses, por acompañar al cónyuge a misiones oficiales, u otros casos previstos en la ley. El contrato de tiempo determinado no debe exceder de tres años salvo casos excepcionales señalados por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Los contratos por tiempo determinado pueden transformarse en tiempo indeterminado si al final del periodo inicialmente pactado, el trabajador continúa trabajando por 30 días.

Los contratos por trabajo u obra determinada sólo podrán pactarse para trabajos eventuales. Existen casos especiales como los contratos de los egresados de nivel medio y superior que cumplen el servicio social. Igualmente el contrato de aprendizaje cuenta con disposiciones especiales.

El contrato a prueba puede hacerse por 30 días (art. 34 CT) o por 180 días en otros casos, para los trabajadores del mar podrá fijarse la duración en función del tiempo requerido para una campaña. El contrato podrá terminar en cualquier momento antes de finalizar el periodo de prueba, para estos casos las condiciones deberán estar en el contrato de trabajo.

Existen reservas centralizadas de trabajadores sin empleo, es el caso de los estudiantes recién egresados que tienen que prestar su servicio social durante dos o tres años para luego formalizar el establecimiento de su relación laboral. La administración de la entidad laboral puede contratar de manera directa a los trabajadores, y darle participación a la organización sindical correspondiente en la elección de los trabajadores que habrán de ocupar un puesto vacante o de nueva creación. Sin embargo, el Estado puede también de manera directa señalar para su contratación a trabajadores recién graduados de nivel medio superior, sin vínculo laboral pero en servicio social, todo ello de acuerdo a las modalidades que la ley

VII. Acceso y permanencia en el empleo

Dentro del marco de acciones de lo que en Cuba se conoce como el "proceso de rectificación" -como parte de las acciones que el gobierno cubano está emprendiendo para hacer algunos ajustes en su sistema político, económico y jurídico, y con el fin de perfeccionar también su política laboral- se expidió en 1990 la Resolución No. 18. Con esta Resolución se adoptó el Reglamento para la Admisión de los Trabajadores al Empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar. Esta resolución, según una disposición especial de la misma, no se aplica a las profesiones docentes, de investigación, médica, artísticas, periodísticas y en los casos en donde la relación laboral se establece por designación o elección, en estos casos existe normatividad específica.

La resolución 18 estableció nuevas disposiciones y criterios para regular el acceso al empleo en Cuba; entre los criterios más importantes adoptados por esta resolución destacan los siguientes:

- procedimiento para nuevos ingresos de trabajadores;
- promociones hacia plazas temporales o definitivas o de nueva creación;
- selección del personal a capacitar;
- permanencia de los trabajadores en el caso de que haya excedentes de trabajadores para el cumplimiento de los planes de producción;
- procedimiento de examen, entre la administración y el sindicato, de los casos en que se vea si hay índices de insuficiencia o inaptitud, determinando quién o quiénes permanecen en sus puestos.

Para la implementación concreta de todas estas medidas se crean comisiones integradas por un representante de la administración de la entidad laboral, uno de la organización sindical local y un trabajador de la unidad o centro de trabajo, señala la resolución, "de reconocido prestigio". Esta comisión podrá asesorarse de otros trabajadores cuando sea necesario. Eventualmente podrá crearse una comisión central si la estructura de la entidad laboral lo amerita, con la misma estructura e integración que la comisión local, para brindar asesoramiento cuando se considere necesario.

Las comisiones tendrán la labor de implementar las normas que la resolución establece en materia de ingreso y permanencia de los trabajadores en una entidad laboral; estas funciones podrán ser entre

otras: valorar las características y conocimientos de los aspirantes a una plaza vacante temporal superior a un mes o de nueva creación; la valoración correspondiente puede incluir una comprobación práctica de los conocimientos, para lo cual podrá determinarse un periodo de prueba que se someterá a las normas, en cuanto a su duración, habituales en la entidad.

También podrán ser objeto de un periodo de prueba, a solicitud de la comisión a la administración, los casos en que a más de un trabajador se les haya considerado aptos para ocupar una plaza, para luego hacer una mejor selección. De igual manera, la comisión podrá proponer los trabajadores que deberán ser incorporados a los cursos de capacitación técnica que lo ameriten, podrá también valorar la presencia de exceso de personal, decidiendo, llegado el caso, quiénes deberán permanecer en las entidades, quiénes deberán ser reubicados o bien, con quiénes deberá darse por terminada la relación laboral. La comisión puede determinar los "índices de ineptitud" para realizar las funciones asignadas, y puede proponer diferentes alternativas, como las antes señaladas.

La Resolución 18 establece los parámetros que las comisiones deberán utilizar para realizar un análisis integral de cada trabajador, estos indicadores son: conocimientos, resultados concretos en el trabajo (calidad, cantidad, eficiencia, responsabilidad, etc.), utilización "racional y adecuada" de los materiales, materias primas, equipos y herramientas, experiencia, disciplina laboral, iniciativa, dedicación y antigüedad en la entidad.

Llegado el caso de ocupar una plaza vacante temporal, definitiva o de nueva creación, la comisión valorará la posibilidad de cubrirla con personal que esté en exceso en la misma entidad o en el mismo territorio, cumpliendo los requisitos del caso, de no ser así, se podrá emitir la convocatoria correspondiente por la administración y se podrá cubrir con personal procedente de la "reserva laboral". Quedan excluidos de todos estos procedimientos los trabajadores que hayan sido sancionados por indisciplina laboral, se excluyen también las plazas destinadas a los recién graduados de nivel superior.

El incumplimiento de los criterios establecidos en la Resolución 18 por parte de las comisiones pueden dar lugar a un contencioso que podrá plantearse como reclamación ante el Consejo de Trabajo u Organo de Justicia Laboral de Base.

En casos excepcionales en que se necesite una cobertura inmediata de la plaza, se podrá hacer una cobertura provisional por un máximo de 180 días

previo cumplimiento de los requisitos de autorización señalados por la Resolución 18.

Como parte de las medidas sugeridas, la resolución propone, de ser necesaria, la creación de dos tipos de escalafones: uno, según la fecha de ingreso de los trabajadores y, dos, un escalafón por cargos u ocupaciones según la fecha de ingreso de los trabajadores en la misma entidad laboral. Se sugiere establecer un nuevo escalafón en los casos en que se fusionen dos o más entidades laborales. Cuando una entidad asimila trabajadores de otra entidad que se extingue, se reconocerá la antigüedad precedente de los trabajadores. Todos estos escalafones serán objeto de una difusión amplia entre los trabajadores. Al igual que en casos anteriores, el trabajador podrá reclamar ante una inconformidad de acuerdo a la legislación vigente.

Por último, la Resolución 18 establece un respeto a la antigüedad de los trabajadores cuando éstos se hayan ausentado por diversas razones. Estas ausencias pueden deberse a cursos de formación profesional, trabajo en organizaciones políticas o de masas, trabajo social, licencias deportivas, entre otros casos.

La Resolución 6 de 1994 vino a establecer algunos detalles y precisiones para los casos en que al trabajador se le ofrezca un nuevo empleo en razón de que haya estado disponible y se niegue a aceptarlo, dando lugar a un posible conflicto.

El contrato de trabajo implica, por parte del trabajador, la observancia de la disciplina laboral y en contraparte, tendrá derecho a recibir un salario y a tener los derechos de ley.

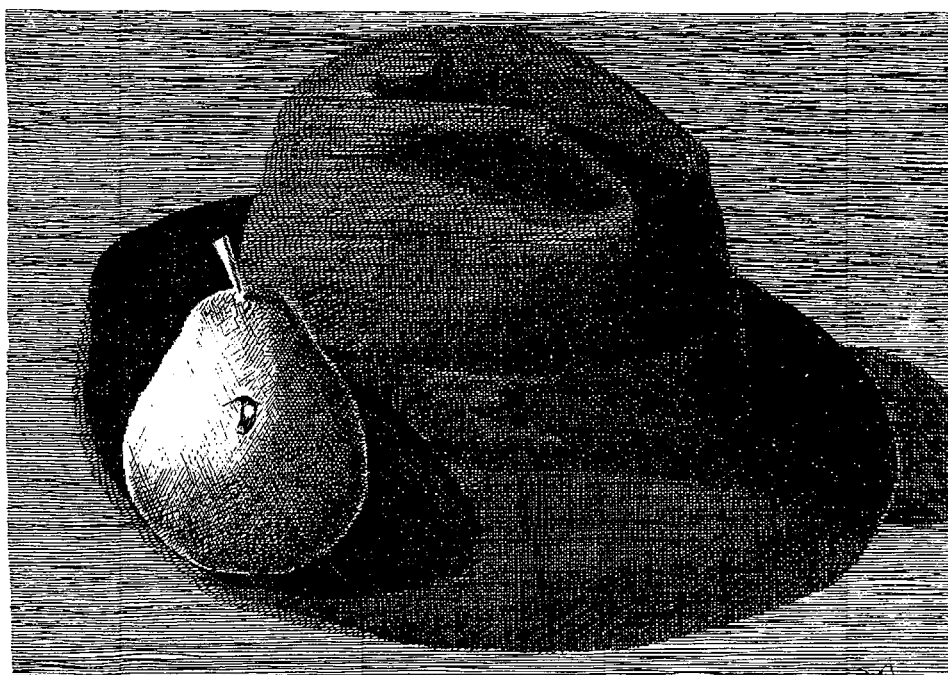
Se entenderá como nula toda aquella cláusula violatoria de la ley, o de los convenios colectivos aplicables al caso.

Se admiten los periodos de prueba en un contrato, los que no deberán exceder de 30 días; este periodo podrá prorrogarse por treinta días más cuando se trate de puestos de nivel medio o superior; el periodo de prueba podrá extenderse hasta 180 días cuando el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social así lo determine. En casos también excepcionales, como los trabajadores del mar, el periodo de prueba puede extenderse por todo el tiempo que dure la primera campaña o travesía. Si terminado el periodo de prueba la relación continúa, el contrato de trabajo queda formalizado.

El contrato de trabajo debe contener (art. 37 CT):

a) Nombres, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen.

b) Ocupación o cargo que desempeñará el trabajador y su contenido de trabajo descrito con precisión.



- d) Condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- e) Duración de la jornada y horario de trabajo.
- f) Cuantía, lugar, periodo y forma de pago del salario.
- g) Fecha en que comienza a regir el contrato.
- h) Fecha de término del contrato, si es de tiempo determinado.
- i) Las condiciones específicas de idoneidad.
- i) Descripción del trabajo a realizar cuando se trata

de un contrato para la ejecución de un trabajo u obra y,

j) Las firmas de las partes contratantes. Los contratos pueden modificarse si así lo acuerdan las partes, por cambio de plaza, porque así lo establezca un convenio colectivo o la ley. Estas modificaciones deberán figurar como anexo al contrato y deberá estar suscrito, por las partes. Si el trabajador no estuviera de acuerdo en las modificaciones a su contrato, podrá ocurrir a la autoridad competente para dirimir el conflicto, entre tanto deberá conservar las condiciones bajo las que venía trabajando. En caso de no presentar inconformidad el trabajador, "quedará sin efecto la relación laboral".

En derecho cubano existe la institución denominada "traslado" que consiste en la posibilidad de que un trabajador pase de una plaza a otra, ya sea provisional, sin exceder de sesenta días, o definitivamente, en la misma entidad laboral (establecimientos o dependencias), ya sea por

nistración de la entidad o del propio trabajador. Cuando se diera por necesidades de la misma producción es necesario el consentimiento del trabajador.

Sin embargo, cabe hacer algunas precisiones respecto de los casos en que resulta necesario reubicar como consecuencia de la "amortización" de la plaza del trabajador, es decir, cancelación de una plaza que era permanente, debido a cambios estructurales o institucionales en la entidad laboral, o bien porque haya disminuido el nivel de actividad en la entidad o se busque una adecuada utilización de la fuerza de trabajo; en estos casos sería aplicable un reglamento. Se trata del reglamento para el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles del 19 de agosto de 1994. Este reglamento también se aplica a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado designados o elegidos para ocupar un cargo y los que cumplan su servicio social y hayan sido contratados por tiempo determinado. Este reglamento establece entonces que la reubicación deberá responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o para realizar actividades consideradas imprescindibles, para ello podrá haber reubicación temporal o definitiva, o bien el ingreso a cursos de calificación o recalificación. Por lo que se refiere a su salario, el trabajador involucrado puede optar entre mantener su salario que venía percibiendo o acogerse al salario asignado al puesto

SEGUNDA PARTE

. Disolución del vínculo laboral

Una de las expresiones de la posible disolución del vínculo laboral es la ruptura temporal del mismo, caso en el cual se habla de una suspensión. Hay suspensión cuando tiene lugar una interrupción temporal de alguno de los efectos del contrato. En el derecho cubano del trabajo esta suspensión puede deberse a una medida disciplinaria impuesta por la autoridad competente o por fuerza mayor. De manera general, en estos casos la medida no podrá exceder de 30 días. Por otra parte, existen casos en donde la disolución del vínculo laboral no es temporal sino definitivo, una posibilidad de que esto suceda se da cuando ocurra alguna causa de terminación del contrato de trabajo. Las causas de terminación en el derecho del trabajo cubano son: el acuerdo de las partes, la iniciativa de alguna de las partes, el llamado del trabajador para el cumplimiento del servicio militar activo, el vencimiento del término fijado en caso de contratos por tiempo determinado, la ejecución del trabajo objeto del contrato, la jubilación del trabajador, el fallecimiento del trabajador, la extinción de la entidad laboral y no se dé subrogación de otra.

Si el trabajador toma la iniciativa de ruptura, deberá dar un aviso previo a la administración. Cuando se trate de contratos por tiempo indeterminado, la terminación operará una vez transcurrido cierto tiempo de preaviso; dicho término de preaviso varía, puede ser de 15 días, dos, tres o cuatro meses, dependiendo del grupo salarial al que pertenece el trabajador.

En los contratos de duración determinada u obra determinada, por regla, el preaviso será de 15 días. Todos estos términos se cuentan a partir del día siguiente a aquél en que el trabajador presentó el escrito correspondiente a la administración de la entidad laboral.

El no cumplimiento de esta formalidad por parte del trabajador será considerada como una falta a la disciplina laboral.

También puede haber terminación del contrato por iniciativa de la entidad laboral por las siguientes causas (art. 53 CT):

- Ineptitud del trabajador para realizar un trabajo, debidamente demostrada.
- Falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de la ocupación o cargo asignado, cuando se trata del

incumplimiento de condiciones específicamente señaladas en el contrato.

- Declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que existiendo no sea aceptado por él.

Esta disponibilidad puede declararse como consecuencia de cambios estructurales e institucionales, cambios técnicos, tecnológicos y organizativos, aumento de la productividad, fusión de entidades laborales y sus establecimientos o dependencias u otras causas previstas por la ley.

En todos estos casos, la legislación ofrece algunas posibles alternativas como serían la posible reubicación del trabajador, de manera temporal o definitiva, o eventualmente se le ofrecerían cursos de calificación o recalificación, los cuales podrá o no aceptar el trabajador. En éste último caso, podrá darse un contencioso consistente en indagar si la negativa a la oferta fue justificada o no; si fuera justificada se le pagará un mes de salario y se dará por terminada la relación laboral.

La declaración de disponibilidad tiene excepciones en los casos de incapacidad o si está en misión en el extranjero. Existen los denominados "casos sociales", por ejemplo el de invalidez parcial, violación a la disciplina laboral, etc; en los que se han agotado las posibilidades de reubicación de un trabajador, en este supuesto el asunto se remite al órgano de trabajo para que dé solución.

Los trabajadores mayores de edad (50 años los hombres y 45 las mujeres) no pueden ser declarados disponibles mientras en la entidad laboral haya plazas vacantes que puedan desempeñar de acuerdo a su capacidad laboral y su calificación.

- También puede haber terminación del contrato por iniciativa de la entidad laboral en caso de invalidez parcial del trabajador cuando se hayan agotado las posibilidades para su ubicación en la entidad laboral.

En estos dos últimos casos, habría otro tipo de protecciones que se ofrecerían.

- Otro caso sería el de separación definitiva del trabajador por violar la disciplina laboral.
- La sanción de privación de la libertad por sentencia firme o medida de seguridad en ambos casos, cuando exceda de seis meses. Esta causa ha sido objeto de regulaciones específicas con la Resolución 85 de 1974, la cual establece una serie de efectos, tanto penales como laborales para esta hipótesis, entre los que destacan los siguientes: si la sentencia firme establece una privación de libertad de 6 meses o menos, se podrá restablecer el vínculo laboral y procede la restitución al puesto de trabajo y, de igual manera,

podrá demandarse el pago de los salarios dejados de percibir durante la suspensión de las labores. Esta solicitud de reingreso al puesto debe hacerse dentro de los 5 días hábiles posteriores a que recupere su libertad, siempre que se trate de la misma provincia y será de 7 días hábiles si fuere mera de la misma provincia. Por el contrario, se tienen 180 días para reclamar la reposición y el pago, en caso de que no se le hayan cubierto. El tiempo transcurrido durante la suspensión no se toma en cuenta para efectos de la antigüedad ni para vacaciones del trabajador.

- Puede haber terminación también, cuando se llegue al cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida (sin goce de sueldo para la trabajadora) para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo.

- La sanción de privación de la libertad por sentencia firme, en los casos de los contratos por tiempo determinado, o para la ejecución de un trabajo u obra.

La decisión de terminación debe ser comunicada al trabajador con treinta días de anticipación en los casos de ineptitud, falta de idoneidad, invalidez parcial o declaración de disponibilidad. En la medida de lo posible, durante este plazo el trabajador debe tener facilidades para buscar otro empleo.

La notificación de la terminación no se puede realizar si el trabajador se encuentra gozando de sus vacaciones anuales pagadas o de una licencia por maternidad, por incapacidad temporal, por enfermedad o accidente común o de trabajo, o si se encuentra en misiones "internacionalistas" o movilizaciones militares u otras de interés económico o social.

A la terminación del contrato el trabajador recibirá su salario generado y el pago de sus vacaciones acumuladas.

IX Condiciones de trabajo

En materia de condiciones de trabajo puede constatar una gran coincidencia con el concepto que sobre este tema se tiene en el resto de los países latinoamericanos¹⁵

15. Cabe señalar que existen regímenes especiales, cuyas disposiciones son dictadas por el organismo respectivo en coordinación con el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, en los casos por ejemplo de los técnicos de la medicina, el personal docente y de la rama artística. Igualmente el caso del personal "movilizado por el Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias para cumplir misiones internacionales".

a) En materia de salarios

Por ejemplo en materia de garantías de la remuneración, el principio reconocido legalmente es el de: a trabajo igual corresponde salario igual.

La determinación del salario será con base en la calidad y cantidad del trabajo realizado. Hay garantías en la legislación como las relativas al salario mínimo mensual (art. 100), pago por condiciones anormales reconocidas, el caso de simultaneidad de cargos, y los supuestos de interrupciones por causas no imputables al trabajador, por ejemplo por misiones internacionales, u otras.

b) Tiempo de trabajo

En cuanto al "Tiempo de trabajo" cabe señalar que en el código cubano se le define como el tiempo durante el cual el trabajador "cumple con sus obligaciones laborales".

La duración normal de la jornada es de 8 horas y un promedio de 44 horas semanales. Estas jornadas podrán adecuarse en casos concretos, por ejemplo el trabajo en condiciones que puedan afectar la salud, trabajadores adolescentes o trabajadores con invalidez parcial, o bien que la misma naturaleza del trabajo no permita predeterminarlas. Esta determinación se hará mediante normas específicas y siempre oyendo a diferentes instancias como serían: el Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, la Central de Trabajadores y, a propuesta de la Administración Central del Estado, las direcciones administrativas de los órganos locales del poder popular.

Todas estas adecuaciones habrán de aprobarse por el Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social a propuesta de la Administración Central del Estado, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas (art 69), de acuerdo con la organización sindical respectiva y oyendo a la Central de Trabajadores.

Los horarios de trabajo se establecen de manera centralizada por el Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social o los órganos provinciales del poder popular, si no es el caso, lo podrán establecer la administración de la entidad laboral correspondiente y la organización sindical puede participar en esta tarea.

Por lo que se refiere al trabajo extraordinario, éste se labora a iniciativa de la administración de la entidad laboral más allá de la jornada normal o de la jornada que se haya autorizado. Podrá traducirse en un doble turno (a determinar por la administración

Las disposiciones que integran el cúmulo de normas laborales en Cuba no sólo son aquellas que existen a nivel consaccionaly que dan sustento a todo su sistema jurídico; también existen las normas internacionales integradas por una gran cantidad de convenios adoptados por la Organización internacional del Trabajo (OIT), y que han sido ratificados por Cuba*

de la entidad laboral), de horas extras o de habilitar horas en los días de descanso semanal.

De igual manera destaca por su particularismo el caso del reconocimiento de un derecho de los trabajadores a la gestión de la entidad laboral. Los trabajadores podrán participar en la gestión de la producción y los servicios.

c) Descansos

Existen otras condiciones de trabajo también reconocidas como el derecho al descanso, ya sea diario, semanal y anual (vacaciones). En este caso el tiempo de descanso se define como aquel que tiene el trabajador para "recuperarse de la fatiga que produce la actividad laboral y satisfacer sus necesidades personales y sociales".

d) Trabajo voluntario

Se reconoce el trabajo voluntario no remunerado en beneficio de toda la sociedad. Este tipo de trabajo presenta una importante función ideológica, a saber se le considera como un elemento importante en la formación de la conciencia comunista. Esta labor también se encuentra reconocida en el art. 44 de la Constitución cubana.

e) Derecho a la seguridad e higiene

La protección, la seguridad y la higiene en el trabajo son derechos básicos reconocidos en el derecho cubano, estos derechos se alcanzan mediante varios mecanismos como serían el constante y sistemático mejoramiento de las condiciones de trabajo, particularmente referidas a la labor preventiva en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

J) Derecho a la educación

El derecho a que los trabajadores reciban una educación ha sido reconocido ofreciendo diferentes vías para que el mismo pueda concretarse, como serían la educación para adultos, la enseñanza técnica y profesional, así como la capacitación técnica

y laboral que se ofrezca por las "entidades laborales", además de los cursos de educación superior para los trabajadores.

Es decir, habría el derecho a la formación profesional, así como a elevar la calificación de un trabajador en el puesto que desempeña. Se busca hacer compatible la educación del trabajador con la formación de éste en el empleo.

Se reconoce como obligación de la administración la de dotar a los trabajadores de los conocimientos teóricos y prácticos para el desempeño de sus labores (art. 226 CT).

Los arts. 228 a 232 del código prevén que el contrato de trabajo pueda celebrarse bajo condiciones de aprendizaje, como una forma de preparar al trabajador para su debida incorporación al trabajo .

g) Derecho a la seguridad social

Las diversas contingencias que con motivo del trabajo pudieran afectar a un trabajador han sido previstas en el derecho laboral cubano. Estas contingencias que se ha previsto se protejan son: edad avanzada, invalidez, enfermedad o accidente de trabajo. En estos casos se recibirán prestaciones en especie o monetarias.

h) Protección al trabajo de mujeres

Las mujeres podrán contar con plazas compatibles con sus condiciones fisiológicas. La protección de la maternidad es objeto de preocupación, en el sentido de conceder licencia retribuida por maternidad antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimenticias que se requieran, las cuales se proporcionarán de manera gratuita.

En el año de 1934 se creó en Cuba el Seguro Social de Maternidad, pero sería con la Ley 1100 de 27 de marzo de 1963, que se generalizó la seguridad social en el país introduciendo en materia de maternidad algunas precisiones. Más tarde la Ley 1263 de 16 de enero de 1974 reguló la maternidad de la trabajadora, así como su reglamento adoptado me-

dante la Resolución no. 2 del 15 de enero de 1974. La Ley 1263 se ocupa de diversos aspectos tales como la licencia retribuida, accidentes durante el embarazo, las prestaciones económicas, las licencias complementarias de la maternidad, las licencias no retribuidas, etc. Esta ley también introdujo aspectos como la ampliación de beneficios de la seguridad social de la maternidad, se garantizó la atención médica durante el embarazo, el parto y el periodo posterior, atención médica al recién nacido, así como licencias retribuidas tanto de maternidad y licencia adicional, no retribuida, en caso de que la madre se vea impedida de asistir a sus labores. Hoy día algunos aspectos complementarios al trabajo de mujeres se encuentran reglamentados en el CT (arts.210a!219).

i) Protección al trabajo de menores

Los menores que ingresen a laborar -el código cubano habla de adolescentes- tendrán una protección especial encaminada a proteger su desarrollo físico y síquico, así como su adecuada formación cultural y profesional.

j) Disciplina laboral

El trabajador estará obligado a observar una disciplina laboral, así como cuidar de los instrumentos e implementos de trabajo.

Debe entenderse por disciplina laboral no solamente los aspectos sobre la conducta del trabajador en el lugar de trabajo sino también aspectos de tipo técnico y tecnológico, de igual manera que los estímulos, por ejemplo, a la inventiva de los trabajadores.

Como correlato a este tipo de normatividad existe una lista de causas de violación a la disciplina laboral, que se intentará no queden en el expediente del trabajador y en caso de que se llegue a tomar una medida injusta se tendrá derecho a una indemnización, así como a su reincorporación en su puesto de trabajo; el ejercicio de esta última posibilidad puede ser apoyada con medidas de tipo penal que la hagan efectiva.

El código de trabajo señala que entre los objetivos del mismo está el coadyuvar al incremento de la productividad y su eficiencia.

Cabe señalar que el contenido preciso de la disciplina laboral ha sido objeto de una regulación general, como la señalada en el código de trabajo, pero también de regulaciones especiales para ciertos sectores de trabajadores, tales como los trabajadores ferroviarios (Decreto Ley 123, de 13 de agosto de 1990 y su reglamento emitido en la Resolución 90 de 1982).

Higiene en el trabajo y protección

El trabajador podrá negarse a trabajar en condiciones insalubres.

X Entidades mixtas privadas

El caso de las entidades mixtas privadas resulta ser uno de los temas interesantes y que causan curiosidad en un país como Cuba, cuyos principios rectores de su economía parecerían, en principio, descartar cualquier posibilidad de propiedad privada.

En ciertos estudios que se han realizado sobre las empresas mixtas, que cabe señalar son desde hace años una práctica corriente en los negocios internacionales; se les ha definido como "...una forma de colaboración con reparto de los riesgos y del control entre dos o varias personas o unidades económicas".¹⁶

Entre los elementos característicos de las empresas mixtas se han señalado los siguientes: dos o más socios de diferentes países, acción conjunta de los socios, objetivo determinado, participación en la contribución, participación en los riesgos y beneficios, participación en el control financiero, transferencia de tecnología, agilidad y flexibilidad en la forma para adaptarse a los requerimientos de la legislación.¹⁷

Las facilidades para el establecimiento de este tipo de empresas parecerían ser una de las alternativas que Cuba está explorando en los años 90 como parte de una estrategia destinada a superar las dificultades que atraviesa. Los comentarios periodísticos sobre este tema parecerían confirmar esta idea, así por ejemplo se ha podido leer que "El viceministro (de Cuba) precisó que ya se han constituido 173 empresas mixtas y que en las últimas semanas aumentaron de 69 a 90 las firmas estadounidenses que han expresado su interés por invertir en Cuba...".¹⁸ Se trata pues de una tendencia por crear este tipo de empresas que parece estar en aumento

16. Cf. DÁVALOS FERNÁNDEZ, R., "Las empresas mixtas. Regulación Jurídica", *Consultoría Jurídica Internacional*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1993, p. 2. Para algunos autores, como FRIEDMAN y KALMANOFF, citados en el mismo texto de DÁVALOS, parecería ser que uno de los elementos importantes en este tipo de empresas sería la transferencia de tecnología, sin embargo la experiencia ha mostrado que no siempre está presente.

17. Cf. DÁVALOS FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 5.

18. Habrá una nueva ley de inversión extranjera: viceministro Castillo. Optimismo cubano ante su futuro, según encuesta", en: diario *La Jornada*, México, 27 de diciembre de 1994, p. 26.

y que constituye, a nuestro entender, una tendencia importante en el mundo jurídico cubano hacia fines de siglo.

Las empresas mixtas privadas cuentan con un régimen jurídico especial, que se sustenta en las reglas relativas a las inversiones extranjeras, como el Decreto Ley 50 de febrero 1982, por un lado, y algunas disposiciones laborales, como el artículo 7 del CT, el cual establece en su inciso d) este tipo de empresas, por el otro.

Cabe señalar que el Decreto Ley 50 sobre inversiones extranjeras fue de 1982 mientras que el CT data de 1985, y con posterioridad se dio la reforma constitucional que dio vida a este tipo de instituciones jurídicas creando reglas básicas sobre ciertos aspectos en particular, tales como: determinados bienes, tierras, bancos etc., los cuales no se pueden transmitir, al mismo tiempo que en el art. 23 se reconoce jurídicamente a las empresas mixtas.

De igual manera destaca por su importancia la autorización requerida para el establecimiento de estas empresas por parte de una comisión del Consejo de Ministros.

Según el Decreto Ley 50 existen básicamente dos tipos de modalidades para la inversión extranjera, que son aquéllas que asumen su participación e integración bajo la modalidad de empresa mixta, es decir, las empresas mixtas puras o en estricto sentido, con capital cubano y extranjero y con personalidad jurídica propia y una serie de requisitos de constitución. Y por otra parte, se reconocen de manera genérica las denominadas "otras formas de asociación" en las cuales, no necesariamente se crea una nueva personalidad jurídica propia, aunque muchas veces se ha visto que constituyen un paso preliminar para una posterior constitución de una sociedad mercantil; se trata generalmente de aportes de capital con un fin determinado; las entidades cubanas pueden establecer este tipo de asociaciones.

El señalamiento de las actividades en las cuales se admite la inversión extranjera corresponde a una comisión que representa al gobierno de la república de Cuba, la cual examina en cada caso concreto las propuestas que sobre inversión extranjera se someten a su consideración y emite la autorización correspondiente precisando las condiciones en que habrá de darse una asociación económica o los aportes, en su caso, a una empresa mixta. Estas condiciones deben incluir, entre otras cosas, la definición de las partes, la precisión de los aspectos fiscales, las características y límites para exportar e importar, etcétera.

Una asociación económica debe ser de duración limitada, no se admite de manera indefinida. Generalmente se han autorizado por 25 años, salvo casos excepcionales en que esta duración se cuenta a partir de una fecha posterior al nacimiento de la asociación, como es cuando el contrato incluya proyectos de construcción.

En los casos tanto de empresa mixta como de otra forma de asociación, siempre se trata de un empresario extranjero y una entidad cubana. Cabe recordar que la parte cubana será una empresa estatal o una unión de empresas estatales, las cuales funcionan siempre bajo el control y la supervisión de un organismo del estado, ya sea el gobierno central o el gobierno local.

Si se trata de empresa mixta, como se verá, generalmente se formará una sociedad anónima, aunque no se excluye otra modalidad, como sociedades por responsabilidad limitada e incluso comandita; mientras que si se trata de una simple asociación, la misma se formalizará mediante un contrato de asociación en donde se establecerán los pactos y condiciones que las partes convengan.

En algunas ocasiones la conformación tanto de una empresa mixta u otra forma de asociación está precedida de una "carta de intención", en razón de los diferentes aspectos que tendrán que precisarse vía negociación entre las partes.

Se han establecido modalidades específicas para el caso de que el aporte cubano a la empresa o asociación sea un terreno, otorgando en estos casos el denominado "derecho de superficie", regulado en el código civil cubano a partir de 1987.

Como se verá más adelante la regulación jurídica de estas entidades distingue entre las empresas mixtas comercializadoras, de las de carácter productivo, estableciendo en algunos casos diferencias en cuanto a ciertos criterios jurídicos que les fueran aplicables.

Por lo que se refiere a la forma jurídica que asume la empresa, como ya se indicaba, generalmente se crean sociedades anónimas, mientras que en cuanto a las reglas aplicables a las acciones, les son aplicables los criterios del Código de Comercio aunque, cabe señalar, que la posibilidad de emisión de acciones al portador fue expresamente excluida de conformidad con el Decreto Ley 50 de 1982.

Por lo que toca a estas reglas aplicables, destacan las relativas a su registro, para lo cual deberán observarse las siguientes disposiciones: art. 152 al 174, y 221 al 243 del Código de Comercio, así como la Resolución 6 de 1982 por estar directamente dirigida a dicho registro.

El derecho cubano es, básicamente, un derecho escrito que de esta forma recoge la tradición romano-germánica que caracteriza a la mayoría de los países latinoamericanos en su forma de regular las relaciones de producción y, asimismo, se da una instrumentación estatal de dicha normatividad

La escritura constitutiva de una empresa mixta incluye no solamente el acta notarial de su nacimiento sino el convenio de asociación, así como sus estatutos. En el caso de los contratos de asociación pueden ser privados o bien otorgarse ante notario público.

La legislación sobre inversiones extranjeras es una legislación flexible que sólo pudo adoptarse y ponerse en vigor una vez que se reformó la Constitución cubana (adoptada por referéndum en 1976), realizada en la Asamblea del Poder Popular en 1992.

En algunos casos el aporte cubano es en especie, por ejemplo, terreno, maquinaria, inmuebles, dinero, patentes de invención, marcas industriales "know how", etc, sujeto, como ya se indicaba, a las modalidades que estos casos se fijan. Destaca por su interés el caso de las asociaciones "joint venture" en áreas como el petróleo. Generalmente se establece una duración fija de vida de estas empresas de 25 años. Se trata de contratos de asociación celebrados para la exploración y explotación de petróleo, con los cuales no nace una empresa sino tan sólo se precisan los derechos y obligaciones de las partes.

Por lo que se refiere a los órganos de gobierno de la empresa, cabe señalar que en Cuba debe establecerse una coadministración aunque el capital extranjero sea mayoritario, y la nacionalidad de la empresa tendrá que ser cubana, renunciando a la posibilidad de invocar legislación extranjera.

De igual manera las empresas pueden crear oficinas o sucursales en el extranjero, o en el mismo territorio cubano. También, al igual que en la mayoría de los contratos internacionales, se incluye generalmente una cláusula relativa a los mecanismos para la solución de los conflictos que llegaren a presentarse. En este caso, el arbitraje parece ser la

fórmula más utilizada para tales fines; en el caso de Cuba esta posibilidad estaría fundamentada legalmente, toda vez que el Decreto Ley 50 autoriza a las partes para acordar libremente los mecanismos que consideren necesarios para dirimir sus controversias. A nivel internacional existen diversas posibilidades para que un arbitraje se lleve a cabo. En el caso de Cuba existe generalmente el interés de que se señale a la Corte de Arbitraje de Comercio Exterior, dependiente de la Cámara de Comercio de Cuba,¹⁹ como la instancia competente; sin embargo, existen otras opciones como la Corte de Madrid, donde el procedimiento se apegaría a los criterios del Reglamento de Arbitraje Comercial Internacional de la Uncitral, etcétera.

XI. Relaciones laborales en las empresas mixtas

Por lo que se refiere a las relaciones laborales en las empresas mixtas destaca la Resolución 18 (R. 18) de 1993, cuyo antecedente es la también Resolución 18 de 1991.

En las empresas mixtas la relación contractual no se establece con la empresa sino con la entidad empleadora, salvo los casos de puestos considerados altamente calificados. Es decir, hay de hecho una doble contratación, por un lado con la entidad empleadora y de ésta con cada uno de los empleados, por la otra.

Cabe señalar que las disposiciones y criterios de la R. 18 no se aplican a las denominadas Asociaciones Económicas Internacionales, creadas entre entidades cubanas y extranjeras de la rama del Turismo, ya que éstas se rigen por disposiciones específicas dictadas por el Comité Estatal.

La R. 18 establece que "las relaciones laborales en las empresas mixtas tienen un carácter especial y se establecen a partir de las obligaciones que se derivan del contrato de suministro de fuerza laboral entre las empresas mixtas y la entidad cubana empleadora y se materializan en el contrato de trabajo que establecen esta última y el trabajador". De esta manera, cabe distinguir por lo menos tres partes que participan, y que son la entidad empleadora, la empresa mixta y el trabajador mismo.

19. Esta instancia se rige por la ley 1303 de 26 de mayo de 1976.

a) Delimitación de las obligaciones

La R. 18 señala la posibilidad de establecimiento de un "Convenio Colectivo de Trabajo" con particularidades muy específicas e interesantes, ya que se suscribiría entre la entidad cubana empleadora, la empresa mixta y la organización sindical correspondiente.

Las obligaciones entre las empresas mixtas y las entidades cubanas empleadoras que suministran la fuerza de trabajo, se fijan en un "Contrato de Suministro de Fuerza de Trabajo" cuyo formato aparece como anexo a la R. 18 y como modelo a seguir, lo cual no excluye que pueda haber particularidades que se le puedan agregar siempre y cuando no contravengan a los principios de la R. 18. En este contrato suministro de fuerza de trabajo se establece que en virtud del mismo "la entidad cubana empleadora se obliga a suministrar a la empresa mixta la fuerza de trabajo necesaria para su funcionamiento según aparece en listado anexo". Esta obligación incluye otras necesidades de fuerza de trabajo no contempladas en el contrato. Por otra parte, la empresa mixta abonará por concepto de salario nominal cierta cantidad de dinero a la entidad cubana empleadora. En el contrato y como anexo habrán de figurar las profesiones que integran la plantilla con sus respectivos salarios. Se establece la posibilidad del periodo de prueba para el personal suministrado, diferenciándolo por profesión. Asimismo, el contrato señala las causas por las cuales la empresa mixta podrá devolver a un trabajador. Esta eventual devolución tiene criterios que deberán respetarse, por ejemplo si la devolución del trabajador se realiza fuera del periodo de prueba, deberá pagarse una indemnización a la entidad cubana empleadora, esta indemnización se calculará con base en la antigüedad del trabajador involucrado, con un monto mínimo de un mes por hasta un año de servicios y hasta un año de salario por hasta diez años de servicios. Por otra parte en el contrato se fija, además de su duración, los turnos de trabajo, los horarios de recesos, protección e higiene en el trabajo.

La fuerza de trabajo aportada a las empresas mixtas es cubana, aunque no se excluyen a los extranjeros residentes permanentemente en Cuba; además, como ya se indicaba, se podrá pactar la contratación directa de personal extranjero para ciertos cargos como los de dirección, de tipo técnico o de cierto grado de especialización, siempre y cuando no lo haya en Cuba.

Por lo que se refiere a las obligaciones derivadas de la relación laboral entre la entidad cubana empleadora y el trabajador, las mismas deberán plasmarse

en un contrato cuyo formato aparece también como anexo a la R. 18 como modelo a seguir; también con la posibilidad de incorporar variaciones. Este contrato establece las condiciones en que se prestará el trabajo, entre ellas el salario que deberá abonar la entidad cubana empleadora, que para efectos del contrato se le denomina "la administración"; asimismo se establecen las causas de terminación, y los compromisos y obligaciones que asume el trabajador, tales como el compromiso de cumplir "...las funciones inherentes a la labor que va a realizar en condiciones de amplio perfil y de multioficio dadas por la organización del trabajo implantadas, a obedecer las órdenes que le sean impartidas por

los superiores que están debidamente facultados para ello...²⁰

Como una modalidad de la creación jurídica, cabe señalar que en Cuba la adopción de una novedad legislativa en materia laboral es objeto de grandes debates entre los diferentes actores participantes, lo que coadyuva a tener un amplio conocimiento de una norma, incluso antes de ser puesta en vigor*

b) Posibilidades de periodo de prueba

El art. sexto de la R. 18 señala que puede señalarse un periodo de prueba a los trabajadores contratados que laboraran en una empresa mixta; este periodo de prueba podrá durar de 30 a 180 días. La duración de este periodo se fijará de común acuerdo entre la entidad cubana empleadora, la organización sindical correspondiente y la empresa mixta. Durante el periodo de prueba la empresa mixta podrá devolver al trabajador a la entidad cubana empleadora y ésta dar por terminada la relación laboral sin previo aviso y sin indemnización.²¹ En estos casos la entidad cubana empleadora deberá reubicar al trabajador o mandar al trabajador a un curso de calificación o recalificación.

20. Señalamiento incluido en el punto sexto del modelo de contrato.

21. El trabajador también puede manifestar a la entidad cubana empleadora su deseo de ya no continuar laborando.

c) El Código de Ética y Conducta

La R.18 establece como una obligación aprobar y poner en vigor el Código de Ética y Conducta cuyo modelo también aparece como anexo en la resolución, mismo que deberá formar parte del reglamento disciplinario de la empresa mixta correspondiente.

Este código establece, que los trabajadores que laboren en las empresas mixtas deberán observar diversas normas contenidas en el mismo. Se trata de un decálogo de posiciones subjetivas que se espera sean asumidas en los centros de trabajo, no sólo desde la perspectiva del trabajador frente al trabajo a desarrollar, sino también desde la perspectiva social frente a la labor de las empresas mixtas. Dada la importancia e interés que presenta dicho código, vale la pena revisar su contenido:

"Código de Ética y Conducta que se aplica al personal cubano que presta servicios en las asociaciones económicas internacionales:

"Actuar de acuerdo con los intereses de nuestra sociedad"

"Ser fieles cumplidores de las disposiciones legales vigentes y exigir su estricto cumplimiento"

"Mantener una conducta social que les haga acreedores al respeto y la confianza de sus conciudadanos, no permitiendo ninguna manifestación de ostentación, privilegios y mantener un modo de vida acorde a nuestra sociedad"

"Rechazar y combatir todas las manifestaciones o prácticas individualistas, negligentes y/o irresponsables que contradigan los objetivos económicos y sociales del trabajo que desarrollan"

"Observar la mayor objetividad, respeto y educación formal en el desarrollo de su trabajo y en sus relaciones con cualquier persona en los negocios que intervengan"

"Hacer prevalecer, en su actuación y sus decisiones los intereses de nuestro pueblo"

"Mantener una discreción escrupulosa sobre los asuntos objeto de su atención y revelarlos sólo a quienes **corresponda**"

"Actuar para que la entidad donde desarrolla su labor cumpla con eficiencia los objetivos para los que fue creada"

"Hacer uso de los recursos materiales, financieros y humanos a su cargo de la manera más racional posible en beneficio del país y de la empresa mixta y estrictamente sólo para la actividad para la que fue aprobada y en ningún momento para uso personal, familiar o de otra índole"

"No aceptar, ni solicitar, de las personas a quienes se subordinan o se relacionan, remuneraciones, regalos, dádivas o atenciones que constituyan actos lesivos a la conducta laboral y personal que

ellos y trabajadores y creen compromisos ajenos al sano espíritu de colaboración que debe primar en las relaciones entre las partes".

d) El Reglamento disciplinario

La entidad cubana empleadora debe elaborar un reglamento disciplinario con la participación de la organización sindical correspondiente, el contenido mínimo de este reglamento lo señala la R. 18 y deberá contener:

- a) deberes y derechos de los trabajadores y la administración;
- b) reconocimientos y estímulos morales;
- c) infracciones de la disciplina del trabajo;
- d) autoridad facultada para devolver a un trabajador.

De igual manera que en otros casos, se autoriza a que las partes incorporen otros elementos que consideren convenientes.

El no respeto por parte del trabajador de las normas establecidas en el reglamento o la ineptitud del mismo trabajador, podrán derivar en que el trabajador sea devuelto a la entidad cubana empleadora. En ambos casos habrá que observar ciertos requisitos procedimentales, pudiendo el trabajador involucrado inconformarse ante la entidad cubana empleadora, la cual junto con el secretario general del sindicato correspondiente emitirán una decisión que no podrá recurrirse ni administrativa ni judicialmente, salvo que se trate de cuestiones relativas al salario, seguridad social, vacaciones, higiene en el trabajo, caso en el cual será competente el órgano de justicia laboral de base.

e) Salarios

El monto de los salarios, en el caso de empresas mixtas productivas, será aquél fijado centralmente (Tarifa Unica de Salarios) por el Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social. Estas tarifas se fijan a partir de las sugerencias debidamente fundamentadas y motivadas, que hacen los organismos y los organismos estatales competentes al efecto. Las tarifas salariales se calculan sobre la base de jornadas de 8 horas diarias, 44 semanales o 190,6 mensuales.

Por lo que se refiere a los trabajadores de las empresas mixtas comercializadoras, el salario será aquél que percibían en la entidad laboral de donde fueron seleccionados.

La R. 18 autoriza, como complemento al salario, el establecimiento de "sistemas de estimulación" para

Los principios generales, las fuentes, así como derecho constitucional del trabajo en Cuba son la expresión de una manera determinada de concebirla economía, la política y la sociedad.

XII. Los trabajadores del sistema de turismo internacional

El turismo es una de las áreas que ha sido objeto de especial atención por parte de Cuba para captar divisas, al grado de que hacia fines de 1994 e inicios de 1995 podría desplazar al azúcar como fuente de ingresos en dólares de la isla.

Las relaciones laborales que se realizan en el Sistema de Turismo Internacional²² fueron objeto de una regulación especial por medio del decreto-ley No. 122 del 13 de agosto de 1990 (DL 122).

Esta normatividad especial presenta rasgos interesantes respecto de los cuales vale la pena detenerse un momento; el Decreto Ley 122 contempla la creación de una comisión representativa en cada área, centro o establecimiento o unidad organizativa, la cual será presidida por un dirigente admnis-trativo designado e integrado por un miembro de las organizaciones existentes, así como por un "trabajador de reconocido prestigio" elegido en asamblea. Esta Comisión tiene facultades, como evaluar y decidir "sobre la determinación de la idoneidad y la aptitud, el ingreso, la promoción y selección de personal para cursos" (art. 2 de DL 122), de igual manera puede confirmar o revocar medidas disciplinarias con el fin de mantener la calidad de los servicios al turismo, la productividad y la aptitud de los trabajadores.

Los trabajadores que ingresan a esta rama de actividad tendrán un periodo de prueba de 180 días; durante este periodo cualquiera de las partes pueden dar por terminada la relación laboral; de no ser así, se formalizaría un contrato por tiempo indeterminado si la comisión correspondiente -luego de una evaluación al trabajador- considera que éste reúne los requisitos necesarios para el desempeño de la labor. En caso de que la comisión

considere no idóneo al trabajador se les garantiza un salario de 60 días a partir de la terminación de la relación.

Se prevé la existencia de regulaciones salariales especiales establecidas por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. Este sueldo tomará en cuenta la calificación del cargo y la instalación turística; se contempla un pago adicional en correspondencia con la categoría de la institución turística; se prevé un pago adicional anual en función de los resultados del trabajo en dicho periodo. Este pago anual no se toma en cuenta para el pago de otras prestaciones como las vacaciones o la seguridad social.

En el caso de las empresas mixtas el monto del pago anual se basará en las reglas que al efecto se fijen en el acuerdo correspondiente que autorice la creación de las mismas.

En materia de disciplina laboral se contempla el establecimiento del Reglamento Disciplinario Ramal del Turismo Internacional, elaborado por los organismos estatales y representantes del Sindicato Nacional de Trabajadores del Comercio y la Gastronomía y otras organizaciones interesadas, con una amplia discusión en los centros de trabajo. Este reglamento deberá ser estrictamente respetado, con la intervención de la comisión correspondiente, so pena de sanciones como la suspensión hasta por 30 días; traslado a otra plaza; amonestación pública o privada; traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o condiciones hasta por un año o la separación del sistema de turismo. En todo caso las sanciones pueden ser apelables ante las autoridades de la misma empresa, en ciertas circunstancias sin embargo, la interposición de un recurso en estos casos, no suspende la aplicación de la medida adoptada. El resultado del recurso es importante, ya que si el trabajador demuestra su inocencia y es exonerado tendrá derecho a una indemnización y la reparación del daño moral correspondiente, en términos del Código de Trabajo.

22. Se entiende por Sistema de Turismo Internacional al conjunto de centros o de establecimientos dedicados al turismo.

Conclusiones

Como se decía al inicio de este trabajo en su primera parte, acercarse e intentar explorar un derecho es siempre un reto y una aventura cuyas sorpresas pueden ser grandes. Ir descubriendo y tratar de entender y explicar las razones que un legislador ha querido plasmar en las instituciones jurídicas que adopta es siempre una experiencia enriquecedora.

La revisión somera e inicial que aquí se ha hecho sobre algunos aspectos del derecho del trabajo en Cuba buscaba ofrecer elementos generales de análisis para apreciar lo interesante e importante de este sistema de relaciones de producción. Tal objetivo se habrá logrado si a partir de los datos aquí ofrecidos se puede motivar al lector en la búsqueda de información y en el interés por profundizar alguno de los temas presentados.

Los principios generales, las fuentes, así como derecho constitucional del trabajo en Cuba son la expresión de una manera determinada de concebir la economía, la política y la sociedad.

Esta concepción ha tenido, como se ha señalado, una expresión jurídica también, que cabe advertir, retoma diversos elementos que son comunes a otros sistemas jurídicos latinoamericanos, tales como la jerarquización de las normas, las instituciones básicas del derecho del trabajo como el contrato de tra-

bajo, los mecanismos de disolución de la relación laboral, etcétera.

El planteamiento jurídico socialista vino a erigirse sobre la base de una herencia romanista, y ambos rasgos coexisten hoy en el sistema jurídico cubano y concretamente en el derecho del trabajo. Sin embargo, la evolución reciente del contexto mundial ha obligado a buscar nuevas formas jurídicas para adaptarse a dicho contexto, y expresión jurídica de esta búsqueda son, sin lugar a dudas, las entidades mixtas privadas cuya difusión y éxito por el momento muestra en los hechos lo que parecía difícil, es decir conciliar la inversión extranjera en un esquema de planeación económica socialista.

Este tipo de entidades han hecho su aparición cada vez mayor en áreas de la economía tan importantes como el turismo internacional y se-están convirtiendo en un canal importante para la captación de divisas para Cuba. Estas novedades jurídicas, también han acarreado variantes en la regulación de las relaciones laborales que en dichas entidades se vienen dando.

Estas expresiones jurídicas de los aspectos laborales son una de las pruebas palpables del carácter dinámico del derecho del trabajo, como rama jurídica en constante evolución, la cual resulta ser necesaria y actualizada con independencia de la familia jurídica en la que se sitúe.