

El derecho laboral en Cuba

Fundamentos, actualidad y perspectivas

Guillermo Ferriol Molina

En este trabajo, se trata de mostrar que el escenario laboral cubano, si bien tiene sus características que lo distinguen, no está ajeno al desarrollo del conjunto de elementos que nutren al Derecho Laboral a escala universal, no está ajeno tampoco al desarrollo de conflictos en su aplicación, es una rama que necesita perfeccionarse continuamente, y que transita hacia su adecuación a las nuevas realidades que vive el país.

This paper is aimed to show that the Cuban labor scene, even though it has distinctive features, is somehow in synchrony with the development of the group of elements which nurture Labor Law at a universal level, and also with the application conflicts it faces. This is a branch which must be continuously perfected, and which is in the process of being adapted to the new reality of such country.

- SUMARIO:** Introducción. 1. El trabajo. Un breve comentario.
2. La Organización Internacional del Trabajo. Su origen y objetivos. Cuba en la OIT.
3. Contexto internacional actual. La globalización y el neoliberalismo, sus efectos; la cláusula social. 4. Cuba, Derecho del trabajo y Legislación laboral.
Algunas formulaciones teóricas, elementos prácticos.

Una breve introducción

En el trabajo abordamos parte de la realidad sociolaboral y jurídica cubana en los últimos veinte años.

* 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

Sección Doctrina

Sin pretender realizar comparaciones con otros escenarios, se valora cómo durante este periodo se han desarrollado las instituciones del Derecho laboral.

Igualmente se hace una explicación de cómo en la década más reciente en el país, no obstante realizarse un conjunto de modificaciones en el escenario económico y consecuentemente en el laboral, no tuvieron lugar serias afectaciones a las instituciones y principios fundamentales de esta irremplazable rama del Derecho.

Al hacer énfasis en el desarrollo de sus instituciones además de conocer particularidades del entorno laboral, se refleja cómo las mismas se estructuran y cumplen en una realidad donde quienes ejercen el poder económico y político son a la vez dueños y empleados. Ésta mixtificación lejos de afectar, propicia fuerza a dichas instituciones, que de tal modo expresan su validez y carácter universal.

Recordemos que las instituciones emergen del sistema de relaciones que se establecen en la vida laboral; su matiz, características y desarrollo eficaz o no dependen del escenario donde se ejerciten. Así podríamos decir que si su existencia nace del trabajo, su color y validez dependen del entorno.

Si bien exponemos criterios personales obtenidos de algún tiempo de ejercicio profesional, se trata sólo de una aproximación a un aspecto de la sociedad cubana, no muy conocido en el exterior, otras veces negado, pero que existe y se desarrolla por sí sólo, contando para ello como soportes importantes al Estado y al conjunto de actores que a diario le dan vida.

Es que el escenario laboral cubano, si bien tiene sus características que lo distinguen, no está ajeno al desarrollo del conjunto de elementos que nutren al Derecho laboral a escala universal, no está ajeno tampoco al desarrollo de conflictos en su aplicación, es una rama que necesita perfeccionarse continuamente, y que transita hacia su adecuación a las nuevas realidades que vive el país.

Estos en general serán temas que abordaremos en el presente trabajo, que solo desea convocar a un estudio permanente de esta rama jurídica como método para continuar su desarrollo.

Antes de concluir esta inicial reseña quisiera mostrar mi agradecimiento a la Central de Trabajadores de Cuba por permitirme incrementar mi formación en esta compleja materia, así como al compañero Pedro Ross, por su decisivo apoyo para la materialización de este trabajo.

El autor.

1. El trabajo. Un breve comentario

El trabajo, según la encíclica papal *Renum Novarum*, es considerado un factor de producción, que supone un intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas.

En su función social, la amplia mayoría de los estados lo caracteriza en una doble condición: es un *derecho* y un *deber* de todo ciudadano apto para realizarlo, concepción ésta que nos expresan de modo directo *la naturaleza jurídica del trabajo*, así como la diversidad de nexos que en su ejercicio efectivo se crean.

Si añadimos a ello que el trabajo puede ejercitarse por una persona de modo autónomo o por propia cuenta o de modo subordinado o a cuenta ajena, en la ciudad o en el campo, en la industria, en la manufactura o en la agricultura, que puede realizarse por una persona individualmente o formando parte de un colectivo, es de observar que los nexos y formas de trabajo que pueden desarrollarse resultan innumerables. Acudiendo a su amparo, el Derecho del trabajo, como conjunto de normas que los tutelan, ofrece garantías para su ejercicio, y que precisa además sus elementos fundamentales y los procedimientos y trámites para solucionar las discrepancias que en su desempeño, como en toda obra humana, surgen.

La permanente expresión del Derecho laboral en la sociedad contemporánea ha motivado que adquiriera un carácter sistémico, desarrollándose las instituciones que lo nutren de modo permanente.

Puede decirse, consecuentemente, que el Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la sociedad para regular el conjunto de acciones, vínculos y procedimientos que en ocasión del trabajo se originen, a fin de garantizar su ejercicio efectivo y el objeto de la labor que se desarrolle.

Este conjunto de normas comprende aspectos como los siguientes:

- La regulación al **acceso y la permanencia en el trabajo y al empleo** (considerado este último a diferencia del primero, como una forma de trabajo en el que median relaciones de subordinación),
- Las **condiciones** en que ha de desarrollarse el trabajo,
- La **protección** ante contingencias devenidas en el proceso laboral (como las enfermedades o accidentes),
- Las **garantías** al trabajador una vez que, por su edad culmina su vida laboral,
- Los **derechos y deberes** que empleados y empleadores adquieren en el desarrollo del proceso de trabajo.

Por otra parte, un conjunto de estas normas se refieren al trabajo en su acepción general; otras distinguen el trabajo subordinado (relación de empleo) del autónomo o por propia cuenta. De igual modo, también se diferencian aquellas relacionadas con la etapa de vida laboral efectiva del trabajador de las conocidas como de seguridad social. Otras normas se refieren al derecho individual del trabajo, al que nace de la relación directa entre empleado y empleador, a diferencia de las referidas al derecho colectivo de trabajo, el que establece normas generales de trabajo. La estructuración de unas y otras depende del contexto en que se originan, de las costumbres de un país, del papel de los actores laborales, de las características del Estado.

El derecho del trabajo es así, una rama jurídica que se desarrolla con mayor solidez en la era contemporánea, no obstante debemos expresar que en los últimos años se aprecia en parte del mundo que con relación a ella se han adoptado variantes que tienden a atentar contra su propia existencia, dado el desarrollo de conceptos ahistóricos y presuntamente nuevos, algunos de los cuales analizaremos.

Sin embargo, con relación a este elemento, podemos adelantar, considerando el papel del trabajo en toda sociedad, que éste ha de desarrollarse necesariamente, y continuará constituyendo un factor importante de generación de riqueza, que de forma ordenada significará fuente importante de vida, resultando inevitable en cualquier escenario el fomento de sus nexos, conceptos e instituciones, por lo que el Derecho del trabajo retomará, allí donde ha sido tergiversado o manipulado, su propio desarrollo, como presupuesto para ser parte importante en el devenir social.

Por otra parte, en los lugares donde se cumplen sus principios y normas continuará siendo un factor ineluctable de desarrollo social y de progreso, pues el trabajo se encuentra en la base de todo el acontecer, en la propia vida.

2. La Organización Internacional del Trabajo. Su origen y objetivos. Cuba en la OIT

En el complejo escenario mundial del último siglo surgió y se desarrolló la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como organismo internacional especializado en las relaciones de trabajo. Surge en 1919, en un contexto en el que se sucedían significativas luchas entre la creciente masa de trabajadores y el empresariado burgués, enfatizándose la necesidad de establecer mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo, en un periodo en el que la humanidad se sacudía de los polvos de la Primera Guerra Mundial, haciendo necesaria la adopción de fórmulas que certificaran la paz entre los pueblos.

Tuvo como antecedente que en el periodo de 1905 y 1906 se celebraron en Suiza, conferencias que dieron como resultado la adopción de dos convenios laborales in-

ternacionales, uno que regulaba el trabajo nocturno de la mujer y otro que prohibía el uso del fósforo blanco en la industria de fabricación de cerillas.

El Acta constitutiva de la OIT fue elaborada por la Comisión para la Legislación Laboral Internacional creada en la Conferencia de Paz de París, constituyendo la parte XIII del Tratado de Versalles. Hoy constituye uno de los organismos especializados de la Organización de las Naciones Unidas.

Su función técnica primordial ha sido el desarrollo de normas laborales internacionales y garantizar su aplicación, así como el desarrollo de fórmulas de cooperación técnica (capacitación, desarrollo técnico) a los estados, empresarios y trabajadores.

La estructura de la OIT (de la que forman parte hoy 174 estados) es tripartita, en ella participan los estados, los empleadores y los trabajadores, de modo tal que los actores que intervienen en el mundo del trabajo intervienen en alguna forma en la formulación de las políticas y programas que en ella se adopten. Este mecanismo tripartito de consulta y consenso, también ha de cumplirse en la estructura interna de los estados miembros, como ocurre en Cuba, donde además del gobierno, los empleadores y los trabajadores participan del mecanismo de concertación y adopción de políticas y normas laborales.

El máximo órgano de dirección de la OIT es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne cada año y constituye el foro de análisis de problemas mundiales de orden social y laboral, así como de adopción de normas internacionales del trabajo, el programa de trabajo y el presupuesto de la organización, que es financiado por los Estados miembros. A la conferencia concurren representantes de los tres sectores citados.

Entre la celebración de las conferencias, el trabajo de la OIT está dirigido por el Consejo de Administración, formado por 28 representantes de los gobiernos, 14 de los trabajadores y 14 de los empleadores. Este consejo ejecutivo se reúne tres veces al año, toma decisiones para ejecutar la política de la OIT, y entre otras funciones elige al Director General del organismo.

Diez de los miembros de los gobiernos en el Consejo son permanentes, ostentados por estados de mayor importancia industrial (Brasil, China, Francia, Alemania, India, Italia, Japón, Federación Rusa, Reino Unido y Estados Unidos). Los demás representantes son elegidos cada tres años por los delegados gubernamentales en la Conferencia, respondiendo a la distribución geográfica. Por su parte, los empleadores y los trabajadores eligen por separado a sus representantes.

La Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra constituye el secretariado permanente de la OIT, su sede operacional y es dirigida por el Director General, que se elige cada cinco años.

Las normas laborales internacionales, que se aprueban en la Conferencia Internacional adoptan dos formas:

Sección Doctrina

- **Convenios:** son instrumentos, normas o tratados internacionales que establecen políticas o prácticas generales sobre determinadas materias o instituciones. Al ser ratificados por los estados miembros han de ser cumplidos por éstos, los que deben brindar información periódica sobre su cumplimiento, la que es evaluada por el Comité de Expertos, el que dictamina sobre su adecuado cumplimiento o no, y puede por diferentes vías también conocer sobre su posible incumplimiento. Al formular el Comité de Expertos alguna observación sobre el cumplimiento de un convenio se recomienda al Estado en cuestión subsanar cualquier error o indebida aplicación.

Algunos convenios son denominados fundamentales, según acuerdos de la organización. Se trata de los convenios referidos a la libertad sindical, derecho de sindicalización y a la negociación colectiva (núms. 87, 98), sobre el trabajo forzoso (núms. 29 y 105), sobre la igualdad de remuneración y sobre la discriminación (100 y 111), sobre la edad mínima (núm. 138). Con relación a estos convenios llamados fundamentales, en 1998, la Conferencia adoptó una solemne declaración, en la que reafirma el compromiso de la comunidad internacional de respetar, promover y hacer realidad de buena fe los derechos de los trabajadores y de los empleadores en relación con lo prescrito en estos convenios.

- **Recomendaciones:** son normas que prescriben concepciones o prácticas para el mejor cumplimiento de las políticas acordadas. No son instrumentos dados a ratificación por los Estados, son una especie de sugerencias para cumplir los objetivos concordados. Es frecuente que traten sobre los mismos temas que los convenios, aunque no siempre es así.

Es importante anotar que de 1919 a 1939 se adoptaron 67 convenios y 66 recomendaciones, por eso se llama a esta etapa como la edad de oro de las normas en la OIT. En 1944 se adoptó una importante declaración en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Filadelfia, Estados Unidos, en la que se ratifican importantes objetivos de la OIT, tales como:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de asociación y de expresión es esencial para el progreso constante.
- La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- Todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Hasta junio de 1999 se habían adoptado 182 convenios y 190 recomendaciones.

La aplicación de las normas internacionales es objeto de supervisión por parte de la OIT, a través de lo que se conoce como *mecanismos de supervisión o de seguimiento*, que se ejercita cuando cada país, como citamos, presenta un informe sobre las medidas adoptadas para aplicar, en la legislación y en la práctica, cada convenio ratificado.

Estos informes son examinados por el Comité de Expertos en la aplicación de Convenios y Recomendaciones, compuesto por veinte personas eminentes en el campo jurídico y social, nombrados a título personal. El Comité presenta un informe a la Conferencia, que es estudiado por un comité tripartito.

Paralelamente, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden iniciar reclamación contra un Estado por el supuesto incumplimiento de un Convenio ratificado; si es admitida por el Consejo de Administración se nombra un comité tripartito, que presenta un informe definitivo al propio Consejo.

Igualmente, cualquier país miembro puede presentar una queja contra otro ante la Oficina Internacional que considere no ha cumplido satisfactoriamente un convenio. Su tramitación, que también puede iniciarse por el Consejo de la Administración, puede ejercitarse por una comisión de encuesta para estudiar la cuestión y presentar un informe sobre el tema. Si los gobiernos no están de acuerdo con las recomendaciones emitidas pueden recurrir al Tribunal Internacional de Justicia.

Cuba en la OIT

Cuba es uno de los estados fundadores de la OIT, es de los estados que más convenios tiene ratificados. Según consigna el informe de la OIT sobre ratificación de convenios correspondiente al año 2000, nuestro país tiene ratificados 87 convenios, dentro de ellos todos los denominados fundamentales, los cuales se estructuran en la legislación vigente. En América es el segundo país en materia de ratificación, después de Uruguay, y a nivel mundial se encuentra nuestro país entre las diez primeras naciones. Como dato de interés es de citar que Estados Unidos ha ratificado apenas nueve convenios.

Practicando el mecanismo tripartito establecido en el mundo laboral las normas laborales que se estudian y pretenden adoptar en Cuba son analizadas por los representantes de los trabajadores, de los empleadores y del gobierno, que en el caso de las normas de mayor jerarquía son analizadas por la amplia mayoría de los trabajadores.

Ante estos antecedentes y dada la trascendencia de las obligaciones contraídas por el país al ratificar cada convenio de la OIT es importante considerar en cada estudio legislativo laboral lo planteado por el Convenio correspondiente de la OIT, a fin de armonizar cada vez mejor nuestro esquema jurídico laboral y dotarnos los que estudiamos esta materia de la savia contenida en estos instrumentos

También sería una forma por la cual nuestra legislación puede continuar siendo ejemplo en un contexto internacional complejo y que apunta a afectar instituciones del Derecho laboral.

3. Contexto internacional actual. La globalización y el neoliberalismo, sus efectos; la cláusula social

Como citáramos, los procesos económicos que hoy, y desde hace más de veinte años, se intensifican en el mundo han provocado, como lógica derivación, cambios sustanciales en el universo del trabajo.

Se han desarrollado cambios técnico-organizacionales y también han cambiado los escenarios y las políticas aplicadas.

Junto a la introducción creciente de los logros de la **microelectrónica**, los avances en las **telecomunicaciones**, la **rapidez en el comercio**, aunque hay que reconocer que no para todos ni de modo equitativo, se propugna además la **disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales**, así como la **privatización de programas sociales**, como la irrenunciable seguridad social.

Por otra parte, la **desregulación** y la **flexibilización** de las relaciones laborales, que han provocado sustancial afectación a los procesos de negociación colectiva y a los derechos de los trabajadores también se manifiestan como parte de los cambios expresados.

Se exponen ideas para renovar la evaluación del desempeño laboral, desarrollándose técnicas como la matriz de competencia laboral.

Vinculado a ello se han aplicado formulas para modificar las estructuras de las empresas, las llamadas **Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)** han proliferado; a la concepción sobre protección en el trabajo se han anexado otros conceptos y ya hoy hablamos no solo de **seguridad y salud laboral**, sino también de **medio ambiente laboral; trabajo en equipo y conceptuali-**

zado como participativo deja atrás las tesis tayloristas y fordistas de organización del trabajo; se exponen ideas para renovar la evaluación del desempeño laboral, desarrollándose técnicas como la **matriz de competencia laboral**.

Todo ello ha ocurrido en un periodo breve del desarrollo de la humanidad, ejercitado en forma vertiginosa, a la luz de los adelantos tecnológicos, donde **la información constante y actualizada** se impone como una necesidad e imprime una huella peculiar a estos procesos.

Parte de estos cambios son necesarios e inevitables y contribuyen al desarrollo humano, pero en no pocas ocasiones, por concepciones y políticas que algunos gobiernos y empresas aplican lejos de impulsarlo, lo afectan. Lo demuestra la **po-breza creciente**, la **desprotección social** a parte considerable de los trabajadores, el **creciente desempleo**, el desarrollo del **trabajo informal y del trabajo en régimen de subcontratación**, los efectos negativos que sobre dos de los actores más importantes de las relaciones laborales (sindicatos y trabajadores) provocan estas políticas, pues pierden capacidad de negociación y de interacción social, **despro-tección** que se percibe incrementada en las **zonas francas y en las empresas ma-quiladoras**, que en Centroamérica y el Caribe pululan a la sombra de una inversión extranjera que actúa como la primera fase de vuelo de capitales financieros hacia los países más poderosos.

Hoy el mundo del trabajo se sumerge en el gran desafío de resolver estas grandes contradicciones. Por un lado existen importantes **avances tecnológicos**, por otro no provocan en desarrollo para todos, sino que acrecientan la **desprotección laboral y social (aumentan las causales de despido, proliferan formas temporales de contratación, disminuye la cobertura de seguridad social, los salarios resul-tan deprimidos, hay un empeoramiento de las condiciones de trabajo, surgen jornadas irregulares de trabajo, el empleo se precariza, se desarrolla de modo significativo el sector informal de la economía)**.

Hay quienes hablan incluso de la inexistencia del Derecho laboral asumiéndolo a las relaciones contractuales del Derecho civil o del Derecho mercantil, negando de tal modo su existencia como rama independiente del Derecho.

Se explica ello porque en este contexto internacional, las garantías laborales y sociales pasan a un plano remoto, **el mercado dicta, manda**, y se presenta como un dios todopoderoso, el hombre es visto como instrumento, vía para la obtención de ganancias por parte de los propietarios de las grandes transnacionales, por tanto los mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo, que refrendan garantías y derechos en el trabajo son presentados como obstáculos para la presuntamente necesaria movilidad del mercado.

Las manifestaciones en Seattle, Filadelfia, Australia, Davos, Québec son apenas ejemplos concretos de la inconformidad de las amplias masas sociales. Otras po-drían venir.

La dicotomía histórica entre capital y trabajo parece incrementarse.

Entre las soluciones para estas nuevas formas que adquiere esta antigua contradicción se presenta; una de las que más ha sido divulgada y que también ha constituido objeto de variados debates, la denominada **cláusula social**, suerte de acuerdo supra-nacional, que intenta solventar algunas de las contradicciones y efectos antes nom-brados y sobre la cual publicará este autor, en el semanario *Trabajadores*, algunas valoraciones que no resultan omisas describir aquí. Allí referire:

Sección Doctrina

“Vivimos tiempos en los que por obra y gracia de la acción de los medios mundiales de comunicación hay conceptos que se trastocan o se erigen como novísimos y que provocan en no pocos sectores, sindicales y de trabajadores, cierta confusión.”

Así, de pronto, y como si el cambio de posición política o social fuera comparable al cambio de vestuario, conservadores se definen liberales, reaccionarios en demócratas, escépticos en renovadores.

Para no quedar a la zaga, el neoliberalismo y la globalización se han presentado como procesos nuevos, como si las doctrinas del mercado y la liberalización, que constituyen el sustento de la tesis neoliberal no hayan nacido hace más de 200 años y sean en sí mismas fundamento del desarrollo del Capitalismo, como si las relaciones diversas entre los pueblos y su intercambio permanente de conocimientos, esencia de la citada globalización no hayan existido desde que el hombre primitivo decidiera dejar atrás su primario espacio vital.

Lo que ocurre es que ese **proceso objetivo** que es la **globalización**, la internacionalización de las relaciones entre los Estados y pueblos, hoy es más rápida y permanente, pues posee como soportes adelantos como los derivados de la micro-electrónica, de la aviación a propulsión, de la telefonía avanzada, y por otra parte tiene a la **tesis neoliberal** como su soporte ideológico, tesis que dicho sea de paso ratificamos que no es nueva, en tanto retoma tal como antes expresáramos ideas esbozadas en el siglo XVIII por los padres teóricos del capitalismo.



Y es que el neoliberalismo como concepto no solo tiene expresiones en lo económico, en lo político y en lo social, sino también en lo ideológico. Al presentarlo como algo novedoso se refleja como un elemento que recién nace y que en consecuencia puede ser solución a los serios problemas que afrontan los trabajadores en el mundo de hoy. Este es su matiz ideológico.

Vestido con linaje de novedad se hizo para confundir, y ha confundido para atraer, y ha atraído, para explotar la riqueza de los pueblos y lo ha logrado. Lo reflejan los 800 millones de hambrientos que hoy sobreviven en nuestro planeta, los 4 000 millones de pobres e indigentes, los 1 140 millones de desempleados o subempleados, los 250 millones de niños que trabajan regularmente en vez de acudir a una escuela dónde formarse y desarrollarse, lo expresa el hecho de que las 358 personas más ricas del mundo amasan fortunas superiores al ingreso anual de 2600 millones de seres humanos.

Lo refleja también la privatización desmedida, incluida la de importantes servicios sociales, el creciente desarrollo del sector informal, la disminución de la intervención estatal en las relaciones laborales, la desregulación y la flexibilización laboral, que a través de reformas legislativas o estructurales han provocado una sensible afectación a los procesos de negociación o concertación colectivas y la disminución del poder negociador de sindicatos, lo que ha sido también un objetivo de los teóricos del neoliberalismo, por cuanto los sindicatos en su acción son vistos como frenos del mercado, pues éste se observaría limitado en su acción “determinante”, “decisiva”, “invariable”, si existen acuerdos, que como los exigidos por los sindicatos, regulan su desarrollo.

Ante estas condiciones varios interlocutores en determinados foros internacionales han buscado la solución de establecer mecanismos supranacionales que permitan, actuando de conjunto, paliar esta crítica situación, lo que bien estructurado y aplicado puede resultar viable. Es que la integración vista como la vinculación más estrecha de los pueblos, en condiciones de igualdad, respeto y sin condicionamientos ha sido un sueño del hombre desde tiempos en que nuestras naciones surgían a la palestra internacional.

De la labor de esos organismos han surgido acuerdos económicos, políticos, de migración. También se ha propugnado lograr acuerdos en los marcos laboral y social, una forma de ellos es la llamada **cláusula social**.

Su concepción nos provoca una interesante reflexión. Nos llama a sumergirnos en su génesis, procedimiento factible de aplicación y posibles efectos.

En esencia, la cláusula social no resulta más que una forma de acuerdo similar al que las organizaciones sindicales han negociado y concertado históricamente en su lucha por mejorar las condiciones de trabajo, lo que ahora adquiere rango supranacional.

Si observamos los objetivos específicos que la cláusula social persigue todos estamos de acuerdo, en esencia, exige el cumplimiento de principios como la libertad

Sección Doctrina

de asociación y negociación colectiva, eliminación de formas de trabajo forzoso u obligatorio, que deben producir además un mejoramiento de las condiciones de trabajo, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de formas de discriminación en el empleo y en la ocupación.

Si estos aspectos se cumplieran o si se pudieran cumplir, podría resultar un aporte importante para la consecución de los proyectos de la amplia mayoría de las organizaciones de trabajadores, principales afectados por todas estas políticas.

Si se cumplieran o se pudieran cumplir, valdría la pena también, incluir en su contenido otros temas como la seguridad social, económicos, de seguridad y salud en el trabajo, aspectos de género, pues si importante es contar con los derechos a asociarse, a negociar, a exigir la eliminación de formas de trabajo obligatorio, abolir el trabajo infantil y la discriminación, lo es también poseer medios efectivos de sostenimiento y protección durante la vida laboral como al concluir ésta.

Estos aspectos económicos, como los enumerados en la formulación de la cláusula social, apuntan a un elemento principal que ha sido seriamente afectado por las actuales condiciones existentes en el mundo y que no debemos obviar en modo alguno: el empleo. Si las tasas de desempleo se encuentran en permanente crecimiento o siempre en un coeficiente alto, como hoy se encuentran, no hay efectivas seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, tampoco sólida asociación de trabajadores, ni el derecho a negociar es equitativo y la lucha por eliminar las formas de discriminación en el empleo pierde eficacia, porque el empleo, base de todos los derechos, se encuentra altamente afectado, cuando no precarizado o desplazándose hacia el sector informal, negándose de hecho y por ley, como expresión de la voluntad de las clases dominantes, muchas de las conquistas obreras y mecanismos de equidad y justicia en el ejercicio efectivo de las relaciones laborales. Por ello ha de considerarse también como otro elemento básico de cualquier concertación, la creación de empleos seguros y estables.

Es de significar, en otro orden de análisis, que la tesis de la cláusula social ha sido acogida, no sin fundamento, si analizamos sus objetivos, por varias organizaciones sindicales; es que lo que en ella se plantea, ha sido esencia misma para la existencia de las mismas desde su propio surgimiento. Los sindicatos desde su génesis han sido expresión de la necesidad de los trabajadores de organizarse, actuar y negociar en el mundo sociolaboral, de luchar por la mejora constante de las condiciones de trabajo y la erradicación de formas de discriminación.

Estos objetivos son al sindicato como su propia naturaleza, tal como ha sido para los representantes del capital la explotación de los trabajadores bajo cualquier condición.

De ahí que la cláusula social en una primera lectura tenga cierta aprobación.

Sin embargo, llama la atención que quienes la formulan originalmente sean países ricos, precisamente quienes han desarrollado la tesis neoliberal y han provocado el caos en que hoy vive el mundo, lo que sin dudas resulta un contrasentido, pues con

la cláusula social plantean que deben erradicarse las consecuencias que las políticas que defienden han creado.

Si por otra parte, analizamos las vías por las que se ha tratado de imponer, resaltan otros elementos interesantes. Fue propuesta incluir en los lineamientos de la Organización Mundial de Comercio (OMC), persiguiendo el objetivo de sancionar económicamente a aquellos Estados que no cumplieran con estos postulados laborales (alguna vez se presentó como cláusula y otra como etiqueta social).

De primera impresión ésta idea también pudo parecer buena, pues todo Estado a reserva de ser objeto de sanciones que afectarían su capacidad de comercio, se vería obligado a mejorar las condiciones de trabajo y a asegurar el respeto de los derechos laborales, lo que inexorablemente sería un resorte para lograr un mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores.

Más, ésta idea no reconoce la realidad, caracterizada por la diferencia de desarrollo entre los diferentes países, ni reconoce el hecho de que para mejorar las condiciones de trabajo se necesita desarrollo económico, algo no muy probable para muchos países en las actuales condiciones de intercambio internacional.

Puede provocarse con estas cláusulas sociales ahondar las diferencias entre ellos si antes no se acrecienta el desarrollo económico en cada uno

Existe una verdad, una amplia mayoría de los países no tiene capacidad económica para asumir el mejoramiento permanente de las condiciones de trabajo, y con disposiciones y presiones externas tampoco lo pueden lograr, pues la realidad financiera y económica no se lo permite, y mientras, la deuda externa continúa siendo uno de los elementos que más incide en ello.

Puede sancionarse a un país cuantas veces se quiera pero si no le es posible desarrollarse económicamente no podrá realizar mejora alguna, a lo que se une la escasa voluntad de algunos gobiernos para hacer cumplir este anhelo, siendo de significar además que esta escasa voluntad no se cambia por presiones externas, aunque sean reiteradas, pues son los propios gobiernos quienes aplican las recetas que propaga el neoliberalismo y que provocan las difíciles condiciones internas.

De tal modo, practicar esta compulsión externa en las circunstancias en que se pretenden, sería presionar a estos gobiernos para que hagan algo distinto a las razones de su actual existencia. Sería solicitarles que realicen algo para lo cual no tienen posibilidad de respuesta, pero también sería solicitarles que actúen contra sus propios actos, por cuanto las políticas económicas nacionales los han tenido como ejecutores directos.

Por tanto, las sanciones o limitaciones que en el orden del comercio se verían obligados a asumir los presuntos infractores, serían innumerables y no solucionarían el problema principal.

Pero, agreguemos un aspecto más a lo anterior, aquella propuesta en la OMC parece un acto contra natura a la Organización Internacional del Trabajo, pues ésta y no la primera es quien debe actuar y pronunciarse en dicha materia. Haberla aceptado habría sido desnaturalizar a la OIT.

Al no proceder la propuesta en la OMC, se han continuado propugnando las cláusulas sociales en otros tipos de acuerdos. Si tomamos en consideración que los países integrantes de estos acuerdos pueden poseer diferentes grados de desarrollo, sin que se desee, puede provocarse con estas cláusulas sociales ahondar las diferencias entre ellos si antes no se acrecienta el desarrollo económico en cada uno como premisa para dar respuesta a lo acordado para mejorar las condiciones de trabajo. Éste es sólo otro aspecto.

Veamos otro: ¿los objetivos expresados en la cláusula social en sí mismos erradicar o atacan las causas que la política de globalización neoliberal impone a nuestros países?

La formulación general de la denominada cláusula social tiene un alcance restringido, limitada sólo a los considerados derechos políticos. No parece ello casual si analizamos quien la propone de inicio. Al formularla de modo restringido, sólo circunscrita a los llamados derechos políticos, obviando condicionamientos económicos y otros importantes derechos laborales, se posibilita a las potencias mundiales, continuar con la práctica de sus políticas selectivas, discriminatorias, organizadas para confundir. Conociendo que no tienen las naciones capacidad de respuesta en las actuales condiciones de intercambio se abre el camino no para ayudar económicamente, como en la Cumbre sobre el Desarrollo se expresara, sino para sancionar, afectar a otros estados por no poder hacer lo que no les es posible. Parece ser otro ardid, otro engaño, otra manipulación. En su esencia, es otra práctica proteccionista de los poderosos, de ahí que los intereses de las transnacionales, fundamentalmente de las provenientes de los países que proponen la cláusula no reciben las afectaciones que hoy se conocen en amplios sectores del mundo.

De ahí que no debemos obviar que ésta formulación también posee un carácter discriminatorio, porque los países ricos serían los únicos beneficiados por la misma, sin obviar que aumentarían aún más su capacidad de comercio.

No debemos concluir esta reflexión si no expresamos otra interrogante y es la referida a cuáles serán los mecanismos de seguimiento y sanción a los presuntos incumplidores dentro de la concepción de la cláusula social.

Si analizamos los antecedentes expuestos parece ser que la evaluación que se hiciera por organismos creados para ello transcurriría por la valoración de las presuntas infracciones sin profundizar en las causas que la provoquen, en consecuencia, serían una vez más los países con mayores recursos quienes sancionarían a los países más pobres por el no cumplimiento de aspectos para los cuales no tienen capacidad de respuesta.

Ahora, ¿Serían sólo sanciones económicas, o también serían sanciones políticas, militares?

Dado este conjunto de elementos, este tipo de cláusula social que se propugna no aparenta ser solución a las urgentes necesidades que en el mundo laboral se presentan para sus principales afectados.

¿Resultaría beneficiosa para un país si afecta aspectos significativos de su existencia? ¿No sería más prudente desarrollar medios y cláusulas nacionales efectivas para lograr mejores cláusulas supranacionales? ¿El mecanismo de compulsión supranacional que se pretende acordar para sancionar si bien afectaría a un Estado no reflejaría más sus efectos en la clase trabajadora?

Las respuestas pueden ser variadas, como pueden ser las soluciones.

En consecuencia, ¿debemos estar en contra de la lucha por lograr los derechos de los trabajadores?

No, no de aquellas formas que se dirijan a solucionar adecuadamente nuestros problemas.

¿Qué podemos hacer?

Primero, ampliar la comunicación e información entre todas las organizaciones sindicales y sociales sin importar la afiliación política, origen nacional, sexo o raza sobre temas tan debatidos como los que hemos mencionado, convencidos de que solo en el conocimiento encontraremos el origen y la posible solución a los problemas.

Los problemas son comunes a todos los trabajadores y sectores populares del mundo, pues el neoliberalismo no distingue entre ellos, más bien fue conceptualizado para aplicar y afectar a todos.

El conocimiento nos permitiría además de acercarnos más, profundizar en nuestras realidades en nuestros problemas y en nuestras soluciones.

En otro orden, como posible solución debe crearse una globalización diferente, que puede estructurarse de acuerdo a los intereses de las amplias masas sociales y además permitirá reproducir su capacidad de acción, concertación y respuesta. En el actual contexto, puede pensarse en la integración de acción de estos grupos sociales.

La idea fundamental para arribar a planos superiores en estos objetivos, hacia cláusulas sociales efectivas, transita por el incremento de la acción nacional y en el incremento de la capacidad de lucha, de respuesta; no se puede olvidar que históricamente las conquistas obreras han surgido de la acción, de la lucha y de la unidad.

Desde órganos externos puede haber compulsión y hasta sanción, con uno u otro matiz, pero el mejoramiento de las condiciones de trabajo, su cumplimiento efectivo solo puede ejercerse en cada nación y por actores nacionales.

No basta conocer lo que el neoliberalismo ocasiona, sino sobre todo, por qué lo causa. Ante cada causa de la problemática ha de encontrarse una solución posible para responder a los intereses de los trabajadores. Los retos son inmensos, pero se pueden asumir.

Sección Doctrina

Esta reflexión sobre la llamada cláusula social ha sido solo un acercamiento a lo que a nuestro criterio, puede ser un punto de partida.

Es posible que la unidad pueda brindar continuación. La historia en tal sentido está por escribirse. Ese es nuestro reto.

Ese es el criterio de este autor sobre esta cláusula social expresado en la publicación citada; pudiéramos coincidir o no en uno o varios puntos, mas la realidad es que en las sociedades donde el neoliberalismo ha hecho gala de sus mejores dotes, la situación de desajuste social, de inequidad es tema diario y fuente de conflictos que expresan que capital y trabajo no andan, por naturaleza de la mano.

Por otra parte, confirmando el criterio marxista de que el Derecho es la voluntad de la clase dominante erigida en ley, es de observar, desde nuestra óptica, que estos ajustes y políticas han tenido como vehículo la realización de importantes *reformas legislativas o constitucionales*.

No pocos de estos cambios se adoptaron, previa imposición de importantes reformas, en el campo jurídico, que incluso negando principios de defensa de la soberanía, permiten la inversión extranjera anteponiéndole como requisito el no respeto de los derechos de los trabajadores.

Es en este complejo escenario internacional, en que Cuba se desenvuelve, trata de desarrollar su proyecto económico y social, busca incrementar cada vez más, sus relaciones con el exterior.

Pero si el mundo en su amplia mayoría aplica, de una u otra forma, aquellas políticas y conceptos, Cuba para incrementar sus relaciones con aquel y desarrollarse ¿no necesitaría aplicarlas también?

¿Recientemente se han producido reformas legislativas en Cuba? ¿Qué objetivos han tenido? Éstas son interrogantes no pocas veces esbozadas fuera del país.

Las respuestas que algunos brindan no son objetivas y parten de una concepción no práctica o desconocedora de la realidad cubana, desconociendo también que todo proyecto o realidad social tiene sus elementos que lo distinguen de otro, lo que no niega que también tenga un fundamento universal al asumir aquello que proveniente de otros escenarios sea aplicable, con las adecuaciones precisas, a un país.

Mas, para responder mejor estas interrogantes debemos conocer antes ¿Cómo es la realidad laboral de Cuba? A eso dedicaremos, el siguiente capítulo.

4. Cuba, Derecho del trabajo y legislación laboral. Algunas formulaciones teóricas, elementos prácticos

Como todo Estado, el Cubano establece su política social de acuerdo a los intereses que en el orden económico y social persigue. Al estructurarse las políticas a desa-

rollar en los diversos escenarios, se establece un conjunto de estructuras, mecanismos y vínculos para cumplirlas y se dictan normas que las regulan y ordenan. En ese entorno se desarrolla el Derecho laboral cubano, como parte del ordenamiento jurídico del país.

El fundamento inicial, primordial de la rama laboral del Derecho lo encontramos en el artículo 1 de la Constitución de la República, aprobada en referendo popular en 1976 y modificada en 1992. Dicho precepto refrenda, en esencia, que Cuba es un Estado de trabajadores, por lo que el Estado por su naturaleza, funda su política en la defensa de los intereses de esta clase social, en unión con campesinos, estudiantes, intelectuales y otros grupos sociales.

Este fundamento social del Derecho laboral cubano, para algunos en el exterior, hace innecesario el desarrollo del Derecho laboral.

Este criterio resulta una observación simple de la realidad cubana. La política económica del Estado Cubano, destinada a satisfacer las necesidades crecientes de la población, a través de la distribución equitativa de la riqueza, es ejercida por organismos creados al efecto, los que ponen en manos de sus empresas o instituciones el mandato dado a ellos de desarrollar la producción, la docencia o los servicios.

En esas empresas o instituciones se establece un sistema de relaciones de trabajo en aras de cumplir su objeto social.

Este sistema de relaciones laborales presupone el establecimiento de variados vínculos entre las instituciones entre sí y entre los hombres y mujeres que desde diferentes ocupaciones y responsabilidades desarrollan el trabajo. Los últimos desarrollan tales nexos, como en cualquier otra empresa, basadas en relaciones de subordinación, donde unos como empleadores y administradores o directores han de dirigir la labor de otros que, como subordinados, han de producir o brindar servicios.

Es concebido el Derecho Laboral en Cuba como un instrumento de dirección y organización de las relaciones de trabajo, que se encuentra en permanente evaluación y evolución

En el ejercicio de estos procesos se desarrollan actos que necesitan para su adecuado desarrollo o solución la existencia de principios, normas y sistema jurídicos que los nutran y fundamenten, pues por ejemplo puede hacerse necesario modificar lo inicialmente acordado en el contrato de trabajo o el trabajador disminuye su capacidad; o quebranta el sistema de trabajo del que forma parte, infringiendo la disciplina laboral; o quienes ejercen la labor administrativa no lo hacen adecuadamente, pueden también perder capacidad de organización o de dirección o también violar la disciplina.

Sección Doctrina

De tales actos se concluye uno de los significados del Derecho laboral para la sociedad cubana, y es que se manifiesta no solo en el orden estrictamente jurídico, sino también en su relación con la economía y con toda la sociedad; además, en Cuba, en relación a otros contextos, cambia el Derecho laboral su contenido, su forma de expresión y su objetivo social.

¿Ahora bien, cómo se concibe al Derecho laboral en el marco social cubano ?.

Un conocido autor cubano, el Dr. Francisco Guillén Landrian, expresa en su libro la Codificación del Derecho Laboral Cubano, que es concebido el Derecho Laboral en Cuba como un instrumento de dirección y organización de las relaciones de trabajo, que se encuentra en permanente evaluación y evolución.

Es decir, sirve no sólo para regular el trabajo y sus diversos matices y vínculos, sino también para determinar o analizar su influjo en la economía y en toda la sociedad.

Es una ciencia no estancada, en permanente revisión, actualización y análisis, lo que permite su adaptación a cada cambio que pueda ocurrir en los escenarios donde se aplica.

Si analizamos la legislación laboral cubana se observarán estas características.

Pero, antes de adentrarnos en la legislación laboral de modo específico, primero debemos conocer algunos preceptos de la Constitución de la República, que tienen relación con la rama de que tratamos, la fundamentan y expresan el rango constitucional del Derecho del trabajo en Cuba. Observemos algunos:

Base constitucional de la legislación laboral cubana.

Artículo 1): Cuba es un Estado socialista de trabajadores, independiente y soberano, organizado por todos y para el bien de todos, como república unitaria y democrática, para el disfrute de la libertad política, la justicia social, el bienestar individual y colectivo y la solidaridad humana.

- Expresa el tipo de Estado constituido en Cuba, sus fundamentos y sus principales objetivos sociales.

Artículo 7): El Estado Socialista Cubano reconoce y estimula a las organizaciones sociales y de masas...

- Expresa el amparo estatal a organizaciones como las de los trabajadores, a las que se unen las de los campesinos y sectores sociales como los estudiantes, los escritores, los periodistas, los juristas, entre otros. Es el reconocimiento a la actuación de organizaciones que junto al Estado y las organizaciones políticas conforman el sistema político de nuestro Estado, como ocurre en cualquier otro.

Artículo 9, inciso b): El Estado como poder del pueblo, en servicio del pueblo garantiza:

(...) —que no haya hombre o mujer, en condición de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades.

—que no haya persona incapacitada para el trabajo que no tenga medios decorosos de subsistencia (...)

- Al establecerse como garantías se reconoce, entre otros elementos, la obligación del Estado en el cumplimiento de estos derechos, que se expresan en la política de empleo, los salarios y la seguridad y la asistencia social.

Artículo 41): Todos los ciudadanos gozan de iguales derechos y están sujetos a iguales deberes.

Artículo 42), primer párrafo: La discriminación por motivos de raza, color de la piel, sexo, origen nacional, creencias religiosas y cualquier otra lesiva a la dignidad humana está proscrita y es sancionada por la ley.

Artículo 43): El Estado consigna el derecho conquistado por la Revolución de que los ciudadanos, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional:

(...) perciban igual salario por trabajo igual.

La formulación internacional, incluso la reconocida en el Convenio No. 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre este último principio expresa que se ha de percibir igual salario por trabajo de igual valor. Si bien la expresión en nuestra legislación no es literalmente igual sí se corresponde con la de remuneración igual por trabajo de igual valor, tal como se reconoce en la práctica internacional. Inmediatas modificaciones legislativas pudieran salvar esta diferencia en la redacción.

Artículo 44), primer párrafo: La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar.

- Estos cuatro artículos refrendan la igualdad jurídica, de oportunidades, de trato y en materia salarial de todos los ciudadanos, con independencia de si es hombre o mujer, así como la protección legal ante cualquier forma de discriminación

Artículo 45), primero y segundo párrafos: El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.

El trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad; al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación (...).

Sección Doctrina

- Reconoce al trabajo como derecho, pero además como obligación de todo ciudadano, así como su fin social.

Artículo 46, primer párrafo: Todo trabajador tiene derecho al descanso que se garantiza por la jornada laboral de ocho horas, al descanso semanal y a las vacaciones anuales pagadas.

- Reconoce estos derechos que han sido conquistas de la clase obrera en sus luchas históricas.

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

- En este artículo resulta de interés la extensión de los beneficios de la seguridad social a la familia del trabajador fallecido, algo no reconocido en algunos sistemas de seguridad social.

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

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

- Como se conoce, en años recientes la conocida materia de protección e higiene del trabajo ha ampliado su perfil al vincularse con otros aspectos de la salud en el trabajo y del ambiente, de tal modo que ya se reconoce como seguridad, salud y ambiente de trabajo.

Es importante resaltar que este precepto no solo hace alusión a la protección cuando ocurre una contingencia en ocasión o en el desempeño del trabajo, sino que hace énfasis también en su prevención.

Artículo 54): Los derechos de reunión, manifestación y asociación son ejercidos por los trabajadores manuales e intelectuales (...) para lo cual disponen de los medios necesarios a tales fines.

- Reconoce el derecho de las organizaciones de trabajadores a constituirse, funcionar y poseer medios propios para cumplir su objeto social.

En los artículos citados, además de expresarse los fundamentos del Estado cubano, se expresa el reconocimiento y las garantías que ofrece el mismo a los trabajadores, y con ellos a la formación y desarrollo del Derecho laboral. Se trata, en esencia, del reconocimiento constitucional del derecho al empleo, a un salario estable, a laborar en condiciones seguras e higiénicas, al derecho al descanso y a las vacaciones anuales pagadas, a la seguridad social, y del derecho a asociación, entre otros.

La Legislación laboral cubana actual.

En Cuba, después de un amplio proceso de consulta, con la mayoría de los trabajadores del país, fue promulgado, en virtud de la Ley No. 49 (28 de diciembre de 1984), el Código de Trabajo, aún vigente hoy. En éste se sustenta el pilar básico de la legislación laboral cubana; junto a él se estructura un sistema de normas (Leyes, Decretos-Leyes, Decretos, Resoluciones), que garantizan el cumplimiento de los principios sobre los que se erige el Derecho laboral cubano y que tal como observamos se reconocen en la Constitución de la República.

Como casi todos los códigos o leyes generales del trabajo, el Código de Trabajo cubano tiene como objetivo regular las relaciones jurídico-laborales, es decir, aquellas que se establecen con carácter o bajo formas de trabajo subordinadas, no hace referencia a formas de trabajo autónomo o por propia cuenta, las que siempre han existido en el país, y que en los años posteriores a su vigencia se han incrementado por razones esencialmente económicas. No obstante el hecho de que no las comprenda, aún cuando existían al promulgarse el Código, no representa que no tengan un reconocimiento por parte del Estado, lo que ocurre, que dada su variedad y especificidad es pertinente normarlos mejor en regulaciones especiales que en el Código de Trabajo.

Como antecedentes inmediatos a la promulgación del Código de Trabajo, se ha de considerar, que tras el triunfo de la Revolución cubana, en 1959, se promulgan diversas leyes encaminadas a hacer cumplir y desarrollar lo que gobiernos anteriores habían ascendido sólo a la escala de promesas. Debe valorarse que en la etapa prerevolucionaria fueron elaborados, ante presiones de la clase trabajadora, seis anteproyectos de códigos o leyes generales del trabajo y ninguno fue aprobado, por no corresponder en su esencia, con los intereses de la clase dominante.

Desde 1959 a 1984 (fecha en que se promulga el Código de Trabajo) fueron promulgadas varias regulaciones que fueron readecuando la normativa laboral al nuevo escenario socioeconómico y político que surgía.

Una vez realizadas estas precisiones generales, nos adentramos de modo directo en los aspectos más relevantes del mundo del trabajo en Cuba. Lo haremos considerando los elementos más importantes de la legislación general o la específica para el aspecto de que se trate, considerando además algunas de las transformaciones económicas, sociales y en consecuencia, laborales que han tenido lugar en los últimos

diez años, parte de las cuales representan modificaciones significativas en relación a la etapa en que se promulga el Código de Trabajo y por tanto de éste.

Estas modificaciones económicas y sociales determinaron cambios en el *Escenario sociolaboral cubano en los años 90. ¿Qué causó estos cambios?*

En primer lugar, el comercio internacional, realizado sobre bases equitativas, con el hasta entonces campo socialista y la URSS desapareció. Con ello desaparecieron las principales fuentes de materias primas, financiamiento y mercado. En este proceso la pérdida fue de aproximadamente un 85% de estos intercambios. El producto Interno Bruto descendió a apenas 37%, y todo en un periodo muy breve.

Sin duda, esta afectación en la economía influyó directamente en el mundo laboral, provocando la falta de materias primas y de mercados, con la consiguiente contracción en el empleo, lo que generó interrupciones en no pocos centros de trabajo, y hasta cierre de empresas o establecimientos de éstas, a la vez que determinó la necesidad de sustituir parte de la tecnología al cambiar los principales socios comerciales.

Se hacía necesario, entonces, insertar al país en la economía mundial, recuperar o abrir nuevos mercados, obtener materias primas y financiamiento. Era una cuestión de supervivencia, dirigida no sólo a resistir en aquellas condiciones, sino también a desarrollarnos.

Este proceso se ha denominado “periodo especial”.

Había también, qué hacer este proceso sin afectar los principales beneficios de los trabajadores recogidos en la legislación. Se trataba de un principio establecido por el Estado, dada su naturaleza y características. Es que el ejercicio de estos derechos, por demás reconocidos internacionalmente y cuya expresión legal hemos referido con anterioridad, no están reñidos con fórmulas que persigan el desarrollo de un país, siempre que sean aplicados sin discriminación y con equidad.

Es que el derecho al trabajo, a desarrollar éste sin diferenciaciones, con garantías y mecanismos de protección social, a poseer salarios adecuados a las principales necesidades del trabajador y su familia, a tener una jornada de trabajo regular, al descanso semanal, a las vacaciones anuales pagadas, a organizarse y negociar, además de ser conceptos con amplio reconocimiento internacional, no se contradicen con los objetivos económicos de desarrollo.

El Estado en Cuba protege los intereses de los trabajadores, por eso las amplias regulaciones presentes en las leyes laborales cubanas, tendentes a fortalecer el ejercicio de estos derechos.

Para lograr la recuperación de la economía en este contexto, se hacían necesarios un conjunto de medidas que transitaban desde el incremento de los precios a algunos productos (generalmente no imprescindibles), la despenalización de la tenencia de divisas, el redimensionamiento del aparato estatal, el incremento del turismo internacional y la inversión extranjera, hasta la adopción de una política impositiva, desconocida esta última para las nuevas generaciones de cubanos.

Estas medidas no se aplicaron de la noche a la mañana, ni de modo arbitrario, fueron discutidas con todos los trabajadores del país, en un proceso llamado “parlamentos obreros” y después de varios análisis y propuestas se aplicaron la amplia mayoría; sólo algunas como el impuesto sobre el salario no fue aprobado, por no existir consenso de los trabajadores; otra, la contribución a la seguridad social, se determinó diferir su aplicación hasta tanto estuvieran creadas las condiciones para ello, así forma parte de la ley tributaria y sólo se aplicará cuando se produzcan importantes incrementos salariales.

Es de significar que este proceso denominado “parlamentos obreros”, celebrado en 1994 representó la realización de 55 567 asambleas de trabajadores, en la que se adoptaron 167 027 acuerdos, y en el que participaron 2 243 580 trabajadores.

Este conjunto de medidas se expresaron de diferentes formas:

- Junto a la empresa estatal, que continúa siendo mayoritaria, confluyen formas distintas de propiedad, al reconocerse tras una modificación constitucional realizada en 1992, la propiedad de las empresas mixtas o de capital totalmente extranjero.
- Junto a las formas de producción estatal en la agricultura se desarrollaron nuevas formas cooperativas de producción, creándose Unidades Básicas de Producción Cooperativa (el estado posee la propiedad sobre la tierra y otorga el usufructo permanente de la misma a los productores), e igualmente se han entregado parcelas de terreno a personas o familias para su cultivo. Estas nuevas formas de organización sobre la tierra se unieron a las ya existentes propiedad cooperativa o personal sobre la misma.
- Se desarrolló la inversión extranjera, que ha provocado el incremento en el país de empresas mixtas, contratos de asociación internacional (producción cooperada, contratos a riesgo, contratos de administración), empresas de capital totalmente extranjero. Por su significación la trataremos en un capítulo aparte.
- La empresa estatal se redimensionó y comenzó una etapa de introducción de nuevas formas de organización y funcionamiento, que parte de la descentralización de facultades hacia las mismas. Para buscar su mayor competitividad se ha comenzado un proceso denominado de Perfeccionamiento Empresarial, que sin modificar las principales garantías, beneficios y derechos expresados introduce en las unidades nuevos conceptos de gestión de recursos humanos, de seguridad y salud laboral, en materia de salarios y de participación de los trabajadores, por el que la administración debe decidir sobre un conjunto de elementos que antes eran definidos de forma centralizada, y en el que el convenio colectivo de trabajo adquiere una dimensión distinta, al incorporarse a su contenido aspectos que antes no regulaba, sino que eran decididos centralizadamente. Muchas de las modificaciones que introduce en el entorno laboral pueden ser aplicadas a otros sectores, por lo que se vislumbra que un conjunto

Sección Doctrina

de aspectos contenidos en la Resolución No. 12-98 del Ministro del Trabajo, que establece la política laboral y salarial para este nuevo proceso serán consideradas en las modificaciones que han de estudiarse del Código de Trabajo. A estos aspectos nos referiremos en varios momentos en este trabajo.

Este proceso reorganizativo tuvo su inicio en la propia reorganización de los organismos centrales del Estado.

- Se desarrolló el *trabajo por cuenta propia*, como variante similar al autoempleo, el que es regulado y dirigido hacia determinadas actividades. Hoy se encuentran aproximadamente 120 000 trabajadores ejerciendo ésta forma de trabajo.
- Se comienzan a introducir en el país *nuevas tecnologías*, la microelectrónica, logros de las telecomunicaciones, nuevas formas de organización del trabajo y de los salarios (en este último caso se introducen conocidas fórmulas de remuneración según los resultados en el trabajo, en varios sectores de la economía).
- Se desarrolla en parte del *mercado agrícola e industrial*, formas de venta donde los precios se fijan según la oferta y la demanda.
- Se *despenalizó la tenencia de divisas*, a partir de lo cual existe una doble circulación monetaria en el país.

Realizadas estas adiciones debemos examinar la legislación laboral en la actualidad, para lo cual debemos comenzar por la valoración de la *Política de empleo, y con ella lo referido a la contratación laboral y a la relación individual de trabajo*.

- *La política de empleo* de cualquier país se refiere a la línea de trabajo, la estrategia a desarrollar para propiciar el fomento de empleos productivos y útiles para quienes constituyan la fuerza laboral del mismo y con ello cumplir el objetivo de desarrollo económico y social del Estado (en un momento se consideraba como fuerza laboral a todas aquellas personas que se encontraran en edad laboral, hoy se considera a aquellas personas que acuden regularmente a buscar empleo a las oficinas creadas al efecto; ambas calificaciones son catalogadas de imprecisas, porque la primera incluye a personas no aptas para el trabajo, la segunda, al no contemplar a personas que no acuden a las citadas oficinas).
- Para acordar la política de empleo deben conocerse las características de la fuerza laboral (edad promedio, tasa de crecimiento, tasa de reposición, proporción por sexo, nivel educacional y calificación, índices de salud). La política de empleo, en otro orden, debe evitar el desempleo y el sub-empleo, y debe coordinarse o formar parte de la política económica y social, por cuanto esta integración en la planificación permitirá crear, donde sean necesarios, los

nuevos empleos, con el objetivo de cumplir el propósito social de las nuevas inversiones y garantizar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Debe propender igualmente la política referida a crear estabilidad en el empleo, de modo tal que la fuerza laboral tenga permanencia, medios seguros de vida, protección en el puesto y centro de trabajo, así como calificarse permanentemente.

El derecho al empleo lo garantiza el Estado Cubano a través de los servicios que brinda, mediante oficinas territoriales donde acuden las empresas a solicitar cubrir plazas vacantes o de nueva creación, o es directamente ejercitado por las empresas. A estas entidades se dirigen, en consecuencia, los trabajadores para acceder al empleo según su aptitud y necesidades. Debemos recordar que la legislación general cubana en materia laboral se refiere a las relaciones que nacen entre empleado y empleador en el proceso de trabajo, por lo que este acápite considera sólo las relaciones derivadas de este aspecto, no al trabajo no subordinado o por propia cuenta, que no es propiamente empleo.

- La existencia de agencias de colocación, denominación como son conocidas en el mundo aquellas entidades dedicadas a gestionar empleo para quienes concurren ante ellas para procurar un puesto de trabajo no son un fenómeno nuevo, han existido por decenas de años actuando muchas de ellas con carácter privado y lucrativo. Las oficinas territoriales en Cuba no tienen parecido alguno con aquellas, si bien responden a las necesidades de empleo planteadas, tienen un carácter estatal y gratuito.

En el mundo, en un periodo reciente a través de la Organización Internacional del Trabajo, se trataron de abolir gradualmente las agencias privadas de colocación bajo la idea de que los Estados debían brindar gratuitamente ese servicio, pero las tesis neoliberales que priman hoy en día hicieron se desechara esta idea.

Es de valorarse también que las entidades laborales, dotadas de personalidad jurídica propia, con el objeto de cumplir su objeto social, tienen facultades para contratar directamente fuerza de trabajo, por lo que la política de empleo tiene carácter relativamente descentralizado, pues siempre en su ejercicio los empleadores deben cumplir con los principios generales que para la política de empleo traza el Estado, cuyas particularidades anotamos y que son expresión de aquellos postulados que observamos regulados en la Constitución de la República.

Por otra parte, si bien las empresas pueden contratar directamente la fuerza de trabajo que necesitan, el Estado puede asignar a las entidades laborales, para su contratación, a recién graduados de nivel medio y superior sin vínculo laboral, sujetos al servicio social personas consideradas como casos sociales y otros que la ley determine, como vía de garantizar a estos sectores su ubicación laboral.

Sección Doctrina

Por ejemplo, a todo egresado de cursos regulares que no posean vínculo laboral se le garantiza de forma centralizada su ubicación en un puesto de trabajo, donde le sea posible adquirir hábitos de trabajo y desarrollarse en su especialidad u ocupación. Es de apreciar en este orden, que al surgir la contracción del empleo al desarrollarse el periodo especial no fue posible ubicar a todos los egresados definitivamente; ante tal circunstancia se les entregaba para su manutención un estipendio, a la vez que a muchos se les remitía a cursos de recalificación o reorientación laboral para su posible inserción laboral.

Otro ejemplo de la protección del Estado a sectores vulnerables es la adopción en 1996 de la Resolución No. 11 del Ministro del Trabajo, que ordena el proceso de creación de talleres especiales para personas con discapacidad, en el que se cumplen medidas requeridas para el desarrollo de su labor y su inserción social, siendo estos talleres una vía de tránsito para incorporarse a la actividad laboral ordinaria. Hoy son más los trabajadores con discapacidad incorporados en la actividad ordinaria que en talleres especiales.

Se une a los anteriores ejemplos la creación de programas de empleo para las madres solas, como forma de lograr su incorporación laboral y la manutención propia y de su descendencia.

Ahora bien, ¿desde el punto de vista técnico existen requisitos para el acceso al empleo? ¿De qué tipo son?

Como requisito esencial y único para el acceso al empleo en la actualidad se exige el de la capacidad o idoneidad del trabajador, concepto que se ha impuesto por la práctica tras discurrir por diferentes acepciones (idoneidad y aptitud, capacidad real demostrada, idoneidad real demostrada), que en varias legislaciones específicas se instrumentaron como modo de formular este concepto, que en su evolución ha progresado y se reconoce tal como se entiende hoy.

De tal modo este concepto que ahora llamamos idoneidad ha tenido innumerables formulaciones y ha sido objeto de no pocas disquisiciones teóricas en el país; en momentos se ha valorado de un modo un tanto amplio, no integral, así se ha hecho referencia a la idoneidad y a la aptitud, considerada la segunda como el conjunto de conocimientos teórico y prácticos para el desempeño de una ocupación o cargo, mientras que la idoneidad se ha entendido como la suficiencia o la calidad para hacer algo, para algunos la idoneidad es el elemento que cualifica la aptitud, que distingue a dos personas aptas.

Sin embargo, ambos conceptos se refieren a requisitos que expresan desempeño en el trabajo, por lo que su formulación como uno solo permite precisar sus elementos componentes y con ellos su mejor aplicación. En otras ocasiones, como expresamos, se ha formulado como capacidad real demostrada o como idoneidad real demostrada.

En esencia tal como se formula hoy se considera la idoneidad como la comunión de requisitos tales como:

- Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas para el puesto en el que se ejerce.
- Experiencia demostrada en los resultados del trabajo.
- Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y características personales que se exijan en determinadas ocupaciones o cargos y de la disciplina laboral establecidas en el reglamento disciplinario de la entidad.
- Calificación formal expresada en los certificados de estudios o títulos que posee el trabajador en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo que aspire a desempeñar.

Con relación a ellos, puede autorizarse el desempeño de una ocupación o cargo a una persona que no cumple el requisito de calificación formal, si ésta demuestra que cumple el resto de los requisitos exigidos.

Más, para este autor se hace necesario, en aras de su mejor aplicación y para evitar confusiones en su interpretación expresar en la legislación un concepto de qué es idoneidad, pues en ocasiones se ha aplicado el procedimiento sobre idoneidad a conductas violatorias de la disciplina, bajo la interpretación errónea del tercer requisito expuesto.

Una vez referido lo anterior podemos expresar que para el acceso al empleo, se exigen sólo requisitos relacionados con la aptitud y la capacidad laboral del trabajador, no interesa sea hombre o mujer, blanco o negro, creyente o no creyente, militante del partido comunista o no.

Ahora bien, ¿cómo se determina ésta capacidad? ¿Quién la determina?

Hoy, en una parte importante de nuestros centros esta evaluación de la capacidad o idoneidad de un trabajador, que sirve de presupuesto para la determinación de la promoción, el acceso a un curso de calificación o recalificación y la permanencia en el puesto de trabajo, la realiza una comisión, que comúnmente es denominada de idoneidad y amparada en lo regulado en la Resolución 18/90 del Ministro Presidente del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, está integrada por un miembro designado por la Administración, otro por la organización sindical y varios trabajadores elegidos en asamblea por sus compañeros de trabajo, coordinando sus labores el miembro designado por la Administración.

Esta comisión tiene la facultad de decidir, a instancias de la Administración, sobre la idoneidad o no de un trabajador para o en un puesto de trabajo, para lo cual después de realizar su debido análisis emite un dictamen.

Como es de considerar, de este tipo de análisis puede surgir el criterio de que el trabajador no reúne ya los requisitos para desempeñar la plaza o cargo de que se trate. Tras ese resultado existen tres variantes que permiten brindarle un adecuado tratamiento laboral y salarial. Ellas son:

Sección Doctrina

- Incorporar al trabajador en el curso de capacitación que requiera.
- Reubicarlo en otra plaza para lo cual posee todos los requisitos que ésta exige.
- Por último, y siempre como última variante, dar por terminada la relación laboral.

Es de observar, que la parte (Administrativa o el trabajador) inconforme con el dictamen puede impugnarlo, aunque por vías diferentes: la administración solicitando a la comisión un reanálisis, sin que puede realizar otra reclamación ulterior y el trabajador por la vía establecida en la legislación para la solución de conflictos, la que explicaremos más adelante.

Este procedimiento en el proceso de Perfeccionamiento Empresarial ya mencionado, ante la descentralización de facultades que contiene, ya no es ejercitado por una comisión, sino por la administración directamente, la que para su trabajo puede auxiliarse de una comisión de expertos, integrada por un miembro designado por la Administración, otro designado por la organización sindical, un representante de la Unión de Jóvenes Comunistas y dos o cuatro trabajadores elegidos por sus compañeros. Ésta comisión no tiene facultades decisorias, sino sólo de asesoramiento. Para ejercitar esta facultad la Administración debe regirse por las técnicas y procedimientos que para ello acuerde con la organización sindical.

Como el aparato estatal en el país se ha descentralizado, y con ello como derivación lógica, la adopción de decisiones, parece que en el futuro inmediato, siempre que las condiciones lo permitan, el procedimiento para realizar el proceso para la determinación de la idoneidad será similar al regulado para el proceso de Perfeccionamiento Empresarial.

Desde el punto de vista procesal, también se introduce otra modificación; el trabajador inconforme con la decisión administrativa puede recurrir ante el Órgano de Justicia Laboral de Base

Hemos conocido con relación a ello, que se analiza en todos los centros laborales del país un proyecto de resolución que establece para aquellos centros que aún no se encuentran en el Perfeccionamiento Empresarial un procedimiento de determinación de la idoneidad parecido al regulado en este tipo de proceso.

De aprobarse el proyecto y adoptar la Administración y no una Comisión la facultad para determinar la idoneidad, se modifica la práctica alrededor de la misma, cobrando importancia lo que se acuerde en el Convenio Colectivo de Trabajo entre la organización sindical y la administración, con relación a las técnicas y procedimientos para su determinación, pues ellas serán el punto de partida para su realización, a la vez que las administraciones han de crear un mecanismo cada vez más eficaz,

sistemático y objetivo para evaluar el desempeño del trabajador, a fin de propiciar con ello un correcto reconocimiento del trabajo realizado, la entrega sobre bases objetivas de incrementos salariales o estímulos y contribuir, así, a una mejor motivación en el trabajo y a la eficiencia en el mismo.

Desde el punto de vista procesal, también se introduce otra modificación: el trabajador inconforme con la decisión administrativa puede recurrir ante el Órgano de Justicia Laboral de Base y éste resolver sobre el fondo del asunto, algo que hasta la fecha no era procedente, e igualmente, aunque debe estudiarse, podrá ser solicitado como medio de prueba lo dictaminado por el Comité de expertos constituido en el centro de trabajo, de ocurrir una reclamación laboral.

En materia de capacitación de la fuerza laboral se han introducidos conceptos novedosos, y se ha reforzado la concepción de su vinculación con las necesidades de la entidad o de la rama (en este aspecto es dable resaltar la continuación de la política de otorgar facilidades a los trabajadores para cursar estudios de nivel superior, lo que expresa la voluntad del Estado de desarrollar la capacitación de los mismos).

Continuando con el tema central de ese capítulo, es de significar que todo trabajador que desempeñe una plaza, debe tener suscrito un *contrato de trabajo* con la entidad donde labora, estableciéndose en la legislación que este instrumento se tiene que concertar por escrito, aunque excepcionalmente puede ser verbal en los casos emergentes de cosechas y servicios, y en otros que la ley autorice, no pudiendo en este caso exceder de 90 días.



Sección Doctrina

Mas ante cualquier eventualidad y estando presente esta excepción, en el artículo 28 del Código de Trabajo se consigna que cuando el contrato de trabajo no se concierta por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de que el trabajador ejecute una labor, con conocimiento y sin oposición de la Administración de la entidad laboral.

Debo aclarar que cuando hablamos de contrato de trabajo me refiero al contrato individual de trabajo, el que se produce entre el empleador y el trabajador, a la relación individual de trabajo, pues es conocido en la materia otra forma general de contrato que en Cuba denominamos Convenio Colectivo de Trabajo y en otros países se identifica como contrato colectivo de trabajo, que apunta directamente hacia las relaciones colectivas de trabajo, aunque no debemos negar la relación entre unos y otros, en tanto constituye principio generalmente aceptado que los contratos individuales de trabajo no deben contravenir lo estipulado en el Convenio Colectivo de Trabajo.

- *Contrato individual de trabajo. Concepto, sujetos, objeto, elementos esenciales, efectos. Tipos de contratos. Formas de establecer la relación laboral. Suspensión, modificación y terminación de la relación laboral. La estabilidad en el empleo.*

En la legislación cubana se conceptúa el *Contrato Individual de Trabajo como aquel por el que el trabajador, de una parte, se compromete a ejecutar un trabajo en una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral, y la administración de la entidad laboral de la otra, se obliga a pagar un salario al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y derechos laborales que establecen la ley, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento interno de la entidad.*

De tal modo las siguientes constituyen obligaciones derivadas de la relación contractual:

- *La obligación del trabajador de ejecutar la labor o cargo por el que se contrata (expresada en el contenido de trabajo que aparece consignado en el calificador de cargos existente), así como de observar las normas de disciplina laboral.*
- *La obligación del empleador de abonar la remuneración debida por el trabajo realizado y garantizar las condiciones de trabajo y los derechos laborales del trabajador. Igualmente el empleador tiene la facultad de establecer la forma de organización del trabajo, dirigir el mismo, y junto a ello ejercer la potestad disciplinaria, de acuerdo a los reglamentos previamente establecidos en ese orden.*

Estos aspectos del contrato de trabajo son fundamentales ante cualquier distinción del Derecho del trabajo de cualquier otra rama jurídica, en las que también se con-

cierta una relación generalmente bilateral; a través del mismo se establece cierta relación de subordinación y le dan a la rama jurídico-laboral un matiz peculiar, incrementado cuando observamos que en su desarrollo el hombre es su actor primordial, el que necesita de un conjunto de condiciones para ejecutar su labor y cumplir sus obligaciones.

Mas, como toda relación contractual, el contrato de trabajo posee elementos esenciales:

- *El consentimiento* se expresa cuando las partes manifiestan su voluntad de concertarlo, perfeccionándose cuando se rubrica, o cuando es reconocido por ley o por institución con facultades para ello. Es de recordar que este consentimiento ha de estar amparado en la capacidad jurídica de los contratantes para formalizar el acto.
- En el caso del trabajador, en Cuba la capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años de edad. Excepcionalmente, pueden concertar contratos de trabajo los adolescentes de quince y dieciséis años de edad, siempre que posean la autorización respectiva del Ministerio de Trabajo, y generalmente se trata de casos de adolescentes que han concluido sus estudios medios o casos sociales, para los cuales la vía para completar su formación de adolescentes es su incorporación a un colectivo de trabajo.

Pueden ser sujeto de las regulaciones del Código de Trabajo los ciudadanos cubanos o extranjeros residentes permanentemente en el país que establezcan relaciones jurídico-laborales con entidades radicadas en el territorio nacional. Asimismo los trabajadores cubanos que, previa autorización laboran fuera del territorio nacional, salvo que la legislación especial o convenios bilaterales establezcan otro régimen para ellos.

Los ciudadanos extranjeros o las personas sin ciudadanía residentes temporales para emplearse deben ser autorizadas mediante un permiso de trabajo, que expide el Ministerio de Trabajo.

- El *objeto* del contrato de trabajo es la actividad o labor a desarrollar, lo que expresa, entre otros elementos, la concurrencia de una relación de subordinación, en la que el empleador organiza, dirige y establece normas de conducta y sistemas de trabajo, y el trabajador debe cumplir aquellas.
- La *causa* del contrato de trabajo se reflejará en el contenido de cada contrato.
- La *forma* del contrato de trabajo es generalmente escrita.

Así podemos considerar el contrato de trabajo como un contrato *consensual* (se perfecciona mediante el concurso de la voluntad de las partes), *bilateral o sinalag-*

Sección Doctrina

mático, produce obligaciones a cada contratante, que han de ser cumplidas como derivación del mismo), generalmente tiene efectos permanentes o duraderos.

Ya en la explicación anterior hemos expresado que son sujetos del contrato de trabajo los siguientes:

- a) El empleador (por el carácter de las relaciones sociales en Cuba es una persona jurídica).
- b) El trabajador o empleado.

Son efectos del contrato de trabajo, el conjunto de obligaciones que han de cumplir las partes durante su vigencia.

Son tipos de contratos de trabajo los siguientes:

- a) Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.
Se concierta para cubrir los cargos de la plantilla que se correspondan con labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas.
- b) Contrato de trabajo por tiempo determinado
Se concierta para la realización de labores eventuales o emergentes. También se puede suscribir este tipo de contrato de trabajo para realizar labores de carácter permanente cuando se tiene que sustituir a trabajadores ausentes por el cumplimiento de misiones internacionalistas, movilizaciones militares, licencia de maternidad, enfermedad o accidente, privación de libertad preventiva o por periodo inferior a seis meses.
- c) Contrato de trabajo para la ejecución de un trabajo u obra.
Puede concertarse para realizar una actividad determinada, dirigida a la realización de labores que permitan su medición.
- d) Contrato de trabajo a domicilio.
Se concierta con la finalidad de producir determinados productos, producción que se ejecuta en el domicilio del trabajador que puede ser contratado temporal o permanentemente.

Si bien la forma típica de establecer la relación laboral es mediante contrato de trabajo, siendo excepcional que sea verbal, existen otras formas de establecer la misma para el desempeño de algunos cargos con responsabilidad o electivos, tal es el caso de las personas reconocidas por la ley como dirigentes, funcionarios o cuadros del Estado, en cuyo caso y según el tipo y la naturaleza de la función a realizar su relación laboral se formaliza mediante la correspondiente resolución de nombramiento o designación de la autoridad facultada o mediante la elección correspondiente

Por su parte, la entidad puede establecer un *periodo de prueba*, considerado éste como el periodo en que el trabajador demuestre su capacidad para la labor que ocupa o muestra su consentimiento para continuar en la entidad.

Pudiéramos considerar este periodo como un contrato de trabajo sujeto a condición (demostrar la idoneidad o el consentimiento de las partes para continuar la relación).

Como se cumple este periodo de prueba amparado en un contrato de trabajo, ambas partes contraen las obligaciones generales que caracterizan a todo contrato (cumplimiento de la labor pactada, pago del salario, garantía de condiciones de trabajo seguras e higiénicas, seguridad social), no obstante es más flexible en materia de terminación de la relación laboral al permitir que las partes lo den por terminado, caso de no resultar satisfactoria la condición expresada.

El actual Código de Trabajo regula la duración del periodo de prueba de 30 días; sin embargo, regulaciones más recientes disponen que será entre 30 y 180 días, debiéndose acordar su específica duración en el convenio colectivo de trabajo por cargos o grupos de ocupaciones, lo que permite atemperar mejor el periodo de prueba a los diferentes tipos de ocupaciones existentes. Aquellos cargos de poca complejidad como ayudantes o de auxiliares de limpieza, por citar dos ejemplos, requieren de menor tiempo para medir la capacidad del trabajador que aquellos en que la labor es más compleja, como los operadores de computadora o programadores, para citar otras referencias.

Para el caso de los trabajadores del mar el periodo de prueba puede extenderse a la duración de la primera travesía.

En otro orden, es de significar que durante la vigencia del contrato de trabajo, las partes pueden manifestar su consentimiento de dar por terminada la relación laboral, para lo cual se establecen términos de preaviso, según el tipo de categoría ocupacional que se ejerza.

Todo contrato debe ajustarse al Código de Trabajo, a la ley y a los convenios colectivos de trabajo, siendo nula toda cláusula violatoria de los mismos. Si bien existen diversas formas, el contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el típico, mayoritario, siendo excepcional el contrato de trabajo por tiempo determinado y para la ejecución de un trabajo u obra; estos dos últimos incluso en la práctica de los últimos tiempos se han considerado integrados en una misma modalidad, criterio que este autor no comparte, pues su naturaleza y objetivo no son similares.

Si observamos todos los tipos de contratos en su relación, se refleja que tienden a la estabilidad relativa de la fuerza de trabajo; la misma, en su amplia mayoría, está contratada por tiempo indeterminado. Sólo para algunas labores o ante determinadas circunstancias está permitido concertar contratos temporales.

Esta idea sobre la estabilidad se refuerza cuando se reconoce que sólo pueden ser modificadas las estipulaciones del contrato de trabajo por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza, por las estipulaciones de los convenios colectivos de trabajo o por disposición legal. Sólo tendrán vigencia estas modificaciones cuando las partes suscriben el anexo correspondiente al contrato de trabajo.

Sección Doctrina

Bueno, ¿y si no hay coincidencia de las partes en modificar el contrato, pues puede el trabajador no estar de acuerdo con el contenido de alguna de las causales?

Entonces el trabajador puede presentar su reclamación ante el órgano de solución de conflictos. Hasta que no se resuelva el conflicto es facultad de la entidad mantener al trabajador bajo las condiciones que venían rigiendo o en las nuevas condiciones.

De no reclamar quedará sin efecto la relación laboral.

Por otra parte, se consideran como causas de suspensión de la relación laboral las siguientes.

- Estar el trabajador cumpliendo misión internacionalista, movilización militar o económica.
- Por licencia de maternidad.
- Subsidio por enfermedad o accidente.
- Por acompañar al cónyuge a misiones diplomáticas.
- Desempeñar funciones electivas como diputado o juez lego.
- Por medida disciplinaria de suspensión del vínculo laboral por un término de hasta 30 días.
- Por licencias legalmente autorizadas.

Al analizar estas causas se puede concluir que la suspensión de la relación laboral puede recaer por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por la autoridad competente o por fuerza mayor.

Ha de observarse, si realizamos un análisis técnico, que la suspensión de la relación laboral es la motivada por aquellas contingencias que *interrumpen el proceso de trabajo, sin extinguir la relación laboral*. Ésta continuará una vez que haya desaparecido la causa que la determinó; son causas generalmente de corta duración.

Se fortalece aún más la idea planteada sobre la estabilidad de la fuerza de trabajo y la seguridad en el empleo cuando en el artículo 41 del propio Código de Trabajo se prescribe que para efectuar un traslado definitivo del trabajador por necesidades de la producción o los servicios se precisa el consentimiento del mismo.

Por su parte, el traslado provisional puede efectuarse, sin el consentimiento del trabajador, ante situaciones de emergencia o de grave perjuicio por la economía, pero si excediera el mismo de 60 días al año se necesitará la voluntad afirmativa del mismo, no implicando en ningún caso afectación salarial.

Estas garantías en el trabajo se expresan igualmente cuando se revisan las causas de terminación de la relación laboral. A saber:

- a) Acuerdo de las partes.
- b) Iniciativa de algunas partes. Sólo puede ser por iniciativa de la Administración por los siguientes casos:

- 1) Ineptitud del trabajador para realizar un trabajo, debidamente demostrada.
- 2) Falta de idoneidad del trabajador para el desempeño de una ocupación o cargo, cuando se trata del incumplimiento de condiciones específicamente establecidas en el contrato.
- 3) Declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que existiendo no sea aceptado por él.
 - Por las resoluciones 6/94 y 2/98 del Ministerio del Trabajo se brinda tratamiento laboral y salarial a los trabajadores disponibles, expresando primero, que este proceso solo puede desarrollarse cuando existe acuerdo para ello entre la Administración y la organización sindical. Al trabajador declarado disponible, pues se amortiza su plaza, debe brindársele la posibilidad de reubicarse temporal o definitivamente en otra plaza, remitirlo a un curso de calificación o recalificación y como última variante la rescisión de la relación laboral.

Como práctica sólo se han aplicado procesos de disponibilidad cuando existan ofertas de reubicación a los trabajadores.

Desde el punto de vista salarial se brindan variantes que tratan desde mantener el salario o parte del salario anterior o acceder al de la nueva plaza si es reubicado, o brindarle una garantía o subsidio que puede durar hasta 4 años y seis meses en dependencia del tiempo de servicios prestados. Ésta garantía, en caso de no ser posible reubicarlo sera de 60% de su salario.

Se establece, no obstante, una protección especial para los trabajadores hombres mayores de 50 años y mujeres mayores de 45 años, así como para los trabajadores inválidos parciales, en cuanto a que no pueden ser declarados disponibles mientras haya en la entidad plazas vacantes que puedan desempeñar.

- 4) Invalidez parcial del trabajador, cuando se hayan agotado las posibilidades para su reubicación en la entidad laboral.
 - Por la resolución 6/96 del Ministerio del Trabajo se modificó esta disposición y en este caso no se termina la relación laboral, sino que la entidad continua brindándole el tratamiento establecido hasta su reubicación.
- 5) Separación definitiva del trabajador, por violar la disciplina laboral.
- 6) Sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos, cuando excedan de seis meses.
- 7) Cumplimiento del plazo de la licencia no retribuida para el cuidado de los hijos, sin que la trabajadora se haya reintegrado al trabajo.

Es decir, que por iniciativa de la Administración sólo puede terminarse la relación laboral por razones de capacidad del trabajador, de disciplina o por razones organi-

Sección Doctrina

zativas. En todo caso, no obstante, el trabajador puede reclamar ante los órganos de solución de conflictos.

Cuando se trata de razones de ineptitud, idoneidad, disponibilidad, debe comunicarse al trabajador por escrito, con treinta días de antelación a la ejecución, periodo en el cual la administración debe, dentro de las posibilidades de la producción o los servicios, brindar facilidades al trabajador para que gestione un nuevo empleo.

- c) Llamado del trabajador para el cumplimiento del servicio militar activo.
 - Por el Decreto Ley No. 120 lo anterior fue modificado, siendo actualmente una causa de suspensión de la relación laboral.
- d) Vencimiento de los términos fijados, en el caso de los contratos de trabajo por tiempo determinado.

Si la Administración quiere terminar este tipo de contrato antes del periodo de vencimiento debe comunicarlo con 15 días de antelación.
- e) Ejecución del trabajo objeto del contrato.
- f) Jubilación del trabajador.
- g) Fallecimiento del trabajador.
- h) Extinción de la entidad laboral.

Es de significar que el país cuenta con más de cuatro millones de trabajadores, 5% por ciento labora en la inversión extranjera, existiendo alrededor de 120 000 trabajadores por cuenta propia.

De los más de 70 000 trabajadores disponibles existentes en el año 1997 habían sido reubicados al inicio del año 2000 más del 60 %; la ocupación civil ha crecido en más de 100 000 puestos anuales en los últimos años y la tasa de desocupación se encuentra al inicio del año 2001 en un 5,6% de la fuerza laboral activa, este aspecto tiene la particularidad de que no es una desocupación homogénea, sino que se manifiesta con mayor énfasis en parte de la región oriental del país, mientras en provincias como Matanzas hay necesidad de fuerza laboral.

Como dato de interés debo citar que en 1958 la población cubana era de 6 millones 700 000 habitantes, y unas 700 000 personas, que constituían la tercera parte de la población laboral, estaba desocupada, concentrándose el 45% de ellas en las zonas rurales.

Comentario necesario merece la *protección que a la mujer trabajadora se brinda en la legislación*, lo que se ha complementado con la introducción en nuestra práctica diaria de elementos de género.

Se trata de que se brinden garantías para que, sin discriminación alguna, se establezcan y desarrollen aquellos elementos que han de asegurar a la mujer, como trabajadora y como madre, su incorporación a la vida laboral.

En primer lugar, se regula que la administración ha de crear y mantener condiciones de trabajo e higiénico-sanitarias adecuadas para las mujeres y las garantías de condiciones de trabajo en armonía con sus particularidades físicas y fisiológicas.

Igualmente, las trabajadoras grávidas o en disposición de tener descendencia no se emplearán en ocupaciones que afecten su aparato ginecológico, la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo; asimismo la mujer grávida o con hijos menores de un año está exenta de la realización de horas extras, turnos dobles o comisión de servicios fuera de la localidad.

Si una mujer grávida, previo dictamen médico, se ve impedida de desempeñar un cargo, deberá ser trasladada a otro ajustado a sus posibilidades.

Complementan estos pronunciamientos los que abordaremos más adelante en relación a la maternidad.

Estas disposiciones que persiguen proteger y propiciar la incorporación de la mujer al empleo tienen expresión en la composición de la fuerza laboral cubana, en la que 43% de ella es femenina, siendo 66% del total de la fuerza técnica, 32, 3% de la fuerza dirigente del país, existiendo 4 ministras y mujeres miembros del Secretariado Nacional de la Central de Trabajadores de Cuba y 5 secretarías generales de sindicatos nacionales.

En términos numéricos en el año 2000 estaban ocupadas en Cuba 1 500 000 mujeres, ocho veces las que laboraban en el año 1958 (194 000).

Como muestra de la integración entre política laboral y las políticas económica y social, ante la alta tasa de desocupación en algunas zonas del oriente del país, se han estructurado planes de desarrollo agrícola para esas zonas, con un fuerte apoyo financiero del Estado.

Es de significar también el desarrollo de puestos de trabajo en el área de los servicios, lo que representa una forma por la cual en la sociedad cubana se brinda solución a un problema que el capitalismo no ha podido ni querido solucionar, que es el de brindar protección o tratamiento laboral a aquellas personas que como producto de condiciones económicas o de medidas reorganizativas o tecnológicas sean amortizadas las plazas que ocupan.*

* Este artículo forma parte de un trabajo más amplio, que se publicará en DOS partes y en la última, se incluirá la bibliografía.