

Novedades laborales en Cuba

Carlos Reynoso Castillo

I

¿Cómo evolucionan los sistemas jurídicos? ¿Hacia dónde se encaminan y dirigen sus cambios? ¿Cuáles son las principales tendencias que se advierten en materia legislativa? Estas son tan sólo algunas de las interrogantes que se plantea la investigación comparativa y que permiten orientarla hacia la búsqueda de un conocimiento más amplio del derecho contemporáneo. Sin embargo, hablar de sistemas jurídicos es muy amplio y en alguna medida ambiguo, ya que el término abarca a diversas situaciones y aspectos, de ahí que muchas veces es conveniente que un nivel de investigación comparativa sea aquel que se centra en el análisis de alguna rama del derecho e incluso, de manera muy puntual, en algún tema o institución de tal o cual rama jurídica. Es bajo esta óptica que hemos querido "asomarnos" a la evolución reciente del sistema jurídico cubano, y muy particularmente del sistema jurídico laboral vigente en dicho país.

Las razones que motivan este trabajo son variadas, pero tal vez una de las más importantes sea el hecho de que, situada en América Latina, Cuba aparece hacia finales del siglo XX como un país que se debate, jurídicamente hablando, entre la búsqueda de fórmulas que le permitan no renunciar a los principios ideológicos que inspiraron la formación de un determinado sistema político a partir de 1959, y al mismo tiempo buscando adaptarse a un contexto internacional que cada vez resulta más adverso y poco proclive a apoyar proyectos de nación como el que los cubanos han tenido en las últimas décadas. Este contexto, desfavorable para Cuba, ha derivado en la adopción de una serie de cambios a su sistema jurídico, cuyas características resultan ser no sólo

un interesante objeto de investigación sino un importante esfuerzo por adoptar soluciones originales a problemas concretos.

Uno de los campos en donde este tipo de cambios jurídicos ha tenido un impacto importante es en el trabajo. Teniendo como marco un código de trabajo adoptado en 1985, en el cual se buscó, entre otras cosas, recopilar y concentrar una serie de disposiciones laborales adoptadas en los últimos años, el derecho cubano del trabajo ha entrado en una etapa de cambios vertiginosos fuertemente influidos por el intento de Cuba de posesionarse en la nueva geografía político-económica de los años noventa. Las presentes notas son el resultado de un esfuerzo iniciado por el autor desde hace algunos años, en donde se trató, primeramente, de contar con un panorama general del derecho cubano del trabajo. Ese primer trabajo ya publicado¹ permitió acercarse a un sistema jurídico laboral lleno de sorpresas y de aspecto interesantes que facilitaría no sólo contar con el apoyo de expertos laboralistas en la Isla sino también de apreciar de mejor manera los cambios recientes en materia legal.

Este trabajo que en sí mismo busca aportar una información reciente sobre la novedades laborales en Cuba, puede ser visto también como un intento de actualización de nuestro conocimiento del derecho cubano del trabajo y, en ese sentido, como una muestra de la evolución reciente del derecho del trabajo en América Latina.

1. Cf. REYNOSO CASTILLO C. "Derecho cubano del trabajo. Panorama y Tendencias", Revista *Alegatos*, núm. 30, México, mayo-junio 1995.
2. El autor desea agradecer a los directivos de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos de Cuba, su desinteresada colaboración y hospitalidad durante nuestras visitas a la Isla y en particular al Dr. José Julio Carbonnell, coordinador del área laboral de dicha institución.

Dada la amplitud del tema laboral cubano, ha resultado difícil profundizar nuestras investigaciones en todos los aspectos, en muchos de los cuales se están operando cambios trascendentes, es por ello que nuestras pretensiones son limitadas en función de la información a la que hasta ahora se ha tenido acceso y en función de las visitas y discusiones que sobre el terreno se pudieron realizar en nuestro último viaje. Por estas razones hemos seleccionado algunos temas con los que hemos querido centrar nuestra atención en las más importantes innovaciones que en materia laboral se están operando a raíz de la adopción de un nuevo marco legal de la inversión extranjera en Cuba.

//

Una de las áreas de la economía cubana en donde se están operando grandes cambios es sin duda, las inversiones extranjeras, en donde, desde 1980 existía una legislación especial en la materia, y en la cual en los últimos años se han operado cambios que han configurado un régimen muy peculiar.

Si bien es cierto que los diferentes aspectos inherentes e involucrados con la inversión extranjera son muy interesantes, pero por ahora sólo los comentaremos en la medida que afectan o contemplan algunos cambios en materia laboral.

Hay que recordar que la ley 77 de 1995 llamada "Ley de la Inversión Extranjera" estableció la posibilidad de que existieran regímenes especiales en diferentes campos, entre los cuales estaría precisamente el régimen laboral, como parte de una serie de disposiciones encaminadas a alentar la llegada de capitales foráneos. Esta ley permitió la creación de las denominadas asociaciones económicas internacionales, entre entidades cubanas y extranjeras, así como la operación de empresas de capital totalmente extranjero.³

3. La ley 77 de 1995, define a la Asociación Económica Internacional como la unión de uno o más inversionistas nacionales y uno o más inversionistas extranjeros dentro del territorio nacional para la producción de bienes, la prestación de servicios, o ambos, con finalidad lucrativa en sus dos modalidades, que comprende las empresas mixtas y los contratos de asociación económica internacional. Por su parte, empresa mixta es la compañía mercantil cubana que adopta la forma de sociedad anónima por acciones nominativas, en la que participan como accionistas uno o más inversionistas nacionales y uno o más inversionistas extranjeros, mientras que el contrato de asociación económica internacional es el pacto o acuerdo entre uno o más inversionistas nacionales y uno o más inversionistas extranjeros, para realizar conjuntamente actos propios de una asociación económica internacional, aunque sin constituir persona jurídica distinta a las partes.

Posteriormente se adoptó la Resolución 3 de 1996 (concretamente del 27 de marzo de 1996), en donde se estableció el reglamento sobre el régimen laboral en la inversión extranjera, y donde se incluyeron aspectos tales como las relaciones entre entidades empleadoras y las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero, así como las relaciones individuales de trabajo entre trabajadores y las entidades empleadoras, además de las disposiciones sobre los convenios colectivos de trabajo. Este reglamento abunda en aspectos interesantes que muestran la manera de cómo el derecho cubano del trabajo ha tenido que irse adaptando a la llegada del capital extranjero, buscando adoptar y aplicar fórmulas que si bien buscan conservar una importante protección de los trabajadores, buscan también aparecer como un elemento que sea atractivo a la inversión.

Uno de los criterios generales, ya anunciado incluso desde la ley 77, es el que los trabajadores serán cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba, con excepción de aquellos cargos de dirección superior o de carácter técnico de alta especialización para los cuales las empresas, por medio de sus órganos de dirección y administración, podrán hacer contrataciones directas.

///

Uno de los tantos aspectos interesantes de cómo se van conformando las relaciones laborales en las empresas sujetas al régimen de la legislación sobre inversiones extranjeras es el que se refiere al denominado contrato de suministro de la fuerza de trabajo, el cual, según el artículo 7 de la Resolución 3 de 1996, opera de una manera particular. Este contrato se formaliza entre la empresa y la entidad empleadora que suministrará los trabajadores con la participación de la organización sindical correspondiente. Por medio de este documento, la empresa presenta a la entidad empleadora su demanda de fuerza de trabajo especificando profesiones, cantidad de trabajadores, características laborales de los mismos y periodo de entrega entre otros aspectos.

El contrato de suministro de fuerza de trabajo tiene ciertos requisitos de forma, tales como el constar por escrito y contener, entre otras informaciones las siguientes: nombre, apellidos y domicilios de los contratantes, así como el carácter en que se va a celebrar tal acto jurídico; denominación y domicilio de la empresa; objeto del contrato; salario nominal en divisas convertibles para cada profesión o cargo de los que integren "las plantillas"; calificación de la

fuerza de trabajo requerida; duración (en caso) del periodo de prueba en cada profesión o cargo; causas por las cuales la empresa puede solicitar la devolución de un trabajador a la entidad empleadora; indemnización en divisas convertibles a la entidad empleadora por devolución de un trabajador; principios generales sobre disciplina y organización del trabajo; sustitución y reemplazo de la fuerza de trabajo; régimen de descansos; duración y revisión del contrato, etcétera.

De esta manera la entidad empleadora es la encargada de captar y seleccionar al personal que en su momento suministrará a la empresa solicitante de fuerza de trabajo, tratando de seleccionar a aquellos trabajadores que posean la habilidad, destreza y profesionalidad requeridas. La organización sindical correspondiente tiene una participación en términos de la manera en que habrá de promoverse a los trabajadores. aspecto que deberá acordar con la entidad empleadora y la misma empresa.

Sin embargo, el suministro de fuerza de trabajo a la empresa no necesariamente se ha de traducir en un compromiso para que la empresa conserve a los trabajadores que le fueron propuestos, ya que la misma legislación prevé la posibilidad de un periodo de prueba.

IV

El artículo 11 de la Resolución 3, prevé la posibilidad de un periodo de prueba en los siguientes términos: "El periodo de prueba de los trabajadores que serán contratados para prestar servicios en una empresa es de 30 hasta 180 días y se corresponde con la etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que posee los requisitos y cualidades necesarios para el desempeño de la profesión o cargo a que aspira ocupar, asimismo comprueba que las condiciones y características de la empresa donde va a laborar se corresponden con sus intereses y, por su parte, la administración, brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para lograr este propósito". Los límites, características y duración del periodo de prueba será un acuerdo a celebrarse entre la empresa, el sindicato y la entidad empleadora. Durante este lapso de tiempo el trabajador debe recibir información sobre los objetivos y duración del mismo, la importancia y obligaciones de la profesión o cargo que va a desempeñar, así como la importancia de su participación en la consecución de los objetivos de la empresa, entre otras informaciones inherentes al periodo laboral al cual estará suje

to. Cabe destacar que durante el periodo de prueba la empresa, si así lo considera conveniente, podrá devolver al trabajador a la entidad empleadora. Esto es importante, ya que contrariamente a lo que muchos laboristas latinoamericanos han llegado a considerar, en el sentido de que el periodo de prueba en los contratos de trabajo es nocivo en diversos aspectos, en el caso de la inversión, extranjera en Cuba no parece ser visto de esa manera. Esta eventual devolución de un trabajador no se hace de manera discrecional sino que también está sujeta a reglas. Así por ejemplo, la empresa puede devolver a un trabajador y por consecuencia solicitar la sustitución por otro(s) cuando ocurra alguna de las siguientes causas: a) ineptitud debidamente demostrada para el cumplimiento del trabajo para el cual fue contratado; por no realizarlo con la habilidad, profesionalidad, eficiencia y calidad requeridas; b) por violación de la disciplina laboral de carácter grave; c) por invalidez parcial acreditada por una Comisión de Peritaje Médico Laboral y que no exista posibilidad de reubicación interna; d) por sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando exceda de seis meses, o bien e) por incurrir en conducta impropia, delictiva o no, que afecte el prestigio que debe poseer todo trabajador de la empresa. Estas causales son válidas no sólo para una eventual devolución durante el periodo de prueba sino también durante la ejecución normal del trabajo. Sin embargo, en este supuesto, es decir una devolución pasado el periodo de prueba, la empresa indemnizará a la entidad empleadora si se trata de una ineptitud debidamente demostrada para el cumplimiento del trabajo, o en el caso de una extinción de la empresa y sin reubicación dentro de ella del trabajador. Dicha indemnización se calcula en función de la antigüedad del trabajador en la empresa, a razón de un mes de salario por hasta una año de servicios que va aumentando en función de la antigüedad hasta llegar a un año de salario por más de diez años de servicios. En el caso de que la devolución del trabajador se haga durante el periodo de prueba, o si el trabajador ya no desea continuar la relación laboral, no habría obligación indemnizatoria alguna, sin embargo, la empresa deberá reubicar al trabajador o mandarlo a un curso de calificación o recalificación.

El periodo de prueba termina ya sea porque las partes así lo acuerden o porque se contrate al trabajador. Cabe resaltar que no están obligados a pasar por un periodo de prueba los trabajadores contratados por tiempo determinado u obra determinada, tampoco aquellos designados para ocupar cargos de dirección o aquellos casos que de manera excepcio-

nal se trate de trabajadores que dada su trayectoria laboral pudieran ser exonerados de tal periodo probatorio, siempre y cuando se cuente con la opinión del sindicato, la entidad empleadora y la misma empresa.

V

Vale la pena señalar que con referencia específica a la causa sobre la conducta impropia y con el fin, de evitar al máximo su ambigüedad y eventual fuente de abusos, la Resolución 3 de 1996 contiene un anexo en el cual se presentan de manera concreta cuáles serían las normas de conducta que se aplican al personal cubano que presta sus servicios en las asociaciones económicas internacionales y que, en caso de no respetarse justificarían tomar una decisión de separación; dichas conductas, cuya redacción no necesariamente está exenta de ambigüedad, son entre otras: actuar de acuerdo con los intereses de la sociedad cubana; cumplir las disposiciones legales vigentes y exigir su cumplimiento; mantener una conducta social que los haga acreedores al respeto y confianza de sus conciudadanos y mantener un modo de vida acorde con la sociedad cubana; rechazar y combatir las manifestaciones o prácticas individualistas negligentes y/o irresponsables que contradigan los objetivos económicos y sociales del trabajo que desarrollan; observar la mayor objetividad y respeto en la empresa y con las personas que en ella intervengan; hacer prevalecer, en su actuación y sus decisiones, los intereses del pueblo cubano; hacer uso de los recursos de la manera más racional en beneficio del país; no solicitar dádivas, remuneraciones o regalos a las personas a las que se subordinen o relacionen. La devolución de un trabajador a la entidad empleadora también se puede dar cuando se extinga la entidad en donde labora y no haya subrogación de otra entidad en su lugar, o bien por medidas técnico administrativas, caso en el cual deberá verse la posibilidad de que se le reubique.

VI

Para la doctrina cubana este modelo de relaciones laborales y, en particular, de contratación ofrece diversas ventajas: "Otra ventaja de la solución que examinamos es que, como la relación laboral se constituye con el socio cubano u otra empresa empleadora cubana, pero no con la empresa mixta, el socio extranjero no tiene que realizar actuación al

guna en los casos de falta de idoneidad de un trabajador, ya que esa cuestión corresponde resolverla al que contrató con el trabajador."

"La empresa mixta se limita a pagar a la empleadora una suma mensual equivalente al importe total de los salarios y demás remuneraciones devengados por el personal cubano y si considera que un trabajador no tiene condiciones para continuar prestando sus servicios a la empresa mixta, se limita a comunicarlo al empleador para que lo sustituya por otro apto."⁴

Otro aspecto interesante que la Resolución 3 de 1996 aborda es el relativo a las remuneraciones en este tipo de relaciones laborales, así tenemos que las empresas están obligadas a abonar a las entidades empleadoras tanto los salarios como las vacaciones (cuyo régimen es el del código de trabajo), incrementos, pagos adicionales (incluyendo las horas extras, dobles turnos, labores en días de descanso) compensaciones, etc. de todos los trabajadores que formen parte de su plantilla de personal, con excepción de aquéllos que formen parte de los órganos de dirección y administración. Hay que recordar que es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el encargado de aprobar los salarios que en moneda libremente convertible se fije en cada negociación para la creación de una empresa, teniendo como referencia una jornada de 8 horas diarias, 44 horas semanales y 190.6 horas promedio mensuales.

En materia de remuneraciones existe cierta flexibilidad con la finalidad de que las empresas puedan implementar sistemas de pagos con base en los resultados de la producción o los servicios.

Hay que recordar que en el caso concreto de los dirigentes administrativos extranjeros de la empresa mixta, así como los técnicos de alta especialización extranjeros, contratados directamente por la empresa mixta, sus ingresos tienen normas especiales que los regulan, en particular cabe destacar la posibilidad de que, si así lo desean, pueden "remesar" al exterior hasta el 66 % de los haberes que perciban de la empresa.

VII

Por otra parte, hay que recordar que el código del trabajo de Cuba (Ley No. 49 del 23 de febrero de 1985), establece que las relaciones laborales, entre trabajador y entidades laborales pueden nacer me-

4. Cf. VEGA VEGA, *Inversiones Extranjeras*, Consultores Asociados, SA, La Habana, p. 108.

diante un contrato de trabajo, mediante la designación para ocupar un puesto o cargo como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones.

En el caso de las inversiones extranjeras

la existencia legal de una relación de trabajo supone el cumplimiento de por lo menos dos presupuestos: por un lado, que las empresas hayan suscrito con la entidad empleadora un contrato de suministro de fuerza de trabajo y, por otro lado, que el trabajador haya formalizado la relación laboral con dicha entidad empleadora por medio de un contrato de trabajo individual. Vale la pena insistir en que estas reglas no se aplican a los casos de los integrantes de los órganos de dirección y administración.

En el caso del contrato de trabajo entre la entidad empleadora y el trabajador, aparte de los datos relativos a la identificación de las partes participantes y el señalamiento de su duración y demás datos sobre la manera de ejecutar el trabajo, deberá señalarse las obligaciones que en materia de higiene del trabajo debe cumplir tanto el trabajador como la administración de la entidad empleadora, así como las causas por las que el contrato puede terminar, entre las que podrían estar aquellas relativas a la disciplina.

Sólo se consideran parte de la plantilla de trabajadores de la empresa a aquéllos que hubiesen celebrado un contrato por tiempo indeterminado, mientras que los de tiempo determinado (entre los cuales están los contratos de aprendizaje, los del servicio social y los del periodo de prueba) no forman parte de la plantilla de la entidad.

El contrato de trabajo, en los términos antes descritos, puede terminar ya sea por acuerdo de las partes, por iniciativa de alguna de las partes (si el trabajador toma la iniciativa de ruptura deberá hacerlo por escrito), por jubilación del trabajador, por fallecimiento del trabajador, por amortización de plazas de la empresa donde presta servicios el trabajador y el trabajador no acepta injustificadamente la oferta de ubicación que le ofreció la administración de la entidad empleadora, o bien porque se extinga la empresa o por vencimiento del término o conclusión de la obra, según el caso.



Pero también el contrato de trabajo puede terminar a iniciativa de la administración de la entidad empleadora cuando haya habido una devolución de un trabajador y también se haya presentado ineptitud demostrada o incumplimiento del trabajo, o bien haya habido una violación grave a la disciplina laboral, invalidez parcial del trabajador o sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, ausencias reiteradas que impidan al trabajador cumplir con sus obligaciones, incurrir en conducta impropia que afecte el prestigio, contenida en los requisitos de idoneidad. Si el contrato termina por falta de idoneidad del trabajador, se le debe comunicar a éste por escrito con por lo menos 30 días de anticipación, pagándole durante ese periodo su salario íntegro y dándole facilidades para que busque un nuevo empleo. Igual preaviso se aplicará para los casos de terminación por amortización de plazas, ineptitud e invalidez parcial.

VIII

Uno de los aspectos también relevantes que están presentes en el contrato de trabajo es el que se refiere a la disciplina en la empresa, ya que los reglamentos internos pueden establecer infracciones a tal disciplina y se deja un amplio margen para que, eventualmente, se imponga alguna sanción.⁵ Estos reglamentos contendrán, entre otros aspectos, los objetivos y alcances generales, el régimen de trabajo y descansos, obligaciones y prohibiciones, las violaciones a la disciplina consideradas como graves y los reconocimientos y estímulos.

Los criterios con base en los cuales pudiera determinarse una sanción son, entre otros, las condiciones personales del infractor, su historia laboral, su conducta actual, la gravedad de los hechos así como los perjuicios causados, y las sanciones que pueden imponerse serían: la amonestación pública, la multa hasta por el 25 % del salario de un mes con descuentos de 10 % mensual, la suspensión del derecho de cobro hasta por un año de incentivos por los resultados del trabajo, la suspensión de la relación laboral hasta por 30 días, el traslado temporal a otra plaza de menos remuneración o calificación hasta por un año con derecho a reintegrarse a su plaza, la separación definitiva del puesto de trabajo, así como aquellas otras que estuvieran establecidas en la legislación vigente.

Las reclamaciones en materia de disciplina se resuelven en la entidad empleadora y en los contratos de asociación económica internacional.

Adicionalmente, la Resolución 3 de 1996 prevé la posibilidad de que se suscriba un convenio colectivo en cada inversión extranjera, en el cual las partes serán la entidad empleadora y la empresa, así como las partes en los contratos de asociación económica internacional, aparte de la organización sindical correspondiente. Este convenio, además de las cláusulas relativas a la identificación de las partes, su duración, condiciones generales de trabajo, deberá contener la forma de participación de los trabajadores en la gestión económica, sistema de estimulación individual y colectiva y su forma de distribución.

5. Tema interesante y complejo es en Cuba el de la disciplina laboral todas las empresas y no sólo en la inversión extranjera y ha sido definida por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social como "el acatamiento del orden laboral establecido en cada entidad, lo que contribuye a la realización productiva y eficiente del trabajo colectivo". Cf, FERNÁNDEZ NESPRAL LÓPEZ, Ulises "La administración de la justicia laboral en Cuba", en *Revista Cubana de Derecho*, núm. 8, La Habana, 1992.

IX

Con la finalidad de ofrecer un marco legal favorable y atractivo para la inversión extranjera, Cuba ha venido desarrollando una serie de normas con las cuales se busca aumentar la llegada de capitales a la Isla. Ya desde la Ley no. 77/95 de 6 de septiembre de 1995 se hacía referencia a la posibilidad de establecer zonas francas y parques industriales, como una manera de ofrecer nuevas oportunidades y ventajas para la inversión extranjera, las cuales podrían captarse ofreciendo un marco regulador más flexible y atractivo.

Como se recordará, esta ley 77⁶ señalaba que tenía por objeto de promover e incentivar la inversión extranjera en el territorio de la república de Cuba; esta ley incluía las garantías concedidas a los inversionistas, los sectores de la economía en los que se podía invertir, así como las formas que dicha inversión podía asumir, los distintos tipos de aportes y el procedimiento para su autorización.

En atención a estos antecedentes es que en 1996 se adoptó el decreto ley no. 165 relativo a las zonas francas y parques industriales; este decreto estableció como fines de estas nuevas disposiciones: la generación de nuevos empleos y la elevación de la calificación de los trabajadores, la incorporación de mayor valor agregado utilizando los recursos del país, así como desarrollar nuevas industrias nacionales por medio de la asimilación de tecnologías de avanzada.

El Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica es el organismo encargado de normar y controlar las actividades que se desarrollan en las zonas francas. Además se cuenta con un órgano asesor al efecto, como lo es la Comisión de Zonas Francas, con representantes de diferentes ministerios involucrados.

La operación en zona franca se realiza por medio de un acto administrativo mediante una concesión previa solicitud presentada ante el Ministerio para la Inversión extranjera y la Colaboración Económica; dicha solicitud la pueden presentar personas físicas o morales con domicilio en el extranjero y capital extranjero o bien personas jurídicas nacionales.

Una concesión no podrá exceder de 50 años y podrá prorrogarse. La concesión conlleva una serie de obligaciones para el concesionario tales como el fomento, la instalación y el funcionamiento de las zo-

6. Publicada en la *Gaceta Oficial de la República de Cuba* el miércoles 6 de septiembre de 1995.

ñas francas, para lo cual en concreto deberá: urbanizar terrenos y construir edificios en ellos para oficinas, fábricas, almacenes, depósitos, etc., podrá dar terrenos en arrendamiento o derecho de superficie, podrá construir, promover y desarrollar centros de entrenamiento y capacitación técnica, así como establecimiento de servicios públicos y realizar las instalaciones necesarias para la prestación de servicios de electricidad gas y agua, de alcantarillado, tratamiento de aguas residuales y de desechos, etc. El concesionario, en todo caso, una vez otorgada la concesión deberá respetar y cumplir todos aquellos requerimientos y compromisos que en la misma concesión se hayan señalado, tales como invertir en el desarrollo de la zona franca una suma no inferior a la propuesta en la solicitud y ratificada en la concesión que se le otorgó, iniciar en un término no menor de 180 días la inversión, garantizar la existencia y el mantenimiento de la infraestructura, promover y desarrollar programas de adiestramiento que redunden en la capacitación técnico-profesional de los trabajadores, etcétera.

En las zonas francas también podrá haber "operadores de zona franca", los cuales define el decreto ley 165 como la persona natural o jurídica, con domicilio en el extranjero y capital extranjero o la persona jurídica nacional, a la que el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica, a propuesta del concesionario, autoriza a establecerse en la zona franca para realizar en ella alguna o algunas de las actividades comprendidas en el marco legal de esta ocupación.

Uno de los aspectos interesantes de este decreto es que, de manera general, se establecen los criterios que habrán de regir a los regímenes especiales a aplicarse en dichas zonas francas y parques industriales. Estos regímenes especiales lo serán en materia aduanera, bancaria, tributaria, migratoria y también laboral.

Por lo que se refiere en particular a las normas especiales en materia laboral, el capítulo VIII del decreto ley 165 sobre zonas francas y parques industriales, establece los principios que habrán de regir en las relaciones laborales en estos casos.

Entre los principios que se asientan están los siguientes:

- **Los trabajadores que presten servicios a concesionarios y operadores serán cubanos o extranjeros residentes permanentes en el país.**
- **Por excepción se podrá contratar de manera directa a personal extranjero de dirección o técnico no residente en el país.**
- **El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fija los salarios mínimos que deben percibir los trabajadores**

cubanos y los extranjeros residentes permanentes en el país; cabe mencionar que no se dice nada en cuanto a los salarios de los no residentes en el país.

- **Para la contratación se utilizará la intermediación de las entidades empleadoras que son, como se recordará, con quien el trabajador mantiene su relación laboral.**

- **Si se trata de un concesionario cubano o una empresa de capital mixto, no se podrá contratar directamente a los trabajadores cubanos o extranjeros residentes permanentes en Cuba. En estos casos, la parte cubana de la empresa mixta será quien contrate, fungiendo como entidad empleadora, estando en todo caso sujetos a las normas que al efecto dicte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

- **En los casos de un concesionario u operador de capital totalmente extranjero, éstos deberán suscribir un contrato de suministro de fuerza de trabajo con una entidad empleadora, propuesta por el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica y aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

- **En el caso de técnicos de alta calificación, como ya se mencionaba, una de las bases en materia de contratación en las empresas mixtas, es que la fuerza de trabajo sea cubana, sin embargo la legislación en materia de inversiones extranjeras, autoriza para los socios puedan acordar que ciertos cargos de dirección o algunos puestos de carácter técnico de alta especialización, puedan ser ocupados por extranjeros y contratados a tal efecto. Tal sería el caso por ejemplo de los miembros del Consejo de Administración. En el caso de los técnicos puede tratarse simplemente de obreros calificados cuya preparación no se encuentre en Cuba.⁷**

En estos casos la relación laboral se establece con la empresa mixta, la cual los contrata y les paga directamente.

X

Como se recordará la ley 77 o ley de la inversión extranjera de 1996, estableció en su artículo 32 la posibilidad de que en las empresas mixtas, las partes en los contratos, de asociación económica internacional o bien las empresas de capital totalmente extranjero, pudieran ser autorizadas a crear un fondo de estimulación económica para los trabajadores cubanos y extranjeros residentes permanentes en Cuba que prestarán sus servicios en actividades correspondientes a las inversiones extranjeras. Este fondo se alimenta de las contribuciones a partir de las uti-

7. Cf. VEGA VEGA, J., *op. cit.*, pp. 106 y ss.

lidades obtenidas por la empresa; la cuantía de los aportes es acordada por las empresas mixtas, los inversionistas extranjeros y los inversionistas nacionales como partes en los contratos de asociación económica internacional y por las empresas de capital totalmente extranjero con el Ministerio para la Inversión Extranjera y la Colaboración Económica. Por su parte, el artículo 43 de la Resolución 3 de 1996, señala que las partes antes señaladas elaborarán sus reglamentos teniendo en cuenta las bases generales para la distribución del fondo de estimulación que al efecto emite el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se trata de un fondo obligatorio pero que no tienen todas las asociaciones económicas internacionales, sino sólo las empresas mixtas. Los detalles sobre la operación, montos de los aportes al fondo, así como su destino son determinados por la Comisión del Consejo de Ministros al autorizar la creación de la empresa mixta, sin embargo, si dicha Comisión no especifica nada al respecto, serían las partes en la empresa mixta, las que harían tales precisiones.

Por otra parte, como se indicaba, "En cuanto al origen del fondo, se ha pensado y puesto en práctica por algunas empresas mixtas que ese fondo se origine en las utilidades de la compañía, lo que parece estar indicado por el hecho de que la ley dispone que los aportes serán anuales. Si son anuales, pudieran tener como origen las utilidades y esto tiene especial trascendencia ya que las utilidades se expresan en moneda libremente convertible, por lo que el fondo se integraría por esa clase de moneda, sin contar con que la ley también dispone que todos los pagos que deba hacer directamente la empresa mixta se hagan en moneda libremente convertible y esta estimulación económica obligatoria resulta ser un pago de la empresa mixta directamente a los trabajadores cubanos que le prestan servicios, sin que tenga que hacerse a través de la empresa empleadora". En la práctica muchas veces el monto de ese beneficio se ha traducido en lo que en otros países se conoce como "el mes trece" o de dos mensualidades adicionales a aquéllas que normalmente debiera recibir el trabajador como salario en un año normal de trabajo. Uno de los problemas ya anotados por la doctrina cubana, se presentaría en el caso en que en un ejercicio no hubiere utilidades, y luego entonces si el fondo se nutriera con aportes en función de las utilidades, frente a tal problema no hay una solución hasta el momento.

En algunos casos también el estímulo económico derivado de este fondo, se ha traducido en el otorgamiento de una viaje turístico, solución que en muchos casos es común.

XI

Otro de los campos en los cuales el derecho cubano del trabajo se muestra innovador es el campo del derecho procesal del trabajo. En efecto, como ha de recordarse, en materia procesal existe un procedimiento general aplicable a la gran mayoría de los casos laborales, además se cuenta con procedimientos especiales para cierto tipo de trabajadores, así como procedimientos concretos para conflictos en materia de seguridad social, por ejemplo. Sin embargo Cuba ha iniciado de manera cautelosa un proceso de readaptación y modificación de su derecho procesal del trabajo; en una primera etapa, que nosotros denominaríamos experimental, se ha buscado tener nuevos esquemas de solución de conflictos, así con el decreto ley 132 de 9 de abril de 1992 se implemento un procedimiento conocido como los órganos de Justicia Laboral de Base en la provincia de Villa Clara, experiencia que sería posteriormente extendida a todo el país con el decreto ley 121 del 19 de julio de 1990. Mediante este mecanismo no se afecta la facultad de la administración de la empresa de imponer medidas disciplinarias, sin embargo, una inconformidad del trabajador con ese motivo no iría directamente a la Sala de lo Laboral del Tribunal Municipal como antaño, sino que tendría que presentarse ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, el cual conocería en primera instancia de la reclamación como órgano inicial en la solución de los conflictos laborales. En la integración de estos organismos estarían los trabajadores (tres, elegidos en asamblea general, uno designado por la administración y otro designado por la organización sindical correspondiente) reuniendo ciertos requisitos como buena conducta, disciplinados, etcétera.

Hay que precisar que las decisiones adoptadas por el órgano de justicia laboral de base son inapelables, salvo que se trate del traslado definitivo a otro puesto de trabajo o bien la separación definitiva del centro de trabajo; en estos últimos casos, procede una apelación ante la Sala Laboral del Tribunal Municipal Popular, la cual emitirá sentencia, contra la que no procede recurso alguno, sólo excepcionalmente procedería un procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular, si la medida disciplinaria fuera una separación definitiva a solicitud del Ministro-Presidente del Comité de Estado de Tra-

bajo y Seguridad Social o el Secretario General de la Central de Trabajadores de Cuba.

La experiencia inicial del decreto ley 132 se recogió en la Resolución conjunta no. 1 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Supremo Popular de 11 de abril de 1992, y a la fecha el proceso de consolidación y adopción de un nuevo derecho procesal cubano está en curso, lo cual permite advertir que en un futuro próximo podrían tenerse novedades más amplias también en este campo.

XII

Como hemos podido advertir, el derecho cubano del trabajo es tal vez, en la perspectiva latinoamericana, uno de los ordenamientos que hacia finales del siglo XX muestra una mayor vitalidad. Como ya lo señalábamos al inicio de estas notas, situado en el cruce de dos tendencias legislativas mundiales como la limitación de conquistas obreras y el respeto a los derechos conquistados, el derecho cubano aporta soluciones originales que desde el punto de vista comparativo no sólo pueden ser consideradas únicas a nivel mundial sino que también ofrecen alternativas dignas de análisis para enfrentar problemáticas similares en otras latitudes.

La inversión extranjera ha sido también uno de los campos jurídicos en donde el derecho cubano ha te-

nido transformaciones vertiginosas, motivadas por la necesidad de presentar a la isla como un terreno fértil a las inversiones. Esto ha llevado a Cuba a contar hoy día que una serie de disposiciones de reciente adopción por medio de las cuales se han creado regímenes especiales plenos de originalidad y con peculiaridades suficientes para satisfacer la curiosidad de la investigación. Uno de estos regímenes especiales, adoptado dentro del nuevo marco jurídico de las inversiones, es el régimen laboral en donde las fórmulas jurídicas no son fácilmente explicables a partir de la teoría laboralista latinoamericana de los últimos años.

Así por ejemplo, en el caso del nacimiento de las relaciones laborales, por ejemplo en las empresas mixtas, la manera como se entretajan las relaciones entre el trabajador, la empresa mixta y la empresa empleadora son tan sólo una muestra de lo obsoleto que, en este caso, resultaría la teoría de las obligaciones laborales aún vigente en otros países de la región.

Desde la óptica comparativa, Cuba se presenta como una veta inagotable de puntos de interés, no sólo en el campo del derecho del trabajo, de ahí que estas notas buscan también ser vistas como una invitación para avanzar en los análisis e investigaciones de los sistemas jurídicos de otros países, con el fin de poder situar el nuestro, en el marco de las grandes tendencias legislativas a nivel internacional.

