El derecho laboral en Cuba

Fundamentos, actualidad y perspectivas

Segunda Parte

Guillermo Ferriol Molina*

La primera parte se puede consultar en **ALEGATOS** 72

Sumario: 5. Condiciones de trabajo 6. Seguridad e higiene y seguridad social 7. La maternidad de la mujer trabajadora 8. Derecho colectivo del trabajo 9. La solución de los conflictos individuales 10. La formación de la legislación laboral y la inspección del trabajo 11. La inversión extranjera 12. Conclusiones / Bibliografía

5. Condiciones de trabajo

Establecidas las primeras ideas referidas al acceso y permanencia en el trabajo debemos referirnos a cuáles son las condiciones en que se cumple el mismo. En este apartado nos referimos básicamente a aspectos como tiempo de trabajo y descanso, vacaciones anuales pagadas, salarios, garantías de éste, seguridad y salud del trabajador, si consideramos como condiciones de trabajo aquella forma, modo o cualidades que deben estar presentes para el desarrollo de una actividad laboral determinada.

En tal orden, ¿Cómo se estructura la jornada de trabajo en Cuba?

---

* Jurista y Abogado Laborista en Cuba, Vicepresidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Miembro del Buró de Directores de la Asociación Internacional de Abogados Democráticos.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 29 03/06/2010 10:07:54 a.m.

Es de observar que el tiempo que dura la jornada de trabajo es aquel en el cual básicamente las partes han de cumplir las obligaciones contraídas.

Si bien se reconoce como jornada ordinaria aquella que cumple la mayoría de los trabajadores, existen jornadas distintas para trabajadores que realizan labores cíclicas, otros laboran en jornadas reducidas por laborar bajo condiciones que puedan afectar su salud, o por ser adolescentes o inválidos parciales, existiendo también jornadas irregulares, cuando por la naturaleza del trabajo o complejidad de su control, no se puede predeterminar la duración diaria de la labor. Estas variantes en la jornada de trabajo son propuestas por los Organismos de la Administración Central del Estado y aprobadas por el Ministerio de Trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias y 44 horas semanales; mientras que el horario de trabajo, considerado como el tiempo en que en cada entidad se expresa la jornada de trabajo se establecen de manera centralizada por el Ministerio del Trabajo y por los órganos provinciales del Poder Popular. Cuando no existe centralización, el horario podría ser establecido por la administración; en uno u otro caso la organización sindical participa en el proceso de establecimiento del horario de trabajo.

Asimismo, el trabajo extraordinario, entendido como el que se labora en exceso de la jornada legalmente establecida puede adoptar diferentes formas:

a) Doble turno.
b) Horas extras.
c) Habilitación del día de descanso semanal como día laborable.

En todo caso, su aprobación requiere el consentimiento de la organización sindical.

El trabajo extraordinario tiene límites en no más de cuatro horas cada dos días consecutivos y el trabajador no puede doblar más de dos turnos en cada semana, siendo el límite anual de 160 horas extraordinarias.

El trabajo extraordinario se abona en forma sencilla, aunque puede acordarse retribuir el trabajo en tiempo de descanso adicional. Siempre que se trata del tema de la jornada y el horario de trabajo, también debe citarse, dada su relación, el régimen legal de descanso, porque es el período que el trabajador utiliza para satisfacer necesidades personales y reponer energías, así como desarrollar actividades espirituales y sociales. En este régimen se comprende el descanso diario, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

Dentro de cada jornada diaria de trabajo de ocho horas, los trabajadores tienen una pausa de treinta minutos para descanso y necesidades personales, la que no debe modificar la jornada ni el horario establecidos.

Igualmente se reconoce el derecho a una pausa de 30 minutos para almuerzo o comida, no computable dentro de la jornada de trabajo, para el caso de los trabajadores que laboran en actividades organizadas en uno o dos turnos de trabajo.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 30 03/06/2010 10:07:54 a.m.

Si se trata de actividades de carácter ininterrumpido, organizadas en tres turnos de trabajo, puede accederse a una pausa máxima de 30 minutos computables dentro de la jornada laboral y adicional al tiempo de descanso y necesidades personales o a una pausa de almuerzo o de comida coincidente con la hora de entrada o salida de los turnos de trabajo.

También, el descanso semanal es de 24 horas ininterrumpidas como mínimo, mientras que el derecho a las vacaciones anuales pagadas, por su parte, es de un mes, por cada once meses de trabajo efectivo para todos los trabajadores, en este caso, la distribución del período a disfrutar y de la cuantía de la retribución se realiza multiplicando por 9.09% los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período que genere derecho a vacaciones.

Se considera tiempo efectivo a los efectos de contabilizar vacaciones todo aquel que no constituya ausencia al trabajo por enfermedad, accidente u otro motivo como las ausencias no justificadas al puesto de trabajo.

Las vacaciones se programan anualmente por la administración, contando con la participación de la organización sindical, su pago ha de realizarse antes del último día laborable previo a su disfrute y las mismas pueden posponerse hasta seis meses ante la existencia de circunstancias excepcionales que demanden la permanencia del trabajador. En este caso, la administración tiene la obligación de garantizar que el trabajador disfrute o haya disfrutado de no menos de siete días naturales de vacaciones dentro del año de trabajo.

En unión a estos períodos de descanso existen días de conmemoración nacional o feriados, en los que no se labora, salvo en aquellas actividades cuya necesidad e importancia productiva lo ameriten. Su regulación la establece el Ministerio de Trabajo.

En cuanto al tema del salario, cabe señalar que se considera salario con igual propósito todo lo devengado por el trabajador con ese concepto, excepto lo recibido en carácter de premios, primas especiales, estipendios, prestaciones de seguridad social a corto plazo. Hay que recordar el concepto que sobre el salario ofrece la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio no. 95 adoptado por la organización, en donde se dice que "Salario significa la remuneración, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación, y debida por un empleador a un trabajador, en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.". Sobre este tema mucho se ha escrito, y su expresión más directa según se reconoce internacionalmente es la entrega monetaria que el empleador realiza al trabajador por su labor, debiendo su monto propender a que el trabajador satisfaga con ella todo o parte importante de sus necesidades. Lo anterior no obsta el cumplimiento por parte de la administración de su obligación de entregar al trabajador servicios (albergue, ropa y calzado de trabajo, medios de aseo, transporte, primas, distribución de utilidades). El pago del salario ha de ser periódico, en plazos previamente acordados.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 31 03/06/2010 10:07:55 a.m.

Es, por ende, una entrega duradera, mientras dure el contrato de trabajo, correspondiente o correlativa al trabajo ejecutado por el trabajador, mientras que su cálculo y unidades específicas de medición dependen del lugar donde se realice el trabajo, a las condiciones del país, al régimen de trabajo. De ahí que los salarios pueden variar de tratarse de actividades industriales o agrícolas, manuales o intelectuales, o dentro de cada una de ellas.

Sobre el salario se ha erigido un principio universal, que expresa la igualdad en la materia y que define que a trabajo de igual valor corresponde salario igual. Es decir, que si bien existen distinciones para los salarios entre las diferentes ramas, cuando se realice un mismo tipo de labor, en iguales condiciones, debe recibirse el mismo salario, sea quien fuera el trabajador, lo que no excluye que si bajo estas condiciones un trabajador como expresión concreta de su capacidad, es más eficiente que otro por este sobrecumplimiento reciba un incremento a su salario, esta idea ha conducido a teorizar o a distinguir entre los conocedores de la materia entre salario fijo (el que corresponde de modo determinado, preciso para la plaza que se desempeñe) y salario móvil o incrementado según los resultados del trabajo.

Hay que recordar que universalmente son conocidas como formas de pago las siguientes:

1. A tiempo, que supone la entrega de un salario fijo, determinado.
2. A destajo o por rendimiento; el salario variará según los resultados del trabajo.

En adición a lo descrito sobre el salario, se han establecido, como reflejo de su importancia, garantías en esta materia, que presuponen su inembargabilidad hasta los límites que puede fijar la ley, además debe pagarse esencialmente en efectivo, en plazos acordados, revisarse periódicamente, así como deben establecerse salarios mínimos, entendidos éstos como la cuantía mínima necesaria que permita a quien lo reciba, tener una vida adecuada (muchas veces el concepto de salario mínimo se vincula con el de la canasta básica o de necesidades básicas de la población). Los elementos salariales en Cuba se estructuran teniendo en cuenta conceptos como los expresados.

La remuneración por el trabajo se determina de acuerdo con la calidad y cantidad del trabajo y ejecutado. El nivel salarial depende de la complejidad del trabajo realizado, del rendimiento del tiempo laborado, de las condiciones en que se realiza el trabajo, de sus resultados y demás factores objetivos. Estos son los elementos del sistema salarial. Como base para lo anterior se determinan los calificadores de ocupaciones y cargos, y en ellos se fijan los salarios correspondientes a cada ocupación.

Son principios que rigen la política salarial en Cuba los siguientes:

1. El salario se determina conforme al principio de distribución socialista "de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo".
2. Los trabajadores, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, edad u origen nacional perciben igual salario por igual trabajo.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 32 03/06/2010 10:07:55 a.m.

Si bien el término salario mínimo no es de frecuente uso, por razones técnicas, hemos usado más los términos salarios básicos o fijos. El Código de Trabajo, no obstante, reconoce que el Estado Socialista garantiza a los trabajadores ocupados a tiempo completo un salario mínimo mensual, mientras que este salario mínimo para los trabajadores ocupados a tiempo parcial es proporcional a la duración del tiempo de trabajo.

Las formas de pago son a destajo o por rendimientos (individuales o colectivos) y a tiempo. Como complemento de los sistemas de pago pueden entregarse primas por el cumplimiento o sobrecumplimiento de los indicadores que miden la eficiencia laboral, resultando, por otra parte, incrementos o adiciones al salario aquellas cuantías que se entregan al trabajador que labore en condiciones anormales, en casos autorizados por la ley de trabajos nocturnos y mixtos, y las que se entregan a aquellos trabajadores que poseen varios años de servicios prestados en ramas o entidades (en este último caso se han entregado a trabajadores azucareros, personal docente, de enfermería y constructores).

En los últimos años el incremento citado por condiciones laborales anormales no se aporta como un elemento separado del salario, sino que este incremento ya se incluye en el salario que se fija a determinada plaza. Estos incrementos o adiciones son propuestos por el organismo y la organización sindical correspondientes.

Ya antes habíamos citado que se definen en nuestra legislación los días feriados y de conmemoración nacional, para estos días, los trabajadores que no laboran reciben su salario dependendiendo de la forma de pago; si es por tiempo recibe su salario nominal, si es a destajo o por rendimiento reciben el promedio (generalmente se calcula los últimos seis meses); si estos días coinciden con el día de descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, licencia no retribuida o subsidio de seguridad social no se recibe pago alguno mas, a los trabajadores que en esos días laboran, se les paga el doble del salario, o si existe acuerdo entre la administración y el sindicato en vez de doble se paga sencillo y se concede un día de descanso retribuido.

Como garantías generales en materia de salario, las administraciones están obligadas a abonar los pagos en las condiciones y tiempo establecidos por la ley. Si se hace necesario modificar las condiciones salariales existentes, la administración debe comunicarlo a los trabajadores con 15 días de antelación, y si se considera necesario cambiar los plazos se requiere el consentimiento de la organización sindical.

En este mismo orden de análisis, si existe una interrupción del trabajo por causa no imputable al trabajador, además de tratar de reubicarlo, se le garantiza una parte de su salario, que transita desde 100% durante los primeros 30 días hasta 60% mientras dure la interrupción.

Constituyen condiciones y garantías del pago del salario las siguientes:

1. Se paga en moneda de curso legal, al menos una vez al mes.
2. Cuando el día de pago coincide con uno no laborable, se paga al menos el día laborable anterior.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 33 03/06/2010 10:07:55 a.m.

3. Para cambiar los plazos de pago se requiere el consentimiento de la organización sindical.
4. Se ha de abonar en el lugar donde se ejecuta el trabajo, no obstante pueden hacerse excepciones cuando la naturaleza del trabajo lo justifique, si así se refrenda en el convenio colectivo de trabajo.
5. Los trabajadores tienen derecho a examinar los documentos que han servido de base para el pago del salario.

Así mismo, sólo pueden hacerse retenciones del salario por las siguientes razones:

- Los provenientes de embargo por decisiones de la autoridad competente por pensiones alimenticias, por créditos a favor del Estado, empresas o bancos.
- Los que autoriza la ley en las cuantías que ésta establece.
- En cada caso sólo puede ascender a un tercio del salario o hasta la mitad en los casos de embargo.

En materia de salarios se han introducido variantes nuevas en Cuba, a partir del esfuerzo por desarrollar la economía y buscar mayor competitividad en la empresa cubana. Ahora junto al concepto de salario fijo se desarrolla el pago por resultados, en una fórmula que busca desatar las reservas de eficiencia presentes en la fuerza laboral. Ya hay resultados en ese sentido y se observan áreas donde la economía se recupera, también se han puesto en práctica vías para el incremento del salario como la estructuración de sistemas de estimulación, por el cual a partir del cumplimiento de indicadores determinados el trabajador puede acceder a incrementos en moneda nacional o en divisas que como resultado provocan un aumento de sus ingresos, aunque debemos preciar que no es lo mismo salarios que ingresos (estos últimos comprende además del salario otros beneficios económicos que recibe el trabajador y que incrementan su peculio); junto a ello se desarrollaron en un momento particular mecanismos de entrega de bienes a los trabajadores, los que se han reformulado, en tanto con su manutención pueden frenar el desarrollo de la productividad, pues pueden llegar a no responder a las necesidades de sus beneficiarios.

Como es conocido, a partir de la despenalización de la tenencia de divisas, en Cuba existe una doble circulación monetaria, asumida con carácter transitorio en el actual contexto económico. Al estructurarse sistemas de estimulación, no salariales, de los que resultan la entrega de cuantías en divisas, fundamentalmente aplicados en empresas que operan en monedas extranjeras, hay trabajadores que de una forma u otra tienen acceso a divisas y otros no lo tienen, lo que ha creado una desigualdad que ha de resolverse con el incremento de la productividad y la erradicación de la medida que la originó y que inevitablemente el país tuvo que asumir. Así mismo, es una idea central en materia de salarios que en cuanto el incremento de la productividad lo determine y se recupere totalmente el valor de la moneda nacional (a inicios de la década de los noventa el cambio estuvo en 150 pesos por dólar, hoy se

ALEGATOS 74 final corrección.indd 34 03/06/2010 10:07:55 a.m.

ha estabilizado en 20 pesos por dólar), el salario sea el principal elemento económico de incentivo en el trabajo.

En el tránsito hacia su solución, producto del incremento permanente que como promedio anual de 4.5% ha tenido la economía cubana en los últimos seis años, se ha aumentado el salario a varios sectores laborales, como al personal de la salud, de la educación, el sector jurídico, a la vez que allí donde se ha reanimado la economía o existe un proceso de inversión extranjera, de modo específico, se incrementan también los salarios.

Como dato significativo hay que expresar que el ingreso medio mensual de los trabajadores al cierre del año 2000 era de $359.00 pesos y el salario promedio mensual era de $249.00 pesos (en 1996 era de 203.00 pesos). Es de apreciar en esta materia que en el año 1980 se realizó la última reforma salarial general, no pudiéndose revisar en los años que le continuaron por el desarrollo del referido período especial. En virtud de esa reforma los salarios son fijados centralmente. También debe valorarse que en el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial, se establece una nueva escala salarial, que en términos cuantitativos representa un incremento salarial; la misma puede aplicarse una vez que la empresa a partir de su rentabilidad cree el fondo correspondiente.

Igualmente en el Proceso de Perfeccionamiento Empresarial se introducen nuevas facultades para la empresa en cuanto a la distribución del salario y en general en ella se diseña y organiza todo el sistema salarial que aplicará. Ésta es una modificación importante en relación con lo anteriormente regulado.

Como se sabe, el salario es expresión del trabajo concreto, y para su determinación en el desarrollo de todo proceso laboral pueden establecerse normas de trabajo que contribuyen a la medición del trabajo, a cuantificarlo y a valorar su eficiencia y expresan los gastos vivos necesarios para realizar una actividad laboral.

6. Seguridad e higiene y seguridad social

En materia de condiciones de trabajo, hay un aspecto que ha ampliado su perfil en los últimos años, la seguridad, salud y ambiente de trabajo (antes conocida como protección e higiene del trabajo). Como se conoce, su objeto es garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras e higiénicas, prevenir accidentes del trabajo y contribuir a la prevención de enfermedades profesionales, desarrollándose en los últimos años la tesis, acertada en sí misma, de ampliar su espectro al incluir elementos de protección de los ambientes interno y exterior a la entidad.

También en esta materia se destaca la idea de que si importante es curar al trabajador que sufra una afectación en ocasión o en el desempeño del trabajo, mucho más importante es prevenir su ocurrencia. En esta temática existen diversos conceptos cuya interrelación nos permite adentrarnos en ella y a partir de ahí estructurar el trabajo a realizar, algunos de esos conceptos son los siguientes:

ALEGATOS 74 final corrección.indd 35 03/06/2010 10:07:55 a.m.

En este orden, se reconoce la obligación de la administración de garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras, a mejorarlas sistemáticamente, a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- Higiene del trabajo. Son aquellas medidas desarrolladas para prevenir las enfermedades profesionales y garantizar condiciones laborales higiénicas y saludables.
- Riesgos. Son aquellas condiciones presentes en el puesto o centro de trabajo que pueden producir la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Pueden existir tantos tipos de riesgos como características tenga el puesto de trabajo (físicos, químicos, médicos y biológicos, entre otros).
- Accidente del trabajo. Hecho repentino relacionado causalmente con la actividad laboral, que produce lesiones al trabajador o la muerte. (Art.8, Ley No. 13/77).
- Enfermedad profesional. Alteración de la salud, patológicamente definida, generada por razón de la actividad laboral, en trabajadores que, en forma habitual, se exponen a factores que producen determinadas enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinadas profesiones u ocupaciones (Art.9, Ley No.13/77).

Si valoramos de forma integral estos conceptos, se ha de observar que un accidente del trabajo o una enfermedad profesional, generalmente tendrá como presupuesto o antecedente una circunstancia que representa un riesgo. Observándolo de otro modo, generalmente, cuando ocurre un accidente del trabajo o una enfermedad profesional es porque existieron riesgos en el puesto o en el centro de trabajo no previstos,

ALEGATOS 74 final corrección.indd 36 03/06/2010 10:07:55 a.m.

neutralizados o erradicados, por tanto en esta materia hay dos elementos que inevitablemente han de trabajarse mancomunadamente: la prevención y la curación. Para un ejercicio eficaz de aquélla han de determinarse, en primer lugar, los riesgos presentes en el puesto o centro de trabajo, así como de realizarse estudios sistemáticos de las condiciones laborales, del comportamiento socio-fisiológico del hombre, sus afectaciones como consecuencia de la influencia del trabajo, su organización y ambiente, de modo tal que se permita adoptar a tiempo las medidas que erradiquen los riesgos o neutralicen los mismos, cuando se trate de actividades que por su naturaleza se ejerciten bajo circunstancias riesgosas. Para un ejercicio eficaz de la curación además de lo anterior, se necesita conocer qué tipo de padecimientos aqueja a cada trabajador, para establecer el tratamiento que lo conduzca a su mejoramiento. De ahí la importancia de que en cada centro de trabajo labore un médico. En consecuencia, para disminuir o erradicar la ocurrencia de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales se necesita, ante todo, laborar sobre los riesgos.

En este orden, se reconoce la obligación de la administración de garantizar el desarrollo del trabajo en condiciones seguras, a mejorarlas sistemáticamente, a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para ello la organización sindical tiene el derecho de participar en la elaboración de los programas para cumplir tal principio. Igualmente, la administración de la entidad está obligada a entregar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección individual y a instalar los de protecciones colectivas. Por su parte, los trabajadores están obligados a utilizarlos.

Como se observa la seguridad laboral es un tema en el que deberes y derechos de las partes se complementan con total correspondencia. Es importante destacar el derecho de los trabajadores a no laborar ante circunstancias peligrosas, junto a ello la organización sindical desarrolla, por derecho propio, mecanismos de inspección que contribuyen al desarrollo de esta materia, siendo ésta una inspección no estatal, independiente a la que realizan los organismos de la administración del Estado.

En la labor de inspección deben desempeñar un papel importante los inspectores estatales y sindicales, no sólo en la detección de riesgos o en la investigación de accidentes, sino también como capacitadores en una materia donde todo lo que se realice no es suficiente. Es de apreciar que cualquier violación de lo reglamentado en la materia puede generar responsabilidad disciplinaria laboral o penal.

Múltiples son las normas del país en esta temática, la existencia de un Instituto Nacional de Salud del Trabajo las fortalece, por su labor investigativa, de prevención y curación. Es de observar como aspecto de interés, que en los últimos años, no obstante las limitaciones materiales los accidentes del trabajo han disminuido, pero en el último año si bien se reporta una disminución en su cantidad hay un ligero incremento de la mortalidad, es decir, se producen menos accidentes, pero hay más trabajadores fallecidos. También en los últimos años se ha fortalecido el papel del especialista en la materia en los centros laborales del país, como forma de consolidar, fundamentalmente, la vertiente preventiva de la seguridad laboral.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 37 03/06/2010 10:07:55 a.m.

Por otra parte en materia de seguridad social en Cuba es importante hacer un apunte sobre los sistemas que la integran y sus alcances. No es de obviar en esta referencia, cuando ya hemos analizado los principales elementos relacionados con las condiciones de trabajo, una significativa realidad en el mundo laboral cubano. Como se sabe la seguridad social es aquella vertiente de la legislación que persigue proteger a los trabajadores, y en algunas legislaciones, como la cubana, a la familia de aquellos, ante contingencias que ocurren durante el proceso de trabajo (como las enfermedades o los accidentes) o una vez vencida la etapa activa de vida laboral (como la jubilación por edad o muerte del trabajador).

Es una temática que desde el surgimiento del derecho laboral se ha desarrollado con éste, por cuanto el proceso de trabajo ha supuesto la ocurrencia de las referidas contingencias. Se ha observado históricamente como una respuesta que brinda la sociedad al trabajador ante la disminución repentina de sus ingresos económicos producida por los eventos citados, siempre que no haya mediado autoprovocación. Su forma de organización ha variado según el país de que se trate, los modelos de financiamiento que se han establecido en el Estado y las costumbres del país.

En Cuba, al triunfar la Revolución, en 1959, existían 52 cajas de retiro y jubilacion, mayoritariamente desfalcadas. Los fondos estaban en manos de organismos diferentes, en los que la malversación era práctica común. Más de la mitad de los trabajadores no estaba comprendida en los beneficios de la seguridad social. El actual sistema de seguridad social cubano entró en vigor el primero de enero del año 1980, a partir de la promulgación de la Ley 24, denominada "Ley de Seguridad Social", de fecha 28 de agosto de 1979; en esta Ley fueron recogidas una serie de modificaciones que habían sido propuestas en 1973 por el XIII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba con el propósito de fortalecer la seguridad social.

El sistema de seguridad social cubano está formado por dos regímenes:

El de Seguridad Social: que se encarga de proteger al trabajador en los casos de enfermedad y accidente, ya sea de origen común o profesional, maternidad, invalidez (total o parcial), vejez y en caso de muerte del mismo, protege a su familia.

El de Asistencia Social: que protege especialmente a los ancianos, a las personas no aptas para trabajar, y en general, a todas aquellas personas cuyas necesidades esenciales no están aseguradas, o que, por sus condiciones de vida o salud requieren protección y no puedan solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad.

Como puede observarse, el Sistema de Seguridad Social Cubano, mediante sus dos regímenes, protege no solo al trabajador y a su familia, sino a todas aquellas personas que en un momento determinado necesitan ayuda de la sociedad, garantizando con ello que se cumpla una de las premisas fundamentales de nuestra sociedad, que es la de que no haya persona alguna que no tenga garantizado los medios necesarios de subsistencia.

Es precisamente el alcance de la ley de seguridad social, que la caracteriza y distingue de otras que le precedieron.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 38 03/06/2010 10:07:55 a.m.

Hoy, la contribución a la seguridad social es bipartita, contribuyen los empleadores con un aporte equivalente a 12% del importe del total de los salarios que se abonan a los trabajadores y el Estado, que cubre el déficit necesario para asegurar las obligaciones del régimen, actuando a su vez como variable de ajuste que garantiza dicho equilibrio.

A lo anterior se une el aporte de 2% del importe del total de los salarios que la empresa posee para brindar prestaciones a corto plazo a los trabajadores que por razones de invalidez temporal lo necesiten.

Como observaremos más adelante, se desarrollaron factores recientemente, que determinaron introducir en el sistema la contribución de los trabajadores, no ejercitada desde el año 1963 en virtud de la Ley No. 1100, por lo que gradualmente la contribución se hace tripartita; allí donde ya comienza a implementarse se ejecuta mediante descuento por nómina.

Otro de los principios en los que se basa este sistema es el de** universalidad**, que se refiere a las personas a las cuales brinda protección, abarcando prácticamente a toda la población.

El equilibrio financiero del Sistema de Seguridad Social actual se establece entre los ingresos y egresos de cada año, sin que exista acumulación de reservas, por lo que su esquema de financiamiento se aproxima al de Reparto Simple, siendo los trabajadores en activo los que financian el pago de las pensiones de las generaciones anteriores.

Una breve anotación a los principios de la Seguridad Social es necesaria:

En el último elemento descrito en el párrafo anterior se pone de manifiesto el principio de *solidaridad*, en el cual se basa nuestro sistema de seguridad social, y que se manifiesta también entre trabajadores con distintas cuantías de salario. Otro de los principios en los que se basa este sistema es el de *universalidad*, que se refiere a las personas a las cuales brinda protección, abarcando prácticamente a toda la población. También está presente el principio de *comprensividad*, que se refiere a los riesgos cubiertos, al proteger nuestro sistema a los trabajadores en los casos de enfermedad y accidente (de origen profesional o común), maternidad, vejez, invalidez (total o parcial) y en caso de muerte del trabajador protege a su familia. Por otra parte, la cuantía de las prestaciones es proporcional al aporte social de los trabajadores, cuantificado por el tiempo de servicios prestados y el nivel de los salarios devengados, manifestándose en este elemento el principio de *integridad*.

Para adentrarnos en el estudio de la Ley 24 y específicamente del régimen de seguridad social, debemos comenzar por determinar las personas protegidas por este régimen:

ALEGATOS 74 final corrección.indd 39 03/06/2010 10:07:55 a.m.

- Los trabajadores asalariados de los sectores estatal, cooperativo y privado;
- Los trabajadores asalariados de las organizaciones políticas, de masas y asociaciones;
- Los trabajadores cubanos que, debidamente autorizados, laboren en las misiones diplomáticas y consulares, representaciones de organismos internacionales y oficinas comerciales acreditadas en Cuba y en empresas extranjeras radicadas o representadas en el país, o que presten servicios al personal de las mismas;
- Los trabajadores cubanos, que en territorio extranjero, laboren en empresas cubanas o en funciones encomendadas por el gobierno cubano;
- Los trabajadores cubanos que sean designados o autorizados por el gobierno cubano para laborar en organismos internacionales;
- Los militares que cumplen los plazos obligatorios establecidos para el servicio militar activo y devenguen salarios mediante los sistemas salariales que rigen para los trabajadores del país, en los casos de invalidez temporal;
- Los trabajadores que reciben una subvención económica por realizar estudios de nivel superior o por encontrarse acogidos a planes de capacitación, autorizados por sus respectivos centros de trabajo;
- La familia del trabajador que se determina en esta ley;
- Los reclusos y sus familias, en los casos de invalidez total y muerte originada por accidente del trabajo.

Con relación a las prestaciones, que son los beneficios a que tiene derecho el trabajador y su familia, en la Ley 24 aparecen clasificadas en:

a) Prestaciones en servicios.
b) Prestaciones en especie.
c) Prestaciones monetarias.

Son prestaciones en servicios que se ofrecen de forma gratuita:

a) La asistencia médica y estomatológica, preventiva y curativa, hospitalaria general y especializada.
b) La rehabilitación física, psíquica y laboral.

Son prestaciones en especie, que se suministran gratuitamente:

a) Los medicamentos y la alimentación adecuados mientras el paciente se encuentra hospitalizado.
b) Los aparatos de ortopedia y las prótesis necesarias en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
c) Los medicamentos en los casos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que no requieran hospitalización.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 40 03/06/2010 10:07:55 a.m.

Y son prestaciones monetarias:

a) El subsidio por enfermedad o accidente.
b) Las pensiones por invalidez total o parcial.
c) La pensión por edad.
d) La pensión originada por la muerte del trabajador, del pensionado o de otra persona de las protegidas por la Ley.

Para efectuar el cálculo de las prestaciones monetarias se procede a sumar los salarios devengados por el trabajador en los diferentes períodos de actividad laboral que en cada caso fija la Ley y su resultado se divide entre la cantidad de días laborados, meses o años que integran dichos períodos, obteniendo así el salario promedio sobre el cual se aplican los porcentajes que correspondan, a fin de determinar la cuantía de las prestaciones. Lo que se percibe con el pago de estas prestaciones es garantizarle al trabajador un ingreso proporcional al que venía percibiendo con anterioridad a que el mismo dejara de trabajar, esta es una de las normas principales de la existencia de la seguridad social. A estos efectos se entiende por salario del trabajador el total de lo efectivamente percibido por concepto de tarifa, incrementada si procede, incluidos los pagos por horas extras, sobrecumplimiento de normas y cualquier otro pago adicional de carácter salarial.

Asimismo, cabe señalar que las contingencias cubiertas por el régimen de seguridad social son las siguientes:

1. Invalidez temporal. Procede el subsidio por invalidez temporal cuando el trabajador presente una enfermedad de origen común o profesional o sufra un accidente común o del trabajo que le incapacite transitoriamente para laborar. Para tener derecho al mismo solamente se exige como requisito que el trabajador se encuentre en servicio activo al momento de enfermarse o accidentarse y que la enfermedad o el accidente no hayan ocurrido por autoprovocación o con motivo u ocasión de cometer un delito intencional o pretender su comisión.

La cuantía del subsidio por enfermedad o accidente se determina sobre el salario promedio que resulte de los salarios devengados por el trabajador en los 6 meses inmediatos anteriores a la fecha de la invalidez temporal. A este salario promedio se le aplican los porcentajes que varían según el origen de la enfermedad o el accidente y dependiendo de si el trabajador se encuentra hospitalizado o no.

Es decir, que si la enfermedad o el accidente es de origen común le corresponderá un subsidio equivalente a 50% de su salario promedio diario si estuviera hospitalizado y 60% si no lo estuviera. Si la enfermedad o el accidente son de origen profesional, el porcentaje a aplicar sobre el salario promedio diario será equivalente a 70% si estuviera hospitalizado y a 80% si no lo estuviera. Este subsidio se abona al trabajador durante el tiempo que dure su incapacidad.

2. Invalidez total. Procede la pensión por invalidez total cuando el trabajador presente una disminución de su capacidad física o mental, o ambas, que le impida

ALEGATOS 74 final corrección.indd 41 03/06/2010 10:07:55 a.m.

continuar trabajando o cuando el trabajador tenga una capacidad residual de trabajo tan notoriamente reducida, que le impida desempeñar con asiduidad un empleo y sostenerse económicamente.

Para tener derecho a esta pensión, si la invalidez es originada por accidente del trabajo, enfermedad profesional o actos heroicos, solo se requiere estar en servicio activo al momento de enfermarse o accidentarse.

Si la enfermedad o el accidente es de origen común se requiere, además, haber prestado un tiempo mínimo de servicios, que de acuerdo con la edad que tenga el trabajador, fluctúa desde solamente exigir vínculo laboral a los jóvenes de hasta 23 años de edad hasta 15 años de servicio a los que tienen 60 o más años de edad.

La cuantía de la pensión varía, dependiendo del origen de la invalidez y de los años de servicios prestados por el trabajador. Por ejemplo: en los casos de invalidez total originada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, la cuantía de la pensión que le corresponde al trabajador será equivalente a 50% del salario promedio anual si acredita haber laborado hasta 25 años, incrementándose en 1% por cada año que exceda de la cifra señalada y en los casos en que la invalidez total haya sido originada por accidente o enfermedad de origen común le corresponderá 50% de su salario promedio anual si acredita 25 años de servicio, pero si el trabajador acredita tiempo mínimo de servicio y éstos no exceden de 15 años le corresponderá el 40% del salario promedio anual.

3. Invalidez parcial. Procede la pensión por invalidez parcial cuando el trabajador presente una disminución de su capacidad física o mental, o ambas, que le impida continuar en su trabajo pero le permita laborar en otro de menor salario y, excepcionalmente, mantenerse en el mismo trabajo con una jornada reducida. Esta prestación se ofrece al trabajador en los casos siguientes:

a) Si es reubicado en un puesto de trabajo que tenga fijado un salario inferior al que percibía en su anterior puesto.
b) Si se le reduce el horario de trabajo en su propio puesto y, consecuentemente, disminuye su salario.
c) Si requiere someterse a tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración.
d) Si requiere recibir cursos de calificación o recalificación.
d) Si está pendiente de reubicación por causas no imputables a él.

Para tener derecho a la pensión por invalidez parcial, originada por accidente del trabajo, enfermedad profesional o actos heroicos, en los casos en que el trabajador sea reubicado en un puesto de trabajo que tenga fijado un salario inferior al que recibía en su anterior puesto o si se le reduce el horario de trabajo en su propio puesto y consecuentemente, disminuye su salario, sólo se requiere estar en servicio activo al momento de enfermarse o accidentarse y si la enfermedad o el accidente es de origen común se requiere, además, haber prestado el tiempo mínimo de servicios

ALEGATOS 74 final corrección.indd 42 03/06/2010 10:07:56 a.m.

que, de acuerdo con la edad que tenga el trabajador, fija la ley y que varía, desde vinculación laboral solamente para los jóvenes menores de 23 años de edad, hasta 3 años de servicio, a los que tengan 28 o más años de edad.

En el caso del trabajador con invalidez parcial que no esté laborando por encontrarse sometido a tratamiento de rehabilitación intensivo o de larga duración, o por estar recibiendo cursos de calificación o recalificación, tiene igualmente derecho a una pensión durante el tiempo que requieran dichos tratamientos o cursos, siempre que se encuentre en servicio activo al momento de enfermarse o accidentarse. Esta pensión se concederá por una cuantía equivalente al 70% de su salario anterior.

El trabajador con invalidez parcial que cese en su trabajo y no pueda ser reubicado de inmediato tiene derecho a una pensión equivalente a 50% de su salario anterior si el origen de la invalidez es común y a 70% si es profesional. Esta pensión se otorga inicialmente por el término de un año a partir de su desvinculación laboral, siempre que se encuentre en servicio activo al momento de enfermarse o accidentarse.

Si los trabajadores permanecen sin ubicación laboral después de haber finalizado el tratamiento de rehabilitación o los cursos de calificación o recalificación, o después de decursado el término de un año por el que se concedió la pensión por invalidez parcial, se les mantiene la pensión ajustada en una cuantía equivalente a 25% de su salario anterior si el origen de la invalidez es común y a 35% si es profesional, hasta que obtenga una nueva ubicación laboral.

Los trabajadores que se invaliden total o parcialmente al ejecutar un acto heroico, salvando vidas humanas, en defensa de su centro de trabajo o de otros bienes fundamentales de la sociedad, o cumpliendo misiones internacionalistas, tienen un incremento de 20% en la cuantía de la prestación calculada.

Con relación a esta temática de la invalidez parcial es importante destacar que tal y como está recogido en el artículo 51 de la Ley 24, el Estado garantiza que los trabajadores que hayan sufrido una reducción de su capacidad laboral tengan prioridad en el acceso a puestos de trabajo que estén acordes con sus capacidades físicas y mentales.

4. Pensión por edad. Todo trabajador tiene derecho a una pensión por razón de su edad y años de servicios. Esta pensión puede ser ordinaria y extraordinaria, de acuerdo con los requisitos que se establecen para su concesión. A los efectos de fijar la edad para obtener el derecho a la pensión ordinaria los trabajos quedan clasificados, conforme a la naturaleza de sus respectivas condiciones, como sigue:

Categoría I- Trabajos realizados en condiciones normales.

Categoría II- Trabajos realizados en condiciones en que el gasto de energías física, mental o ambas, es de tal naturaleza que origina una reducción de la capacidad laboral en el tiempo, al producirse un desgaste en el organismo no acorde con el que corresponde a su edad.

Para obtener la pensión ordinaria se requiere:

ALEGATOS 74 final corrección.indd 43 03/06/2010 10:07:56 a.m.

1. Para los trabajadores de la categoría I:
   a) Tener los hombres 60 o más años de edad y las mujeres 55 o más años;
   b) Haber prestado no menos de 25 años de servicios;
2. Para los trabajadores de la categoría II:
   a) Tener los hombres 55 o más años de edad y las mujeres 50 o más años.
   b) Haber prestado no menos de 25 años de servicio.
   c) Haber laborado en trabajos comprendidos en esta categoría no menos de 12 años inmediatos anteriores a su solicitud o, en su defecto 75% del tiempo de servicio exigido para el otorgamiento de este tipo de pensión.

Para obtener la pensión extraordinaria se requiere:

a) Tener los hombres 65 o más años de edad y las mujeres 60 o más;
b) Haber prestado no menos de 15 años de servicios.

La cuantía de la pensión por edad se determina aplicando al salario promedio anual del trabajador el porcentaje que le corresponde de acuerdo con los años de servicios prestados. La cuantía de la pensión ordinaria por edad se determina de conformidad con las siguientes reglas:

- Por los primeros 25 años de servicio, se aplica 50% sobre el salario promedio anual.
- Por cada año de servicio que exceda de 25 años prestados antes de cumplir la edad requerida para obtener la pensión por edad, se incrementa en 1% el porcentaje a aplicar sobre el salario promedio anual para los trabajadores comprendidos en la categoría I.
- Por cada año de servicio que exceda de 25 se incrementa en 1.5% el porcentaje a aplicar sobre el salario promedio anual para los trabajadores comprendidos en la categoría II.

También la ley les concede un incremento especial a aquellos trabajadores de la categoría I con derecho a obtener la pensión ordinaria que no lo ejerzan y continúen trabajando. Este incremento será de 1.5% por los dos primeros años, 3% por el tercero y cuarto años y 4% por el quinto año. Estos incrementos se aplican hasta la edad de 65 años los hombres y 60 las mujeres. A partir de esas edades el que continúe trabajando recibe un incremento de 1% anual.

La cuantía de la pensión extraordinaria por edad se determina de acuerdo con las reglas siguientes:

- Por los primeros 15 años de servicio se aplica 40% sobre el salario promedio anual.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 44 03/06/2010 10:07:56 a.m.

- Por cada año de servicio que exceda de 15 se incrementa en 1% el porcentaje a aplicar sobre el salario promedio anual.

5 Pensión por causa de muerte. La muerte o la presunción de muerte del trabajador en activo o del pensionado por invalidez o edad, origina derecho a pensión a sus familiares.

La cuantía de la Pensión por causa de muerte es equivalente a un porcentaje de la pensión por edad o invalidez que correspondió o hubiera correspondido al fallecido.

Este porcentaje oscila entre 70% y 100% de la pensión y se determina en dependencia del número de parientes con derecho a ella, distribuyéndose por partes iguales entre los concurrentes.

La viuda que tiene la condición de trabajadora habitual tiene derecho a simultanear su salario con el por ciento de la pensión que le corresponda (hasta el límite de 25% que fija la Ley).

Abordados estos elementos iniciales es necesario referir que de modo general las prestaciones a corto plazo (por enfermedad o accidente, invalidez parcial) son calculadas y se hacen efectivas en el propio centro de trabajo del trabajador, mientras que aquellas consideradas a largo plazo (por edad, muerte o invalidez total) se hacen efectivas por la Dirección de Trabajo correspondiente. Igualmente las mismas pueden ser modificadas en cualquier momento siempre que ocurra una causa que lo determine, como la nueva incorporación laboral del jubilado, la modificación del salario del trabajador declarado inválido parcial o ser declarado éste inválido total, entre otros ejemplos. Igualmente estas prestaciones se extinguirán cuando desaparezcan los motivos por los cuales se concedieron.

Si un trabajador se muestra inconforme con la prestación concedida puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, si se trata de prestaciones a corto plazo o si se trata de prestaciones a largo plazo, ante la Dirección correspondiente del Ministerio de Trabajo, previa reclamación por la vía judicial. Es de significar también que existen regímenes especiales de seguridad social para algunos sectores como son los miembros de las Cooperativas de Producción Agropecuaria, los miembros de las Fuerzas Armadas y del Ministerio del Interior, el sector artístico y los creadores independientes de las artes plásticas.

Como complemento de este régimen de seguridad social se estructura el régimen de asistencia social. Este régimen completa las prestaciones otorgadas por el régimen de seguridad social a los trabajadores que requieran una mayor protección económica y ampara, en general, a todas aquellas personas cuyas necesidades esenciales no están aseguradas o que, por sus condiciones de vida o salud, no puedan solucionar sus dificultades sin ayuda de la sociedad. La protección que brinda la asistencia social se ofrece ante el estado de necesidad del núcleo familiar, entendido éste como la carencia de ingresos económicos o la existencia de ellos en cuantías inferiores a las que se establecen en las escalas para las prestaciones monetarias continuas de la asistencia social. No obstante, si resultan de imperiosa necesidad

ALEGATOS 74 final corrección.indd 45 03/06/2010 10:07:56 a.m.

familiar, las prestaciones en servicios, en especie o monetarias eventuales, pueden ser otorgadas aunque no estén presentes todas las condiciones.

Como se infiere del párrafo anterior, efectivamente, las prestaciones que ofrece la asistencia social pueden ser:

- En servicios,
- En especie,
- Monetarias,

Son prestaciones en servicios:

- El ingreso en hogares de ancianos, que se ofrece a aquellas personas de edad avanzada que carecen de parientes que puedan prestarles atención.
- El ingreso de menores en Hogares de Impedidos Físicos y Mentales.
- La asistencia cultural y recreativa a los ancianos y pensionados por invalidez o por edad.
- El ingreso de menores en Círculos Infantiles y en los centros con regímenes de internado o seminternado del Sistema Nacional de Educación.
- Otros servicios a cargo de dependencias estatales especializadas en materia de salud y rehabilitación integral, viviendas, educación y atención a la vejez, a los impedidos físicos y mentales y a la niñez.

Son prestaciones en especie: aquellos artículos cuya entrega a título gratuito en propiedad o en préstamos se determina por los órganos correspondientes de la asistencia social a fin de resolver necesidades de un beneficiario o de un núcleo familiar, mientras que son prestaciones monetarias: las cantidades que se conceden a las personas o núcleos familiares protegidos por la asistencia social y las mismas pueden ser: eventuales o continuas:

- Eventuales: cuando la prestación monetaria se concede por una contingencia para efectuar gastos imprescindibles que, por su naturaleza, requieran atención urgente.
- Continuas: cuando la prestación se concede de forma reiterada hasta que se resuelva la situación de necesidad planteada.

Además de las prestaciones analizadas, existen programas sociales dirigidos a los grupos vulnerables de la población, que tienen como objetivo satisfacer las necesidades económicas y sociales que presentan estas personas.

Algunos de los programas que se desarrollan son los siguientes:

1. Un Programa Nacional de Servicios Sociales Comunitarios al Adulto Mayor.

   El programa va encaminado a brindar ayuda a aquellos que dieron su aporte a la sociedad y que ahora necesitan de ella, fomentando la vinculación de éstos.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 46 03/06/2010 10:07:56 a.m.

2. Programa de Trabajo Social con madres solas.

   Este programa va dirigido a brindar ayuda tanto material como espiritual, a aquellas madres solas que carecen de medios propios, tratando de lograr la incorporación de ellas al empleo y de sus hijos a centros educacionales.

3. Programa de atención social en la comunidad a las personas con discapacidad.

   Trata de insertar a la vida social a esta parte tan vulnerable de la población, ayudando a que los mismos se vinculen laboralmente y a la eliminación de la llamadas barreras arquitectónicas, que en muchas ocasiones limitan el acceso de estas personas a determinados lugares, frenando con ello la posibilidad de que los mismos puedan llevar una vida lo más normal posible.

4. Programa de atención a otros grupos vulnerables de la población:

   Este programa brinda protección a otros grupos de la población que pueden necesitar una atención diferenciada como por ejemplo: los familiares de reclutas llamados al Servicio Militar Activo, familiares de reclusos, ex reclusos y otros.

Como citamos, las variables sobre las que se sustenta el sistema de seguridad social se han modificado, producto del desarrollo de cambios económicos, sociales, demográficos.

Como citamos, las variables sobre las que se sustenta el sistema de seguridad social se han modificado, producto del desarrollo de cambios económicos, sociales, demográficos.

La población cubana actual es de aproximadamente 11 millones 200 mil habitantes, la esperanza de vida es de 75 años, mientras que la edad de jubilación para los hombres es de 60 años y para las mujeres de 55, la mortalidad infantil es de 7.2 por cada mil nacidos vivos; la población ha envejecido, 14% de la población es mayor de 60 años, hay en el país aproximadamente más de 200 mil personas mayores de 80 años, la tasa de natalidad en la mayoría de los años transcurridos de la década de los noventas decreció, aunque se observa en el período más reciente síntomas de recuperación, uno de cada diez cubanos está pensionado, el nivel educacional continúa incrementándose y se localiza en la actualidad en noveno grado; todos estos factores han determinado el incremento creciente del presupuesto destinado para la seguridad social, lo que refleja la voluntad del Estado de sostener el sistema y sus beneficios, no obstante la seria situación económica que ha afrontado y afronta el país, y que tiene en la falta de financiamiento su principal causa.

Esta voluntad estatal se expresa, además, en el incremento decretado para aquellas pensiones más bajas, con el objeto de garantizar el sustento de los pensionados con menos ingresos. Este mecanismo de revalorización periódica de las pensiones

ALEGATOS 74 final corrección.indd 47 03/06/2010 10:07:56 a.m.

si bien no se encuentra regulado en la actual legislación ha sido ejercitado y debe incluirse en posibles modificaciones a la misma.

Estas variables determinaron la necesidad de introducir la contribución de los trabajadores a la seguridad social, medida que se aplicará gradualmente en aquellos centros o ramas donde se produzcan significativos incrementos de los ingresos de los trabajadores; se ha acordado que la contribución de los trabajadores ha de ser de 5% de sus ingresos.

Como datos de interés podemos referir que en el año 2000 el presupuesto ejecutado de la seguridad social ascendió a 1786 millones pesos, 10,8% del PIB, lo que representó que cada 24 horas se gastó en este concepto 4.89 millones de pesos y cada hora más de 203 800 pesos, siendo la cantidad de beneficiarios 8.6 veces la existente en 1959.

En el período especial se destinaron a la seguridad social 15 mil 877 millones de pesos, se concedieron 894 735 nuevas pensiones y siempre los beneficiarios percibieron mensualmente sus ingresos.

7. La maternidad de la mujer trabajadora

Como un acápite especial dentro del Sistema de Seguridad Social, porque así ha sido considerado por el Estado socialista, dada su significación, vamos a referirnos a la maternidad de la mujer trabajadora, la cual es regulada en la actualidad por la Ley 1263 del 14 de enero de 1974.

Antes de analizar los aspectos fundamentales contenidos en esta Ley es pertinente referirnos de forma breve a sus antecedentes: La protección estatal de la maternidad y la infancia fue un principio formalmente proclamado en Cuba por la legislación burguesa más progresista. Sin embargo, el escaso y deforme desarrollo económico y social de nuestro país, unido a los vicios que caracterizaron a nuestro período seudorepublicano, limitaron y desviaron notablemente esa enunciada protección. Desde el año 1934, existía en Cuba el Seguro Social de Maternidad, el cual debía beneficiar a todas las mujeres trabajadoras del país. Sin embargo, la realidad fue bastante diferente, ya que nunca llegó a cubrir los requerimientos de la mayoría femenina, de él quedaron excluidas las campesinas, que eran un por ciento considerablemente de las mujeres trabajadoras del país, así como las trabajadoras domésticas.

La Ley 1100, de 27 de marzo de 1963, significó un avance, ya que generalizó la seguridad social en el país y con relación al Seguro Social de Maternidad introdujo los aspectos siguientes:

a) Amplió sus beneficios a todas las mujeres trabajadoras, tanto en el sector estatal como en el privado.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 48 03/06/2010 10:07:56 a.m.

b) Garantizó una licencia retribuida prenatal y postnatal de 12 semanas.
c) Concedió a las trabajadoras una hora diaria, dentro de su jornada normal de trabajo, para lactar y atender a su hijo.
d) Brindó a toda mujer trabajadora las prestaciones en servicio y en especie que requiriesen tanto ella como el recién nacido, durante su gestación y hasta su alta hospitalaria.
e) Concedió un subsidio en efectivo a la madre trabajadora que en su parto no utilizara los servicios hospitalarios estatales.

Sin embargo, el amplio e incesante desarrollo general del país, en especial en el campo de la salud y la constante preocupación de nuestro gobierno por brindarle a la mujer una protección adecuada, permitió que el 16 de febrero de 1974 se promulgara la Ley 1263 sobre la maternidad de la mujer trabajadora. Esta Ley, que contó con los aportes y la aprobación de todas las trabajadoras del país, incorpora una serie de avances con relación a leyes anteriores, entre los que se destacan los siguientes:

a) Amplía los beneficios de la seguridad social de la maternidad en consideración al aporte de la mujer a la construcción de la sociedad socialista.
b) Garantiza la atención médica de la gestante durante todo el embarazo, el parto y el período posterior a éste.
c) Garantiza la debida atención materna y médica del recién nacido.
d) Extiende la licencia retribuida de maternidad a 18 semanas, 12 de las cuales las disfruta la madre después del parto, y la amplía en dos semanas más en caso de embarazo múltiple o error en la fecha del parto.
e) Garantiza una licencia adicional, no retribuida, cuando la madre se ve impedida de asistir a su trabajo por tener que cuidar a su hijo recién nacido o menor de 16 años, garantizándole siempre el derecho a regresar a su plaza.

Esta Ley comprende a la mujer trabajadora y protege su maternidad, cualquiera que sea la actividad que realice, garantizándole a la trabajadora gestante una licencia retribuida a partir de las 34 semanas de embarazo, por un término de 18 semanas (6 anteriores al parto y 12 posteriores).

Es importante destacar que aún cuando por circunstancias adversas el hijo fallezca en el momento del parto o dentro de las cuatro primeras semanas de nacido, la trabajadora tendrá garantizada una licencia postnatal de 6 semanas necesarias para su recuperación.

La prestación económica que recibirá la trabajadora en el período que disfruta de la licencia por maternidad será igual al promedio de ingresos semanales que por concepto de salarios y subsidios, haya percibido en los 12 meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute. Esta prestación nunca será inferior a $ 20.00 semanales.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 49 03/06/2010 10:07:56 a.m.

Como se aprecia, esta legislación es demostrativa del grado de desarrollo alcanzado por nuestro país en este campo y expresa la forma en que se han hecho efectivas las garantías proclamadas en esta materia.

El derecho al cobro de esta licencia surge para la mujer embarazada con 75 o más días de trabajo efectivo en los 12 meses inmediatos anteriores al inicio de su disfrute.

No obstante, las trabajadoras que no hayan laborado este período de tiempo tendrán derecho a acogerse a la licencia prenatal y postnatal, sin que proceda su retribución y tendrán derecho al cobro de las licencias complementarias a que nos referiremos a continuación.

Durante el embarazo y hasta las 34 semanas del mismo, la trabajadora tendrá derecho a disfrutar de seis días o 12 medios días de licencia retribuida a los fines de su atención médica y estomatológica anterior al parto y durante el primer año de vida del hijo, para garantizar el cuidado y tratamiento del mismo, tendrá derecho a disfrutar de un día de licencia retribuida durante cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico.

Asimismo, siempre que la trabajadora esté impedida de asistir al trabajo por razón del cuidado de sus hijos, la Ley establece el derecho que la misma tiene a disfrutar de una licencia no retribuida por el término de hasta seis meses para las madres trabajadoras con hijos menores de 16 años.

Además de los beneficios que le concede la ley 1263/74 a la mujer trabajadora, la resolución 11/2001 dispone el otorgamiento de una prestación social ascendente al 60% del salario, a las trabajadoras que cumplan los requisitos establecidos para obtener la prestación económica por maternidad hasta que el menor cumpla un año de vida. Las trabajadoras se acogerán a esta prestación social, la cual se concede a partir del vencimiento de la licencia postnatal y hasta que el niño arribe al año de vida.

Es necesario mencionar que siempre que la trabajadora se reintegre a sus actividades dentro de los términos establecidos tendrá derecho a volver a ocupar su puesto de trabajo. Como se aprecia, esta legislación es demostrativa del grado de desarrollo alcanzado por nuestro país en este campo y expresa la forma en que se han hecho efectivas las garantías proclamadas en esta materia.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 50 03/06/2010 10:07:56 a.m.

En Cuba, como complemento a la seguridad social, se han estructurado los seguros, pero con una característica que lo distingue de otros seguros existentes en el mundo y es que en nuestro país la empresa de seguros es estatal, que sigue los principios y regulaciones establecidas en la Constitución, en el Código de Trabajo y en el resto de la legislación vigente en la materia y que responde a los fines y aspiraciones sociales, no individuales o de grupos. No obstante, debe reconocerse que ésta no es una práctica habitual entre nuestra población, por razones de costumbre y porque la necesidad no ha impuesto su mayor desarrollo, pues el sistema de seguridad social brinda amplia cobertura. En tal sentido se ha implementado el Seguro Temporario de Vida. Este es un seguro, que entró en vigor el 10 de septiembre de 1997, el cual ampara a las personas comprendidas entre 17 y 75 años de edad, que voluntariamente soliciten los servicios de esta empresa, ante las afectaciones que en su vida o integridad corporal sufran a consecuencia de los principales riesgos a que se exponen por la ocurrencia de siniestros que ocasionen la muerte, la incapacidad temporal accidental o la incapacidad permanente accidental total o parcial. De igual manera, este seguro es de carácter voluntario y se oferta con el objetivo de brindar una ayuda económica complementaria a la Seguridad Social en caso de ocurrir algún riesgo de los previstos en el contrato de seguro, que le permita al asegurado o a su familia no tener sus ingresos económicos a merced de imprevistos y poder cubrir las necesidades de su hogar sin mayores afectaciones. Este seguro está formado por varias coberturas, las cuales pueden ser seleccionadas de conjunto o independientemente, acorde a las necesidades de los clientes; las coberturas son las siguientes:

- Cobertura de muerte: que cubre el riesgo de muerte por cualquier causa, salvo las que aparecen recogidas en las exclusiones y adicionalmente, previo el pago de una sobreprima, cubre los gastos por concepto de funeral.
- Cobertura de incapacidad permanente total o parcial accidental: salvo las exclusiones, cubre la incapacidad permanente accidental total o parcial que pueda ocurrir al asegurado, siempre que se manifieste dentro de los 6 meses a contar desde la fecha de la ocurrencia del accidente, y éste ocurra durante la vigencia de la póliza.
- Cobertura de incapacidad temporal accidental: salvo las exclusiones, cubre la incapacidad temporal accidental que pueda ocurrir al asegurado, como consecuencia de lesiones corporales, siempre que la incapacidad se manifieste de inmediato a la ocurrencia del accidente y requiera para su curación o rehabilitación de un período de reposo de más de 15 días y hasta 180 días.

8. Derecho colectivo del trabajo

Se entiende como derecho colectivo del trabajo aquel que se crea en el proceso de trabajo y que establece normas para un grupo o colectividad.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 51 03/06/2010 10:07:56 a.m.

8 1. *La organización sindical*

El artículo 54 de la Constitución de la República reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse, y especifica que dichas organizaciones disponen de todas las facilidades para el desenvolvimiento de sus actividades. El Código del Trabajo, en vigor desde el mes de julio de 1984, en virtud de la ley No. 49, ratifica este derecho y especifica que éste se ejercitará sin autorización previa y respetando el principio de voluntariedad de los trabajadores; en su artículo 20 se señala que las administraciones de las entidades laborales deben poner gratuitamente a disposición de las organizaciones sindicales sus edificaciones, locales y otras instalaciones. Además, los sindicatos poseen personalidad jurídica propia y patrimonio particular, pudiendo actuar por sí mismos sin intermediación alguna. Es decir, para constituir un sindicato en Cuba el único requisito necesario que ha de concurrir es el de el consentimiento de los trabajadores, no necesita para que adquiera personalidad jurídica inscribirse en registro alguno. En años recientes, en ejercicio de este derecho fueron creados dos sindicatos nacionales: el de Trabajadores de la Hotelería y el Turismo y el de Trabajadores de las Ciencias. De igual manera el Código de Trabajo, en sus artículos 16 y siguientes, establece el derecho de los sindicatos a concertar convenios colectivos de trabajo, y existe una norma legal específica para esta materia, en el que se establecen los objetivos de los convenios colectivos de trabajo, el procedimiento para acordarlos, y las posibles medidas a adoptar con sus incumplidores, en el marco de un proceso conciliatorio. Específicamente el artículo 19 del propio Código de Trabajo establece la protección legal de los dirigentes sindicales en su gestión, al regular que estos tienen las garantías para el desarrollo de sus funciones y no pueden ser trasladados ni terminar su relación laboral con motivo del desarrollo de su gestión sindical, cuando ésta se realiza conforme a la ley y al Convenio Colectivo. Las organizaciones sindicales se rigen en el desarrollo de su vida interna por sus estatutos y reglamentos propios, aprobados en sus diferentes organismos de dirección.

Hoy en Cuba existen 19 sindicatos nacionales ramales, que agrupan a más de 98% de los trabajadores del país, incluidos trabajadores por cuenta propia, quienes proponen y eligen a sus dirigentes de acuerdo a sus normas, por voto secreto y directo.

Hoy en Cuba existen 19 sindicatos nacionales ramales, que agrupan a más de 98% de los trabajadores del país, incluidos trabajadores por cuenta propia, quienes proponen y eligen a sus dirigentes de acuerdo a sus normas, por voto secreto y directo. Resulta de interés citar que el pago de la cuota sindical no es realizado mediante el descuento por nóminas, tal como ocurre en muchos otros países, sino que se ejercita de modo libre por cada afiliado, lo que refleja la voluntariedad presente en

ALEGATOS 74 final corrección.indd 52 03/06/2010 10:07:56 a.m.

el ejercicio de la afiliación sindical. Estas 19 organizaciones sindicales ramales están unidas en la Central de Trabajadores de Cuba, fundada en el año de 1939, producto de un proceso de luchas obreras y sociales en un contexto de explotación creciente de la clase trabajadora, donde la unidad fue factor determinante para lograr o luchar por sus justas aspiraciones. Es decir, la central sindical cubana nace veinte años antes del triunfo de la Revolución, no fue producto de ésta, no obstante, es a partir de 1959 que comienzan a cumplirse los principales objetivos de la clase obrera. En virtud del principio de unidad sindical las 19 organizaciones sindicales ramales se asocian en una sola central, no obstante el principio de afiliación, tal como antes expresáramos, es voluntario por cada trabajador, quien sólo basta que manifieste su consentimiento en asociarse a la organización de base y aceptar sus Estatutos, para que sea miembro de la misma.

8 2. *La negociación colectiva*

Como es conocido, existe una norma legal específica para la negociación colectiva. Si estableciéramos un concepto de un convenio colectivo de trabajo podemos esbozar que se trata del acuerdo concertado entre la administración, de una parte, y la organización sindical, en representación de los trabajadores, de otra, con el objeto de determinar las condiciones para el mejoramiento de la eficiencia en el trabajo. En Cuba, ésta se desarrolla fundamentalmente en el ámbito de las empresas, siendo sus sujetos la organización sindical y la administración. Su aprobación se realiza en Asamblea de trabajadores, sin que se necesite después de la aprobación por ésta de ulterior certificación; la aprobación en la asamblea y la subsiguiente firma por los representantes de las partes le otorga vida legal, al otorgarle la ley la fuerza para ello. Son aplicables a todos los trabajadores de la entidad afiliados o no a la organización sindical y fueren o no trabajadores de la misma al momento de estar en vigor el convenio, y como ya hemos expresado los contratos individuales de trabajo no pueden contravenir lo expuesto en los convenios colectivos de trabajo, lo que constituye sin dudas una limitación a la autonomía de la voluntad presente en la contratación individual de trabajo. Se concertarán cada año o en un término mayor según se determine, en este último caso deben revisarse y ajustarse cada año. Todo convenio debe ser chequeado periódicamente y pueden acordarse modificaciones y adiciones al mismo cuando se estime necesario, las que tienen que ser aprobadas, como ya expresamos en asambleas de trabajadores y suscritas por las partes para que entren en vigor. El Convenio Colectivo de Trabajo termina por el cumplimiento del plazo estipulado o por extinción o fusión de la entidad.

Por su parte, las discrepancias que surjan en el proceso de negociación serán solucionadas por las instancias superiores de dirección de las partes. De igual forma se establece que el incumplimiento por parte de la administración de las obligaciones asumidas mediante los convenios colectivos de trabajo y el incumplimiento de los trabajadores de dichas obligaciones siempre que en ambos casos el mismo sea impu-

ALEGATOS 74 final corrección.indd 53 03/06/2010 10:07:56 a.m.

table a la parte incumplidora, es sancionable de acuerdo con la legislación laboral, administrativa o penal vigente, según la naturaleza del incumplimiento. En estos casos, al detectarse el incumplimiento pueden tener lugar dos momentos:

1. Lograr la erradicación del incumplimiento para lo cual se notifica al infractor del no cumplimiento de lo pactado para que se adopten las medidas económicas o reorganizativas pertinentes, con el fin de que se cumpla lo convenido. Si se persiste en el incumplimiento, en un tiempo razonable, se le notifica al jefe inmediato superior del infractor para que se cumpla lo pactado, y se pronuncie según corresponda. Es una acción sobre el objeto de lo acordado. En este sentido la práctica ha impuesto ya, en algunas ramas que, en evitación del surgimiento de estas infracciones, en acto preventivo, se chequea el Convenio Colectivo en los Consejos de dirección periódicas de las unidades económicas, donde participa siempre como invitado el secretario general de la organización sindical.
2. Exigir responsabilidad disciplinaria al infractor por la gravedad de sus actos. En este momento se notifica al jefe inmediato superior de quien infringe el Convenio Colectivo, para que adopte las medidas correspondientes en el orden disciplinario. Es una acción en relación a quien ostenta una responsabilidad administrativa o sindical, que puede resultar del acto anterior.

Para el dirigente administrativo el Decreto-Ley No. 197, que regula el procedimiento disciplinario para dirigentes y funcionarios, establece como infracciones de la disciplina varios tipos de incumplimientos de los contenidos del cargo que desempeña. Para los dirigentes sindicales se dirime la responsabilidad en virtud del Reglamento para la aplicación de Sanciones en el Movimiento Sindical. Si, por otra parte, la vulneración de una cláusula del Convenio Colectivo de Trabajo se refleja en el quebrantamiento de un derecho individual, el trabajador afectado puede reclamar a través del procedimiento laboral ordinario reconocido en nuestra legislación.

Como síntesis parcial podemos expresar que en la vigente legislación se establecen, además del reconocimiento estatal para actuar dentro de este procedimiento, vías para la solución de los conflictos que en su ejercicio se susciten.

En materia de negociación colectiva hay un elemento que además la caracteriza en Cuba, y es además del procedimiento para la concertación y solución de conflictos, su contenido. En este sentido existe una amplia gama de aspectos preestablecidos en la legislación general (parte del salario, seguridad social, maternidad) que no son necesarios negociar, se negocia entonces el horario de trabajo, las vías para el mejoramiento de las condiciones de trabajo, como mejorar los servicios sociales que se prestan a los trabajadores, entre otros aspectos, mayoritariamente para el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo, la periodicidad en que la administraciones informarán a los trabajadores de los resultados del trabajo (en este último aspecto han desarrollado un importante papel las asambleas por la eficiencia económica, en la cual la administración rinde cuenta a los trabajadores de la gestión,

ALEGATOS 74 final corrección.indd 54 03/06/2010 10:07:56 a.m.

y tras al análisis y debate del informe, se adoptan acuerdos para el mejoramiento de la eficiencia; es este tipo de asambleas una forma de participación de los trabajadores en la dirección y gestión de la empresa).

Con el proceso de Perfeccionamiento Empresarial también serán objeto de regulación de los convenios colectivos aspectos que antes eran decididos centralmente mediante legislaciones generales o aspectos nuevos, como algunos referidos a la organización y distribución del salario y las técnicas y procedimientos para determinar la idoneidad del trabajador. Incluso, considera este autor que la negociación colectiva no se reduce sólo al marco del Convenio Colectivo de Trabajo, se producen acciones negociadoras en cada una de las ocasiones que a diario las organizaciones sindicales ejercen ante las administraciones para solventar inquietudes de los trabajadores. Es de observar en el procedimiento establecido para la solución de discrepancias durante el proceso de negociación como en el referido a la exigencia sobre el incumplimiento de sus cláusulas, se establece un paso por el cual se notifica a la dirección superior de las partes la discrepancia o el conocimiento del incumplimiento con el objeto de solucionarlas. Pero siempre ha sido una hipótesis jurídica planteada por este y otros autores sobre qué sucedería si los representantes superiores de las partes no arriban a una solución o no llegan a un acuerdo. Si a esta hipótesis unimos el hecho de que la empresa cubana adquiere un conjunto de facultades en virtud del proceso de reorganización del Estado, y, en consecuencia, los elementos objetos de negociación se multiplican, ha de observarse que es pertinente dejar latente lo planteado en la referida hipótesis. Puede ser una solución a ella no modificar el procedimiento existente, pues el mismo puede contribuir a una solución rápida de las discrepancias o incumplimientos, si existe coincidencia de criterios y condiciones para ello, si no debe añadirse al mismo, en aras de evitar los efectos sugeridos en la conjetura expresada, el establecimiento de un procedimiento, que pudiera ser arbitral, rectoreado por el Ministerio de Trabajo que conozca, en última instancia de estas discrepancias o incumplimientos no solucionados. Es decir, debe mantenerse el carácter conciliatorio del procedimiento actual, dado la naturaleza y principios de las relaciones laborales en Cuba, carentes de las contradicciones antagónicas presentes en otros lares y estructurar un mecanismo como el expresado para completar el sistema de solución de conflictos colectivos.

9. La solución de los conflictos individuales

Examinados los conflictos colectivos es dable referirnos a la solución de conflictos individuales, temática que, por otra parte, ha tenido una significativa evolución en tiempos recientes. Su base se fundamenta hoy en lo regulado en el Decreto-Ley No. 176, de 15 de agosto de 1997, que cumple una propuesta expresada en la Resolución sobre Relaciones Laborales del XVII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, que solicitaba la aplicación homogénea a la amplia mayoría de los trabajadores

ALEGATOS 74 final corrección.indd 55 03/06/2010 10:07:57 a.m.

de un sistema de justicia laboral. Es una experiencia particular. Fue aplicada primeramente a modo de prueba en una provincia del país, después se extendió al resto de las provincias, aunque excluía algunos sectores; posteriormente se generalizó para la casi todos los sectores. Ya en este momento es que se promulga el Decreto-Ley No. 176.

La solución de conflictos individuales se estructura a partir de un órgano primario y prejudicial denominado Órgano de Justicia Laboral de base (OJLB), constituido en cada centro de trabajo con más de 25 trabajadores, compuesto por un miembro designado por la administración, otro por el sindicato y un trabajador elegido por los trabajadores en asamblea. Preside su trabajo quien elijan los trabajadores de entre los tres mencionados. Hoy en el país hay constituidos más de 14 mil OJLB. Conocen estos órganos de reclamaciones de disciplina como de derecho. En virtud de este procedimiento la administración tiene la facultad de imponer medidas disciplinarias que transitan desde la amonestación pública hasta la separación definitiva de la entidad, sanción ésta similar al despido por causa justificada conocida en otros contextos.

Esta facultad disciplinaria debe ejercitarse dentro de los 30 días hábiles siguientes al conocimiento de la infracción de la disciplina, y debe hacerse por escrito, al emitirse una resolución que imponga la medida, para cuya adopción debe tenerse en consideración los siguientes elementos:

1. Naturaleza de la infracción cometida.
2. Circunstancias concurrentes.
3. Condiciones personales del infractor.
4. Su historia laboral y conducta actual.
5. Gravedad de los hechos.
6. Perjuicios causados.

Es decir, que se trata de imponer la medida previa valoración integral de varios elementos, condiciones y circunstancias. El trabajador inconforme con la medida disciplinaria puede reclamar ante el Órgano de Justicia Laboral de Base en el término de siete día hábiles a partir de la fecha de notificación de la resolución. Si se trata de una reclamación de derecho tiene 180 días a partir de la fecha en que conoció de la vulneración del derecho laboral para establecer la reclamación. La demanda que se establece ante el OJLB no requiere de formalidad alguna, puede ser incluso verbal.

Por su parte, el OJLB tiene 24 días para resolver el caso, emitiendo la resolución correspondiente. Para acordar su dictamen puede practicar todas las pruebas que estime pertinente, teniendo amplias facultades para ello. La parte inconforme con el fallo del OJLB puede recurrir ante al Tribunal Municipal Popular, en el caso de un procedimiento disciplinario, cuando la medida inicialmente impuesta sea la de separación definitiva de la entidad o de traslado a otra plaza con pérdida de la que ocupaba el trabajador, pudiendo acudirse en Procedimiento de Revisión ante la Sala

ALEGATOS 74 final corrección.indd 56 03/06/2010 10:07:57 a.m.

de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular sólo cuando la medida inicialmente impuesta sea de la separación definitiva de la entidad.

En el caso de las reclamaciones de derecho se puede acudir a la instancia judicial, tanto ante el Tribunal Municipal Popular como ante el Tribunal Supremo Popular en todo momento. En virtud de lo anteriormente explicado se puede colegir que los tipos de conflictos que pueden establecerse son de disciplina y de derecho.

Para los trabajadores con categorías ocupacionales de dirigentes o funcionarios, que son sujetos también de responsabilidad disciplinaria, la solución de sus conflictos individuales en esta materia se realiza mediante el ejercicio de un procedimiento especial de carácter administrativo, que supone la reclamación ante los jefes de la entidad o del organismo correspondiente.

Todo trabajador que haya sido objeto de medida disciplinaria puede ser rehabilitado, estableciéndose en la legislación el período para ello, dependiendo el tiempo del tipo de sanción impuesta, siendo el período mayor el de cuatro años para el caso de la medida de separación definitiva de la entidad.

Como es conocido, por otra parte, todo proceso de ejercicio de las relaciones laborales está precedido de un procedimiento para la formación de sus normas y de control de las mismas. A esos temas nos referiremos en el próximo capítulo.

10. La formación de la legislación laboral y la inspección del trabajo

En Cuba todo proceso de formación de la legislación laboral está precedido de un proceso de consultas entre los diversos actores laborales. Cuando se trata de adoptar una norma general, la consulta se realiza a todos aquellos organismos para los que resulta de interés, los sindicatos nacionales y la Central de Trabajadores de Cuba. Si estas normas se tratan del Código de Trabajo o la Ley de Seguridad Social, por ejemplo, comporta la consulta a todos los trabajadores. Si se trata de una norma de carácter ramal se consulta al organismo correspondiente, que pudo a su vez proponerla, y al sindicato respectivo. Todo este proceso es rectoreado por el Ministerio del Trabajo.

En Cuba todo proceso de formación de la legislación laboral está precedido de un proceso de consultas entre los diversos actores laborales.

La inspección del trabajo, por otra parte, cuyo objetivo esencial es velar por el cumplimiento de las disposiciones en la materia y alertar ante cualquier modificación de la estructura laboral, es una actividad coordinada por el Ministerio del Trabajo

ALEGATOS 74 final corrección.indd 57 03/06/2010 10:07:57 a.m.

Realizan la inspección los organismos y empresas, por un lado y las organizaciones sindicales, por otro, quienes organizarán sus respectivos sistemas de inspección, estando dotados de amplias facultades para crear sus mecanismos de control y fiscalización.

Una vez concluida una inspección debe suministrarse la información sobre sus resultados a la dirección de la entidad inspeccionada y a la organización sindical correspondiente.

Es de resaltar el reconocimiento estatal a la inspección sindical, facultándola incluso para que paralice medios de trabajo o el cierre de locales para prevenir un peligro grave o inminente para la vida o salud de los trabajadores o de otras personas.

Es criterio de este autor que debe acordarse una norma sobre contravenciones en política laboral y de seguridad social, que brinde carácter homogéneo a las variadas normas que se han dictado en este amplio mundo del trabajo y cubra también ciertas omisiones que se observan en este orden, lo que facilitaría también el proceso de inspección del trabajo.

Realizado este examen de la legislación laboral cubana, por su importancia trataremos en capítulo aparte cómo se ha comportado en el país el proceso de inversión extranjera y su implementación en el mundo del trabajo; a este aspecto nos referiremos a continuación.

11. La inversión extranjera

La inversión extranjera en Cuba, si bien se incrementa en los últimos años, no es un proceso nuevo, ya en 1982 con la promulgación del Decreto-Ley No. 50 "sobre asociaciones entre entidades cubanas y extranjeras" se regulaba la posibilidad de realizar este tipo de asociaciones. Su incremento en la última década se debe a los factores económicos que ya hemos abordado, como elemento de búsqueda de financiamiento, de mercado, tecnologías y materias primas.

Este proceso tuvo como antecedente la realización de una reforma constitucional en el año de 1992 que establece el reconocimiento del Estado a la propiedad de diferentes tipos de asociación económica con capital extranjero.

En 1995 se promulga la Ley No. 77 "De la inversión extranjera", que además de expresar los objetivos, características y tipos de asociaciones que en su virtud se constituyen, refiere los principios que en la actividad de la inversión extranjera han de cumplirse en materia tributaria, aduanera, de orden interno, así como en la temática laboral, salarial y de seguridad social. En su virtud pueden constituirse o radicarse empresas mixtas (las conocidas *joint venture*, por la cual dos o más partes realizan aportaciones para constituir una tercera, que al originarse en virtud de la ley cubana, representa una empresa mixta de nacionalidad cubana), contratos de asociación económica internacional (de administración, a riesgo, producción coope-

ALEGATOS 74 final corrección.indd 58 03/06/2010 10:07:57 a.m.

En materia de empleo se reconoce que la fuerza de trabajo ha de ser compuesta por trabajadores cubanos o por extranjeros residentes permanentemente en el país.

rada), empresas de capital totalmente extranjero.

En materia laboral se dispone en la Resolución No. 3-96 del Ministro del Trabajo, que establece la política laboral y de seguridad social, que en la actividad de la inversión extranjera se cumple la legislación laboral y de seguridad social vigente en el país, estableciendo un signo distintivo en relación a otros países, al no distinguir el desarrollo de las relaciones laborales en Cuba dentro de esta esfera del resto de las relaciones de trabajo en el país.

En Cuba, el atractivo para el inversionista se encuentra en la facilidad para invertir y repatriar capital, en la tranquilidad, seguridad y confianza en el plano social, en el alto nivel profesional y calificación de la fuerza de trabajo, en la estabilidad de la fuerza de trabajo, en la ausencia de conflictos severos, en la inexistencia de prácticas discriminatorias, no existiendo desconocimiento de los derechos laborales ni abaratamiento de la mano de obra.

En materia de empleo se reconoce que la fuerza de trabajo ha de ser compuesta por trabajadores cubanos o por extranjeros residentes permanentemente en el país, y especialmente para cubrir cargos de dirección o algunos puestos de trabajo de carácter técnico, designados por los órganos de dirección o de administración de la empresa mixta o de capital totalmente extranjero, pueden utilizarse personas no residentes permanentemente en el país, previo otorgamiento del correspondiente permiso de trabajo.

Por su parte, los trabajadores cubanos o extranjeros residentes permanentes formalizan su relación laboral mediante correspondiente contrato de trabajo con una entidad empleadora, es decir, el vínculo laboral no se establece directamente con la empresa mixta o de capital totalmente extranjero.

La existencia de esta unidad empleadora, que posee personalidad jurídica propia, obedece a que es la que realiza la captación y selección del personal que suministrará a la empresa, es donde se brinda el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores, caso de ser declarados disponibles o interruptos, es donde se abona el salario y las prestaciones de seguridad social a los trabajadores y donde se resuelven los conflictos laborales mediante el OJLB allí constituido.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 59 03/06/2010 10:07:57 a.m.

Tiene la particularidad de no desentenderse de la fuerza de trabajo que suministra, al mantener el contrato de trabajo con el trabajador, realizando el suministro de la fuerza de trabajo mediante un contrato denominado así, contrato de suministro de fuerza de trabajo, incluso caso de disolverse la empresa mixta o retirarse la empresa de capital totalmente extranjero es la entidad que brinda protección a los trabajadores, a lo que se vincula la participación de la organización sindical en todo el proceso laboral, todo lo que garantiza que los citados derechos, garantías y beneficios de los trabajadores no sean letra incumplida.

Para lograr estos objetivos, el convenio colectivo de trabajo que se suscribe en la actividad de la inversión extranjera es tripartito, entre la administración de la empresa mixta o de capital totalmente extranjero, la administración de la entidad empleadora y la organización sindical. En el caso de las zonas francas y los parques industriales el convenio colectivo de trabajo es cuatripartito, entre el operador, el concesionario, la entidad empleadora y la organización sindical, aunque puede ser tripartito, caso de que el concesionario sea a la vez la entidad empleadora.

También ésta regulación de que la contratación se realice mediante la empleadora se debe a cuidar no descalificar nuestra fuerza laboral, pues de poder ser contratada directamente los salarios se acordarían directamente con el empresario, pudiendo ser objeto el trabajador de presiones en este orden, que pueden determinar realice o deje de realizar actos que influyan negativamente en su calificación; asimismo este principio trata de evitar marcadas diferencias entre nuestra clase trabajadora que pudieran originarse con la práctica de la libre contratación.

Otro elemento de interés en este proceso se refiere a que la empleadora recibe de la empresa mixta o de capital totalmente extranjero en divisas el importe de los haberes correspondientes a la fuerza de trabajo que suministra, y abona los salarios estipulados a los trabajadores en moneda nacional. Esta concepción obedece a la idea de que es necesaria la captación de financiamiento para el país, redistribuyéndose las divisas captadas entre toda la sociedad, incluidos los trabajadores que la generan, quienes reciben una parte de las mismas mediante sistemas de estimulación vinculados al incremento de la productividad y en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, y como parte de toda la sociedad a través de servicios sociales que recibe, algunos de los cuales, como la salud y la educación son ofrecidos gratuitamente por el Estado. Esta formulación en materia salarial no quebranta principio alguno, en tanto el Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo expresa que la remuneración ha de abonarse en moneda de curso legal.

Como se observa la entidad empleadora se constituye sólo para empresas mixtas o de capital totalmente extranjero, no para los referidos contratos de asociación, en los que la partes extranjera y cubana conservan su personalidad jurídica independiente y se vinculan para realizar un tipo de producción o servicios, en los que la parte cubana aporta por lo general las instalaciones y en los que participa la fuerza laboral que la parte cubana tiene contratados.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 60 03/06/2010 10:07:57 a.m.

El período de prueba para esta esfera es de 30 a 180 días, transcurrido el cual se define la permanencia o no del trabajador en la empresa, sujeta a la demostración de su idoneidad o no, o a su voluntad de laborar en ella o no. Una vez formalizada la relación laboral, la empresa mixta o de capital totalmente extranjero, tiene la facultad de devolver al trabajador, pero sólo lo puede hacer bajo debida fundamentación y por razones de conducta y calificación laboral. Cuando la causa cierta sea ineptitud la empleadora debe reubicarlo o remitirlo a un curso de calificación o recalificación. De no ser posible se le abonará la indemnización correspondiente. No obstante, en estos casos, la ley posibilita cualquier reclamación del trabajador inconforme con estas decisiones.

El contrato de trabajo entre la empleadora y el trabajador puede terminar por cualquiera de las causas generales reconocidas en la legislación y que ya hemos abordado. En cuanto otros aspectos de las relaciones laborales la práctica es similar lo ejercitado en el resto del país, incluida la seguridad social.

Hoy existen en el país, más de 400 asociaciones con capital extranjero, cifra que aumenta cada año siendo los principales socios provenientes de países como España, Canadá y México, realizándose las principales inversiones en sectores como el turismo, el níquel, la industria ligera, el petróleo y sus derivados, la telefonía.

En general, la inversión extranjera ha contribuido a la búsqueda de mercados, tecnologías, materias primas y financiamiento, y también ha reportado beneficios para otras ramas que se han recuperado al establecer vínculos con entidades donde existe este tipo de inversión. La fuerza laboral que en ella interviene es aproximadamente 5% de la existente en el país.

No obstante, es de resaltar que si económicamente la inversión extranjera reporta importantes beneficios para el país, la real solución a nuestros problemas económicos se encuentra en la reanimación de la industria estatal, proceso en el que el Perfeccionamiento Empresarial, que tiene apenas dos años de iniciado, ocupa un lugar estratégico.

Esta es la realidad laboral cubana actual, que a la altura de este nuevo milenio ha dejado atrás un período económico muy difícil, y sin aún salir del mismo muestra logros y deficiencias, algunas de los cuales hemos expuesto en el trabajo.

En el trabajo hemos realizado variadas reflexiones, comentarios y explicado cómo se cumple el derecho laboral en Cuba, se trata de una invitación a continuar investigando en la materia, a continuar perfeccionando nuestra tesis jurídico-laboral.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 61 03/06/2010 10:07:57 a.m.

12. Conclusiones

Las principales conclusiones de este trabajo se coligen de su propia lectura; sólo en este momento quizás lo más importante es brindar respuesta a las interrogantes planteadas al inicio del mismo.

Así se comporta la sociedad cubana de hoy. Sus perspectivas son las de perfeccionar lo regulado hasta la actualidad, alejados de toda práctica neoliberal, individualista, la que por esencia afecta los derechos de los trabajadores y de una amplia mayoría de la población en el mundo.

Si bien se han introducido algunas concepciones fundamentalmente en materia de organización del trabajo, practicadas en otros contextos, más bien se han adecuado a nuestra realidad, la que de por sí es solidaria y garante de los derechos laborales internacionalmente reconocidos.

Si regresamos a la interrogante inicialmente planteada, se observa que el proceso de reinserción de la economía cubana al complejo escenario mundial no significa desmedro de las garantías laborales reconocidas en ley. Para realizar este proceso no se realizan prácticas que, como se observa en otros escenarios, afectan a la esencia misma del Derecho Laboral.

En realidad este proceso en Cuba, ha reforzado el papel regulador del Derecho Laboral dentro del sistema de relaciones sociales. Ha sido como una reafirmación de su existencia.

Hemos descrito algunas de las modificaciones más importantes que se observan en el mundo económico y sociolaboral en Cuba en los últimos años, también en nuestro modesto criterio hemos brindado posibles soluciones para el perfeccionamiento de esta rama del derecho, cuya importancia para una sociedad es innegable, dado su vínculo directo con la economía y para el desarrollo de hábitos y conductas sociales. En el trabajo el hombre y la mujer enfatizan su esencia como seres sociales.

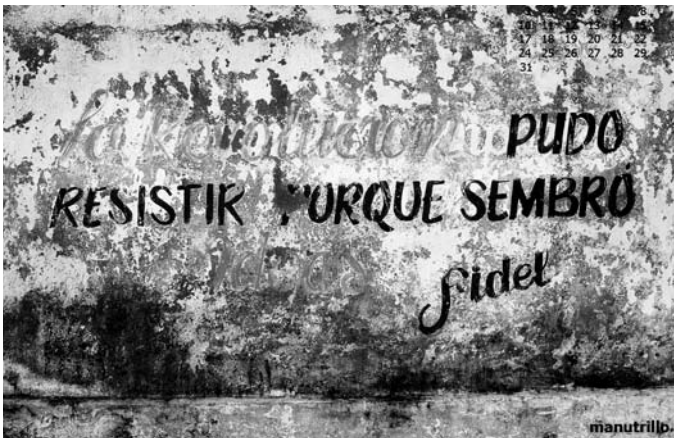
Ninguna de las modificaciones expresadas está reñida con el cumplimiento de los derechos, garantías y beneficios que se reconocen en la legislación laboral cubana, no obstante modificarse en parte la forma de ejercitarlos.

Más bien, estos derechos, garantías y beneficios contribuyen al objetivo principal expuesto y que se trata de incrementar la competitividad y obtener mayores beneficios económicos para el país, a fin de redistribuirlos entre toda la sociedad.

Este acercamiento a la realidad laboral cubana nos muestra no sólo que persigue la estabilidad y el desarrollo de la fuerza de trabajo, sino también su protección y brinda las garantías necesarias para que las partes interactúen en el siempre activo y vital mundo del trabajo.

Y si de vitalidad y cambio se trata, podemos concluir que el escenario laboral cubano en los últimos años ha sufrido, importantes modificaciones, parte en

ALEGATOS 74 final corrección.indd 62 03/06/2010 10:07:57 a.m.



Así se comporta la sociedad cubana de hoy. Sus perspectivas son las de perfeccionar lo regulado hasta la actualidad.

sus regulaciones, otras en su interior, tal como hemos observado, siendo su principal modificación estudiada, pues es objeto de revisión el Código de Trabajo, para cuyo proceso se han establecido como premisas la necesidad de su readecuación a los cambios ocurridos en la realidad cubana, a que ésta modificación debe mantener los principales principios, beneficios y garantías existentes en la legislación actual y que su aprobación debe estar precedida de la consulta a todos los trabajadores del país.

Es importante, por último, ratificar que este proceso de readecuación gradual de la legislación a los nuevos escenarios no ha comportado una afectación a los derechos de los trabajadores, lo que refleja que las instituciones del derecho laboral son tales por su carácter universal, y que su cumplimiento efectivo depende de la voluntad de cumplirlas y del escenario donde se desarrollen.

Bibliografía

Compendio sobre normas internacionales del trabajo.

Convenios y Recomendaciones. 1919-1984. OIT. Ginebra.

Curso Piloto sobre Negociación Colectiva-CTC-Worker to Worker. Canadá.

Estatutos y Resoluciones aprobados en el XVII Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba.

Ferriol, Guillermo; Ana M. Pérez. *La negociación colectiva en Cuba.*

_____; Tamara Ravelo; Ivet Ramírez. *Las organizaciones sindicales en Cuba. Retos y perspectivas.*

_____; Ivet Ramírez. *La seguridad social en Cuba.*

Fundora Calvo, Niurka *et al. Trabajo por cuenta propia en Cuba.*

Guzmán, Rafael Alfonso. *Nueva didáctica del derecho del trabajo.* 8ª. ed.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 63 03/06/2010 10:07:57 a.m.

Guillén Landrian, Francisco. *La codificación del derecho laboral en Cuba.*

Intercambio Bilateral de Juristas Laboralistas Cuba-México.1993.

Iturraspe, Francisco. *Globalización de la economía, integración de mercados y su impacto en el derecho del trabajo.*

Las negociaciones colectivas. Manual de educación obrera. OIT. Ginebra.

Los sindicatos y la OIT. Manual de Educación Obrera. 2ª. ed. revisada. OIT.

Martínez, Osvaldo. Intervención en el Encuentro Internacional de los Trabajadores frente al Neoliberalismo y la Globalización.

Modernización de las relaciones laborales. Fundación Friedich Ebert y otras organizaciones. (Serie Nueva Cultura Sindical).

Neoliberalismo y movimiento de los trabajadores. 1994 y 1996. (Colección CLAT).

Participación sindical, nuevas tecnologías, productividad y salario. Cuaderno número 1. CTM. México.

Regulaciones sobre Convenios Colectivos de Trabajo. Central de Trabajadores de Cuba.

Resolución Conjunta no. 1/96 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Finanzas y Precios. Cuba.

Revista Doctrina Jurídica. Colegio de Abogados de Salta. Año X, núm. 16, primera entrega. Argentina, sep. 1996.

Revista Internacional del Trabajo. OIT. Vol. 115, núm. 1. 1996.

Trabajo en régimen de subcontratación. Informe VI (1). 85ª. Conferencia Internacional del Trabajo.

Zaldívar, Manuel R. *Contratos, convenciones colectivas de trabajo.* t. II. 1954.

Legislación

Código de Trabajo de la República de Cuba

Ley 77, de la Inversión Extranjera.

Decretos-leyes no. 196 y no. 197.

Decreto-Ley no. 50.

Decreto-Ley no. 86.

Decreto-Ley no. 174.

Constitución de la República de Cuba.

Resolución 18/90, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba (MTSS).

Resolución 3/92, MTSS.

Resoluciones 6/94 y 2/95, MTSS.

Resolución 3/96, MTSS.

Resolución 12/98, MTSS.

ALEGATOS 74 final corrección.indd 64 03/06/2010 10:07:57 a.m.