



La salvaguardia de los derechos laborales de los trabajadores en el escenario económico cubano actual

por Dailián Portuondo del Pino

En las últimas décadas se han suscitado en Cuba una serie de transformaciones que han implicado retos en la esfera del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. La aprobación y actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución; la promulgación de un nuevo Código del Trabajo; la regulación de normas jurídicas de diferentes sectores en las que se contemplan aspectos concernientes a relaciones laborales; la actualización de la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista y el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030; la cuarta reforma a la Constitución de la República de Cuba; la entrada en vigor a través de promulgación en la Gaceta Oficial No. 94 Ordinaria de 19 de agosto de 2021 de los Decretos-Leyes 44, 45, 46, 47, 48 y 49 –aprobados por el Consejo de Estado– que contienen normas relacionadas con la creación y el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), tanto estatales como privadas, las cooperativas no agropecuarias, y el ejercicio del trabajo por cuenta propia; y más recientemente, la entrada en vigor del Código de los Procesos mediante la Gaceta Oficial No. 138 Ordinaria de 7 de diciembre de 2021, se pueden considerar dentro de los cambios más sobresalientes y que mayor incidencia han tenido en este ámbito.

Específicamente, el carácter transversal de esta rama, trae aparejado una serie de cuestiones que deben ser tenidas en cuenta. No es posible desconocer que las transformaciones económicas en correspondencia con las condiciones contemporáneas constituyen parte de los objetivos estratégicos del país. Que entre esos cambios se encuentren, la consolidación del papel primordial de la sociedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción, a la vez que se reconocen y se diversifican diferentes formas de propiedad y de gestión, tributa no solo a la eficiencia integral de la economía, sino además a la creación de empleos productivos.

En el suelo patrio no constituye del todo una novedad, la ejecución de actividades por cuenta ajena, remuneradas y subordinadas. Empero, trasciende que las que conllevan la realización de un trabajo en el escenario de estas nuevas formas de gestión, se hagan dentro de un marco legal que lo avala.

Desde la norma constitucional se regula que nuestra sociedad, como resultado de la importancia que reviste para el progreso económico y social, así como para la satisfacción plena de los intereses de los trabajadores y sus familias; está fundada en el trabajo. Por tanto, dentro de una relación jurídica donde participan los nuevos actores económicos privados con los trabajadores u ocupados, no se puede obviar lo relacionado con el elemento más importante de esa relación, el trabajador.

La defensa de los derechos del que tradicionalmente se ha denominado parte débil de la relación jurídica laboral, constituye un pilar esencial para garantizar, lo que desde la propia norma constitucional se ha denominado el derecho a obtener un «empleo digno» término que, desde el contexto internacional, se asocia al «trabajo decente» o «trabajo digno».

Prioridad es, por tanto, la defensa y promoción los intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con la actividad laboral de los ocupados o trabajadores contratados en el nuevo escenario económico y laboral cubano. Una forma a través de la que se puede contribuir a cumplir ese objetivo, lo es mediante la observancia de cada uno de los pilares fundamentales en los que se asienta el derecho a obtener un empleo digno.

Uno de esos pilares lo constituyen los derechos fundamentales en el trabajo. Por su importancia, se pretende en las siguientes líneas, realizar algunas consideraciones acerca de cómo en el sector privado en Cuba se hace necesario actualizar y garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Se dará respuesta de esa forma a varias interrogantes entre las que sobresalen qué derechos laborales deben garantizarse, de qué forma hacerlo, en qué momento, con qué mecanismos, instrumentos, instituciones o principios jurídicos se cuentan, por solo citar algunos ejemplos.

En el sector privado, una de las diferencias apreciables en relación con el sector estatal, donde el empleador, es una persona jurídica lo es, que las relaciones de trabajo se pueden establecer entre personas naturales o entre una persona jurídica y una natural. Sin importar si es el empleador, una persona natural (sector del trabajador por cuenta propia) o una persona jurídica (relaciones laborales que se dan en el sector del trabajador cooperativo o en el marco de las micro, pequeñas y medianas empresas), lo trascendente y sobre lo cual se debe concientizar es que los empleadores en el nuevo escenario económico y laboral, es que están conminados a garantizar los derechos de trabajo y de seguridad social de los trabajadores, que van a constituir un indicador del empleo digno que sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias. También engloba mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades (a partir de la existencia del empleo) y trato para todos, mujeres y hombres¹.

Las regulaciones contenidas en la Gaceta No. 94 Ordinaria de 19 de agosto de 2021, son a nuestro modo de ver insuficientes para garantizar esos derechos. Llama la atención que se realiza una remisión en relación a los aspectos netamente laborales, a la legislación vigente en la materia. Lo establecido en el Código de Trabajo y su Reglamento, así como en el texto constitucional cubano, específicamente en cuanto al plexo de derechos laborales, constituyen entonces, líneas rectoras a seguir. Por tanto, debe tenerse en cuenta los derechos regulados en el primer artículo del Código de Trabajo, así como los reconocidos en los artículos 65 y siguientes de la norma de mayor jerarquía del país.

Sin embargo, del estudio de lo establecido en el Código de Trabajo, se puede observar que hay derechos que requieren una mayor protección. Tal como está configurado el Código, entre las denominadas relaciones de trabajo especiales se encuentra las que se suscitan en el ámbito privado,

¹ Vid. FERNÁNDEZ BOLAÑOS, Masiel: “Más trabajo decente, crecimiento económico fuerte”; Seminario Internacional Orbe No. 21; Prensa Latina Agencia Informativa Latinoamericana S.A; Semana del 28 de octubre al 3 de noviembre de 2018; p.6.

pero solo entre personas naturales, excluyéndose por lógica al ser de reciente aprobación, las que se dan en las micro, medianas y pequeñas empresas.

En el sector privado, las relaciones de trabajo entre personas naturales, se caracterizan por su carácter temporal, por solo estar garantizados determinados derechos mínimos y por haber una indefinición de las causas de culminación de la relación de trabajo por parte del empleador.

Una adecuada ordenación de esa relación de trabajo, debe pasar entonces por su correcta formalización. El contrato de trabajo, como se conoce, constituye la norma que vincula a las partes de la relación laboral. A pesar de que se reconozca a los empleadores una posición de superioridad, la condición de "privados" de estos nuevos actores económicos no puede constituir base para que no reconozcan ni garanticen los derechos de sus empleados. Una forma evitar posibles arbitrariedades por parte de los empresarios y que le otorga mayor seguridad a los trabajadores, lo es la plasmación desde las cláusulas del propio contrato de trabajo (y no en un documento equivalente que cuente con las formalidades requeridas) de ese catálogo de derechos que tienen, los que no pueden reducirse a mínimos. El contrato de trabajo tiene por ende, un rol esencial para determinar cada uno de los aspectos que darán vida a esa relación de trabajo, así como los derechos y obligaciones de cada una de las partes de la relación jurídica laboral.

El trabajador del sector privado no puede laborar de manera insegura. Debe tener certeza que la duración de la relación de trabajo va a estar realmente en dependencia de la labor que desempeñará (no porque se establezca desde la norma el carácter temporal de esta, debe entenderse que todas las labores que realice el trabajador tendrán ese carácter); las causales para modificar, suspender y terminar la relación de trabajo; las garantías y el procedimiento para reclamar ante posibles violaciones. Que en el contrato de trabajo como norma que lo vincula con su empleador, exista una estipulación de cada uno de estos particulares, tiene que ser una exigencia.

Una especial atención merece el amplio margen que se concede a la autonomía de la voluntad del empleador que, en cualquier momento, puede dar por terminado el vínculo. La regulación de causales justas por las que el empleador puede concluir el vínculo, es un medio para excluir despidos injustificados. De ahí la trascendencia de su previsión. El corolario de la implementación del principio de causalidad (que va a contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo en el sector privado), tiene que ser la sanción, de darse, de los despidos sin una causa legítima, a través de la readmisión del trabajador contratado a su empleo.

Otros derechos también deben estipularse. Elementos relativos a que la realización de un trabajo por personas que no tengan la capacidad legal para hacerlo está prohibida; que aun cuando el salario en estas formas de gestión pueda pactarse entre el empleador y los trabajadores contratados teniendo en cuenta la calidad y cantidad del trabajo a realizar, este tiene que tener como base el salario mínimo reconocido en el país al constituir la fuente principal de ingresos y mediante la que dé se satisfacen no solo sus intereses personales, sino además familiares; que cualquier forma de discriminación en el marco de la relación jurídica laboral está proscrita; que se deben respetar además los derechos de seguridad social, seguridad y salud en el trabajo de sus empleados; que tienen derecho a contar con una organización que los represente en la defensa de sus intereses y derechos, por solo citar algunos ejemplos.

Una mención especial, merece ese último aspecto. A pesar de lo expresado, no se es ajeno a que en el sector privado puede limitarse el papel de la organización sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores. Que dentro de los derechos mínimos a garantizar por el empleador, no esté el derecho a la sindicación, puede atentar con la existencia en ese sector este tipo de organizaciones. La solución debe estar, en la exigencia de por parte de los trabajadores, del ejercicio de los derechos

reconocidos constitucionalmente, entre ellos, el derecho de asociación. En el contexto laboral cubano, con variadas formas de empleo en los sectores estatal y no estatal, el hecho de no establecer como condición para la sindicación, el estado de dependencia o subordinación del trabajador a una empresa o centro de trabajo, constituye una garantía que debe respetarse.

Se puede concluir de lo expuesto, que se hace necesario reconocer las principales transformaciones que en el ámbito económico se llevan cabo en el país. Sin embargo, estas cuando impliquen la concertación de una relación de trabajo, no pueden resultar contrarias a postulados laborales constitucional e internacionalmente reconocidos. Los nuevos actores económicos, al día de hoy, son parte imprescindible de nuestra realidad, pero se debe hacer hincapié siempre en los derechos que en el trabajo tienen los trabajadores y en el correcto cumplimiento de sus obligaciones como empleadores. Debe tomarse siempre en cuenta las regulaciones sobre el trabajo, el derecho al trabajo, el derecho a obtener un empleo digno, los valores dignidad humana e igualdad, al constituir los asideros a través del cual deben desarrollarse la relación jurídica laboral para garantizar de forma efectiva esos derechos.

Lic. Dailián Portuondo del Pino

Abogada y Profesora Adjunta de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana