



Facultad de Derecho

Trabajo de Diploma

“La Novísima Codificación Laboral Cubana en la Actualización del Modelo Económico”

Autor: Estherlien Caridad Ledesma Barrios

Tutor: Msc. Fernando Echerri Ferrandis

Santa Clara

2014

“Año 56 de la Revolución”

PENSAMIENTO

PENSAMIENTO



“Es esencial que los derechos del hombre sean protegidos por un régimen de trabajo.”

“El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor.”

Niurka de la Caridad Fundora Calvo.

DEDICATORIA

DEDICATORIA



A mi abuela Tata donde quiera que esté.

A mi mamá y mi papá por ser mis benefactores y los mayores dueños de mi amor.

A mi hermana Lianet por ser la mejor del mundo.

A mi novio Jasiel por demostrarme tanto cariño y estar para mí en todo momento.

A toda mi familia por haberme apoyado de una forma u otra y por brindarme afecto en todas las oportunidades.

A todas las amistades que me han brindado su ayuda sin pedir nada a cambio.

A mi tutor Fernando Echerri por haberme ayudado tanto a pesar de todas sus situaciones personales.

A Tania por convertirse casi en mi tutora y haberme dedicado tiempo sin límites.

AGRADECIMIENTOS

AGRADECIMIENTOS



“CADA PASO QUE DA EL HOMBRE ESTA FORJADO SOBRE EL SUDOR DE MUCHOS HOMBRES MAS”

Por ello quisiera agradecer:

- *A mi tutor Echerri por ser la persona que me guió en todo momento en la realización de este Trabajo de Diploma.*
- *A Tania por haberse convertido en la persona que me apoyó con tanta paciencia y de manera incondicional.*
- *A todos mis profesores por brindarme sus conocimientos en estos cinco maravillosos años.*
- *A mis padres por haberme dado la vida, por ofrecerme tanto apoyo, amor, cariño y paciencia y por ser el mejor regalo que me ha dado Dios.*
- *A mi hermana Lianet por haber estado pendiente todo el tiempo de cada tropiezo en mi camino y a mi hermana Yailin porque a pesar de estar lejos se ha mantenido pendiente de todos mis pasos.*
- *A toda mi familia y en especial a mi tía Gladis, a mi prima Yuneisi y a mi primo Yuniel por haberme ayudado tanto a lo largo de toda mi carrera.*
- *A mi novio por ser incondicional conmigo y estar junto a mí en todos mis momentos malos y buenos.*
- *A todas mis amistades que me brindaron apoyo de manera incondicional, en especial a Yisel, Elizabeth y Dairè.*
- *A mi país y a la Revolución por esta oportunidad.*

RESUMEN

RESUMEN



En el presente trabajo se exponen los principales fundamentos teóricos, históricos y doctrinales acerca de la Codificación como proceso que ha existido desde hace siglos, el origen, las clases, la importancia de la misma y la necesidad de codificar las normas, específicamente las de Derecho Laboral.

Se realiza un estudio de la Codificación del Derecho Laboral en Cuba antes de 1984, la cual tuvo como resultado la Ley 49/1984, actual Código de Trabajo y de los factores que propiciaron que se llevara a cabo un nuevo proceso codificador que se aatemperara a las realidades de la sociedad cubana y que modernizara el Derecho Laboral, el cual tuvo como resultado la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo próximo a entrar en vigor.

Se efectúa además, un análisis comparativo a fin de analizar ventajas y deficiencias de la Ley 49/84, actual Código de Trabajo, del Anteproyecto de Código debatido en los colectivos obreros y de la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo germinado del Anteproyecto y de las discusiones del mismo en todas las instancias. Dicho análisis se realizó teniendo en cuenta los criterios planteados con más fuerza y énfasis por los trabajadores llegándose a convertir en tendencias en la provincia de Villa Clara, apoyándonos también en una entrevista realizada a expertos en el campo laboral donde expusieron algunas de sus consideraciones sobre el nuevo Código de Trabajo.

SUMMARY

SUMMARY



In the present research, we find the main theoretical, historical and doctrinal grounds about Codifying as a process which has existed for some centuries, its origin, classes, its importance and the necessity of codifying the norms, specifically on the Laboral Law.

We carry out a study on the Laboral Law Codifying in Cuba before 1984, which had Law 49/84 as a result. This is the current Work Law and the law for the factors that made a new codifying process to be implemented and to fit the realities of the Cuban society in order to update the Laboral Law. This resulted in Law 116/13, the new Work Law to come into force soon.

Moreover, a comparative analysis is made in order to determine the advantages and defficiencies of Law 49/84, the current Work Law, of the Law Draft Bill debated in the workers associations and also of the Law 116/13, the new Work Law emerged from the Law Draft Bill and its debates in every stage. Such analysis was made by taking into account the stated issues with more strength and emphasis by workers. This became a tendency in our province Villa Clara, basing our work on an interview made to the Laboral field experts where they stated some of their feelings about the new works.

ÍNDICE

Introducción	1
Capítulo 1: Generalidades teóricas y doctrinales sobre la codificación	6
1.1: Panorama Histórico acerca del tránsito evolutivo del proceso de Codificación.	6
1.2: Origen y diferentes conceptos de la codificación:	10
1.3: Clases de Codificación. Ventajas y desventajas de los Códigos	11
1.3.1: Clases de Codificación	11
1.3.2: Ventajas y Desventajas de los Códigos. Teorías al respecto.....	12
1.4: Breve reseña Histórica sobre la necesidad de la Codificación del Derecho Laboral en Cuba antes de 1984.	14
1.4.1: Base Legislativa para la Codificación en Cuba y Contenido de la Codificación del Derecho Laboral.....	19
1.4.2: Codificación y Compilación.....	21
1.4.3: Objetivos del Código de Trabajo de 1984.....	23
1.4.4 Características del Derecho Laboral tenidas en cuenta en la Codificación	24
1.4.5: Técnica Utilizada en la elaboración del Código de Trabajo.....	27
1.4.6: Principios Rectores Utilizados en la Codificación del Derecho Laboral Cubano .	29
1.5:Factores que la propiciaron un nuevo proceso codificador del Derecho Laboral en Cuba.....	30
1.5.1: Fundamentación del Anteproyecto de Código de Trabajo de 2013. Lineamientos de la Política Económica y Social que fueron tenidos en cuenta para su elaboración ..	31
Capítulo 2: Análisis del nuevo Código de Trabajo Cubano. Avances e Insuficiencias.	35
2.1: Análisis comparativo de la Ley 49/84, Código de Trabajo actual , del Anteproyecto de Código de Trabajo y de la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo, próximo a entrar en vigor	35
2.1.1: Análisis de las Disposiciones Generales .Fundamentos y Principios del Derecho del Trabajo	42
2.1.1.1: Sujetos de la Relación de Trabajo.....	51
2.1.2: Organizaciones Sindicales	52
2.1.3: Contrato de Trabajo.....	54
2.1.3.1: Formalidades y Capacidad para concertar contratos de trabajo	55
2.1.3.2: Tipos de Contratos de Trabajo	57
2.1.3.3: Periodo de Prueba.....	59
2.1.3.4: Expediente Laboral.....	60

2.1.3.5: Idoneidad Demostrada	62
2.1.3.6: Capacitación de los Trabajadores	64
2.1.3.7: Modificación del Contrato de Trabajo y Suspensión de la Relación de Trabajo	67
2.1.3.8: Terminación del Contrato de Trabajo.....	68
2.1.3.9: Trabajadores Disponibles e Interruptos	70
2.1.4: Protección a la Trabajadora.....	72
2.1.5: Protección Especial en el Trabajo a los Jóvenes de Quince a Dieciocho Años. ..	74
2.1.6: Servicio Social.....	75
2.1.7: Relaciones de Trabajo Especiales.....	76
2.1.8: Organización y Normación del Trabajo.....	78
En relación a este temática debemos plantear que se mantienen los mismos principios y condiciones en el actual Código, en el Anteproyecto y el nuevo Código	78
2.1.9: Régimen de Trabajo y Descanso.....	78
2.1.9.1: Licencias no Retribuidas.....	82
2.1.10: Salarios	83
2.1.11: Seguridad y Salud en el Trabajo.....	84
2.1.12: Disciplina de Trabajo. Violaciones de la Disciplina de Trabajo y Medidas Disciplinarias. Responsabilidad Material.....	85
2.1.13: Solución de Conflictos de Trabajo.	87
2.2: Análisis de los resultados obtenidos en la realización de la Entrevista a Expertos.	88
CONCLUSIONES.	91
RECOMENDACIONES.	95
BIBLIOGRAFÍA.	

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION



Introducción

Dicen que la historia la escriben verdaderos vencedores pero el historiador, aún más el historiador del derecho, debe tener esa preocupación por buscar y plasmar la voz de los vencidos; cierto es que el historiador del derecho no puede ser totalmente imparcial, de hecho debe ser crítico más que ningún otro, pues tiene delante no sólo una época sino el nacimiento, desarrollo y crisis del mismo derecho.¹

El Derecho Laboral es una rama relativamente nueva, pero como toda rama del derecho, la misma, debe tener normas por las cuales deben regirse los trabajadores que son las personas a las que en realidad afectan estas disposiciones. El conocimiento de esta rama del Derecho es el que más compete a la sociedad ya que el Derecho del Trabajo es ejercitado diariamente por un número importante de cubanos y cubanas, todos aquellos que participan o ejercen alguna labor, o sea, más de cuatro millones de personas. De lo expuesto se puede concluir que la mayoría de la población es trabajadora, por lo que resulta una mayor comodidad para esta masa tener todas las disposiciones fundamentales que regulen las condiciones generales del trabajo en un mismo cuerpo normativo o al menos la mayoría de estas condiciones, sin que existan tantas disposiciones complementarias y tanta dispersión legislativa como la que existe desde años atrás hasta la actualidad en el Derecho Laboral.

El tema de la codificación es muy importante y ha sido objeto de varias controversias, no solo en el Derecho Laboral, sino también en otras ramas del Derecho, pero en este trabajo se pretende abordar la laboral, precisamente por ser la que más incumbe a la sociedad. También resulta necesario mencionar que costó mucho tiempo de labor llegar a un primer Código de Trabajo y el derecho debe desarrollarse a la par de las realidades de la misma por lo que se hace necesario, a pesar de la estabilidad y perdurabilidad en el tiempo que debe tener cualquier norma jurídica que las mismas cambien a medida que la humanidad vaya avanzando y uno

¹NARVÁEZ HERNÁNDEZ, JOSÉ RAMÓN. *La Crisis de la Codificación y la Historia del Derecho* En: Revista Jurídica Anuario Mexicano de Historia del Derecho. Disponible en World Wide Web: <http://www.bibliojuridica.org/> (Consultado el 29/1/14).

INTRODUCCION



de los avances más importantes que ha tenido la sociedad, es que en la actualidad concurren, en unión de nuevos modos de hacer en el escenario económico, nuevos sujetos de derecho de trabajo, lo que refleja aún más la necesidad de adentrarse en el conocimiento y adecuada aplicación de las normas que constituyen esta rama del conocimiento jurídico.

Por estas razones se hace necesaria la codificación del Derecho Laboral como cualquier otra rama del Derecho, e incluso en Cuba, sucedió un poco atrasada en la historia, ya que esta rama después de muchos intentos llegó a tener su primer Código de Trabajo en 1984, y aunque existe un nuevo Anteproyecto de Código que ha sido discutido en todas las instancias hasta que se llegó a un Proyecto sometido a la Asamblea Nacional y aprobado por la misma, la Ley 116/13, nuevo Código ya conformado, no se ha puesto en vigor .

Estos motivos traen consigo como situación problémica o problemática de orden social que los trabajadores aún no cuenten con un Código a la altura de las situaciones económicas y sociales existentes en el país en la actualidad y por lo tanto no responda a los intereses de los mismos, dejando de regular cuestiones de gran importancia o regulándolas deficientemente, provocando descontento en las masas y un afán imperioso porque se modifique esta ley y se ponga en vigor una nueva que indique, reconozca, demuestre, exteriorice y plasme sus obligaciones, sus derechos, entre otras instituciones de gran importancia para los mismos.

Resulta necesario aclarar que este tema es novedoso pues recientemente se está llevando a cabo en todo el país un nuevo proceso codificador cuyo resultado fue la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo, no promulgado aún, pero próximo a promulgarse, por lo que respecto a los Antecedentes del tema y su Estado Actual en la ciencia, se plantea, que no existen trabajos investigativos sobre el mismo, aunque sobre la Codificación en general, existen diferentes libros que se dedican a explicar este fenómeno.

Motivación

INTRODUCCION



Es por ello que ha sido de sumo interés propiciar un acercamiento a esta temática, dada la necesidad de existencia de un Código de Trabajo atemperado a las realidades del país, ya que el mismo resulta muy importante para la sociedad, y como se hace alusión anteriormente, la gran parte de la misma es trabajadora y desde hace tiempo se lucha por un Código a la altura de los trabajadores. Por estas razones llevamos a cabo una investigación cuyo tema es:

“La Novísima Codificación Laboral Cubana en la Actualización del Modelo Económico”.

Objeto de Investigación:

El objeto de la investigación es la codificación laboral cubana dirigida a regular diferentes instituciones necesarias para los trabajadores.

Nuestra problemática central plantea la interrogante siguiente:

Problema científico:

¿Cumple el nuevo Código de Trabajo con las expectativas de la actualización del modelo económico cubano?

Como posible respuesta a esta interrogante planteamos la siguiente hipótesis:

Hipótesis:

El Código de Trabajo de 21 de diciembre del 2013 cumple con las expectativas de la actualización del modelo económico cubano, puesto que en el mismo se implementan los lineamientos de la Política Económica aprobados en el VI Congreso del Partido.

Objetivo general:

Estudiar profundamente el Código de Trabajo de 1984, el Anteproyecto de Código y el nuevo Código de Trabajo con el fin de demostrar si cumple verdaderamente con la actualización o implementación del modelo económico cubano basado en los Lineamientos del Partido.

INTRODUCCION



Objetivos Específicos:

- 1-Exponer los principales fundamentos teóricos, históricos, técnicos y doctrinales acerca de la institución de la Codificación y su repercusión en el Derecho Laboral.
- 3-Examinar los principales anteproyectos de Código de Trabajo surgidos antes de 1984 para explicarnos por qué no fueron aprobados los mismos.
- 4-Identificar los principales elementos que trajeron consigo la necesidad de un nuevo Código de Trabajo.
- 5-Estudiar el Código de Trabajo de 1984 con el objetivo de compararlo con el Anteproyecto, y el nuevo Código y ver las ventajas y deficiencias de uno con respecto a otro.
- 6-Analizar si el nuevo Código de Trabajo, a partir de un análisis en la Provincia de Villa Clara, cumple realmente con los Lineamientos de la Política Económica y Social aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² y si responde verdaderamente a los intereses de los trabajadores, expuestos en las discusiones y consultas realizadas en todos los colectivos obreros.

Métodos y Técnicas de Investigación.

Los métodos utilizados en la investigación del nivel teórico son los siguientes:

Teórico –Jurídico: el cual se utilizó para dotar la investigación de un adecuado basamento teórico-conceptual, de una fundamentación teórica que permita comprender el problema y los conceptos que se relacionan con él, permitió definir los conceptos que se utilizan desde el punto de vista de las ciencias jurídicas.

Análisis Histórico: pues en el capítulo primero se estudia la institución de la Codificación en las diferentes épocas de la historia. Este método permite determinar

²La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919.

INTRODUCCION



los factores históricos que pueden haber originado la legislación laboral en un momento dado, además permitió determinar la evolución histórica de la Codificación.

Exegético-Analítico: el cual se utiliza para determinar el sentido y alcance de las normas jurídicas, en el caso de la presente investigación, del Código de Trabajo, es decir, este método permite interpretar las normas.

Del nivel empírico se utilizan los siguientes:

Análisis de Documentos: el cual se utiliza para obtener una información inicial y además fue utilizado en la determinación de los elementos teóricos y metodológicos de la investigación, estando entre ellos los siguientes:

- Documentos y bibliografía necesaria para el marco teórico de la Tesis y especialmente en relación con la codificación.
- Ley 49/84, Código de Trabajo.
- Anteproyecto y nuevo Código de Trabajo.
- Lineamientos de la Política Económico Social.

Entrevista a expertos: que consiste en la realización de la entrevista, a través de una guía, a juristas y operadores del Derecho Laboral de reconocido prestigio en la provincia.

Estructura básica del trabajo:

Capítulo I: “Generalidades teóricas y doctrinales sobre la Codificación.”

Este primer capítulo incluye el desarrollo doctrinal de la codificación, conceptos, clases, ventajas y desventajas entre otros elementos.

Capítulo II: “Análisis del nuevo Código de Trabajo Cubano. Ventajas e insuficiencias.”

Se hace referencia a un estudio comparado de la Ley 49/84, Código de Trabajo actual, del Anteproyecto de Código discutido en los colectivos obreros y de la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo, a partir del estudio por instituciones de estos cuerpos normativos, basado en las tendencias que existieron entre los trabajadores de la Provincia de Villa Clara.

CAPITULO I



Capítulo 1: Generalidades teóricas y doctrinales sobre la codificación.

1.1: Panorama Histórico acerca del tránsito evolutivo del proceso de Codificación.

La codificación existe desde mucho antes de que se pueda imaginar, es decir, se observan rasgos del movimiento codificador desde el Bajo Imperio producto de la decadencia del esclavismo³ en el orden político y jurídico. Dicha situación de decadencia dio origen al surgimiento de un movimiento codificador en el imperio con el fin de lograr una cierta unidad jurídica que se había perdido, dando lugar a un verdadero desorden jurídico.

En este sentido la iniciativa oficial no surgió para establecer un correcto sistema de publicidad legislativa de las nuevas normas o una acabada recopilación de disposiciones vigentes, por lo que germinó la iniciativa privada y fue entonces cuando surgieron colecciones de leyes efectuadas por juristas de ese momento.

Los códigos de ese momento más conocidos son los de Gregorio y Hermògenes, conocidos como Códigos Hermogeniano⁴ y Gregoriano⁵. El Código Gregoriano fue el primero y todo parece indicar que la compilación que logró Hermògenes publicada a fines del siglo III fue con el propósito de completar la compilación de Gregorio.⁶

Ante la existencia de esta dispersión jurídica el imperio llegó a reaccionar y en el año 429 Teodosio II creó una comisión que debía realizar una doble compilación, una de derecho y una de leyes. Pero esa comisión no cumplió su labor, razón por la cual se

³Ideología que sustenta la esclavitud la cual es una situación jurídica donde el individuo está bajo el dominio de otro, perdiendo la capacidad de disponer libremente de su propia persona y de sus bienes. Históricamente se ha demostrado que su existencia deriva de la práctica de aprovechar la mano de obra de los cautivos en la guerra.

⁴ El Código Hermogeniano (291-323 d. C.) es una recopilación de leyes de carácter privado. Los compiladores extrajeron sus materiales de los archivos imperiales. El *Codex Hermogenianus* fue compilado en Oriente por Hermogeniano, este código se cree como un mero complemento, es un trabajo privado.

⁵El Código Gregoriano fue compilado en la época de Diocleciano (291-292), por un Gregorio o Gregoriano desconocido y quizá en la capital de *Nicomedia*. Según los modernos, el Código comprendía constituciones que iban desde Septimito Severo (196 dC) a Diocleciano (295 dC), es probable que este Código se remontase en el tiempo hasta Adriano.

⁶Véase: COLECTIVO DE AUTORES (2001) *Manual de Historia General del Estado y del Derecho*. Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba. pág. 290-292.

CAPITULO I



ordenó únicamente la compilación de leyes, lo cual si se logró y producto de esta entró en vigor el Código Teodosiano en el año 439.

Pero los códigos existen desde mucho antes del Bajo Imperio ya que el Código de Hammurabi fue escrito entre los años 40 y 43 del reino de Hammurabi⁷, y además en esos tiempos también existieron las Leyes de Manu⁸ las cuales también se podían considerar un Código que corresponde al siglo II antes de nuestra era.

Aproximándose un poco más a la actualidad se debe destacar también la labor codificadora de Napoleón Bonaparte la cual surge a partir del mal trabajo codificador del Comité de legislación, el cual a petición de la Convención del movimiento revolucionario francés tenía que presentar un proyecto de Código Civil en el corto tiempo de un mes, respecto a lo cual se juzga que fue el principal motivo para que corriera con la suerte que transitó, ya que el mismo no fue aprobado, por lo que el 23 de agosto de 1793, Cambeceres a nombre de dicho Comité presentó un proyecto de Código Civil el cual fue criticado por varias razones entre las cuales se pueden mencionar el descuido en el tratamiento de algunas instituciones .

Todo parecía indicar que el contenido del Proyecto de Código no era lo suficientemente revolucionario y radical, motivo por el cual, al parecer no fue aprobado. Luego de los mencionados acontecimientos, Cambeceres, en su posición persistente presentó a la Convención, un poco después de derrotado Robespierre, un segundo proyecto, esta vez más simple, en el propio año .Este proyecto corrió con la misma suerte del primero pero la testarudez del autor fue motivo suficiente para que presentara un tercero al Consejo de los 500, el cual no fue discutido por impedirlo los acontecimientos políticos.

Fue debido a todos estos acontecimientos que Napoleón, Primer Cónsul de Francia pudo llevar adelante la labor codificadora intentada desde los primeros momentos de

⁷Está escrito en el anverso y reverso de una estela negra de diorita, que se guarda actualmente en el Museo del Louvre, y contiene 282 artículos o leyes de los que solo se conservan íntegros 210. Al respecto Véase: COLECTIVO DE AUTORES (2001) **.Manual de historia General del Estado y del Derecho.** Editorial Félix Varela Cuba .La Habana pág. 101-106.

⁸Está formado por doce libros expuestos en slokas o versículos .Al respecto Véase: COLECTIVO DE AUTORES. (2001), op., cit, pág. 111-113.

CAPITULO I



la revolución y en su Decreto de 13 de agosto de 1800 nombró una comisión integrada por cuatro miembros la cual trabajó de manera ardua, dividió el proyecto en cuatro partes y lo concluyó en cuatro meses.⁹ De esta forma y con una dificultosa labor de por medio, el 21 de marzo de 1804, quedó conformado lo que se llamó “Código Civil de los franceses“. Pero esta no fue la única legislación estimulada y alcanzada por Napoleón sino que en 1806 promulgó un Código de Procedimiento Civil, el cual fue de obligatorio cumplimiento desde el primero de marzo de 1807, y a partir de entonces logró un Código de Comercio que se puso en vigor en 1808 el cual se caracterizaba por ser un cuerpo legal muy audaz en esos momentos, además de lograr que se aprobara un Código Penal que se ejecutaría a partir de enero de 1811.

En España la Codificación se desarrolló como proceso histórico –jurídico a finales del siglo XVIII y principios del XIX y dicho proceso tuvo como resultado la elaboración del primer Código Civil Español .Todo este proceso se vio empapado por la división entre el imperativo constitucional de confeccionar unos mismos Códigos y la pervivencia de los llamados derechos forales¹⁰ que afectaban a la materia civil. La Codificación Civil se retrasó debido a ese motivo casi un siglo respecto a otros procesos codificadores.

El Código Civil español se cataloga como tardío y no revolucionario, ya que llegó después de la Constitución de 1876 y no pudo cumplir la función de complemento de la misma, y se catalogó de no revolucionario, ya que se planteó más como una cuestión de técnica jurídica y clarificación del panorama normativo y no como una cuestión de orden social. Además no se le pudo atribuir plenamente el valor constituyente que tuvo su homólogo francés.

El primer proyecto de Código Civil Español fue obra de una Comisión redactora constituida en 1820 e integrada por siete diputados quienes llevaron a cabo lo que se

⁹ Al respecto Consúltense FERNÁNDEZ BULTÈ, JULIO (2004). *Historia General del Estado y el Derecho II*. Editorial Félix Varela. Segunda Edición .Cuba, La Habana. Pág. 143-146.

¹⁰ Se denomina Derecho Foral al ordenamiento jurídico proveniente de los fueros .Se le considera un tipo de derecho local o propio y en España se utiliza generalmente para designar al Derecho Foral Civil que por razones históricas existe en determinadas comarcas o regiones .Suele referirse a los temas de familia, sucesiones y régimen de propiedad, y con menor frecuencia a las obligaciones y contratos.

CAPITULO I



ha calificado como el intento legislativo más curioso y original de nuestros tiempos modernos, el cual pretendía abarcar prácticamente todo el Derecho español o al menos en aquellas ramas que no se le había reconocido una autonomía codificadora en la Constitución de Cádiz. En este proyecto se puede apreciar una gran influencia del Código de Napoleón.

Diversas comisiones y proyectos siguieron a este primer intento, pero la sección civil de la Comisión General de la Codificación, elaboró un proyecto de Código que remitió al Gobierno en 1851, en el cual resaltaba como principal característica el criterio uniformador de todo su articulado y la oposición manifiesta al mantenimiento de los especialistas forales.

Este proyecto de 1851, se inspiró, sobre todo en el derecho castellano y resultó influenciado también por la doctrina jurídica extranjera y por los modelos europeos contemporáneos, sobre todo por el Código civil francés. Pero este intento codificador quedó paralizado porque el Ministerio optó finalmente por no presentar ante las Cortes el Proyecto, aunque a pesar de esto la Ley de Bases de 1888 lo elevó a la categoría de fundamento inspirador del inminente Código Civil, y con algunas modificaciones al modelo original, se mantuvo la fidelidad de que el Código siguiera el Proyecto de 1851.

Se pretende que haya quedado claro que el proceso de codificación es muy antiguo y aunque tengan sus propias características individuales en cada época, en cada momento histórico y en cada lugar del mundo siempre persigue el mismo fin y es el de unificar, agrupar, juntar, unir o coleccionar un grupo de normas para establecer un orden determinado en la sociedad y que la misma se rija por ese grupo de disposiciones normativas para evitar el desorden y de algún modo la desigualdad ,ya que este grupo de normas deben ser parejas para todos los ciudadanos.

CAPITULO I



1.2: Origen y diferentes conceptos de la codificación:

El origen de la codificación no está en la lengua española sino en voces griegas o latinas lo cual significa que la palabra código tiene su origen en el latín, ya que proviene de la voz latina Codex.

Conforme al diccionario de la Lengua Española de la Real Academia “Codificar es hacer o formar un cuerpo de leyes armónico y sistemático”.

Según otras fuentes¹¹ Codificar es el proceso por el cual la información de una fuente es convertida en símbolos para ser comunicada. En otras palabras, es la aplicación de las reglas de un código.

Además se dice que por codificación se entiende que es el proceso decimonónico que heredando los sistemas ideológicos del siglo XVIII, llevó a los gobiernos nacionales a buscar la unidad a través de la elaboración de códigos encargada a juristas de prestigio.¹²

Se concluye que codificar es agrupar un grupo de disposiciones normativas con el propósito que no exista dispersión legislativa, esta agrupación debe ser orgánica, sistemática y completa, habitualmente esta congregación es un cuerpo legal llamado Código donde todas las normas se refieren a una misma materia, no permitiendo contradicción ni ambigüedad y teniendo las mismas una vida unitaria.

Esta agrupación debe ser orgánica porque las leyes que la integran forman un todo, es sistemática porque todas las disposiciones que la componen se encuentran relacionadas entre sí, y es completa porque debería contener todas las normas de una misma especie vigentes en un determinado momento histórico.

¹¹NARVÁEZ HERNÁNDEZ, JOSÉ RAMON. **La Crisis de la Codificación y la Historia del Derecho** En: Revista Jurídica Anuario Mexicano de Historia del Derecho. Disponible en World Wide Web: <http://www.bibliojuridica.org/> (Consultado el 29/1/14).

¹² NARVÁEZ HERNÁNDEZ, JOSÉ RAMON. **La Crisis de la Codificación y la Historia del Derecho** En: Revista Jurídica Anuario Mexicano de Historia del Derecho. Disponible en World Wide Web: <http://www.bibliojuridica.org/> (Consultado el 29/1/14).

CAPITULO I



La Codificación es un proceso y el resultado material evidentemente son los Códigos los cuales son cuerpos legales sistemáticos, redactados con la técnica legislativa más depurada¹³.

Cuando recién aparecieron los Códigos modernos o contemporáneos (es decir, en el siglo XVIII), la codificación fue rechazada por la Escuela Histórica del Derecho, porque se pensó que los Códigos eran definitivos y que por ello no permitirían el desarrollo del derecho (tesis que no prosperó).

Se concuerda con que esta tesis no haya prosperado ya que por encima de todo, el Código de Trabajo que regula el derecho laboral se encuentra vinculado a la base económica de la sociedad y en consecuencia debe ser dialéctico y dinámico, debiendo adaptarse a las nuevas condiciones que rige el desarrollo del país, y por consiguiente influye en la producción de bienes materiales y los servicios que se prestan a la población, lo que implica que todo el desarrollo técnico y científico de la legislación laboral, tiene que estar en correspondencia con el tipo de sociedad y la propiedad que se instaura, además de los acontecimientos históricos y los hechos económicos, los que actúan como regulador del derecho laboral .

Como se observa existen un grupo de conceptos de lo que pudiera significar la codificación pero todos estos conceptos tienen un elemento común que resulta muy sencillo de determinar y consiste en “la formación de un cuerpo de leyes” y el resultado de esa formación son los “Códigos”.

1.3: Clases de Codificación. Ventajas y desventajas de los Códigos.

1.3.1: Clases de Codificación.

Según lo planteado por FERNANDO DE JESÚS TORRES MANRIQUE¹⁴ la Codificación puede ser de dos clases: codificación total y codificación parcial .Esta última es cuando en un Código se regula sólo una parte de la rama del derecho regulada y la

¹³ TORRES MANRIQUE, FERNANDO DE JESÚS. *Derecho y Cambio Social*. Disponible en: World Wide Web:<http://www.derechoycambiosocial.com/revista007/codificación.htm> .(Consultado el 29/1/14).

¹⁴ TORRES MANRIQUE, FERNANDO DE JESÚS. *Derecho y Cambio Social*. Disponible en: World Wide Web://<http://www.derechoycambiosocial.com/revista007/codificación.htm>.(Consultado el 29/1/14).

CAPITULO I



codificación total es cuando en un Código se regula total e íntegramente la rama del derecho regulado. Es decir, que cuando en una rama el derecho se encuentra codificado, el Código no siempre regula toda la rama sino que algunas veces la regula íntegra, y otras veces regula sólo una parte de la misma o institución del derecho.

Ejemplos de estas clases de codificaciones se tienen, como codificación parcial el derecho comercial peruano ya que existen normas de derecho comercial peruano que no se encuentran reunidas en el código de comercio peruano, lo mismo pasa con el derecho comercial español y con el argentino, pero además lo propio pasa con casi todas las normas cubanas, donde no todas las disposiciones de una misma rama están reguladas en los códigos solamente, puesto que la mayoría de las ramas del Derecho cuentan con disposiciones complementarias.

1.3.2: Ventajas y Desventajas de los Códigos. Teorías al respecto.

La tendencia a reunir en códigos las legislaciones de diferentes ramas del Derecho es cada vez más acentuada, porque sus ventajas no pueden ser desconocidas. Lo que sucede es que sólo son susceptibles de codificación aquellas normas legales que ofrecen gran permanencia, como ocurre con las del Derecho Civil o, por lo menos, una relativa permanencia, como las penales. Otras ramas legislativas son difíciles de codificar, por ejemplo normas jurídicas del Derecho Administrativo o del Derecho del Trabajo, porque se encuentran en permanente, casi diaria, evolución, pero a pesar de ello existen intentos no frustrados de codificar estos derechos lo cual se explica más adelante en el transcurso del trabajo ya que el objetivo principal del mismo es la Codificación del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo.

Respecto al tema de las ventajas es necesario resaltar, que al igual que otras instituciones jurídicas la codificación tiene las suyas, las cuales consisten en que todas o gran parte de las normas sobre determinada rama del derecho se encuentran agrupadas en un solo cuerpo normativo, lo que facilita el estudio y aplicación del derecho. Pero como toda institución jurídica también tiene sus desventajas, y la primera de ellas consiste en que un código no puede aprobarse de un día para otro,

CAPITULO I



sino que requiere todo un proceso, que incluye en muchos supuestos el nombramiento de una Comisión Revisora o Comisión Reformadora y la segunda consiste en que para modificarlos o sustituirlos es necesario someterlo a debate de personas facultadas para ello y estas a la vez deben consultarlo con las personas que van a ser beneficiados o afectados con dichas modificaciones o sustituciones.

A pesar de sus evidentes ventajas, que, indiscutiblemente son mucho mayores que las desventajas que pueda tener, la utilidad de las codificaciones en general ha sido puesta en dudas en diferentes ocasiones y se han manifestado diferentes teorías negativas, positivas y mixtas¹⁵. La negativa, entre otras cosa plantea que la Codificación estanca el Derecho y en el año 1814 THIBAUT un famoso escritor publica un artículo titulado “De La Necesidad De Un Derecho Civil Para Toda Alemania” en el cual apoyaba su argumentación en la idea de que el Derecho ejerce una acción correctiva sobre la sociedad y se impone a los hábitos e inclinaciones de los hombres.

SAVIGNY modificó en parte su manera de pensar sobre la utilidad de la Codificación y sus argumentaciones sustentan la teoría positiva y plantean que, la codificación simplifica el conocimiento del Derecho, pues es mucho más fácil conocer las normas jurídicas cuando están todas concentradas, por decirlo así, en un cuerpo jurídico que cuando se hallan dispersas en innumerables leyes. Además permite al pueblo extraer las normas y principios que rigen determinada materia.

Como siempre, existe también una teoría mixta la cual tenía una máxima fundamental que consistía en que “era posible una codificación parcial del Derecho ya que debido a su permanente cambio es imposible una codificación total”.

Como se espera haya quedado demostrado, evidentemente las ventajas de la codificación son asombrosamente mayores que las desventajas y de estas teorías se acoge la mixta sin descartar la positiva ya que es verdaderamente cierto que gracias a la codificación es mucho más fácil conocer las normas, ya que la misma permite la

¹⁵Consúltese: JORGE MACHICADO (s/a).Apuntes Jurídicos. Disponible en: World Wide Web: <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/10/ccr.html>. (Consultado el1/2/14).

CAPITULO I



concentración de ellas, pero no deja de ser cierto que el Derecho está en permanente cambio ya que la sociedad avanza cada día más y el Derecho debe adaptarse a los cambios de la misma ,es decir, avanzar junto con ella, pero esto no es motivo para que no exista codificación ya que los cuerpos normativos pueden ser modificados según las necesidades sociales que vayan surgiendo, motivos por los cuales la teoría negativa, según lo que se considera, queda completamente desechada.

1.4: Breve reseña Histórica sobre la necesidad de la Codificación del Derecho Laboral en Cuba antes de 1984.

El análisis científico del Derecho Laboral ha permitido conceptualizarlo como una rama relativamente nueva en correspondencia con la época de su surgimiento, la cual fue a mediados del siglo pasado cuando prevalecían en los países europeos las relaciones de producción capitalistas, resaltando en estas relaciones las de propiedad, todo lo cual originó significativamente la necesidad de la Codificación del Derecho Laboral.

En Austria en el año 1859 se pusieron en vigor Códigos Industriales que regulaban limitadamente aspectos laborales, lo mismo paso en Alemania diez años después pero no es hasta 1901 que en Francia se dicta el primer Código denominado como “de trabajo”.

Posteriormente Rusia en 1918 y 1922 en la República Socialista de Rusia se pusieron en vigor Códigos de Trabajo e igualmente, en España en 1926. En América se adoptaron en 1931 los Códigos de Trabajo de Chile y México y fueron seguidos de Venezuela en 1936, Ecuador en 1938 y Bolivia en 1939.

En la década del cuarenta lo hicieron Brasil y Costa Rica en 1943, Nicaragua en 1945, Guatemala y Panamá en 1947 y Colombia en 1948.

En los años cincuenta promulgaron sus Códigos de Trabajo la República Dominicana en 1951 y Honduras en 1959 mientras que en la década del 60 lo hicieron Paraguay y Haití en 1961 y el Salvador en 1963.

CAPITULO I



De todo esto se puede concluir que excepto Argentina, Perú y Uruguay, todos los países latinoamericanos, habían codificado sus leyes laborales.

Según lo expuesto por FRANCISCO GUILLEN LADRIAN¹⁶ en el capítulo VII del libro “Derecho Laboral Parte General” Colectivo de Autores, antes de 1981 se habían elaborado en Cuba por organismos estatales, instituciones y juristas, un total de siete Proyectos o Anteproyectos de Códigos o Leyes de Trabajo. Además durante el primer gobierno del Dictador Fulgencio Batista en 1941 se nombró una Comisión encargada de redactar un Anteproyecto de Código, que no realizó ninguna labor. Al parecer era moda de las Comisiones encargadas a elaborar Anteproyectos no cumplir con su labor ya que lo mismo había ocurrido en Francia en los años 1790 pero no con el Código Laboral o Código del Trabajo sino con el Código Civil.

La relación de los autores de los Proyectos o Anteproyectos de Código de Trabajo y los años es la siguiente: J. LÓPEZ PÉREZ en 1912, la ACADEMIA DE CIENCIAS POLÍTICAS DE CUBA en 1920; FRANCISCO CARRERAS JUSTIZ en 1919; MARIANO ARAMBURU en 1924; FRANCISCO FERNÁNDEZ PLA en 1944; MINISTERIO DEL TRABAJO (conocido como el Código del entonces Ministro de Trabajo Carlos Azcarate) en 1946 y MINISTERIO DEL TRABAJO en 1976.

El Anteproyecto de Código de Trabajo de junio de 1946 y el de 1976, ambos elaborados por el Ministerio del Trabajo fueron el último del capitalismo y el primero del Socialismo.

El Ministerio del Trabajo elevó al presidente de la República en junio de 1946 un Anteproyecto de Código de Trabajo y Previsión Social Cubano el cual fue redactado por una Comisión Codificadora designada por decreto en 1945.

Este anteproyecto de Código contaba con 927 artículos distribuidos en los 29 capítulos siguientes: Disposiciones Preliminares; Contrato de Trabajo; Trabajo a Domicilio; Trabajo de las mujeres; Trabajo de menores; Contrato de Aprendizaje; Trabajo Marítimo; Trabajo Portuario; De otros Regímenes del Trabajo;

¹⁶ COLECTIVO DE AUTORES (1985) *Derecho Laboral, Parte General* .Editado por Ministerio de Educación Superior .Universidad de La Habana .Facultad de Derecho .Cuba .La Habana pág. 146.

CAPITULO I



Nacionalización del Trabajo; Jornada de Trabajo; Descanso Retribuido; Salarios; Huelgas y Paros; Organizaciones Sindicales; Cooperativas de Producción; Medidas diversas sobre Previsión Social; Inmigración de los Trabajadores, Seguros Sociales; Seguros por enfermedad; Invalidez y Años de Servicios; Seguros por paro forzoso o desocupación; Seguro de Maternidad; Accidentes de Trabajo; Procedimiento Administrativo; Conciliación y el Arbitraje; Tribunales del Trabajo y sanciones.

FRANCISCO GUILLEN LADRIAN catalogó este anteproyecto de 1946 como extremadamente detallado y avanzado para su época con lo cual se concuerda completamente si se tienen en cuenta las condiciones políticas, económicas y sociales del período en que se elaboró.

Para catalogarlo de avanzado se fundamenta en las cuestiones siguientes:

- La Comisión codificadora estaba compuesta por profesores, funcionarios del Ministerio del Trabajo, delegados patronales y obreros, técnicos en cuestiones de trabajo, representantes del sexo femenino y otros de la raza negra.
- Se pretendía conceder beneficios a la clase obrera como alternativa para mantener el status económico social existente.

El entonces Ministro de Trabajo en la carta al Presidente de la República expuso:

“En lo que al fondo del anteproyecto concierne, los Comisionados han procurado redactar un texto que evite todo radicalismo incompatible con nuestro actual andamiaje económico todo gesto denunciador de un retroceso social.

La humanidad no marcha hacia atrás sino hacia adelante y Cuba no puede ser una excepción en el concierto de los Estados realmente democráticos que, terminada la sangrienta conflagración universal, proclama hoy más que nunca la necesidad de otorgar mejoras constantes a la clase obrera, no solo para cumplir un imperativo categórico de la equidad, sino también como el mejor procedimiento para conservar la médula de las instituciones tradicionales. Precisa advertir por otra parte que el derecho laboral se emancipa de los viejos cauces ius-privatistas, civiles o mercantiles. El gobernante que pretenda normalizar la existencia de los pueblos a través de las milenarias concepciones romanas, está destinado forzosamente a

CAPITULO I



fracasar. El derecho nuevo, llamado a ser en el futuro el derecho de siempre y de todos, no ha de aniquilarse en los estrechos moldes de sofismas caídos desde hace siglos en descrédito.”

“Que la Comisión Codificadora ha huido de todo extremismo anárquico y simultáneamente de todo retroceso suicida, lo destaca especialmente la circunstancia, digna de ser comentada, de que patronos y trabajadores, salvo particularidades de mínima importancia, han estado acordes con el anteproyecto votado”.¹⁷

➤ El Contenido del Anteproyecto recogía algunos principios contrarios a los intereses de la burguesía entre los que se pueden señalar los siguientes :

- El trabajo como derecho;
- La primacía del interés colectivo en la interpretación del Código;
- Derecho de amparo ante despido injustificado;
- El empleo preferente de los cubanos;
- Las regulaciones de la constitución de las cooperativas de producción;
- La obligación de los patronos de mejorar las condiciones de trabajo;
- Seguro por paro forzoso o desocupación;
- Indemnización por accidente de trabajo, etc.

En el momento preciso de la elaboración de dicho anteproyecto se invitó al Congreso de la República y este no participó, pero esto no es lo importante, sino que lo más significativo fue que el mismo no fue aprobado y en los años posteriores se emprendió por el Gobierno una política laboral contrapuesta a muchos de sus principios. No obstante por las condiciones políticas, económicas y sociales, si se hubiere aprobado este anteproyecto, el mismo se hubiese convertido en letra muerta como sucedió con otras normas jurídicas contentivas de reivindicación de la clase obrera, que tras persistentes jornadas de lucha, se dictaron por la década del 40.

¹⁷ *Anteproyecto de Código de Trabajo*. Ministerio de Trabajo 1946.

CAPITULO I



No es hasta treinta años más tarde, es decir, en 1976, que el Ministerio del Trabajo realiza un esfuerzo dirigido a codificar el Derecho Laboral y elabora y circula un Anteproyecto de Código de Trabajo el cual responde en lo fundamental al nivel de desarrollo alcanzado por la legislación laboral después del triunfo de la Revolución.

El anteproyecto en cuestión contaba con 156 artículos distribuidos en los nueve capítulos siguientes: Principios Generales; Participación de los Trabajadores en la Dirección de las Empresas y Organismos y las Relaciones Colectivas de Trabajo; Relación Laboral Individual; Tiempo de Trabajo y Descanso; Sistema Salarial; Protección e Higiene del Trabajo; Seguridad Social; Disciplina del Trabajo e Inspección Nacional del Trabajo.

Este anteproyecto se circuló a organismos estatales y sindicatos con el objetivo de someterlo a revisión por dichos organismos y que los mismos realizaran observaciones para proceder a realizar los ajustes correspondientes y en el proceso se evidenció que no se habían tenido en cuenta la mayoría de las cuestiones que se derivaron del trascendental XIII Congreso de la CTC y la Constitución de 1976. Además, tampoco se habían definido totalmente los requerimientos del Sistema de Dirección y Planificación de la Economía sobre la vida laboral.

Con lo expuesto queda demostrado, al observar con posterioridad a 1976, que se definieron o fomentaron, aspectos generales como: La Política de Empleo; el Sistema de Contratación de la Fuerza de Trabajo; Los Derechos y Deberes de las Empresas Estatales; El perfeccionamiento de las disposiciones sobre vacaciones anuales y su extensión al sector agropecuario; Tratamiento al salario histórico y las interrupciones laborales; la Reforma General de Salarios; Nuevos criterios para mejorar la disciplina Laboral y para solucionar los conflictos laborales; la Protección e Higiene del Trabajo; la Capacitación Técnica de los trabajadores y el Aprendizaje; el Perfeccionamiento del Sistema de Seguridad Social; los Convenios Colectivos de Trabajo y la Reglamentación de la Inspección del Trabajo.

Como quedó demostrado este proceso de someter a revisión dicho anteproyecto trajo como resultado que se incorporaran nuevos aspectos que debía regular el

CAPITULO I



mismo, manteniendo las cuestiones con las que ya contaba. Aunque este anteproyecto de Código de Trabajo no se promulgó, sienta las bases para regular los aspectos fundamentales de la problemática laboral y permite que se comience a pensar en un Código de Trabajo.

Los XIV y XV Congresos de la CTC se pronunciaron por la elaboración de un Código de Trabajo y el II Congreso del Partido Comunista de Cuba en los Lineamientos Económicos y Sociales aprobados por el quinquenio 1981-1985 plantea que “deberá trabajarse en la codificación de la legislación laboral hasta lograr la elaboración de un Código de Trabajo.”

El anteproyecto de Código de Trabajo a partir del cual se aprobó la Ley 49 de 28 de diciembre de 1984 se confeccionó en condiciones muy diferentes a cualquiera de los siete anteproyectos anteriores, las que pueden resumirse en:

- ❖ Se elaboró en cumplimiento de un acuerdo del Partido Comunista de Cuba que representa los intereses de la clase obrera en el poder.
- ❖ La Central de Trabajadores de Cuba en representación de todos los trabajadores se había pronunciado públicamente por su promulgación.
- ❖ La base legislativa para la codificación abarcó prácticamente todas las instituciones laborales y está actualizada.
- ❖ Se contó con una amplia experiencia internacional, especialmente de los países socialistas.

1.4.1: Base Legislativa para la Codificación en Cuba y Contenido de la Codificación del Derecho Laboral.

Nuestro país en ese entonces contaba con la base legislativa suficiente para emprender y finalizar con éxito dicha Codificación del Derecho Laboral, además contaba con una rica experiencia que habían aportado los países socialistas en los cuales se dictaron los primeros Códigos de Trabajo los cuales fueron: Rumanía en 1950, Bulgaria y Hungría un año después y la Republica Democrática Alemana once años después que se dictara el primer Código de Trabajo en Rumanía. Estos países socialistas no contaban con esa experiencia ya que los mismos fueron los primeros.

CAPITULO I



El 88.8% de la legislación utilizada en la confección del primer Código se dictaron con posterioridad al primer Congreso del PCC, y el contenido de los capítulos del Código de Trabajo se corresponde con la legislación actualizada que existía en la mayoría de las instituciones laborales.

En otros países socialistas la elaboración del primer Código de Trabajo se efectuó en situación bien diferente. Por ejemplo en la URSS, cuando se adoptó el primer Código de Trabajo bajo la dirección de Lenin en diciembre de 1918, solo existían como disposiciones básicas en materia laboral las relativas a la jornada laboral de 8 horas y la de las vacaciones anuales.

Respecto al Contenido se plantea que por definición, codificar es formar un cuerpo de leyes que se denomina Código. Pero Codificar no solo es recopilar los principios de la legislación vigente sino que es además perfeccionar dichos principios y definir otros que estén pendientes.

TODOR YIVKOV¹⁸ al analizar esta cuestión conforme a las condiciones de Bulgaria señala:

“Como es sabido, el Código de Trabajo desempeña el papel de la ley fundamental del trabajo; es la Constitución del Trabajo. “Además, se trata ahora de una Constitución del trabajo socialista en la etapa de edificación de la sociedad socialista desarrollada .El Código de Trabajo no solo tendría que reflejar los cambios radicales acaecidos en la realidad laboral de nuestro país, sino también contribuir a reafirmar las ideas más recientes y progresistas en la esfera de la legislación laboral; ser un factor de influencia social y satisfacción de las demandas y los intereses de los trabajadores; desempeñar un papel activo en su educación política e ideológica en su derecho moral; estar al servicio de la construcción eficiente del socialismo desarrollado.”

¹⁸ YIVKOV, TODOR (1983) *Acerca de una Concepción sobre el trabajo y las relaciones laborales en la Bulgaria Socialista* .Editorial Sofía Press. pág. 15.



1.4.2: Codificación y Compilación.

Según GUILLEN LADRIAN¹⁹ algunos juristas, al analizar la problemática del Derecho Laboral se inclinan por la compilación y la contraponen a la codificación y los que así piensan ven antagonismos donde no los hay.

Al seguir analizando los planteamientos del autor, es necesario, ante esta cuestión, recalcar la enorme importancia socioeconómica, política y educativa que reviste el Código de Trabajo ya que mediante una sola regulación, los principios generales que contiene la primera Constitución Socialista del hemisferio occidental, alcanza un grado mayor de precisión y desarrollo y que sus preceptos rigen la inmensa mayoría de las relaciones laborales.

Con la codificación los actuales trabajadores y los que se incorporan a trabajar en los próximos años podrán conocer con mayor facilidad sus derechos y obligaciones fundamentales en el trabajo, ya que el Código de Trabajo es el vehículo idóneo para divulgar nacional e internacionalmente los principios de nuestro Derecho Laboral y es además, una vía para el perfeccionamiento de la legislación, pues en el proceso de su elaboración se superan las imprecisiones, contradicciones y emisiones que se han puesto de manifiesto en la práctica así como definir algunos aspectos pendientes. Puede añadirse que la divulgación de los principios de la legislación laboral mediante el Código de Trabajo es económicamente más favorable si se compara el gasto de impresión y distribución de este y el de una compilación.

Mediante la compilación se agruparía la abundante legislación vigente con los problemas que esta puede presentar y no habría una adecuada jerarquización de las normas jurídicas. Además lo compilado quedaría en un muy poco tiempo obsoleto, pues requeriría adiciones y aclaraciones como consecuencia del propio proceso legislativo.

En Cuba, antes de promulgar el Código de Trabajo existieron compilaciones de la legislación laboral, experiencia que se analiza brevemente.

¹⁹ COLECTIVO DE AUTORES (1985) *Derecho Laboral, Parte General*, ob. cit., pág. 153-156.

CAPITULO I



Antes de enero de 1959 e incluso poco tiempo después del triunfo de la revolución una empresa privada editaba, con fines lucrativos, una compilación de hojas intercambiables, la cual se distribuía, previa suscripción a entidades oficiales, empresas y abogados.

Durante los primeros años de la Revolución se realizaron por el entonces Ministerio del Trabajo, varias publicaciones de las disposiciones laborales fundamentales, la que se fue perfeccionando hasta alcanzar la Serie Legislativa que en la actualidad edita y distribuye, previa suscripción, el Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social.

También se han venido realizando publicaciones por la Central de Trabajadores de Cuba, los Sindicatos Nacionales y determinados Ministerios y Organismos Ramales.

Todas las compilaciones de la legislación laboral a que se han hecho referencia, presentan rasgos comunes que limitan el cumplimiento en la práctica de sus objetivos.

El primer rasgo es la dificultad en la manipulación y comprensión de la legislación laboral. Esto está determinado por la cantidad de disposiciones y el elaboramiento o interrelación de estas, así como, por la inexistencia de un ordenamiento de la legislación que responda a criterios de integridad y orden jerárquico adecuado.

Otro rasgo es el limitado acceso de los trabajadores a las compilaciones de la legislación laboral como material de consulta y orientación. Por diversas causas, incluyendo las limitaciones de recursos materiales, las compilaciones se han distribuido, aun con algunas dificultades, a dirigentes y funcionarios de las entidades laborales, dirigentes sindicales, jueces, fiscales y juristas.

La experiencia de Cuba muestra a las claras que, las compilaciones de la legislación laboral, por si sola, no ha permitido el deseado conocimiento del Derecho Laboral.

Es necesario que después de este breve análisis sobre compilación y codificación quede esclarecido que en nuestro país la vía adoptada es la codificación, ya que la compilación es mucho más abarcadora y sin ningún orden jerárquico. Esto no quiere

CAPITULO I



decir que por ejemplo, en materia laboral solo haya que regirse por el Código de Trabajo, ya que puede ser que este no recoja algunos aspectos y para ello se realizan legislaciones complementarias. Es por este motivo que Cuba se acoge a la codificación unida a la organización y realización sistemática de la legislación complementaria.

1.4.3: Objetivos del Código de Trabajo de 1984.

La determinación de los objetivos, no solo del Código de Trabajo, sino de cualquier otro Código perteneciente a cualquier otra rama del Derecho, debe realizarse partiendo de un análisis de las realidades que tenga el país en la rama de que se trate.

Los Objetivos que se reflejan en el Código de Trabajo son los que rigen a la legislación laboral en la etapa actual del desarrollo económico y social.

La situación económica del país y la vida en los centros de trabajo, determinan que los objetivos fundamentales del Código de Trabajo de 1984 ²⁰ sean, según el artículo 4 del propio cuerpo normativo los que a continuación se exponen:

- ✓ Coadyuvar al incremento de la productividad del trabajo y de la eficiencia laboral;
- ✓ Fortalecer la disciplina del trabajo;
- ✓ Establecer garantías jurídicas mayores para la realización de los derechos de las partes de la relación laboral;
- ✓ Contribuir a la elevación del nivel de vida y cultural de los trabajadores; y
- ✓ Contribuir al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales socialistas.

Todos estos objetivos, se pueden alcanzar mediante la divulgación de este cuerpo legal a los trabajadores que son los que de una forma u otra se benefician o se perjudican con el mismo. Mediante esta divulgación las partes de la relación laboral pueden conocer sus derechos y obligaciones pues como se sabe, cuando la legislación es dispersa y abundante dificulta la realización en la práctica de los principios que informan u orientan esa legislación.

²⁰ Cfr.: **Ley 49/84, Código de Trabajo.** Disponible en World Wide Web: <http://www.gacetaoficial.cu/html/itrabajo.html>.

CAPITULO I



1.4.4 Características del Derecho Laboral tenidas en cuenta en la Codificación.

Una de las características del Derecho Laboral es su carácter dinámico, el cual es la característica que más se tuvo en cuenta en la Codificación del Derecho Laboral, y este se manifiesta debido a la estrecha vinculación con las relaciones de producción. Dichas relaciones en el caso de nuestro país se han venido modificando, ya que se ha ido eliminando la explotación del hombre por el hombre que ha existido desde el primer régimen social que transitó la sociedad el cual fue la Comunidad Primitiva que, aunque en un primer momento todo era igualdad, con la aparición del excedente comenzó de cierta manera esta explotación. Además se ha venido modificando aún más con el surgimiento, consolidación y desarrollo de la Sociedad Socialista.

Ahondando más en la razón del carácter dinámico del Derecho Laboral como característica tenida en cuenta en la codificación, resulta necesario aclarar, que el Derecho Laboral Cubano estaba integrado por una gran cantidad de normas jurídicas que eran producto del perfeccionamiento realizado desde el triunfo de la revolución el primero de enero de 1959, y que de forma abarcadora respondían al desarrollo que de alguna manera habían alcanzado las relaciones laborales en el país.

De ahí puede afirmarse que la Revolución realizó profundas transformaciones, las cuales introdujo en el campo del trabajo y por tanto no podía ser de aplicación una disposición heredada del capitalismo, que raramente podía utilizarse en la primera década posterior al triunfo de la Revolucionario.

En esas condiciones, desconociendo particularidades del Derecho Laboral, no era posible plantearse una codificación de este derecho que aseguraran la vigencia prolongada de un código sin modificaciones.

En Bulgaria, al desarrollarse una intensa actividad bajo la dirección del Partido Comunista Búlgaro encaminada a elaborar un nuevo Código de Trabajo que sustituyera al vigente que data de 1951, el compañero TUDOR YIVKOV al expresar planteamientos básicos del Partido Comunista Búlgaro sobre el nuevo Código de Trabajo expresó:

CAPITULO I



“La vida misma imponía cambios en la legislación laboral”. “El mismo Código de Trabajo fue enmendado 17 veces. Fueron emitidos más de 1000 actas normativas que lo complementaban y enriquecían. Las posibilidades de seguir este camino se agotaron”.

“Ahora no necesitamos mejorar el Código, sino hacer un nuevo Código de Trabajo²¹.Y posteriormente indica:” Quisiera subrayar explícitamente que al mismo tiempo, el nuevo Código debe ser estable y flexible. Ello significa que ha de ser categórico en la definición de los derechos y obligaciones fundamentales del hombre trabajador, determinante en la defensa de los intereses sociales, que no debe permitir ser leído y aplicado en forma ambigua, pero si ofrecer posibilidades de experimentar formas y métodos nuevos para la realización de estos derechos e intereses.”²²

Para resaltar el carácter dinámico del Derecho Laboral se presenta a continuación un estudio realizado por GUILLEN LADRIAN a varios Códigos de Trabajo en diferentes países.

<u>PAIS</u>	<u>AÑO EN QUE SE PUSO EN VIGOR</u>	<u>MODIFICO</u>
<u>Panamá</u>	<u>1949</u>	<u>1971 y 1977</u>
<u>Colombia</u>	<u>1951</u>	<u>1965,1966 y 1967</u>
<u>Hungría</u>	<u>1951</u>	<u>1967*y 1979</u>
<u>República Democrática Alemana</u>	<u>1961</u>	<u>1963,1966 y 1978*</u>
<u>Canadá</u>	<u>1965</u>	<u>1969 y 1976</u>
<u>Checoslovaquia</u>	<u>1965</u>	<u>1969 y 1976</u>

²¹ YIVKOV, TODOR (1983). *Acerca de una concepción...., ob. cit pág. 7.*

²² YIVKOV, TODOR (1983). *Acerca de una concepción...., ob. cit pág. 14.*

CAPITULO I



<u>Túnez</u>	<u>1966</u>	<u>1973</u>
<u>Dahomey</u>	<u>1967</u>	<u>1974</u>
<u>México</u>	<u>1969</u>	<u>1973 y 1979</u>
<u>Irak</u>	<u>1970</u>	<u>1973</u>
<u>Ecuador</u>	<u>1971</u>	<u>1978</u>
<u>URSS</u>	<u>1971</u>	<u>1975 y 1977</u>

El (*) quiere decir que se puso en vigor un nuevo Código.

En el análisis detenido que se pudo hacer de esta tabla queda clarísimo que el Código de Trabajo es una legislación que está en completo dinamismo y para que tenga una larga vida es necesario que se le vayan introduciendo todas aquellas situaciones que se dan en la vida laboral, ya que, sin lugar a dudas esta es la legislación que le compete a la mayoría de las personas.

El Comandante en Jefe Fidel Castro, quien fuera Primer Secretario del Comité Central del Partido Comunista de Cuba en el discurso de 28 de diciembre de 1984 expresó:

“Otra ley de mucha importancia que acabamos de aprobar es el Código de Trabajo, que recopila prácticamente todas las legislaciones que se han ido estableciendo durante estos 25 años. No pensamos que sea perfecto nuestro Código, es el primer Código; tampoco creemos que nuestras disposiciones legislativas, son perfectas, y es posible que cuando profundicemos mucho más en este aspecto, algunos criterios, algunas disposiciones deban ser modificadas, deban ser mejoradas, de modo que la legislación obrera contribuya no solo a la consagración del derecho de los trabajadores, sino también contribuya al desarrollo del país, a la utilización óptima de los recursos humanos, a que seamos un pueblo eficiente, disciplinado, productivo, altamente productivo; por eso se establece en el propio Código que periódicamente

CAPITULO I



deberá ser revisado. Pero me parece que es una legislación muy avanzada, que recoge las conquistas y los derechos de nuestros trabajadores en su revolución”.²³

1.4.5: Técnica Utilizada en la elaboración del Código de Trabajo

Según el Doctor REYES SALIÀ en su texto “Derecho Laboral” existen diferencias notables entre la técnica utilizada en la elaboración del Código Laboral en los países socialistas y capitalistas y las manifiesta tomando algunos puntos de referencia, los cuales son:

En lo referente al proceso de codificación:

En los países socialistas, acorde con el principio de la democracia socialista, en el transcurso de la elaboración de los Códigos de Trabajo, los obreros tienen la oportunidad de discutir y de hacer sugerencias a los anteproyectos de Códigos, lo cual enriquece el contenido de los mismos.

Todo lo contrario ocurre en los países capitalistas donde no existe democracia, por tanto los Códigos responden fundamentalmente a la clase dominante, sin darle participación alguna en este proceso a la clase trabajadora.

En lo referente al contenido de los códigos :

Los Códigos de Trabajo burgueses o capitalistas reflejan las condiciones antagónicas e irreconciliables que existen entre las clases en pugna, de ahí su características de ser extremadamente detallados y de que autores como MARIO DE LA CUEVA exprese que el Código de Trabajo debe recoger los beneficios mínimos que el Estado confiere al trabajador en su relación laboral, es decir, mientras los patronos exigen que se exprese en el Código de forma detallada sus derechos y las obligaciones de los obreros, las organizaciones obreras presionan para que, en igual forma se recojan sus derechos y las obligaciones patronales, y en realidad casi nada queda para las relaciones jurídico-laborales individuales y colectivas. Además, estos códigos se caracterizan por tener un lenguaje permeado de un exagerado

²³CASTRO RUZ, FIDEL (1985) . **Conclusiones del VII periodo ordinario de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular**. Editora Política .La Habana, Cuba.

CAPITULO I



tecnicismo, característica que juega con la falta de preocupación por la educación y desarrollo de la conciencia jurídica, lo cual se contrapone a los países socialistas ya que el lenguaje de los mismos es sencillo y en estos países el propósito educativo es una de las razones primordiales de su existencia.

Además, si los Códigos Laborales en los países capitalistas como se ve anteriormente son detallados, en los países socialistas son generales, hay pleno acuerdo entre el Estado y la Sociedad, por lo que no existen conflictos de intereses y por tanto estos Códigos establecen principios que regulan las instituciones, señalan los aspectos fundamentales de las mismas y se remiten a la regulación de las relaciones jurídico –laborales y a disposiciones de carácter reglamentario.

En lo referente a la inmutabilidad de los Códigos Laborales burgueses y la concepción de variabilidad de los Códigos de Trabajo Socialistas:

La doctrina burguesa ha aceptado un criterio favorable a la codificación, pero ven al Código, una vez promulgado el mismo, como algo permanente y estable, es decir ,lo ven como una camisa de fuerza para evitar un cambio estructural en las relaciones de producción y en la base económica de la sociedad .Sin embargo, en los países socialistas ven al Código como algo que requiere cierta estabilidad por un determinado periodo de tiempo, pero que tarde o temprano requerirá transformaciones, debido al desarrollo de la sociedad .

En adición a lo expresado por el DR. REYES SALIÀ en su texto Derecho Laboral, pueden señalarse otras características de los Códigos burgueses, tales como las de incluir frecuentemente la regulación detallada del trabajo doméstico y del trabajo a domicilio y excluir a los trabajadores agrícolas, empleados de la administración del Estado y trabajadores de las empresas, instituciones del Derecho Laboral donde cerca de 100 especialistas aportados por los organismos estatales y los sindicatos elaboraron la primera versión del anteproyecto lo que se fue enriqueciendo en un proceso de amplia consulta .

Particular significación tiene la discusión del anteproyecto en 52183 asambleas convocadas al efecto en que participaron dos millones trescientos mil trabajadores

CAPITULO I



los que mediante 269 intervenciones hicieron 7600 propuestas. Estas propuestas fueron analizadas por la Comisión Redactora recogiendo en la versión final la mayoría de ellas.

Las disposiciones esenciales y de aplicación generalizada aparecen en el Código dejando para la legislación complementaria, las restantes precisiones. El Código actual de Cuba tiene 308 artículos. También el lenguaje utilizado en la redacción del Código es directo y sencillo.

El Código no se ve como algo inmutable e incluso en el momento de su aprobación se planteó: “Es normal y hasta deseable que una vez sometido a la prueba de la práctica durante equis tiempo este Código sea analizado...”²⁴.

1.4.6: Principios Rectores Utilizados en la Codificación del Derecho Laboral Cubano.

La Codificación de las leyes laborales en un Código requirió principios que contribuyeran al análisis y discusiones que se realizaran dentro de los marcos que la situación económica y social exige.

Los principios rectores fueron:

- a) El Código debe recoger los derechos que han alcanzado los trabajadores cubanos, los cuales son incomparablemente superiores a los que habían conquistado en tales. También se observa la tendencia de insertar un capítulo relativo a la estructura y funciones de los Ministerios del Trabajo.
- b) El Código tiene que ser aplicable desde su puesta en vigor y para ello tiene que ser muy objetivo. Por ello, el Código no puede contener enunciados para cuya realización en la práctica resulte necesario establecer o crear condiciones técnico-organizativas, económicas y sociales que no están en correspondencia con nuestro nivel de desarrollo.

²⁴ FLAVIO BRAVO PARDO (1984) *.Palabras introductorias a la discusión del Código de Trabajo en la Asamblea Nacional del Poder Popular.*

CAPITULO I



c) En el proceso de codificación, además de la legislación nacional, debían valorarse los Convenios de la OIT ratificados por Cuba, así como la experiencia de los países miembros del CAME.

d) El Código debe ser comprensible, en primer término por los trabajadores.

Como se ha visto hasta ahora el Proceso de Codificación del Derecho Laboral fue un proceso arduo e intenso, el cual tuvo que cumplir con formalidades y fue sometido a varias discusiones. Como se pudo notar, para llegar a tener el Código de Trabajo, que hasta estos momentos no había sido objeto de modificación, se pasó por varios anteproyectos que no fueron aprobados, pero que al final se tuvieron en cuenta para conformar la Ley 49 de 28 de diciembre de 1984 “Código de Trabajo”, sobre todo se cree que los que más se tomaron en consideración fueron los anteproyectos realizados por el Ministerio de Trabajo en 1946 y en 1976, para al fin llegar a codificar normas en un único cuerpo legal por las cuales los trabajadores pudieran conocer sus derechos y obligaciones .

1.5:Factores que propiciaron un nuevo proceso codificador del Derecho Laboral en Cuba.

Desde hace décadas se piensa en la realización de un nuevo Código de Trabajo, ya que a partir de la década del 90 hasta la actualidad habían estado cambiando muchas cuestiones y las garantías jurídicas de los derechos y deberes de trabajadores y empleados necesitaban perfeccionarse y atemperarse a los cambios que se estaban proyectando como resultado de la actualización del Modelo Económico cubano, además la inmensa cantidad de disposiciones complementarias que comenzaron a surgir a partir de la propia década y empezaron a proyectar su mayor auge en el comienzo del segundo siglo provocaron una dispersión legislativa en la rama del Derecho Laboral, lo cual no resulta ser un secreto para nadie .

CAPITULO I



El 13 de diciembre de 2012 en la sesión perteneciente al Décimo Periodo Ordinario de Sesiones de la Séptima Legislatura, en votación ordinaria, según el artículo 76²⁵ de la Constitución de la República de Cuba, la Asamblea Nacional del Poder Popular presidida por Ricardo Alarcón de Quesada, aprobó que el Consejo de Ministros en consonancia con el Derecho de iniciativa legislativa que le reconoce el inciso c) del artículo 88²⁶ de la Constitución de la República de Cuba presentó al presidente de dicha Asamblea el Anteproyecto de Código de Trabajo²⁷.

Ricardo Alarcón de Quesada, presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular manifiesta en la primera página del Anteproyecto ,que, dada la importancia que reviste para nuestro Estado Socialista esta legislación resulta necesario la mayor divulgación que la misma pueda tener al efecto de conocer las consideraciones de los trabajadores sobre esta legislación, por lo cual en virtud del artículo 75 de la Constitución de la República de Cuba aprueba el acuerdo número VII-85 convocando a que este Anteproyecto se someta a consulta popular con todos los trabajadores.

1.5.1: Fundamentación del Anteproyecto de Código de Trabajo de 2013. Lineamientos de la Política Económica y Social que fueron tenidos en cuenta para su elaboración.

El Código de Trabajo se puso en vigor el 26 de julio de 1985 y las disposiciones dictadas en las dos últimas décadas han modificado siete de los catorce capítulos con que cuenta. También de los Lineamientos aprobados por el VI Congreso del Partido, dieciocho están vinculados directamente con la política sobre las relaciones de trabajo, su organización y retribución por lo que resulta necesaria su modificación.²⁸

²⁵Cfr. **Constitución de la República de Cuba**. Artículo 76: Las leyes y acuerdos de la Asamblea Nacional del Poder Popular, salvo cuando se refieran a la Reforma de la Constitución, se adoptan por mayoría simple de votos.

²⁶ Cfr. **Constitución de la República de Cuba**. Artículo 88 inciso c): La iniciativa de las leyes compete al Consejo de Ministros.

²⁷ Cfr. **Anteproyecto de Ley Código de Trabajo** de 13 de diciembre de 2012. Editora Política.

²⁸ Cfr. **Anteproyecto de Ley Código de Trabajo** de 13 de diciembre de 2012. Editora Política.

CAPITULO I



Es por ello que el Anteproyecto de Código de Trabajo se fundamenta primeramente en La política aprobada para su elaboración, basada en los principios fundamentales del Derecho del Trabajo de la Constitución de la República. También se fundamenta en los Lineamientos de la Política Económica y Social de la Revolución²⁹ y los que se debieron haber tenido en cuenta como fundamento fueron los siguientes:

- ❖ 140-Continuar preservando las conquistas de la Revolución, tales como el acceso a la atención médica, la educación, la cultura, la tranquilidad ciudadana, la seguridad social y la protección mediante la asistencia social a las personas que lo necesiten.
- ❖ 141-Rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares.
- ❖ 144-Brindar particular atención al estudio e implementación de estrategias en todos los sectores de la sociedad para enfrentar los elevados niveles de envejecimiento de la población.
- ❖ 153-Definir que las condiciones que se creen para que los trabajadores puedan estudiar son bajo el principio de que debe ser a cuenta del tiempo libre del trabajador y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal.
- ❖ 154-Elevar la calidad del servicio que se brinda, lograr la satisfacción de la población, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la atención al personal de la salud. Garantizar la utilización eficiente de los recursos, el ahorro y la eliminación de gastos innecesarios.
- ❖ 160-Garantizar que la formación de especialistas médicos brinde respuesta a las necesidades del país y a las que se generen por compromisos internacionales.
- ❖ 165-Disminuir la participación relativa del presupuesto del Estado en el financiamiento de la seguridad social, lo que continuará creciendo a partir del incremento del número de personas jubiladas, por lo que es necesario seguir

²⁹VI Congreso del Partido Comunista de Cuba . **Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución** .Aprobado el 18 de abril de 2011.

CAPITULO I



extendiendo la contribución de los trabajadores del sector estatal y la aplicación de regímenes especiales de contribución en el sector no estatal .

- ❖ 166-Garantizar que la protección de la asistencia social la reciban las personas que realmente la necesitan por estar impedidas para el trabajo y no contar con familiares que brinden apoyo; eliminar prestaciones que pueden ser asumidas por las personas o sus familiares y ajustar otras que hoy se brindan, en correspondencia con los incrementos realizados en las cuantías de las prestaciones y pensiones en los últimos años. De forma paralela debe integrarse todo el trabajo social en un único centro coordinador.
- ❖ 167-Favorecer la incorporación al empleo de las personas en condiciones de trabajar, como forma de contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades.
- ❖ 168-Ampliar el Trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan.
- ❖ 169-Desarrollar un proceso de reordenamiento laboral en el país que, bajo el principio de la idoneidad demostrada, contribuya a eliminar plantillas infladas y los tratamientos paternalistas, para estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y el presupuesto del Estado.
- ❖ 170-Asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciban según su trabajo, que este genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad, y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia.
- ❖ 171-Incrementar los salarios de manera gradual, dirigidos inicialmente a las actividades con resultados más eficientes y a la labor de aquellos trabajadores que aportan beneficios de particular impacto económico y social.
- ❖ 172-Proyectar la información de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país, para lo cual es preciso corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de la formación de especialistas de nivel superior, técnicos del nivel medio y obreros calificados .

CAPITULO I



- ❖ 173-Eliminar las gratuidades indebidas y los subsidios excesivos, bajo el principio de compensar a las personas necesitadas y no subsidiar productos de manera general.
- ❖ 176-Mantener los comedores obreros donde resulten imprescindibles, asegurando el cobro de sus servicios a precios sin subsidios.

Además de esto el Anteproyecto de Código de Trabajo se fundamenta en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en particular los 76 ratificados por Cuba ya que la misma es miembro fundador de esta organización desde su creación en 1919 y ha tenido una activa participación en sus actividades. De estos Convenios ratificados 7 son considerados como fundamentales en los trabajos de la organización. Ellos se refieren a principios y derechos tales como la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva el cual fue el Convenio número 87 de 1948 pero entró en vigor el 4 de julio de 1950, la abolición del trabajo forzoso el cual fue el Convenio número 105 de 1957 y entra en vigor el 17 de enero de 1959, la igualdad de oportunidades y de trato y la prohibición de trabajo infantil. Como última cuestión, el Anteproyecto se fundamenta en un estudio comparado que se realizó con 16 países con legislaciones similares a la de Cuba.

Después de este Anteproyecto, luego de una larga discusión del mismo en todas las instancias se llegó a un Proyecto de Código de Trabajo el cual fue aprobado en la Asamblea Nacional. Luego de la mencionada Asamblea se creó una comisión de estilo que realizó algunas correcciones y a partir de ello pronto entrará en vigor la Ley 116/2013, nuevo Código de Trabajo.

CAPITULO II



Capítulo 2: Análisis del nuevo Código de Trabajo Cubano. Avances e Insuficiencias.

2.1: Análisis comparativo de la Ley 49/84, Código de Trabajo actual , del Anteproyecto de Código de Trabajo y de la Ley 116/13, nuevo Código de Trabajo, próximo a entrar en vigor .

Se debe partir para la realización del análisis comparativo que se pretende, de la conceptualización de lo que se considera Código de Trabajo pudiéndose concluir que es la ley laboral que la mayoría de los países aprueban para definir los derechos y deberes de los trabajadores, los beneficios y garantías, que se encargan de proteger las condiciones laborales en que el trabajo se presta, agrupando en este las normas fundamentales, pero que no son las únicas, pues existen otras adicionales que lo complementan.³⁰

Como se analiza anteriormente, en la década del 90 continuaron promulgándose legislaciones complementarias al Código de Trabajo, pero con la atipicidad de ser necesariamente reguladoras de la situación creada en el país con la instauración del período especial en tiempo de paz que repercutió indiscutiblemente en el orden Laboral, como fueron las Resoluciones 18/90, la 3/92, 6/94, el Decreto-Ley 176 de 1997, Sistema de Justicia Laboral y la Resolución Conjunta 1/97 MTSS-TSP entre un sinnúmero de legislaciones que regularon cuestiones de suma importancia para los trabajadores que no estaban recogidas en la Ley 49 de 1984, como los accidentes de la política de empleo: disponibilidad e interrupción laboral; la idoneidad demostrada y el establecimiento de un Sistema de Justicia Laboral híbrido con una instancia prejudicial y otra judicial, normas que por lo general eran de inferior jerarquía al vigente Código de Trabajo y que o lo modificaban o derogaban parte de su contenido con las nuevas regulaciones, rompiendo así con el principio de jerarquía normativa, surgiendo a partir de ese momento la necesidad imperiosa de promulgación de un nuevo Código atemperado a las nuevas realidades de la sociedad cubana.

³⁰FUNDORA CALVO, NIURKA DE LA CARIDAD. *Código de Trabajo*. Editado por la Organización Nacional de Bufetes Colectivos. La Habana .Cuba.2011.pag 6.

CAPITULO II



Tanto era el anhelo de los operadores de esta rama del Derecho y la necesidad innegable de promulgar un nuevo Código que se atemperara a la realidad existente en nuestro país que se elaboraron 27 versiones de Anteproyectos de Código de Trabajo, pero ninguna cumplía con las expectativas para adoptarlo previa consulta popular. Tras todos estos intentos legislativos, se convierte la versión No. 28 en el Anteproyecto del Código y se regula mediante el acuerdo VII-85³¹ de la Asamblea Nacional la decisión de someterlo a consulta popular, y debatirlo en todos los colectivos obreros.

Este Anteproyecto contiene 182 artículos distribuidos en XV Capítulos, tres Disposiciones Especiales, dos Transitorias y seis Finales, siendo su tendencia desde el punto de vista económico, social y normativo eliminar el complementarismo y la dispersión legislativa que ha caracterizado nuestro Derecho Laboral en los últimos tiempos.

El Anteproyecto de Código de Trabajo fue discutido a nivel de país en 69 mil 56 asambleas, a las cuales concurren 2 millones 802 mil 459 trabajadores, comprendidos 43 mil 380 que laboran en el exterior, lo que sin lugar a dudas constituye una muestra de la democracia que caracteriza nuestro sistema.

La revisión “generó la modificación de 101 artículos, la inclusión de 28 nuevas normativas y la total reelaboración del Capítulo II, referente a las Organizaciones Sindicales, el artículo 2 acerca de los principios que rigen el derecho de trabajo y la modificación parcial de sus Capítulo XV referente a las autoridades de trabajo.

Específicamente en la provincia de Vila Clara se realizaron 4629 asambleas que agruparon a 5859 secciones sindicales. En las mismas participaron 191 274

³¹ Convocar a consulta popular con todos los trabajadores del país, el Anteproyecto de Ley Código de Trabajo, previo al debate para su consideración.

A propuesta del Presidente de la Asamblea Nacional, encargar a las comisiones de Asuntos Constitucionales y Jurídicos y de Asuntos Económicos para que, en coordinación con la Central de Trabajadores de Cuba y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, organicen y controlen la realización del proceso de consulta del antes mencionado anteproyecto en todo el país, dando cuenta en su día sobre las sugerencias y proposiciones de modificaciones que se hayan formulado.

Interesar a todos los diputados su activa participación en este proceso de consulta y encargar a las Secretarías de las Asambleas Provinciales del Poder Popular su organización.

CAPITULO II



trabajadores que representan el 93,0 % del total a asistir. En estas Asambleas todos los trabajadores estuvieron a favor de la necesidad imperiosa de modificar el Código de Trabajo actual, muestra de ello es que de los 191 274 trabajadores consultados, el 99,9 % se pronunció a favor, sólo 5 no aprobaron la necesidad de promulgar un nuevo Código y 2 se abstuvieron.

Durante el proceso realizado en nuestra provincia se realizaron 44652 intervenciones que representan 9,6 como promedio por asambleas, de ellas 25348 son propuestas que representa 5.5 como promedio por asambleas, 9013 son adiciones, 6410 modificaciones, 7532 preocupaciones y 2393 supresiones.

Es importante que quede esclarecido que en todas las Asambleas hubo presencia de al menos un cuadro del Movimiento sindical, de ellos 3673 pertenecen a los sindicatos municipales para el 79,3%, 828 a los sindicatos provinciales para el 17,9% y 13 de los sindicatos nacionales, lo que demuestra la representatividad y el rol importantísimo que jugó el movimiento obrero durante todo el proceso de discusión.

Los cuadros de la CTC en las diferentes instancias de dirección participaron en 1336 asambleas que representan el 28,8%, de ellos 1232 del nivel municipal, 101 del nivel provincial y 3 nacional.

Asistieron a las asambleas representantes de otros organismos: 205 los cuadros del PCC, integrantes de los OLPP municipal y provincial 46, 193 Diputados a la Asamblea Nacional, así como 139 especialistas del MTSS.

En estas Asambleas los trabajadores aportaron sus criterios sobre el Anteproyecto de Código de Trabajo y muchos de estos planteamientos coincidieron y se convirtieron en las tendencias de la provincia acerca del contenido, concordando en gran medida con las tendencias de todo el país.

A partir de estas tendencias que caracterizaron el proceso en la provincia de Villa Clara se realiza el análisis comparativo de estos cuerpos normativos, pero siempre partiendo del criterio que los innumerables artículos que contiene el Anteproyecto están a tono con los postulados de la Constitución de la República, no existiendo contradicción alguna entre ellos, aun cuando algunos cambian determinadas reglas

CAPITULO II



y situaciones en concreto, en especial dirigidas a otorgar mayores facultades al empleador para la adaptabilidad de la fuerza de trabajo a sus necesidades e imprimirle un papel más protagónico a la organización sindical en la determinación de las condiciones de trabajo y la toma de decisiones a ese nivel .

Para comenzar resulta necesario exponer los cambios fundamentales que se proponen en el Anteproyecto que pueden resumirse, en los que se presentan a continuación:

1-Establece que los contratos de trabajo pueden concertarse por tiempo indeterminado y por tiempo determinado .El contrato por tiempo indeterminado no expresa la fecha de terminación .El contrato por tiempo determinado o de ejecución de trabajo u obra se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, para sustituir trabajadores ausentes en los términos que establece la ley y para labores discontinuas y de temporada.

2-Suprime el trámite del traslado institucional del expediente laboral, a la terminación de la relación de trabajo y establece la entrega al trabajador para su custodia.

3-Regula que los trabajadores pueden estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y esfuerzo personal y en el caso de los que estudian en cursos por encuentros tienen el derecho de hasta quince días de sus vacaciones acumuladas para las actividades docentes.

4-Modifica los términos para concluir la relación de trabajo por iniciativa del trabajador, dispone de treinta días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado, quince para los contratos determinados o para la ejecución de trabajo u obra. En el caso de los cargos técnicos, que requieran como requisito para su desempeño poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta cuatro meses para ambos tipos de contratos.

5-Establece el deber de los recién graduados de cursos diurnos de la educación superior, de cumplir el servicio social en la entidad donde son asignados. De los recién graduados de la educación media superior profesional solo cumplen el

CAPITULO II



servicio social los que, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada, son asignados a una entidad al graduarse.

6-Regula las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores, que las partes acuerdan las condiciones en que se desarrolla la labor, y dispone condiciones mínimas en cuanto a formalización, cláusulas de los contratos, retribución, descanso, vacaciones y protección, seguridad e higiene ;a garantizar por el empleador, así como las causas de terminación.

7-Flexibiliza la jornada de trabajo semanal que puede establecerse entre 40 y 44 horas. Ratifica la jornada diaria de 8 horas, que puede llegar a 9 horas en determinados días sin sobrepasar 44 horas semanales. Autoriza a los jefes de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones superiores de dirección empresarial para aprobar jornadas diferentes a la normal, siempre que no sean de larga duración, ni conlleven días consecutivos de descanso.

8-Establece que el empleador y el trabajador pueden acordar simultanear el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario por el trabajo realizado, garantizando el descanso efectivo mínimo de siete días.

9-Regula el otorgamiento de licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares.

10-Se adiciona como violación de la disciplina de trabajo: modificar el expediente laboral o aportar documentos carentes de autenticidad para mediante engaño obtener beneficios laborales o de seguridad social.

11-Elimina las medidas disciplinarias de suspensión hasta un año del derecho escalafonario, la suspensión por un período de hasta un año del derecho a ser elegido o designado en órganos o comisiones del centro de trabajo y la pérdida de honores otorgados por méritos en el trabajo, por su bajo nivel de utilización. También es eliminada la medida de suspensión del derecho al cobro de hasta un año, parcial o totalmente de la parte del salario que le corresponde por el coeficiente de interés económico –social, u otros pagos sujetos al cumplimiento de determinados

CAPITULO II



indicadores o condiciones, atendiendo a su limitado ámbito de aplicación con respecto a la multa.

12-Regula la solución de los conflictos en las entidades estatales donde se aplica el Sistema de Justicia Laboral, con la actuación del Órgano de Justicia Laboral de Base integrado por representantes de la administración, la organización sindical y trabajadores electos en la Asamblea, como primera instancia para que los trabajadores puedan reclamar las medidas disciplinarias y sus derechos de trabajo.

Cuando las medidas disciplinarias son la de traslado definitivo de cargo o la separación de la entidad y en los casos de derechos, el trabajador o la administración que esté inconforme con la decisión del Órgano de Justicia Laboral puede presentar reclamación ante la autoridad administrativa inmediata superior del que aplicó la medida o que tomó la decisión de derecho, la que para adoptar su decisión consulta al sindicato.

Contra lo dispuesto por la autoridad administrativa superior, los trabajadores pueden establecer reclamación ante los tribunales municipales populares especializados en derecho laboral. Contra lo resuelto por estos, en materia de disciplina y de derecho de trabajo, no procede recurso en lo administrativo ni en lo judicial.

El trabajador o la administración inconforme con la sentencia firme dictada por el Tribunal Municipal Popular, en materia de derechos y de disciplina del trabajo, cuando la medida inicial sea la separación definitiva de la entidad, puede solicitar al Presidente del Tribunal Supremo Popular y al Fiscal General de la República, indistintamente, la promoción del procedimiento de revisión ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular.

El procedimiento de revisión contra las sentencias dictadas por los tribunales municipales populares, procede cuando con posterioridad a su firmeza:

- a) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas,
- b) se evidencie su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria.

CAPITULO II



La solicitud puede ser presentada por la parte autorizada ante las autoridades enunciadas, dentro de los noventa días posteriores a la notificación de la sentencia dictada por el Tribunal Municipal Popular. En el caso de que la inconformidad se fundamente en la causal prevista en el inciso a), el término de la notificación es prorrogable hasta ciento ochenta días posteriores a la notificación de la sentencia.

Incrementa la cantidad de miembros del Órgano de Justicia Laboral, para que sean elegidos mayor cantidad de trabajadores y disminuye a dos años el período de designación o elección de sus miembros, para que se corresponda con el plazo de elección de la organización sindical.

El contenido de este numeral es el resultado de varios análisis entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Tribunal Supremo Popular, Fiscalía General de la República, Ministerio de Justicia y la Central de Trabajadores de Cuba, entre otras instituciones vinculadas al tema.³²

Los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello y por formas asociativas, presentan sus reclamaciones directamente ante los Tribunales Municipales Populares, cumpliendo el procedimiento establecido en la ley.

En las cooperativas las reclamaciones se resuelven por el procedimiento específico y una vez agotado este, pueden acudir a la vía judicial.³³

Del mencionado Anteproyecto, luego de los debates del mismo suscitados por los trabajadores en sus respectivos centros de labor se llegó a un Proyecto, el cual fue sometido a aprobación en Plenaria de la Asamblea Nacional del Poder Popular y del cual se puede concluir que, además de actualizar el Código anterior en virtud de las diversas relaciones de producción que comienzan a cobrar vida en el país, el nuevo instrumento legal tiene el objetivo esencial de recuperar la disciplina laboral, fortalecer el papel de las administraciones, prever actos de injusticia en las

³²Cfr. *Anteproyecto de Ley Código de Trabajo* de 13 de diciembre de 2012. Editora Política.

³³Cfr. *Anteproyecto de Ley Código de Trabajo* de 13 de diciembre de 2012. Editora Política.

CAPITULO II



relaciones empleado-empleador y consolidar el rol de las organizaciones sindicales en la eficiencia productiva.

Al término de la presentación del proyecto, se generó durante aproximadamente dos horas un debate respecto a varios artículos, que comprendió 20 intervenciones, la mayoría enfiladas a concretar su carácter inclusivo y evitar visos de discriminación de cualquier índole, por incorrecciones conceptuales o de redacción del documento.

Fue aprobada una comisión de estilo, integrada por diputados, que daría redacción final al documento, a partir de lo debatido en el plenario, para su posterior publicación en la Gaceta Oficial.

2.1.1: Análisis de las Disposiciones Generales .Fundamentos y Principios del Derecho del Trabajo .

Una vez analizadas las principales modificaciones propuestas en el Anteproyecto sometido a consulta de los trabajadores resulta necesario hacer un análisis comparativo entre la Ley 49/84, el Anteproyecto y el nuevo Código de Trabajo que deberá entrar en vigor el día 21 de junio de 2014 y se comenzará en orden, o sea, por las Disposiciones Generales donde primeramente se aborda el tema de los Principios del Derecho de Trabajo.

Los principios básicos del Derecho de Trabajo recogidos en la Ley 49/84 están establecidos en el capítulo 1 titulado “Principios Básicos” específicamente en su artículo 3, pero antes de adentrarse en el análisis de los principios se concuerda con que el título del primer capítulo haya cambiado en el Anteproyecto, titulándose el mismo “Disposiciones Generales”, título que se mantiene en el nuevo Código de Trabajo y la razón por la que se coincide con el cambio es que el capítulo 1 no cuenta solo con Principios sino que también contiene el objeto y ámbito de aplicación del Código y los sujetos de la relación de trabajo, además de los Fundamentos del “Derecho de Trabajo”, término que fue introducido también en el Anteproyecto ya que en la Ley 49/84 no se hablaba de Derecho de Trabajo sino que se hablaba de Derecho Laboral, tema muy discutido en estos últimos tiempos especialmente en nuestro país , donde indistintamente se hablaba de Derecho Laboral o en ocasiones

CAPITULO II



Derecho del Trabajo, pero ante el nuevo escenario económico y social resulta necesario realizar definiciones en este sentido.

Así pues, se reconoce al Derecho Laboral como el conjunto de normas que regulan las relaciones nacidas de la realización de un trabajo dependiente y por cuenta ajena y el sistema de principios de aplicación e interpretación de esas normas. Se define, según la práctica internacional, como aquel que regula aquellas relaciones en virtud de las cuales unas personas trabajan en utilidad y bajo la dependencia de otras, de las que reciben a cambio una retribución, es decir, que trata de regular las relaciones de empleo, donde existe relación de subordinación, no se ha referido al trabajo autónomo o por cuenta propia, que según la propia práctica internacional, es aquél en el que el propio trabajador dirige y organiza su actividad.

En resumen, hasta fecha reciente se ha asumido que Derecho Laboral y Derecho del Trabajo son términos similares, incluyendo sólo en su definición aquellas formas de trabajo realizadas bajo formas de subordinación o dependencia, excluyéndose, contrariamente, las formas de trabajo autónomo o por propia cuenta. Pero ésta ha sido una práctica que ha comenzado a modificarse desde hace pocos años, al incluirse dentro de la definición del Derecho Laboral o Derecho del Trabajo a las formas de trabajo autónomo o por propia cuenta.

Íntimamente relacionado con el tema se debe referir que no es lo mismo empleo que trabajo pues todo empleo supone el ejercicio de una forma de trabajo, pero no todo trabajo representa la existencia de un empleo, la diferencia radica en que existe empleo cuando se establece una relación de dependencia o de subordinación, por la que un trabajador o trabajadora brinda su fuerza de trabajo a otra persona a cambio de una remuneración, mientras que el trabajo representa toda acción que modifica el entorno, pero que puede realizarse tanto en condición de subordinación o dependencia, empleado por otra persona como puede realizarse de forma autónoma, por cuenta propia, sin depender o subordinarse a otra persona.

A partir de estas nuevas consideraciones, en fecha reciente, al ampliarse el espectro de regulación del Derecho Laboral, integrando todas las formas de trabajo,

CAPITULO II



subordinados y autónomos, en la definición de esta rama jurídica, ésta se ha comenzado a denominar por varios de sus operadores como Derecho del Trabajo. Por ello, es que se ha expresado que hoy se ha transitado del Derecho Laboral, que reconocía sólo una parte de las formas de trabajo al Derecho del Trabajo, que reconoce a todas las citadas formas.

Resulta necesario destacar que hoy en nuestro país, en unión de las formas de trabajo subordinado, hasta hace poco absolutamente mayoritarias, concurren otras importantes formas de trabajo autónomo, no subordinado, con lo que se ha ampliado el espectro de regulación del Derecho del Trabajo, ante un escenario económico mucho más diverso.

Retomándose el tema de los principios que informan el Derecho Laboral, se corresponde especificar los regulados en el artículo 3 de la Ley 49/84 y que son los siguientes:

- a) el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano;
- b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades;
- c) el trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación;
- d) las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades, a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo;
- e) el trabajo es remunerado conforme con su calidad y cantidad;
- f) todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos;
- g) todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios;
- h) todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas;

CAPITULO II



- i) se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo;
- j) todo trabajador tiene derecho a la protección , seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales;
- k) todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores;
- l) todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente de trabajo, recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con lo que establece la ley;
- m) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le permitan su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias gratuitas, que la maternidad requiere;
- n) los adolescentes que excepcionalmente se incorporan al trabajo, gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y psíquico y su adecuada formación cultural y profesional;
- o) todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo, observar la disciplina laboral y cuidar los objetos, medios o instrumentos de trabajo.

Por su parte los principios recogidos en el Anteproyecto son los siguientes:

- a) toda mujer u hombre en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, y de cualquier otra lesiva a la dignidad humana, tiene derecho a obtener un empleo con el cual pueda

CAPITULO II



contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como en el no estatal;

b) se prohíbe el trabajo infantil. Excepcionalmente, en correspondencia con lo establecido en la presente Ley, puede autorizarse el empleo de jóvenes de quince a dieciséis años de edad, a solicitud del empleador, como parte del completamiento de la preparación y entrenamiento de las habilidades adquiridas, con el consentimiento de los padres o tutores, al tiempo que disfrutaran de los derechos de trabajo y de seguridad social a que tienen derecho los trabajadores;

c) los jóvenes menores de dieciocho (18) años de edad no pueden ser empleados en trabajos en los que estén expuestos a riesgos perjudiciales para su salud y desarrollo integral;

d) el trabajo se remunera en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, sin discriminación de ningún tipo. El Gobierno establece el salario mínimo del país;

e) los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor;

f) el trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas;

g) los trabajadores tienen derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos;

h) el trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante la adopción de medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales;

i) el trabajador tiene derecho a la educación y capacitación, en las condiciones específicas que establece la legislación;

CAPITULO II



j) el trabajador y su familia reciben la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;

k) a la mujer trabajadora se le conceden derechos de trabajo y seguridad social para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y post natal y el cuidado de los hijos menores;

l) los trabajadores tienen derecho a promover acciones, ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento, de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación;

m) los trabajadores tienen derecho a participar en la dirección de las entidades estatales donde trabajan.

Por último están los principios recogidos en el artículo 2 del nuevo Código de Trabajo³⁴ los cuales se expondrán a continuación:

a) el trabajo es un derecho y un deber social del ciudadano y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades personales y familiares;

b) igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana;

c) igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Consejo de Ministros establece el salario mínimo en el país;

³⁴ Cfr. **Ley 116 de 21 de diciembre de 2013.Código de Trabajo.**

CAPITULO II



- d) prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo con el fin de garantizar su desarrollo integral;
- e) el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación, en las condiciones específicas que establece la legislación;
- f) el derecho del trabajador al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas;
- g) el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- h) el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente;
- i) los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y post natal y el cuidado de los hijos menores;
- j) el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente, y actúan con apego a la ley;
- k) el derecho de los trabajadores a promover acciones, ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento, de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

Después de analizados los principios recogidos tanto en la Ley 49/84 como en el Anteproyecto y en el nuevo Código , lo primero que se debe plantear es que en ninguno de los tres se recogen los principios doctrinales del Derecho Laboral o

CAPITULO II



Derecho de Trabajo según GONZALO DIÉGUEZ³⁵ los cuales se resumen en los siguientes:

1)-Respeto a los “mínimos”: dicese que es una versión en lo laboral del de jerarquía normativa, pues establece que ninguna norma puede ser vulnerada por otra de rango inferior. Evidentemente esto es un principio que rige para todo sistema de Derecho, y no es por tanto precisamente un principio del Derecho Laboral sino se extendiera hasta el convenio colectivo y el contrato de trabajo. Sólo es aplicable una norma de rango inferior sobre otra de rango superior si aquella introduce mejoras en los mínimos.

2)-Norma conjunta más favorable: este principio establece que es permisible el imperio de una norma sobre otra de igual rango, siempre que se advierta un beneficio mayor al trabajador.

3)-Condición más beneficiosa adquirida: según este autor, sólo el trabajador puede juzgar qué le resulta más favorable de las condiciones de trabajo de la nueva norma: su apreciación conjunta o su excepción por otras que reputa más beneficiosa; la condición más beneficiosa tiene el límite de su vinculación a las circunstancias que le dieron origen.³⁶

4)-Irrenunciabilidad de los derechos: este principio se explica por sí solo y alcanza sólo al trabajador, considerándose también irrenunciables los derechos reconocidos por sentencia judicial. La irrenunciabilidad no afecta a las acciones procesales que puede ejercitar el trabajador, por cuanto la acción en un proceso laboral es a instancia de parte.

5)-Pro operario”: este principio no se refiere a cuál norma aplicar ante la existencia de dos o más disposiciones como ocurre en los casos anteriores, sino a cómo interpretar la norma. La cuestión no es de conflicto de leyes sino entre varias

³⁵Ver: DIÉGUEZ, GONZALO: **“Lecciones de Derecho del Trabajo”**, cuarta edición, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A., Madrid, 1995, pp.189-202.

³⁶ Ver: *Ibidem*, p. 196-197.

CAPITULO II



interpretaciones, a cuál acogerse en caso de duda. En este caso debe optarse por la más favorable al trabajador.

Estos principios constituyen los principios doctrinales del Derecho del Trabajo, los cuales resultan importantes para cualquier rama del Derecho y no se tuvieron en cuenta a la hora de redactar la nueva norma que va a regir las relaciones laborales en nuestro país.

Además se concluye que no se tuvieron en cuenta las opiniones surgidas en muchos de los colectivos obreros, específicamente en la provincia de Villa Clara cuando plantearon que en los principios del nuevo Código debían retomarse los principios recogidos en el artículo 3 de la Ley 49 de 1984, ya que algunos de los trabajadores eran de la opinión que los principios que se enarbolaban en el Anteproyecto no garantizaban el efecto del Código de Trabajo en lo referente a sus derechos y aunque resulta obvio que el Anteproyecto sufrió algunos cambios durante el proceso de su discusión, estos planteamientos no se tuvieron en cuenta ya que si se analizan los principios se percibe que lo que se planteaba en el Anteproyecto no sufrió muchas modificaciones ya que al mismo solo se le sustrajeron dos principios y los demás fueron redactados de otra manera pero refiriendo lo mismo, según se deduce del nuevo Código de Trabajo, solo con algunas modificaciones de estilo y otras muy pequeñas que se resumen en las siguientes:

- ✓ En el principio relativo a la igualdad en el salario se introduce una pequeña modificación en cuanto a quien establece el salario mínimo en el país estableciendo en el nuevo Código un término más abarcador al nombrar al Estado con potestad para constituirlo existiendo en el Anteproyecto otro término como el Gobierno, el cual representa al Estado por lo cual resulta más factible utilizar el término del nuevo Código.
- ✓ Otra modificación que se puede observar la constituye el derecho del trabajador de asociarse voluntariamente y constituir sindicatos recogido como principio en el Código de 1984, en el Anteproyecto, y en el nuevo Código. En los dos primeros cuerpos normativos se recoge así sin más requisitos y el Código de Trabajo contiene

CAPITULO II



ese mismo derecho pero para poder ejercerlo, la asociación de los trabajadores y la constitución de sindicatos tiene que ser de conformidad con los principios unitarios fundacionales, estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente y actúan con apego a la ley.

Por último en relación a este punto se considera que no se recogieron en el nuevo Código de Trabajo principios tan necesarios en el torno laboral de cualquier país y por qué no , también al de Cuba, como la especial prohibición del Acoso Laboral en todas sus modalidades y manifestaciones , haciendo énfasis en el Acoso Sexual y en la Exclusión Laboral , manifestaciones muy nocivas al Derecho del Trabajo, y a las que nuestra sociedad no escapa, existiendo aunque de manera esporádica este tipo de manifestaciones en el empleo.

2.1.1.1: Sujetos de la Relación de Trabajo.

El concepto de Sujetos de la Relación de Trabajo es un concepto que no se define en la Ley 49 de 1984 y que se introduce en el Anteproyecto de Código y se mantiene en el nuevo Código, siendo la razón de esta inclusión que a partir de la aplicación de las modificaciones introducidas en el escenario económico se ha transitado de un entorno esencialmente bajo propiedad o gestión estatal a un escenario donde confluyen varias formas de gestión, estatales o no, derivado de lo cual interactúan las siguientes formas de trabajo:

- a. Trabajadores que ejercitan modalidades de empleo en el sector estatal. (Esencialmente subordinados).
- b. Trabajadores que laboran en formas económicas no estatales. (Generalmente subordinados, aunque pueden existir autónomos).
- c. De modo particular, dentro de las formas económicas no estatales los trabajadores que laboran por cuenta propia o autónomos.
- d. Y a su vez, dentro de este último segmento, trabajadores que laboran por cuenta ajena dentro del sector del trabajo por cuenta propia.

CAPITULO II



De esta descripción se observa que, actualmente interactúan en el escenario económico no sólo trabajadores subordinados o dependientes, tanto en el sector estatal como en el no estatal, sino también trabajadores no subordinados o autónomos como los trabajadores por cuenta propia, lo que no es nuevo, pero que hoy se aprecia de modo más intenso, en tanto el espectro económico y laboral ya no tiene la uniformidad de antes. De ahí que ha sido el Derecho del Trabajo la rama del Derecho que más ha cambiado en Cuba durante los últimos diez años, si se toma un período razonable para establecer una comparación de esta naturaleza.

En resumen, se esclarece, de lo expuesto anteriormente que la exposición en el articulado del nuevo Código de Trabajo de quienes se consideran sujetos de la relación de trabajo, se realizó con el objetivo de incluir estos nuevos sujetos los cuales se reconocen en el artículo 9 del Anteproyecto y en el mismo artículo de la Ley 116 de 2013³⁷ lo que constituye una ventaja indiscutible del nuevo Código, y da respuesta a los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido.

2.1.2: Organizaciones Sindicales.

Las Organizaciones Sindicales se encuentran reguladas en la Ley 49 en la Sección cuarta del capítulo 1, planteando en primer lugar, que todos los trabajadores tienen el derecho, sin necesidad de autorización previa de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, teniendo similar regulación en el artículo 13³⁸ del Anteproyecto de Código de Trabajo.

Respecto a lo que se plantea en el mencionado artículo resulta necesario aclarar que Cuba tiene una recomendación de la OIT referida a regular los sindicatos en una

³⁷Cfr. **Ley 116/2013** Artículo 9: Los sujetos en las relaciones de trabajo son: a) trabajador: persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional con capacidad jurídica, que laboran con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden; b) empleador: entidad o persona natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación.

³⁸Cfr. **Anteproyecto de Ley, Código de Trabajo**. Artículo 13: Los trabajadores tienen el derecho, sin necesidad de autorización previa, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales. Los trabajadores tienen el derecho de reunirse, discutir y expresar libremente sus opiniones sobre las cuestiones o asuntos que les afectan.

CAPITULO II



ley institucional. Además resulta necesario que se aclare que Cuba está suscrita al Convenio sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de la sindicación, adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización y entrado en vigor el 4 de julio de 1950, que plantea entre otras cuestiones, en su artículo 2 que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas,³⁹ haciéndose necesario igualmente plantear que constitucionalmente la CTC dirige los sindicatos y no se deben permitir sindicatos libres.

Sobre estas cuestiones se concluye que se debe mantener el derecho de los trabajadores de asociarse voluntariamente pero no de manera liviana sino de conformidad con lo que la ley establece, sin menoscabar el derecho que tienen de reunirse y expresar libremente sus opiniones sobre cuestiones y asuntos que los afectan lo que está refrendado en el nuevo Código en el artículo 13⁴⁰.

Respecto a lo que plantea el artículo 17⁴¹ del Anteproyecto sobre las garantías y facilidades de los dirigentes sindicales se llega a la conclusión, luego de analizar las tendencias en la provincia, de que existe una incongruencia en el segundo párrafo del mencionado artículo, pues constituirá un problema para los dirigentes sindicales la realización de sus funciones , especialmente en las entidades que generan divisa,

³⁹ Cfr. **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del Derecho de Sindicación** .Adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión Entrada en vigor: 4 de julio de 1950.articulo 2.

⁴⁰Cfr.**Ley116/2013** Artículo 13: Los trabajadores tienen el derecho, de asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos, los que se discuten y aprueban democráticamente y actúan con apego a la ley.

⁴¹**Cfr.: Anteproyecto de Ley, Código de Trabajo** .Artículo 17: Los dirigentes de las organizaciones sindicales tienen las garantías necesarias para el ejercicio de su gestión y consecuentemente, el empleador no puede trasladarlos, imponerles medidas disciplinarias ni terminar su relación de trabajo con motivo del desarrollo de su función sindical cuando esta se realiza conforme con la legislación y el convenio colectivo de trabajo.

Los dirigentes de las organizaciones sindicales deben disponer de las facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones .Dichas facilidades no deben perjudicar el funcionamiento de la actividad en que laboran.

CAPITULO II



pues al no poder afectar o perjudicar el funcionamiento de su actividad laboral, se verán afectados en los sistemas de pagos y específicamente en los sistemas de estimulación salarial. Ello constituye un motivo para que se piense en la necesidad de reformular lo que plantea el Anteproyecto y estas facilidades sean objeto de decisión en los Convenios Colectivos de Trabajo.

No obstante, esta situación creada se soluciona en el nuevo Código al reformular el segundo párrafo del artículo 16⁴² en relación a este tema quedando redactado de tal forma que las facilidades deben pactarse entre el empleador y la organización sindical e inscribirse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La solución de esta situación es otra de las grandes ventajas del nuevo Código de Trabajo respecto al Anteproyecto y a la Ley 49, ya que los dirigentes sindicales, además de su actividad laboral realizan otras actividades que muchas veces interrumpen el cumplimiento de su jornada y sería extremadamente injusto que por estar realizando funciones tan importantes como las que desempeña en su puesto de labor se le perjudique de alguna forma su sistema de pago y sistema salarial.

Se estima que en un Código Moderno como el que próximamente entrará en vigor en nuestro país, respecto a esta regulación, se debía haber utilizado el término correcto que se utiliza en el mundo, que es la denominación como garantías del fuero sindical.

2.1.3: Contrato de Trabajo.

Todos los autores iuslaboralistas han estado de acuerdo al afirmar que el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo.⁴³

Aunque en el contrato de trabajo se advierte la presencia de una relación de trabajo, esa imbricación no significa una identidad, siendo clara la diferencia que establece CAVAZOS FLORES, “El contrato de trabajo se perfecciona por el simple acuerdo de

⁴²Cfr. **Ley 116/13** Segundo párrafo Artículo 16: Los dirigentes de las organizaciones sindicales deben disponer de las facilidades apropiadas que les permitan el desempeño de sus funciones. Dichas facilidades se acuerdan entre el empleador y la organización sindical y se suscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

⁴³MUÑOZ RAMON, ROBERTO: “**Derecho del Trabajo**”, Tomo II “**Instituciones**”, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. pág. 303.

CAPITULO II



voluntad, en tanto que la relación de trabajo se inicia hasta que empieza a prestarse el servicio. En consecuencia, puede haber un contrato de trabajo sin la relación laboral, como cuando se contrata a una persona para que trabaje en fecha posterior. La relación de trabajo siempre implica la existencia de un contrato, ya que la falta de contrato escrito entre el que presta su servicio personal y el que lo recibe resumen la existencia de un contrato de trabajo”⁴⁴.

Para ALFONZO GUZMÁN⁴⁵ el contrato de trabajo tiene las siguientes características:

- a) Sinalagmático, pues ambas partes quedan mutuamente obligadas al cumplimiento de sus obligaciones.
- b) oneroso, ya que cada parte recibe de la otra, prestaciones iguales o proporcionales: uno recibe dinero (salario) y el otro recibe el fruto del trabajo del ser humano.
- c) conmutativo: las ventajas que el mismo proporciona son reales para ambas partes, no sujetas a eventualidad y además son ciertas.
- d) personal: pues el trabajador no puede no puede cambiar sin consentimiento del patrón.
- e) de tracto sucesivo: debido a que sus efectos se prolongan en el tiempo.

La regulación de dicha institución en la Ley 49 de 1984, en el Anteproyecto de Código de Trabajo y en el nuevo Código es la que se propone analizar a continuación.

2.1.3.1: Formalidades y Capacidad para concertar contratos de trabajo.

Respecto a las formalidades para concertar contratos de trabajo se puede comenzar diciendo que en cuanto a las partes del mismo se sustituye el término “administración” recogido en la Ley 49 por el término “empleador” plasmado en el Anteproyecto y mantenido en el nuevo Código, que es más moderno y se atempera en mayor medida a las relaciones de trabajo, acogiendo este último como partes en

⁴⁴CAVAZOS FLORES, BALTASAR: *“Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctico-teóricas”*. Editorial Trillas S.A. México, 1984. pag.59.

⁴⁵ALFONZO-GUZMÁN, RAFAEL: *“Didáctica del Derecho del Trabajo. Estudio analítico del Código de Trabajo”*, Universidad Central de Venezuela, Imprenta Universitaria, Caracas, 1981. p. 39.

CAPITULO II



los contratos de trabajo al empleador y el trabajador. Además dentro de las formalidades que recoge el nuevo Código se regulan las condiciones que deben reunir los trabajadores designados que deben ser la confiabilidad y la discreción, requisitos que aunque estuvieran implícitos en la Ley de 1984 se introducen por vez primera en el nuevo Código de Trabajo ya que el Anteproyecto no los acogía.

En lo que se refiere al procedimiento para contratar a los trabajadores y cuando resulte necesario convocar una plaza, el nuevo Código de Trabajo remite a su Reglamento, que aún no ha sido promulgado y que tampoco fue sometido a discusión con los trabajadores y es aquí donde se puede comenzar a concluir que esta nueva ley rompe con los principios del Derecho Administrativo ya que el Código de Trabajo es una ley sustantiva y como el mismo no tiene Ley de Procedimiento todos y cada uno de los procedimientos a seguir debieron ser regulados en el Código de Trabajo pues la ley sustantiva no se reglamenta.

En cuanto a la capacidad para concertar contratos de trabajo, en los dos Códigos y el Anteproyecto que se están analizando, se mantiene que se adquiere a los diecisiete años de edad y se establece la prohibición de los empleadores de concertar contratos de trabajo con jóvenes de quince y dieciséis años con excepción de que cuenten con el consentimiento de los padres o tutores en las circunstancias establecidas en el Código y en su Reglamento.

El contrato de trabajo siempre se concerta por escrito con ejemplar para el empleador y para el trabajador lo cual se estipula desde la Ley 49 de 1984, pero esto no significa que en algunas ocasiones el contrato no pueda ser verbal sino que la legislación autoriza en algunas oportunidades siempre que el contrato no exceda de noventa días a que el mismo no requiera la forma escrita y pueda realizarse oralmente entre el trabajador y el empleador, lo que aunque excepción, resulta necesario se mantenga .

Si bien el legislador reafirma tanto en el texto del Anteproyecto como en el del nuevo Código el carácter bilateral del contrato individual de trabajo como instrumento legal para formalizar la relación de laboral, advierte el predominio de la ley por

CAPITULO II



encima de la autonomía de la voluntad al disponer la nulidad de las estipulaciones contenidas en el contrato de trabajo contrarias a la ley.

2.1.3.2: Tipos de Contratos de Trabajo.

Es archiconocido la diversidad de figuras contractuales que se utilizan en nuestro país en diversas ramas del Derecho, y especialmente en el mundo del trabajo actual, por lo que con este conocimiento el legislador ha apelado a la formalización de la relación de trabajo a través de la utilización de dos modalidades de contratos típicos o clásicos: Contrato Indeterminado y Contrato por Tiempo Determinado.

Los compromisos laborales que establece el empleador y a los cuales se somete el trabajador con su aceptación, deben hacerse constar para exigir conforme a lo que ambos han decidido.

De acuerdo al Código de Trabajo de 1984, Ley 49, los contratos pueden ser:⁴⁶

- Por tiempo Indeterminado: Aquel en que no se fija tiempo de duración, no expresa fecha de terminación, se utiliza para labores permanentes y de cualquier actividad. Los trabajadores se consideran fijos porque forman parte de la plantilla del centro.
- Por Tiempo determinado: Las partes han establecido un tiempo límite de duración para ejecutar el trabajo y terminado este termina el contrato; se utiliza para labores emergentes o en sustitución de trabajadores ausentes por enfermedad, accidente, licencia ,cumplimiento de misiones internacionalistas u otras causas.
- Para la ejecución de un trabajo u obra: El mismo tiene como objetivo la realización de una obra o un trabajo determinado, por una persona específica, para trabajos ocasionales y cuyo cumplimiento trae como resultado la culminación de la relación de trabajo.

Estando conceptualizados estos como contratos tipos o marcos, y recogiendo otros como:

⁴⁶ FUNDORA CALVO, NIURKA DE LA CARIDAD. **Código de Trabajo**. Editado por la Organización Nacional de Bufetes Colectivos. La Habana .Cuba.2011.pàg 18.

CAPITULO II



- **A domicilio:** El trabajo se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, y sin vigilancia de la administración, por un tiempo determinado y excepcionalmente puede realizarse de forma permanente para algunas actividades, prohibiéndose la contratación a quienes presentan una incapacidad total y definitiva para trabajar en cualquier oficio u ocupación.
- **De aprendizaje:** Se efectúa para estudiar, adquirir los conocimientos teóricos y prácticos a fin de poder ejercer la actividad laboral de la plaza contratada, dentro o fuera del país. Se emplea para personas sin vínculo laboral, las que reciben un estipendio y no un salario.

Con la promulgación de la Resolución No.8 del primero de marzo de 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento de Relaciones Laborales, se recogen cuatro tipos de Contratos de Trabajo: el Indeterminado, el Determinado se une con el de Ejecución de un Trabajo u obra y suben como contratos tipos el “A domicilio” y el de “Aprendizaje”.

Este tema de los tipos de contratos de trabajo constituye una de las modificaciones fundamentales respecto a esta institución en el Anteproyecto y el nuevo Código de Trabajo, ya que de los cuatro contratos tipos que existen y que se mencionan anteriormente se eliminan dos y solo se reconocen el contrato por tiempo indeterminado y el contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra. Respecto a esto fue una tendencia entre los trabajadores de Villa Clara, debatiendo el Anteproyecto la preocupación de que se eliminaran los demás contratos lo cual no se tuvo en cuenta ya que el nuevo Código se mantuvo con la formulación del Anteproyecto relativa a este tema.

Otro aspecto importante del Anteproyecto respecto a los tipos de contrato de trabajo constituye la conversión del contrato de trabajo cíclico de indeterminado a determinado. Respecto a este tema resulta necesario aclarar que en la vida real el contrato cíclico trajo consigo que las personas cobraran sin trabajar por la mala aplicación de este tipo de contrato, el mismo siempre fue considerado determinado hasta que la Resolución 8/05 lo cambió a indeterminado y el Anteproyecto lo

CAPITULO II



considera dentro del contrato determinado tal y como siempre se había conceptualizado en nuestro Derecho sustantivo.

A tenor de lo analizado se considera que la regulación de este tipo de contrato como determinado es totalmente agresiva y precariza la relación jurídico laboral de ese trabajador ya que al concluir el tiempo de trabajo por el cual están contratados se termina la relación laboral para el mismo, y en el llamado interciclo el trabajador y su familia pueden quedar desprotegidos y los diferentes sectores en los cuales se trabaja por temporadas o ciclos, como por ejemplo el del turismo, el azucarero, el tabacalero entre otros, no están obligados a contratar el mismo trabajador para la nueva etapa.

Ello con los cambios que se han introducido en nuestro país en los últimos tiempos resulta inoperante si tenemos en cuenta que existen sectores como el turismo, el tabacalero, entre otros, donde las labores estacionales o de temporada se cubren ineludiblemente con contratos cíclicos, a los que acceden un número considerable de trabajadores, y que al ser contratados a tiempo indeterminado tienen una garantía ante el empleo, pues aun cuando recesan su actividad en el interciclo, están seguros que serán llamados a laborar cuando sea necesario en su centro laboral o sector, lo que además de ser garantista para el trabajador es también muy provechoso para la entidad, pues van a utilizar una fuerza de trabajo calificada y entrenada en la labor de que se trata.

Muy sabiamente el legislador y oyendo el reclamo de los trabajadores soluciona esta situación en el nuevo Código al regular en su artículo 26 que en aquellas actividades donde la demanda de trabajadores aumenta en determinados períodos o temporadas se utiliza el contrato de trabajo por tiempo indeterminado para labores discontinuas o cíclicas, retribuyendo el tiempo efectivamente laborado e interrumpiéndose la relación de trabajo, reanudándose una vez que comience el ciclo.

2.1.3.3: Período de Prueba.

Antes de firmar un contrato de trabajo y precisamente con el objetivo de que el trabajador demuestre sus habilidades, aptitudes, conocimientos, destrezas,

CAPITULO II



cualidades, en la ocupación que realizará , y compruebe si las condiciones del lugar de trabajo son deseadas, acorde con sus intereses, juzgando si la labor es de su conveniencia, se ha creado el período de prueba como un precontrato o contrato previo, para así valorar las ventajas y desventajas de la vinculación laboral y decidir continuar si las partes encuentran de su agrado la relación o terminar sin mayores consecuencias.

Dicho período es regulado desde la Ley 49 y se mantuvo en el Anteproyecto, y el nuevo Código con las mismas condiciones las cuales pueden resumirse en que este ciclo tiene como duración mínima la de treinta días y puede prorrogarse hasta ciento ochenta días como duración máxima, no se exige para todos los trabajadores y si vencido este las partes no manifiestan su voluntad en contrario se formaliza la relación de trabajo por tiempo indeterminado.

Ahora bien, se considera que se mantiene una situación que complejiza todo lo relacionado con el período de prueba, y es el hecho, que aun cuando se logró la introducción en la vigente Resolución 8/05, Reglamento de Relaciones Laborales , que cuando la decisión de dar por terminado o rescindir este período de prueba es por parte de la administración, se justifique esta decisión y el trabajador inconforme sólo puede manifestar inconformidad cuando ello no se cumplimenta o habiéndolo hecho el mismo está inconforme con los elementos planteados, pero sin que ello traiga consecuencia alguna en cuanto a la relación laboral con la entidad .

2.1.3.4: Expediente Laboral.

El expediente Laboral del trabajador es el documento que registra los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, además contiene el registro de los tiempos de servicio y los salarios devengados por el mismo a los fines de la seguridad social.

Se concluye que el nuevo Código de Trabajo regula de manera bastante acertada y en consonancia con la nueva realidad económica y social todo lo relacionado con el Expediente Laboral, regulándolo en una sección del Capítulo relacionado con el Contrato de Trabajo y lo ratifica como el documento legal para registrar los datos de

CAPITULO II



la historia laboral del trabajador y el registro de tiempo de servicios y salarios devengados, retomando de manera muy positiva la obligación del empleador de entregarlo para su custodia al trabajador al término de la relación laboral, o en su defecto a los familiares obligados en los casos que corresponda, a cuyos fines debe quedar constancia escrita del acto de entrega, tal y como recoge el aún vigente Código de Trabajo, pero que había sido modificado en relación a este particular por la Resolución 8/05, que establece la custodia administrativa del expediente, aun cuando el trabajador haya causado baja y su traslado institucional cuando el mismo asume un nuevo empleo, regulación que ha causado muchos trastornos en el mundo empresarial y un sinnúmero de quejas de los trabajadores.

Queda aún sin resolver la vieja problemática, por demás planteada de forma recurrente por los trabajadores en sus colectivos obreros en la discusión del Anteproyecto, relacionada con la necesidad del establecimiento de un procedimiento que posibilite la reconstrucción del expediente laboral y el reconocimiento de tiempo de servicios extraviados, pues sólo se regula en la Ley 116, nuevo Código de Trabajo en la sección cuarta del Capítulo tercero, específicamente en su artículo 34 disponiendo que en caso de deterioro o pérdida total o parcial del expediente, la entidad y los trabajadores están en la obligación de reconstruirlo a los fines de la seguridad social, sin que se especifiquen cómo lo van a realizar y otros elementos imprescindibles, ni se establezca tan siquiera la obligación administrativa de garantizar la existencia de una base de datos o registro, que en caso de desastres u otras razones de fuerza mayor como pérdida o extravío institucional del expediente, permita rehacerlo a los efectos de que se certifique la seguridad social de los trabajadores, máxime cuando incluso, Cuba es uno de los pocos países que no cuenta con una base de datos de registro de la fuerza laboral, de donde se pueda extraer tiempo de servicios y salarios devengados, ni ya existe tampoco el Archivo Nacional que tantos problemas en este sentido logró resolver.

De lo expuesto se concluye que además de la pretensión de los trabajadores de que se trate el tema del expediente laboral en una sección aparte, les resulta necesario que se precisen las obligaciones de las administraciones en aquellos casos en que

CAPITULO II



exista irregularidades con el expediente y además, se regule un procedimiento para aquellos casos en que se extravíe el mismo, la pérdida sea asumida por las administraciones.

Se destaca por último que, en relación al tema no fue llevado al Código ni tan siquiera el procedimiento que reguló el INASS para la reconstrucción de los expedientes laborales en caso de incendios y desastres, el que aún omiso e insuficiente ha permitido darle solución a varios casos que se han presentado.

Inmediatamente después de realizado este análisis se concluye que el tema del expediente laboral fue uno de los avances de la Ley 116/2013 ya que para su conformación se tuvieron en cuenta algunos aspectos relacionados al tema, lo planteado por los trabajadores en este sentido.

2.1.3.5: Idoneidad Demostrada.

Durante muchos años la antigüedad de los trabajadores y el cumplimiento de la disciplina laboral eran parámetros que decidían quienes estaban o contaban con mayor ventaja ante una propuesta mejor de empleo o la permanencia en un centro laboral determinado. La vida ha demostrado que estos indicadores no son suficientes, ya que perfectamente un trabajador de reciente o nueva incorporación puede tener mayores resultados de trabajo y aprovechar mejor la jornada laboral proporcionando con su labor mayor eficiencia para la entidad. Es por ello que surge, luego de muchos debates y análisis sobre el tema, el principio de Idoneidad Demostrada como principio rector del derecho a la admisión y permanencia en el empleo, para el cual se necesitan considerar varios requisitos valorándolos en conjunto sin prioridades entre ellos los cuales no aparecen explícitos en el actual Código ya que la idoneidad no se trata en una sección sino que se encuentra dentro de algunos artículos, especialmente relacionados con la terminación de la relación laboral unido a la ineptitud del trabajador, aclarando que en el mismo sólo se aborda el tema de la idoneidad, la que tuvo un tratamiento un poco más detallado en la Resolución 18/90 del MTSS, la cual fue derogada parcialmente por la Resolución 8/05 del también MTSS al introducir el término de idoneidad demostrada para su

CAPITULO II



utilización en algunos sectores, posibilitando que en las litis relacionadas con ella se pudiera entrar al fondo del asunto por los órganos que dirimieran el conflicto, principio cuya aplicación se extendió a todos los sectores con la promulgación de la Resolución 28/06 del MTSS.

Así se ve que en la aún vigente Resolución 8/05 del MTSS se establecen como requisitos generales de idoneidad demostrada los siguientes:

- Realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad requerida.
- Experiencia y conocimiento demostrados en el resultado concreto de su labor.
- Cumplimiento de las normas generales o específicas y las características personales que se exigen para el cumplimiento de determinadas ocupaciones, establecidas en el reglamento disciplinario interno del centro .Incluye, pues, las normas de disciplina y requisitos como discrecionalidad, confiabilidad u otros establecidos para determinadas ocupaciones.
- La calificación formal, que no es más que la certificación de estudios o títulos que avalan la aptitud para ocupar el cargo que se desempeña o se aspira.⁴⁷

Se recalca que ya desde ese año se le daba un valor importantísimo a su regulación en los Convenios Colectivos de Trabajo, al establecer la necesidad de pactar los requisitos específicos, técnicas y procedimientos internos de idoneidad demostrada por puestos de trabajo.

Al analizar el Anteproyecto y el nuevo Código de Trabajo se colige que los mismos requisitos que se encuentran en la Resolución 8/05 están condensados en el artículo 31 del Anteproyecto y en el artículo 36 del nuevo Código y finalmente en este último quedaron redactados de la siguiente forma:

- ❖ Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor;

⁴⁷ FUNDORA CALVO, NIURKA DE LA CARIDAD. **Código de Trabajo**. Editado por la Organización Nacional de Bufetes Colectivos. La Habana .Cuba.2011.pag 39.

CAPITULO II



- ❖ Cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen para el cumplimiento de determinados cargos;
- ❖ Calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

Se considera, luego de este análisis sobre el principio de idoneidad demostrada que debe ser manejado con mucha justeza por las autoridades facultadas para decidir en relación con este, al ser el determinante y el rector en el ascenso , la permanencia y promoción en el empleo , por lo que es necesario que se tengan en cuenta y se valoren por esa autoridad cada uno de los requisitos establecidos para ser idóneos puesto que la primera de las causas de terminación del contrato por iniciativa del empleador establecidas en el artículo 49 del nuevo Código es la pérdida de dicha idoneidad, resultando necesario, por ende, que se cumpla a cabalidad el procedimiento que deberá establecerse en el Reglamento de este Código para adoptar cualquier decisión respecto a este tema y en caso de que la decisión sea despojar al trabajador del mencionado requisito resulta de extrema importancia que el jefe de la entidad o la persona en quien haya decidido delegar esta facultad , que es inherente a él ,sea asesorado previamente por el Comité de Expertos , decisión que siempre podrá ser recurrida por el trabajador, y el órgano o autoridad que la resuelva tendrá que entrar al fondo del asunto, lo que sin lugar a dudas constituye un elemento bien garantista para el trabajador en una causal de modificación o extinción de la relación laboral que la decide la autoridad facultada , sólo asesorada por el Comité de Expertos , cuya recomendación no es de obligatorio cumplimiento por el mismo.

2.1.3.6: Capacitación de los Trabajadores.

Por capacitación se puede entender que es el derecho de los trabajadores a recibir por parte de la administración de su entidad laboral las facilidades para elevar su instrucción en el trabajo, a través de la adquisición de nuevos conocimientos

CAPITULO II



teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente sus ocupaciones actuales o futuras en dicha entidad laboral.⁴⁸

El objetivo de la capacitación laboral es preparar convenientemente a la fuerza de trabajo con que cuenta la entidad laboral para que pueda afrontar los retos de este proceso, considerando los planes de desarrollo de la misma. Es por ello que el artículo 227⁴⁹ del Código de Trabajo de 1984 obliga a la administración de las entidades laborales a desarrollar acciones encaminadas a dicha capacitación.

En el Anteproyecto se recoge la Capacitación de los Trabajadores en su artículo 34 y 35 y se concuerda con la forma en que se regula, pero no deja de ser cierto que el nuevo Código la regula de forma más abarcadora, incorporándole un artículo relacionado con la posibilidad que le da el empleador al recién graduado a que se adapte laboralmente y a que se prepare para desarrollar conocimientos y habilidades adquiridas para desempeñar el cargo que ocupa o que pasará a ocupar.

Respecto a la capacitación existieron tendencias entre los trabajadores que versaban sobre la inconformidad que tenían con el artículo 35 del Anteproyecto, el cual planteaba utilizar las vacaciones para la superación técnico – profesional, y además consideraban que quince días no era suficiente tiempo para prepararse. Estos planteamientos no se tomaron en cuenta y el nuevo Código de Trabajo regula en su artículo 40 esta arista de la capacitación de manera idéntica a lo propuesto en el Anteproyecto en su artículo 35.

⁴⁸VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación*. La Habana. Editorial Félix Varela.2001.pag 322.

⁴⁹ Cfr. **Ley 49/84**. Artículo 227. La administración de las entidades laborales, con colaboración de la organización sindical respectiva, debe cumplir, entre otras, las obligaciones y funciones siguientes: a) capacitar a sus trabajadores de acuerdo con las necesidades que plantean sus planes anuales y perspectivas de desarrollo, b) incluir las actividades relacionadas con la capacitación y su aseguramiento en el plan técnico económico; c) organizar los cursos que debe desarrollar tomando como base los diversos modos de formación que establece la ley; ch) garantizar la base material de estudio que se requiere para los cursos que desarrolla; d) propender a la elevación del nivel cultural y técnico de los trabajadores.

CAPITULO II



Se cree que esta regulación no brinda mucha protección a los trabajadores ya que el trabajador tiene que esforzarse mucho para estudiar y superarse en especial los que cursan estudios en la educación superior por lo que se debe regular su derecho a más de quince días de sus vacaciones acumuladas anualmente siempre que sea necesario y en casos de extremada importancia la administración pudiera también concederle algunos días que no fueran precisamente de sus vacaciones acumuladas ya que las vacaciones son para descansar el agotamiento provocado por el trabajo.

Si bien con el fin de elevar las competencias de los trabajadores en función de las necesidades de la producción y los servicios, se faculta al empleador a organizar la capacitación profesional en base al plan o presupuesto aprobado y según los intereses institucionales y personales del trabajador en consonancia con lo regulado en el vigente Resolución 29/06 del MTSS, que hasta el momento, al parecer es una de las pocas normas que van a mantenerse en vigor, se considera que existe un franco retroceso en cuanto a la regulación de la capacitación por interés del trabajador, ya sea para mejorar sus competencias laborales o para promover a otro empleo, al disponer la utilización de su tiempo libre y la mitad de sus vacaciones anuales pagadas para lograr este fin, lo que incluso está en contra del principio constitucional del derecho al estudio y a la capacitación laboral. Se considera además, que aun cuando ello tiene un sustento de no realizar erogaciones excesivas del patrimonio de la empresa, aspecto tan necesario para avanzar en el sector empresarial, no se puede olvidar que para ello es esencial el recurso humano, es decir, el trabajador, que puede indiscutiblemente brindar un mejor servicio o ser más productivo si está más capacitado, calificado o incluso sobre calificado para la labor que desempeña.

De lo anterior se colige que en la regulación de esta subinstitución laboral ha existido un franco retroceso, debiendo haberse realizado la distinción necesaria e imprescindible entre la capacitación por interés del trabajador y la que se realiza por interés de la administración o el empleador, estableciendo por supuesto diferencias en cuanto a ambas.

CAPITULO II



2.1.3.7: Modificación del Contrato de Trabajo y Suspensión de la Relación de Trabajo.

La modificación del contrato de trabajo es un acto jurídico, de tanta validez como su concertación, por lo que la voluntad de las partes es muy importante. Así lo concibe el Código de Trabajo de 1984 al prever en el artículo 38 que las estipulaciones del contrato de trabajo pueden ser modificadas mediante anexo al contrato de trabajo lo que implica que sólo tiene forma escrita y por las causas siguientes:

- a) por voluntad coincidente de las partes.
- b) por cambio de plaza.
- c) por las estipulaciones de los convenios colectivos.
- d) por disposición legal.

La modificación del Contrato de Trabajo consiste en el traslado de trabajo, clasificado legalmente en virtud de su duración en el artículo 41 y 42 del cuerpo legal antes mencionado y de acuerdo a ello puede ser definitivo o provisional. El primero se caracteriza por la necesidad de que ambas partes estén de acuerdo en efectuarlo y el segundo se caracteriza por ser propio de situaciones de emergencia en las que la administración necesita evitar la paralización de las labores o un grave perjuicio para la economía por lo que en este tipo de traslado no se requiere el consentimiento del trabajador dada la emergencia y según el artículo 42 de la Ley de 1984 su duración es por sesenta días al año los cuales pueden ser consecutivos o no.

Al estudiar detalladamente esta situación en el Anteproyecto y el nuevo Código se deduce que varían las causales y el término del traslado provisional sin el consentimiento del trabajador, regulando dentro de las mismas que se puede realizar este ante situaciones de desastres; de emergencia para evitar la paralización de las labores, eliminar sus efectos o un grave perjuicio para la economía o si se encuentra en peligro inminente para la vida, regulación mucho más técnica, casuística y protectora que la contenida en el actual Código e incluso en la Resolución 8/05 MTSS, no corriendo la misma suerte la ampliación del término del

CAPITULO II



traslado de sesenta días al año que es la actual regulación a ciento ochenta días ininterrumpidos que es lo que se dispone en el nuevo Código , pues esta regulación es totalmente desventajosa para el trabajador si se tiene en cuenta que el mismo va a trabajar 6 meses del tiempo estipulado para laborar en el año en un puesto de trabajo distinto y de condiciones laborales diferentes por una decisión administrativa, que, aunque por razones justificadas resulta muy gravoso para el trabajador que solo va a trabajar en su puesto de trabajo 5 meses en el año para luego obtener el derecho y beneficio de disfrutar de las vacaciones anuales pagadas, aspecto que a pesar de haber sido muy controversial en la discusión del Anteproyecto no fue modificado.

Acorde a lo estipulado por Suspensión de la Relación Laboral se concluye que no existieron cambios desde la legislación de 1984 hasta el momento, considerándose finalmente según el artículo 44 del nuevo Código que la misma se produce cuando, por disposición legal, medida disciplinaria impuesta por autoridad competente o fuerza mayor, el trabajador no puede realizar el trabajo para el cual ha sido contratado. Además durante este período, aunque se interrumpen temporalmente algunos de los efectos del contrato de trabajo, no significa que desaparezca el vínculo laboral entre las partes por lo que esta relación se reanuda cuando el trabajador se incorpora a su labor por cesar la causa que dio origen a la suspensión.

2.1.3.8: Terminación del Contrato de Trabajo.

La terminación del contrato de trabajo es el acto que disuelve el vínculo laboral que fuera formalizado por un contrato de trabajo.⁵⁰ Las causas de terminación del contrato de trabajo no sufren muchas variaciones, ya que en el nuevo Código se mantienen las causas recogidas en la Ley 49 de 1984 solo que se elimina el llamado del trabajador para el servicio militar activo. Estas causas de terminación están establecidas en el artículo 45 del nuevo Código de Trabajo y las mismas son las siguientes:

- Acuerdo de las partes;

⁵⁰VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. *Derecho Laboral...*, ob. cit, pág. 205.

CAPITULO II



- Iniciativa de alguna de las partes;
- Jubilación del trabajador;
- Fallecimiento del trabajador;
- Extinción de la entidad, cuando no exista otra que se subrogue en su lugar; y
- Vencimiento del término fijado o la conclusión de la labor pactada, cuando se trate de los contratos por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Algo que llama la atención del nuevo Código de Trabajo respecto a este tema es lo dispuesto en el artículo 52, ya que el mismo dispone que el trabajador, al momento de la terminación de la relación laboral tiene derecho a percibir el salario por la labor realizada, la cuantía de lo acumulado por concepto de vacaciones anuales pagadas, así como la correspondiente a la prestación de Seguridad Social que hubiere estado percibiendo.

En caso de fallecimiento del trabajador este derecho se ejerce por los familiares con derecho a pensión de la seguridad social o, en su defecto, por los herederos que acreditan tal condición.

El legislador en cuanto a la terminación de la relación de trabajo mantiene el derecho del trabajador a solicitar la baja en cualquier momento siempre que lo comunique por escrito al empleador en el término de preaviso o aviso previo necesario para que la empresa tenga la posibilidad de buscar al sustituto y no sufra un perjuicio en su patrimonio, pero sin que ello constituya una barrera para que el trabajador pueda moverse de manera rápida y según sus intereses hacia otro empleo, donde considere que tiene mejores condiciones de trabajo o pueda obtener un ingreso superior.

En consonancia con lo anterior y a diferencia del Código actual, tanto el Anteproyecto como el nuevo Código reducen acertadamente los términos de aviso previo a quince y treinta días para los contratos a tiempo determinado e indeterminado respectivamente, con la única excepción para una mayor seguridad empresarial de



elevar a cuatro meses dicho período para los cargos de la categoría de técnico graduado de nivel superior.

2.1.3.9: Trabajadores Disponibles e Interruptos.

Contrario a lo popularmente considerado, la disponibilidad es un proceso que no entraña sanción alguna o una mala evaluación para el trabajador, sino es la consecuencia de cualquiera de los siguientes hechos que se operan en la organización del estado, empresas, uniones u otras entidades laborales:

- a) cambios estructurales e institucionales;
- b) extinción;
- c) fusión;
- d) disminución del nivel de actividad por causas de índole económica; y
- e) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

Estos hechos se deducen del articulado de la Ley 49 de 1984 ya que lo referente a la declaración de disponibilidad o trabajadores disponibles no se encuentra tratado en una sección, sino que se puede ver en el articulado referente a la terminación del contrato de trabajo y específicamente los hechos se pueden observar en el artículo 57 del mencionado cuerpo normativo.

Con posterioridad ambos accidentes de la política de empleo fueron regulados en la Resolución 8/05 y modificado ese capítulo, en el año 2010 por la Resolución 35 del MTSS y esta a su vez por la Resolución 34/11, también del MTSS.

Tanto en el Anteproyecto como en el nuevo Código de Trabajo se traspolan íntegramente las regulaciones que, en cuanto a estos accidentes de la política de empleo están recogidas en la aún vigente Resolución 34/11 del MTSS, y a pesar de las múltiples intervenciones de que ellos fueron objeto en los parlamentos obreros e incluso por la Sociedad Científica de Derecho Laboral y Seguridad Social, no fueron modificados en ninguno de sus aspectos regulatorios, retomando como casuales

CAPITULO II



para el proceso de disponibilidad en el artículo 53 del mencionado cuerpo normativo las que a continuación se exponen:

- a) procesos de reorganización de los órganos, organismos, entidades nacionales, consejos de la administración y organizaciones superiores de dirección empresarial;
- b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades;
- c) fusión o extinción de entidades;
- d) cambios técnicos o tecnológicos;
- e) disminución del nivel de actividad; y
- f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

Las interrupciones laborales constituyen un hecho también relacionado con la organización del trabajo que motiva los que se llama accidentes o patologías de la relación laboral. El proceso productivo y de la prestación de servicios es susceptible de verse alterado por razones vinculadas a alguna actuación de las partes de la relación laboral o por la ocurrencia de acontecimientos ajenos a tales actuaciones.⁵¹

Estas interrupciones se caracterizan por ser breves ya que las propias causas que las originan encierran la temporalidad de su existencia, pues una vez que se restauran las condiciones habituales, la actividad laboral regresa a la normalidad reanudándose la misma.

Las causales de interrupción están dispuestas en el artículo 57 del nuevo Código de Trabajo y se puede ver que se resumen en las siguientes.

- a) rotura de equipos;
- b) falta de piezas de repuesto, materiales, materias primas o bienes intermedios, que paralizan el proceso productivo o de servicio;
- c) la acción de la lluvia , ciclón, incendios, derrumbes, contaminación u otros factores adversos;

⁵¹VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. *Derecho Laboral...*, ob. cit, pág.186.

CAPITULO II



- d) falta de energía, combustible, lubricantes, aguas u otros elementos similares;
- e) orden de paralización temporal de equipos, maquinarias, o líneas de producción o la clausura total o parcial de centros de trabajo, emitidas por las autoridades facultadas en la legislación vigente, incluidos los períodos de veda;
- f) paralización por reparación capital o mantenimiento general; y
- g) otras causas no imputables al trabajador que determine la paralización eventual de las labores, determinadas por el órgano u organismo competente.

Se considera que aun cuando resulte necesario para el buen funcionamiento del mundo empresarial la regulación y existencia de estos accidentes de la política de empleo, aún subsistente deficiencias e insatisfacciones en cuanto a la misma, debiendo ser en extremo cuidadosos en ello, si se tiene en cuenta que la adopción de cualquier decisión en relación con los mismos puede afectar la vida laboral del trabajador de manera provisional o definitiva, considerándose que en el nuevo Código se debe haber establecido un período mayor de garantía salarial para el trabajador que es declarado disponible y sin sujeción a tiempo de servicio alguno, en un período de hasta un año, aumentar la cuantía a percibir por este concepto y eliminar la conversión de la interrupción laboral en disponibilidad cuando el período de interrupción es por un término igual o mayor a tres meses, no sólo por lo que ello significa para el trabajador, sino porque incluso técnicamente, convierte un fenómeno que es temporal, como la interrupción laboral, en definitivo como es la disponibilidad, desnaturalizando la propia esencia de ambos accidentes de la política de empleo.

2.1.4: Protección a la Trabajadora.

Los beneficios que ha recibido la mujer cubana en el mundo del trabajo gracias a las labores y acciones de la Revolución han sido tantas que ocurrentemente se han escuchado afirmaciones por parte de los hombres relativas a que ya es hora de que el gobierno se preocupe por ellos. Y es que en efecto, contrario a lo que sucedía antes del triunfo revolucionario, las posibilidades de empleo y de ascenso en el trabajo y la calidad de las condiciones laborales se asentaron como muchos de los tantos logros sobresalientes que transformaron la realidad cubana.

CAPITULO II



Se concuerda en que la Protección a la Mujer Trabajadora es de extrema importancia a regular en el Código de Trabajo ya que las condiciones en que van a laborar, sobre todo cuando se dispone a tener descendencia les resultan muy primordiales.

Al analizar la Ley 49 de 1984 se concluye, que lo relativo al trabajo de la mujer se encuentra perfectamente regulado ya que se disponen cada uno de los privilegios que se le conceden a las mismas ya sea por ser mujer o por estar en período de gestación. A medida que se avanza en el análisis y al comenzar el mismo en el Anteproyecto se aprecia que adolece de la regulación de un aspecto de vital importancia sí regulado en el actual Código e incluso en la Ley 13/77, Ley de Protección e Higiene del Trabajo, y es lo relacionado con la inclusión de la exención de la trabajadora grávida o que tenga hijos de hasta un año de realizar trabajos fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo o la realización de turnos dobles u horas extras, lo que además fue tendencia entre los trabajadores de la provincia que se mantuviera la regulación respecto a este aspecto, lo que finalmente fue llevado a la Ley 116 /13 en su artículo 61 .

Igualmente otro aspecto que se considera necesario y de suma importancia es que se incluya en el nuevo Código, lo cual no ocurrió, un artículo que estimule la maternidad conjuntamente con el derecho o beneficio que se le otorga a la trabajadora gestante de obtener licencia retribuida ya que para nadie es un secreto que para tener un bebé se deben tener las condiciones creadas y la mayoría de las mujeres muchas veces no deciden gestar por su situación económica, y se debe tener en cuenta que el envejecimiento poblacional cada vez es mayor y los índices de natalidad cada vez son menores sobre todo en la provincia de Villa Clara que es la más envejecidas del país.

Esta también constituyó una tendencia surgida de las asambleas protagonizadas por los trabajadores ya que muchos de los planteamientos coincidieron en que se debían poner en práctica medidas especiales para incentivar la natalidad, entre ellas mayores facilidades durante el embarazo en sus centros laborales, tiempo durante la jornada laborar para la lactancia materna, atención especial en los comedores

CAPITULO II



obreros en cuanto a la alimentación, mayores prestaciones económicas y sociales y garantías institucionales para la adquisición de la canastilla y crianza del bebé con precios diferenciados , entre otros .

2.1.5: Protección Especial en el Trabajo a los Jóvenes de Quince a Dieciocho Años.

La adolescencia abarca un corto pero complicado período de tiempo de la vida humana que constituye una gran preocupación para padres, demás familiares, profesores e instituciones educacionales. Es la etapa en que la personalidad se torna independiente y muchas veces irreverente al punto de que se experimenta una necesidad de tener libertad en la toma de decisiones sobre su propia vida. Una de las decisiones más frecuentes que se tienden a tomar en la adolescencia es el abandono de los estudios y estimar, que otros rumbos, como comenzar a trabajar puede ayudar a alcanzar las metas propuestas, sin considerar que aun a esa edad queda mucho por conocer y madurar para así prepararse para la vida.

Es por ello y por otras razones, como puede ser dar solución a determinados casos sociales, que la legislación del trabajo da la posibilidad de que jóvenes comprendidos entre los quince y los dieciséis años puedan incorporarse a trabajar.

Al estudiar el articulado del Código de Trabajo de 1984 y el de la Resolución 8/05, en relación con la temática, se aprecia que en el Capítulo 9 del primero y en el texto de la segunda se regula lo relativo al trabajo de los adolescentes. En el Anteproyecto y el nuevo Código las disposiciones respecto a este tema no varían ya que se recogen las mismas condiciones de trabajo, entre las que se pueden ver que la jornada de trabajo no puede exceder de las siete horas diarias ni de las cuarenta semanales además de que no se les permite laborar en días de descanso aunque la actividad que realicen sea por motivos de excepcional interés social, lo cual constituye un cambio respecto al viejo Código ya que el mismo estipulaba que estos jóvenes comprendidos en las edades señaladas no laboraban en días de descanso salvo que la actividad que realizaran fuera por motivos de interés social, lo que constituye un cambio satisfactorio.

CAPITULO II



Se mantiene la regulación respecto a la prohibición expresa de no realizar trabajos que afecten la salud de los jóvenes comprendidos entre 17 y 18 años de edad y de la necesidad de ofrecerles recibimiento y trabajar adecuadamente con ellos, contenidas en la Resolución 8/05.

Al suscitarse el debate de este tema en el Anteproyecto de Código, fue una preocupación de la mayoría de los trabajadores que los jóvenes comprendidos en estas edades laboraran en el sector No Estatal sin regulaciones que los protegieran, por el peligro que ello entraña.

Al analizarse la Ley 116 se puede ver que de cierta forma se le dio solución a esta preocupación aunque no de forma más explícita como se hubiese querido ya que el artículo 64 plantea en su último párrafo que los empleadores en “cualquier sector”, es decir que se incluye el sector no estatal, están obligados a prestar especial atención a estos jóvenes, garantizándole el disfrute de iguales derechos que los restantes trabajadores.

2.1.6: Servicio Social.

La duración del Servicio Social era, y sigue siendo aún, de tres años, durante los cuales el recién egresado de curso regular es ubicado en un puesto de trabajo vinculado con la especialidad en que se graduó.

En la Ley 49 de 1984 no se regulaba el servicio social sino que se mencionaba en algunos artículos y era misión de la Ley 1254, de 2 de agosto de 1973 regular las cuestiones relativas a esta institución, existiendo algunas regulaciones al respecto en la Resolución 8/05, siendo precisamente en el Anteproyecto de Código donde comienza a proponerse regular esta institución en un Código de Trabajo y el mismo regula cuestiones relativas a la institución en sus artículos 61,62 y 63.

Al debatir el Anteproyecto en los Colectivos Obreros fue una tendencia entre los trabajadores mantener el Servicio Social para todos los egresados de la Enseñanza Superior y Técnico –Profesional y así se mantuvo de cierta forma en la Ley 116 de 2013, pues en relación con la segunda se mantiene la no obligación de cumplir el Servicio Social, reservándolo solo para cuando exista demanda de esta fuerza de

CAPITULO II



trabajo calificada el territorio, lo que aún así, constituye una desregulación no proteccionista para jóvenes a los que les va a resultar muy difícil acceder al mundo del empleo tan competitivo en estos tiempos en nuestro país, regulación que de cumplirse cabalmente, constituye una garantía para los recién graduados de la Enseñanza Superior de prepararse laboralmente y adquirir los conocimientos necesarios para el puesto que está desempeñando o pretende desempeñar .

Además otra tendencia versó sobre el tema de mantener el período de adiestramiento laboral, el cual es de dos años actualmente, no siendo regulado en el nuevo Código, lo que constituye algo que grava a la nueva generación, si tenemos en cuenta que es precisamente esta, la vía que permite a los mismos alcanzar las habilidades prácticas que le permite el acceso al empleo en igualdad de condiciones que cualquier otro trabajador y poner los conocimientos adquiridos en función del desarrollo económico y social .

2.1.7: Relaciones de Trabajo Especiales.

Dentro de las relaciones de trabajo especiales se observan las relaciones de trabajo entre personas naturales las cuales son relaciones pertenecientes al sector no estatal, y las mismas son de reciente incorporación al nuevo Código de Trabajo ya que en el de 1984 las personas naturales autorizadas a actuar como empleadores o lo que es lo mismo, los trabajadores por cuenta propia no se implementaban como forma por la cual se podía manifestar la relación laboral.

Vivian Aguilar, presidenta de la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular, señaló que en medio de las transformaciones de la economía cubana, los vínculos laborales en el sector no estatal, sobre todo entre el dueño de un negocio y la mano de obra que contrata, deben asumirse como relaciones de empleo.

Por ello, expresó al semanario Trabajadores, que los derechos laborales en el sector estatal también son inherentes a los cuentapropistas, entre ellos el derecho al salario (de conformidad con la cantidad y calidad del trabajo), al descanso, y a ser protegidos por la seguridad social.

CAPITULO II



De acuerdo con la jurista, más allá del necesario reordenamiento jurídico laboral, los derechos de los trabajadores por cuenta propia, en sentido general, están consagrados en el nuevo Código de Trabajo y se puede ver en el artículo 74 del mismo los derechos mínimos que debe garantizarle el empleador a su empleado los cuales se pueden resumir en los siguientes:

- a) la jornada de trabajo diaria es de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales;
- b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo;
- c) un día de descanso semanal y siete días de naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo; y
- d) condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Estos derechos constituyen los principales que se les deben garantizar al trabajador al servicio de la persona natural autorizada a actuar como empleador, pero resulta necesario que quede claro que estas relaciones en general, se rigen por las disposiciones establecidas en la propia Ley 116 para el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra lo que se dispone en el artículo 72 de la misma.

También se hace necesario aclarar que desde que se debatió este tema en los colectivos obreros hubo opiniones tendentes a que debía adicionarse un artículo que incorporara como sujetos del nuevo Código de Trabajo a las personas naturales autorizadas a actuar como empleadores y además que se les concediera a estos y a los trabajadores contratados por ellos el derecho a prestación económica por certificados médicos ya que se opina que los mismos, aunque sean trabajadores del sector no estatal o particulares, como bien se les puede llamar, también son trabajadores y merecen tener los mismos derechos de los que laboran en el sector estatal, lo cual constituyó otra tendencia entre los trabajadores ya que fue una

CAPITULO II



opinión generalizada que se garantizara realmente las condiciones de trabajo mínimas para los puestos de trabajo que lo requieran.

Lo expuesto no se tuvo del todo en cuenta en el nuevo Código de Trabajo ya que se reconocen algunos derechos pero se les debieron garantizar también a estos trabajadores lo planteado sobre la prestación económica por certificados médicos, y se concluye que el no reconocimiento de este y otros derechos constituye en cierta medida una desprotección a los trabajadores por cuenta propia, que, aunque no pertenezcan al sector estatal realizan labores diarias iguales o quizás más fuertes que un trabajador que si pertenezca a ese sector.

2.1.8: Organización y Normación del Trabajo.

En relación a este temática se plantea que se mantienen los mismos principios y condiciones en el actual Código, en el Anteproyecto y el nuevo Código.

2.1.9: Régimen de Trabajo y Descanso.

Los empleadores modernos han coincidido en lo beneficioso que sería disponer de un trabajador incansable pero resulta que ninguno lo es, De Buen plantea: “se ha podido comprobar que la fatiga entorpece la actividad y llega a provocar el agotamiento, propiciando los accidentes de trabajo que pueden incrementarse al término de las jornadas”⁵².

Luego de lo planteado debe quedar claro que el concepto de tiempo de descanso es el siguiente: es el derecho al descanso del trabajador, a reponer las energías físicas y síquicas gastadas en el proceso del trabajo para que se encuentre con aptitud y actitud óptimas al iniciar una nueva jornada o un nuevo período de trabajo, lo cual se sustenta a su vez en la obligación de la administración de su entidad laboral de garantizar este disfrute, conjunto de condiciones proporcionales a la duración tanto del trabajo realizado como del descanso.⁵³

⁵²DE BUEN L, NÉSTOR *“Derecho del Trabajo”*, novena edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1994.tomo segundo, pág. 159.

⁵³VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. *Derecho Laboral...*, *ob. cit*, pág.234.

CAPITULO II



El artículo 78 del Anteproyecto de Código establece una jornada laboral de 8 horas diarias y cuarenta y cuatro semanales al igual que la que se establece en la Ley 49 en su artículo 67.

Respecto a este tema se debe plantear que una de las tendencias giró alrededor de que se estableciera una jornada diaria de 9 horas para no laborar los sábados, tal y como se dio la posibilidad regularla a las entidades con la promulgación de la Resolución 187/06 del MTSS y aunque estos planteamientos salieron a la luz con motivo del debate del Anteproyecto para nadie es un secreto que esto ha sido un viejo anhelo de los trabajadores que se admitió en algunos sectores pero en otros no.

El nuevo Código de Trabajo resuelve en parte estas cuestiones, ya que los trabajadores no pretenden que se le reduzca su jornada de trabajo diaria, sino que se aumente la misma para descansar sábado y domingo sin que se afecte la jornada semanal de trabajo ya que su afectación provoca la disminución de su salario.

Resulta válido mencionar que en el artículo 87 del mencionado nuevo Código se establece que la jornada diaria puede llegar en determinado días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal.

La Ley 116/13 no se pronuncia expresamente en cuanto a no laborar los sábados pero plantea que la jornada semanal es de 8 horas diarias como mínimo durante cinco días a la semana, y establece mayores facultades al empleador para, en base a la autonomía interna de la empresa y con el fin de ajustarse a sus necesidades cambiantes para obtener una mayor eficiencia y eficacia, introducir modificaciones en los turnos, días u horas de trabajo, de lo que se infiere que aun cuando se ratifica el derecho constitucional a la jornada diaria de ocho horas, autoriza al empleador a adoptar jornadas atípicas o acumulativas del trabajo y descanso o, jornadas compensatorias de trabajo, pudiendo asumir las variantes siguientes:

- ✓ Extender a 9 horas la jornada de trabajo diaria en determinados días, siempre que sea prorrateada las horas durante los restantes días de la semana, con el fin de no extender la jornada semanal más allá del promedio de 44 horas.

CAPITULO II



- ✓ Ampliar o reducir la jornada semanal entre 40 y 44 horas, siempre que el salario se corresponda con el tiempo real trabajado.
- ✓ Aprobar jornadas diferentes a la normal de no larga duración para no afectar la salud del trabajador, ni conlleven días consecutivos de descanso, que puedan afectar económicamente la empresa.

Cuba ha firmado varios Convenios de la OIT relativos a esta materia y entre los más importantes se observan los siguientes:

- Convenio No. 14 sobre el descanso semanal (industria), 1921: Adoptado en la Tercera Sesión celebrada en Ginebra el 25 de octubre de 1921, entró en vigor el 19 de junio de 1923 y fue ratificado por Cuba el 20 de julio de 1953. El principio que aborda es el de conceder un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por semana.

- Convenio No. 52 sobre las vacaciones pagadas, 1936: Adoptado el 24 de junio de 1936 en la Vigésima Sesión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 22 de septiembre de 1939 y fue ratificado por Cuba el 20 de julio de 1953. El principio de este instrumento jurídico es la concesión del derecho a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables por lo menos, después de un año de servicio continuo.

- Convenio No. 67 sobre las horas de trabajo y descanso (transporte por carretera), 1939: Adoptado el 28 de junio de 1939 en la Vigésimoquinta Sesión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 18 de marzo de 1955 y fue ratificado por Cuba el 20 de julio de 1953. El principio fundamental de esta disposición es el de garantizar las horas de trabajo de cuarenta y ocho horas por semana y ocho horas por día.

- Convenio No. 106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1958: Adoptado el 26 de junio de 1957 en la Cuadragésima Sesión celebrada en Ginebra, entró en vigor el 4 de marzo de 1959 y fue ratificado por Cuba el 2 de junio de 1958. El principio establecido en este instrumento jurídico es la garantía de un mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por semana.

CAPITULO II



Según el Código de Trabajo de 1984 como variantes del Descanso se ven las siguientes:

- Pausas en la Jornada Laboral, las cuales pueden ser dentro o fuera de la misma;
- Descanso Semanal;
- Descanso en los días de Conmemoración Nacional, Oficial y los Feriados; y
- Vacaciones Anuales Pagadas.

El denominador común en relación al tiempo de descanso es, en cualquiera de sus variantes preservar la salud de los trabajadores, de ahí que se ratifique el derecho al descanso semanal, derecho a pausas en el trabajo, derecho al descanso en los días de conmemoración nacional y feriados y, derecho a las vacaciones anuales pagadas.

En el Anteproyecto de Código de Trabajo se recoge otro tipo de descanso además de los estipulados en el Código de 1984 y son los días de Receso Adicional Retribuido, considerando como tal el viernes santo de cada año, regulándose entonces en el nuevo Código todas las variantes antes mencionadas de descansos, incluyendo la que se acaba de exponer.

En el Artículo 102 se regula que para determinar el acumulado de días de vacaciones anuales pagadas y la cuantía de la retribución de cada trabajador, se multiplican por el nueve punto cero nueve por ciento los días efectivamente laborados y los salarios percibidos durante el período acumulado que da derecho al descanso, por lo que se propone que debe precisarse en el Reglamento que para aquellos trabajadores que tengan aprobada esta jornada, las vacaciones anuales pagadas se acumularan sobre la base de la sumatoria de las horas efectivamente trabajadas divididas entre las 8 horas que es la jornada legalmente establecida.

Como se aprecia, aun cuando se introduce la posibilidad de que el trabajador pueda acordar con el empleador simultanear el ejercicio de las vacaciones acumuladas con el salario por el trabajo realizado, exige en primer lugar un disfrute efectivo previo de siete días hábiles y asimismo, ratifica la vigencia de un derecho laboral constitucional cuya irrenunciabilidad requiere de la anuencia del trabajador.

CAPITULO II



Sobre los días feriados, oficiales y de conmemoración nacional existieron opiniones divergentes entre los trabajadores ya que algunos plantearon que debían eliminarse del Código de Trabajo los días de conmemoración oficial por no tener efectos salariales ni laborales, pero otros plantearon que debían quedarse, argumentando que algunos de estos días como por ejemplo el 8 de marzo se realizan actividades por las tardes en la mayoría de los centros laborales, incluso se planteó que se debían incluir otros como el 9 de abril y el 5 de septiembre. Respecto a estas opiniones se puede ver en el nuevo cuerpo normativo que se mantuvieron regulados estos días pero solo los que estaban sin inclusión de ningún otro, respecto a lo cual se considera que no es beneficioso ni perjudicial para el trabajador ya que como ciertamente se planteó, los mismos no tienen significación laboral ni salarial sino que se establecen en el Código para mero conocimiento por lo que no afecta para nada al trabajador su regulación en el nuevo cuerpo normativo.

2.1.9.1: Licencias no Retribuidas.

El tema de las Licencias no Retribuidas para trabajadores con responsabilidades familiares no es un tema que se aborda de esa manera en la Ley 49/84 ya que la única licencia no remunerada que se tiene en cuenta es la de la trabajadora que lo requiera para la atención a sus hijos menores y con posterioridad no había sido regulado, habiéndolo hecho por primera vez el Anteproyecto, pero preocupa el hecho de que no se recoja en el mismo lo de la licencia no retribuida entre familiares de 1ro y 2do grado de afinidad. Fue una tendencia entre los trabajadores que las licencias no retribuidas fueran otorgadas a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, además se cree que el artículo 103⁵⁴ debe quedar redactado de manera tal que se incluyan los que conviven con el trabajador y aquellos a los que viene obligado por vínculos consanguíneos que lo requieran aunque no convivan con él. También sobre este tema fue una tendencia entre todos los trabajadores que se aprobaran las mismas para otros fines como la construcción

⁵⁴ Cfr. **ANTEPROYECTO DE LEY, CÓDIGO DE TRABAJO.** Artículo 103 En el sector estatal a solicitud del interesado, el jefe de la entidad puede conceder licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares, para la atención y cuidado de los que estando a su abrigo lo requieran. A estos fines, debe determinarse por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida.

CAPITULO II



y viajes al extranjero, además de lo que se planteó en relación a que se aprobaran licencias retribuidas para trabajadores, que siendo el único sostén de la familia necesitan cuidar a familiares bajo su cuidado y abrigo, atendiendo al alcance limitado de las prestaciones por asistencia social.

El nuevo Código se refiere a este tema de forma muy abarcadora ya que plantea que el jefe de la entidad puede conceder licencias a trabajadores con responsabilidades familiares para su atención y cuidado, pero no especifica a qué trabajadores, por lo que el tema continua siendo potestad discrecional de la Administración ya que es quien decide a quien otorgarle esta licencia y el trabajador continua en un estado de desprotección.

Además no se reconoce el otorgamiento de la licencia no retribuida para otro fin que no sea atención y cuidado de familiares lo cual resulta una desprotección para los trabajadores en relación con este aspecto ya que los mismos anhelaban esta para otros fines como se menciona anteriormente, sólo quedando fuera la solicitada para realizar labores constructivas necesarias a su vivienda, pues para fines migratorios está recogida actualmente en la Resolución 43/12 del MTSS.

2.1.10: Salarios.

Para algunos hombres, el trabajo es sacrificio; para otros, un hondo placer; pero para todos, una necesidad, cuyo premio es contar con un ingreso seguro, estable y con el cual se puedan satisfacer demandas esenciales. Por ello una de las motivaciones de todo trabajador es recibir una suma de dinero, un salario, como premio por el trabajo realizado que se ajustará al tiempo empleado o al rendimiento logrado.⁵⁵

Lo primero que resulta necesario aclarar al abordar esta institución es que todo el dinero percibido por el trabajador no se considera salario, ya que el trabajador recibe propinas o pago por dietas que no están considerados dentro de esta institución.

Un aspecto que se plantea es que la Ley 49 hace una alusión perfecta al principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad, a cada cual según su

⁵⁵ FUNDORA CALVO, NIURKA DE LA CARIDAD. *Código de Trabajo....., ob. cit* pág. 57.

CAPITULO II



trabajo”, algo que no sucede en el Anteproyecto ni en el nuevo Código de Trabajo, y es que se considera de suma importancia que este principio enunciado primeramente por Marx en la “Critica al Programa de Gotha” se acoja en el nuevo Código, ya que el mismo se menciona en el artículo referente a los principios generales del Derecho Laboral, específicamente en el principio de igualdad en el salario, pero en el capítulo donde se plantean todas las disposiciones correspondientes al Salario, el mismo no se menciona.

Este principio es extremadamente justo ya que basándose en él, se remunera a los trabajadores por su labor y por lo que se merecen realmente, razón por la cual se debe reformular el artículo 113 del nuevo Código de Trabajo de forma tal que el salario mínimo del país sea determinado por el Consejo de Ministros, atendiendo además de al desarrollo económico social alcanzado a este principio de distribución socialista.

2.1.11: Seguridad y Salud en el Trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo constituye un derecho del trabajador que se encuentra regulado en el nuevo Código de Trabajo de esta forma, debido a las opiniones que se suscitaron a raíz de que en el Anteproyecto se regulaba como Protección ,Seguridad e Higiene del Trabajo manifestándose razones para sustituir este término por el que actualmente se acoge en el nuevo Código y la razón más poderosa fue que se consideraba obsoleto el vocablo utilizado en el Anteproyecto ya que no es el término empleado en la bibliografía que se utiliza, en las normativas internacionales ,Universidades y Convenios de la OIT suscritos por Cuba en esta materia .

Respecto a esta institución también se concluye, al analizar el artículo 128 del Anteproyecto, que el mismo debe ser modificado, en el sentido de que resulta muy estricto la obligación de los mismos trabajadores de informar a los empleadores sobre el accidente de trabajo que les haya ocurrido, por lo que se cree que debe redactarse de forma tal que sea obligación informar siempre que la lesión lo permita o de lo contrario se puede informar a los empleadores por medio de cualquier familiar o persona que

CAPITULO II



conozca del hecho. Esta situación constituye otra deficiencia de la Ley 116/13 ya que el artículo 131⁵⁶ de la misma sigue la misma línea del artículo 128 Anteproyecto.

Otro punto de observación resulta el de los chequeos médicos pre empleo regulado como reconocimiento médico pre empleo y periódico de los trabajadores en la Ley 49 de 1984. Respecto a ello, el Anteproyecto lo regula en el artículo 135 y cuando se debatió el mismo en los colectivos obreros se llegó a la conclusión de que en este artículo se debía eliminar la realización de los chequeos médicos pre empleo para determinados cargos ya que existía la opinión de que el chequeo debía ser mantenido para todos los cargos. Dicho particular no se tuvo en cuenta en la confección del nuevo Código por lo que se piensa que este tema constituye una deficiencia de la Ley 116 de 2013, ya que se considera de vital importancia el chequeo para determinar la aptitud física y mental de todos los trabajadores y no solo de algunos.

2.1.12: Disciplina de Trabajo. Violaciones de la Disciplina de Trabajo y Medidas Disciplinarias. Responsabilidad Material.

La responsabilidad laboral es la respuesta que se exige al trabajador por la comisión de actos lesivos al orden de la entidad laboral, considerando ese orden en varios sentidos: en el de las disposiciones relativas al comportamiento de los trabajadores frente al proceso tecnológico, las relativas al orden laboral interno, y en cuanto el respeto y cuidado de la propiedad de la entidad.⁵⁷

La responsabilidad laboral se divide en:

- a) **Responsabilidad disciplinaria:** se entiende como la que se exige por la conducta observada por el trabajador de acuerdo a lo previsto por normas generales o internas.
- b) **Responsabilidad material:** es la que se exige *cuando se afecta el patrimonio de la entidad laboral estatal*. Puede estar asociada o no a un problema de carácter disciplinario en dependencia de las circunstancias.

⁵⁶ Cfr. **Ley 116/13**...Artículo 131 .Los trabajadores tienen la obligación de informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes de trabajo....

⁵⁷VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. **Derecho Laboral...**, *ob.cit*, pág. 335.

CAPITULO II



Es necesario que quede claro que aunque la responsabilidad material puede estar asociada o no a un problema de carácter disciplinario, no es un problema disciplinario, pues en ocasiones puede afectarse el patrimonio de la entidad debido a un movimiento involuntario del trabajador a pesar de haber tomado todas las medidas pertinentes lo que no guarda relación con ninguna actitud indisciplinada del trabajador. La Ley 49/84 tiene una considerable culpa en cuanto a que la responsabilidad material se considere una cuestión de indisciplina, al incluirla en el Capítulo VI dedicado a la Disciplina Laboral. El Anteproyecto de Código la incluye también en el capítulo relativo a la Disciplina del Trabajo y el nuevo Código continua con la misma insuficiencia.

Con relación a las actuaciones que se consideran violaciones de la Disciplina Laboral, el Anteproyecto incluye algunas que no estaban contempladas en la Ley 49/84 como son el abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato o desaprovechamiento de la jornada; violaciones de las disposiciones vigentes en la entidad sobre la seguridad y protección de la información oficial , el secreto técnico comercial , la seguridad informática y para la seguridad y protección física entre otras, pero a pesar de que fue una tendencia entre los trabajadores en el debate del Anteproyecto recoger la violación de las disposiciones de los reglamentos disciplinarios internos como violación de la disciplina del trabajo no se tuvo en cuenta y por tanto no se dispuso como quebrantamiento de la disciplina, incluida dentro de ese artículo, aunque en otro, se establece que se puede atender en procesos disciplinarios lo regulados en los mismos.

Se concluye que a pesar de no haberse tenido en cuenta una de las opiniones más expuestas por los trabajadores respecto a este tema, en general el capítulo XII del nuevo Código destinado a regular la Disciplina del Trabajo es bastante abarcador eliminando el complementarismo que provocaba el Decreto Ley 176 traspolando su contenido a la Ley 116/13.

CAPITULO II



2.1.13: Solución de Conflictos de Trabajo.

En relación a este tema se puede comenzar diciendo que los conflictos laborales admitidos por el Sistema de Justicia Laboral son de dos tipos:

- 1) por imposición de medidas disciplinarias: se refiere a las medidas disciplinarias mencionadas anteriormente.
- 2) por reconocimiento, concesión y reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral: se refiere a los conflictos en materia salarial, de mejor empleo, y de seguridad social a corto plazo, es decir, subsidios por enfermedad o accidente común, subsidio por enfermedad profesional o accidente del trabajo, licencia de maternidad y pensión por invalidez parcial.

Al analizar este tema en el Anteproyecto fue tendencia entre los trabajadores eliminar la instancia administrativa establecida en el artículo 166 de la mencionada norma en los procesos de reclamación, tanto en materia de disciplina como de derechos. Esta instancia se eliminó en el nuevo Código en el artículo 175 del mismo y se considera que la eliminación de la misma es beneficiosa tanto para los trabajadores como para la administración ya que esta autoridad administrativa superior puede radicar fuera del municipio o provincia donde se suscite el conflicto lo que alargaría los términos y rompería con el principio de inmediatez, celeridad y economía procesal del Derecho Laboral. Además establecer esta instancia sería adicionar otro escalón y provocar más gastos y tiempo de espera ya que al final, la reclamación concluye ante el Tribunal si el trabajador no está de acuerdo con la decisión adoptada por la instancia administrativa superior.

Otra tendencia versó alrededor de que se revitalizaran las Salas de lo Laboral de los Tribunales Provinciales Populares para resolver recursos de apelación contra sentencias dictadas por los Tribunales Municipales en materia de Derecho y de Disciplina en la medida que cambiaran definitivamente el estatus laboral del trabajador, y que sean conocidos, en primer instancia por esta sala, la reclamación por aplicación de la medida de separación de sector o actividad, lo cual no sucedió ya que se puede ver en el artículo 178 del nuevo Código de Trabajo que contra las

CAPITULO II



sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares lo que cabe es el procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular.

Además se incluye en el Anteproyecto y en el nuevo Código la reclamación al sistema judicial en el sector no estatal como resultado de esta nueva forma de empleo, estipulando que las reclamaciones de estos trabajadores se presentan directamente ante los tribunales municipales populares.

Se considera que se debería ampliar la competencia de los TMP en el sentido que puedan ser susceptibles de demanda al tribunal los fallos de los órganos dictados en materia de disciplina cuando la medida inicial afecte, aunque sea temporalmente el status laboral del trabajador, además se debió permitir no sólo el acceso a la vía judicial sino la posibilidad de entrar al fondo del asunto por los órganos que dirimen los conflictos en los casos de declaración de disponibilidad del trabajador, lo que fue introducido como traba y prohibición por la vigente Resolución 34/11 y la Instrucción 203 del Consejo de Gobierno del TSP.

2.2: Análisis de los resultados obtenidos en la realización de la Entrevista a Expertos.

Para la utilización de esta técnica de investigación fue escogida una muestra de 20 expertos en la materia laboral con una composición heterogénea, al ser entrevistados 10 juristas avezados en la materia, de vastos conocimientos y de reconocido prestigio, clasificados de la siguiente forma: 1 jueza de la Sección Laboral del TMP de Santa Clara, con una alta radicación de expedientes por litigios laborales de diversa índole, 1 Profesor de la asignatura de Derecho Laboral, 1 Especialista de la Dirección Provincial de Trabajo que atiende la materia, la Directora Provincial de Trabajo que es también jurista, dos Abogadas de Bufete Colectivo en la provincia que trabajan básicamente litigios laborales, un jubilado con gran experiencia en el Derecho Laboral y que es el Presidente del Capítulo Provincial de Derecho Laboral y de Seguridad Social y tres Asesores Legales de entidades, cinco Directores de Recursos Humanos de Empresas representativas en el territorio y cinco dirigentes

CAPITULO II



sindicales que incluso tuvieron una participación muy activa en el proceso de discusión del Anteproyecto del Código .

Se aplicó de manera individual la Guía de Entrevista a Expertos a cada uno de los integrantes de la muestra escogida, arrojando resultados muy valederos para la presente investigación.

En relación con la primera interrogante de la Guía, 20 de los entrevistados que representan el 100% de la muestra escogida respondieron afirmativamente, es decir, consideran que el nuevo Código de Trabajo moderniza nuestro Derecho Laboral , se atempera a las regulaciones de los Códigos más modernos a nivel internacional y está en consonancia con la mayoría de los principios y Convenios que rigen la OIT, aunque todavía subsisten desregulaciones sobre todo en relación a los principios que informan el Derecho Laboral, fundamentalmente en los doctrinales. Además se reflexiona en relación a que era urgente y necesaria la promulgación de un nuevo Código que respondiera a los cambios que tanto en el orden económico como social se han operado en el país a partir de la década del 90 del pasado siglo.

En cuanto a la segunda interrogante la totalidad de la muestra considera que el nuevo Código de alguna manera influye positivamente en la eliminación del complementarismo y la dispersidad legislativa que ha caracterizado el Derecho Laboral Cubano durante los últimos lustros, pero el 90 % afirman que aún se mantienen vigente un cierto número de normas de carácter laboral, que serán incluso promulgadas a raíz de la entrada en vigor del nuevo Código de Trabajo, lo que no era necesario en un proceso codificador como el que se llevó a cabo en nuestro país, pudiendo muy bien , el contenido de la gran mayoría de las mismas haber estado contenido tanto en la Ley 116/13 como en su Reglamento, tal y como se ha realizado en muchos países donde recientemente se han realizado labores compiladoras y codificadoras en la materia, contra un 10% que afirma categóricamente que ha sido eliminado el complementarismo y la dispersidad legislativa en la materia.

Afirman 10 de los entrevistados, que representan el 50% de la muestra escogida que el nuevo Código de Trabajo cubre las expectativas que se formaron los

CAPITULO II



trabajadores en la discusión del Anteproyecto, contra un 25%, es decir, 5 de los restantes que afirman lo contrario al considerar que muchos de los planteamientos de los trabajadores en los parlamentos obreros no tuvieron una respuesta adecuada en el orden normativo, a pesar de ser aspectos esenciales para el Derecho Laboral y que además se dejaron de llevar al Código otros aspectos que sí fueron planteados por los trabajadores y que incluso aparecen recogidos en el documento contentivo de los resultados del proceso de Discusión del Anteproyecto llevado a cabo en nuestra provincia y que se anexaron como planteamientos que no guardaban relación directa con el Anteproyecto y que por ende no constituyeron tendencias de la provincia en los planteamientos, y otro 5% que se mantuvieron en una posición ambivalente al reflejar en su respuesta que algunos planteamientos sí fueron tenidos en cuenta y otros no, sin expresar un rango o una cuantificación como criterio de medida para poder despejar a qué respuesta se acercan más sus respuestas.

Contradictoria y paradójicamente el 100% de la muestra afirman de manera categórica que el nuevo Código de Trabajo se atempera a la actualización del nuevo modelo económico y ofrecen justificaciones bien diversas, siendo las más reiteradas las relacionadas con la regulación del trabajo en el sector no estatal, estableciendo garantías mínimas y esenciales para estos trabajadores.

CONCLUSIONES



CONCLUSIONES.

1-La Codificación existe desde hace más de un siglo y ha evolucionado conjuntamente con el desarrollo del Derecho, aunque su contenido siempre ha sido agrupar disposiciones normativas con el objetivo de que no exista dispersidad legislativa y que las normas sean de fácil comprensión. Su resultado son los Códigos y los mismos sobre todo el Código de Trabajo se encuentra vinculado a la base económica de la sociedad y en consecuencia debe ser dialectico y dinámico, debiendo adaptarse a las nuevas condiciones que van surgiendo en el desarrollo del país.

2-La principal ventaja de la Codificación consiste en que la misma agrupa gran parte de las normas en un mismo cuerpo normativo, lo que facilita el estudio y mejor aplicación del Derecho y su principal desventaja consiste en que para aprobarse necesita someterse a un largo proceso y para modificarse debe someterse a un largo debate. Respecto a ello surgieron la teoría negativa, la positiva y la mixta de las cuales se considera afiliarse a la mixta que plantea que es posible la Codificación parcial del Derecho ya que debido a su permanente cambio es imposible su Codificación total.

3-El Anteproyecto de Código de Trabajo de 1946 y el de 1976, ambos elaborados por el Ministerio de Trabajo fueron los más significativos antes de 1984, y a pesar de que el primero fue catalogado como avanzado y detallado para su época y contener principios contrarios a los intereses de la burguesía entre otras cuestiones, el mismo no se aprobó y de haberse logrado aprobar hubiera sido letra muerta como ocurrió con otras normas contentivas de reivindicaciones de la clase obrera que se dictaron en la década del 40, y con relación al intento de 1976 se concluye que, no obstante ser el reflejo del desarrollo alcanzado por la legislación laboral después del triunfo de la Revolución no se promulga, pero sienta las bases para regular los aspectos fundamentales de la problemática laboral y permite que se comience a pensar en un Código de Trabajo.

CONCLUSIONES



4- A partir de la década del 90 y con la instauración en nuestro país del periodo especial en tiempo de paz comienza una profusa labor legislativa en materia de Derecho Laboral, que en la práctica constituyeron, sin lugar a dudas, disposiciones complementarias para regular cuestiones de suma importancia para los trabajadores que no estaban contenidas en la Ley 49/84, estas disposiciones, aunque necesarias, rompieron con el principio de jerarquía normativa ya que derogaban tácitamente parte del contenido de la mencionada Ley.

5-A partir de la mencionada década del 90 se puede enmarcar la necesidad imperiosa de promulgar un nuevo Código, comenzándose a trabajar en ello, formulado versiones de lo que sería la nueva norma laboral, hasta que se decide someter a consulta popular el Anteproyecto de Ley de 13 de diciembre de 2012 del cual surge la Ley 116/13 luego de amplios y complejos debates del Anteproyecto en todos los Colectivos Obreros y finalmente en la Asamblea Nacional del Poder Popular.

6-Al realizar el estudio comparativo de la Ley 49/84, del Anteproyecto y del nuevo Código se concluye que la principal ventaja que posee la Ley 116/13 respecto a la Ley 49/84 consiste en que la mencionada Ley de 2013 moderniza indiscutiblemente el Derecho Laboral Cubano y de cierta forma elimina el complementarismo y la dispersión legislativa que caracteriza esta rama del Derecho además de fortalecer la autoridad administrativa. Igualmente se concluye que la nueva norma incurre en desventajas respecto a la Ley 49/84 las cuales giran alrededor de no haber tenido en cuenta para la redacción de las mismas, algunos de los criterios de los trabajadores y de los operadores de esta rama del Derecho.

7-La Ley 116/13 cumple cabalmente con los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, además de que en la misma se tienen en cuenta la mayoría de los principios y Convenios que rigen la OIT, pero aunque se evidencian cambios positivos en la regulación del derecho laboral en nuestro país y se solucionan algunas de las cuestiones planteadas por los trabajadores, se considera que todavía subsisten insuficiencias en cuanto a aspectos técnico doctrinales y a

CONCLUSIONES



instituciones y subinstituciones del derecho laboral ,siendo los más significativos los siguientes:

- Insuficiente regulación de los principios que deben sustentar el Derecho Laboral. No se incluye la prohibición de exclusión laboral y el acoso laboral en sus diferentes modalidades, así como tampoco se recogen los principios doctrinales reconocidos universalmente.
- Insuficiente regulación de la capacitación laboral al establecer como principio la utilización del tiempo libre del trabajador y la mitad del período vacacional, no estableciendo en este sentido la correcta diferenciación entre la capacitación por interés personal del trabajador y la de interés empresarial.
- No se regula la obligación del recién graduado de cumplir un período de adiestramiento laboral, necesario e imprescindible para su formación en la vida laboral y para prepararse para el empleo.
- No se regula la obligatoriedad del cumplimiento del servicio social para los egresados de la enseñanza técnico profesional.
- Debió ser más específico en relación a la regulación del otorgamiento de las licencias no retribuidas al trabajador.
- Se debió ser más explícito y más proteccionista en cuanto a las facilidades otorgadas a la madre trabajadora como un incentivo necesario para estimular la natalidad en una provincia tan envejecida como Villa Clara.
- Se extendió indebida e ilegalmente el período de traslado a otra plaza sin el consentimiento del trabajador.
- Se debió incluir como infracción de la disciplina laboral la violación de las disposiciones de los reglamentos disciplinarios internos, habiéndose logrado unificar por primera vez en nuestro país las normas de carácter sustantivo y adjetivo en el derecho laboral, se debió establecer cambios sustanciales en el procedimiento laboral, tan necesarios como anhelados por los operadores de esta rama del derecho tales como:

Ampliar la competencia de los TMP en el sentido que puedan ser susceptibles de demanda al tribunal los fallos de los órganos dictados en materia de disciplina

CONCLUSIONES



cuando la medida inicial afecte, aunque sea temporalmente el status laboral del trabajador; revitalizar las salas de lo laboral de los TPP ampliando la posibilidad de ser recurridos en recurso de apelación los fallos dictados por los TMP en materia de derecho y de disciplina cuando la medida inicial afecta definitivamente el status laboral del trabajador y que sean conocidos en primer instancia por esta sala la reclamación por aplicación de la medida de separación de sector o actividad.

RECOMENDACIONES



RECOMENDACIONES.

Al MTTSS.

- Que una vez entrado en vigor el nuevo Código de Trabajo se dicte el Reglamento y se suplan en este y en su legislación complementaria todas las omisiones que presenta el nuevo Código de Trabajo.

A LOS OACE, AL MTSS, A LA CTC A TODOS SUS NIVELES.

- Que se realice un amplio programa de divulgación y capacitación del nuevo Código de Trabajo, y del Reglamento y legislación complementaria que se dicte para su correcta implementación.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA



BIBLIOGRAFIA.

+ Textos Bibliográficos.

(2011) **Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.** VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana. Cuba.

AGUIRRE, SERGIO:(1974) **“Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano”**, En Revista: “Ecos de caminos”, Editado por Editorial Ciencias Sociales, La Habana. Cuba.

ALFONZO GUZMÁN, RAFAEL:(1981) **“Didáctica del Derecho del Trabajo. Estudio analítico del Código de Trabajo”**, Editado por Universidad Central de Venezuela, Imprenta Universitaria, Caracas. Venezuela.

BAYÓN CHACÓN, G. Y PÉREZ BOTIJA, E. (1963): **“Manual de Derecho del Trabajo”**, D. Marcial Pons - Libros Jurídicos, cuarta edición, Madrid.

BOMBALIER LÓPEZ, ENRIQUE :(1983) **“Las relaciones jurídico-laborales en Cuba neocolonial”**, Editado por Editorial de Ciencias Sociales, La Habana. Cuba.

CASTRO RUZ, FIDEL (1979) **.Discursos.** Editado por Editorial Ciencias Sociales. La Habana .Cuba.

CASTRO RUZ, FIDEL (1985).**Conclusiones del VII Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular.** Editado por Editora Política. La Habana. Cuba.

CAVAZOS FLORES, BALTAZAR (1984) **“Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctico-teóricas”**. Editado por Editorial Trillas S.A. México.

COLECTIVO DE AUTORES. (1985)**Derecho Laboral. Parte General.** Editado por la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana. La Habana. Cuba.

COLECTIVO DE AUTORES. (2001) **Manual de Historia General del Estado y del Derecho. Primera Parte.** Editado por Editorial Félix Varela. La Habana .Cuba.

BIBLIOGRAFIA



- DE BUEN L, NÉSTOR. (1994) ***Derecho del Trabajo, tomo segundo***. Editado por Editorial Porrúa S.A. México.
- DIÉGUEZ, GONZALO (1995) ***Lecciones de Derecho del Trabajo***. Editado por Marcial Pons, Ediciones Jurídicas S.A. Madrid. España.
- FERNÁNDEZ BULTÈ, JULIO. (2004) ***Historia General del Estado y del Derecho II***. Editado por Editorial Félix Varela. La Habana. Cuba.
- FUNDORA CALVO, NIURKA DE LA CARIDAD. (2011). ***Código de Trabajo***. Editado por la Organización Nacional de Bufetes Colectivos. La Habana. Cuba.
- GUERRERO, EUQUERIO :(1989) ***Manual de Derecho del Trabajo***”, decimosexta edición, Editado por Editorial Porrúa, México.
- MACHICADO JORGE (2009) ***Apuntes Jurídicos*** .Disponible en World Wide Web: <http://jorgemachicado.blogstop.com/200910/ccr/html>. (Consultado el 1/2/2014).
- MUÑOZ RAMÓN, ROBERTO (1983). ***Derecho del Trabajo, Tomo II, Instituciones***. Editado por Editorial Porrúa, S.A. México.
- NARVÁEZ HERNÁNDEZ JOSÉ RAMÓN. (s. a) ***La Crisis de la Codificación y la Historia del Derecho***. Disponible en World Wide Web: <http://www.bibliojuridica.org> (Consultado el 29/1/2014).
- PARUAS TOLL, ADALBERTO. (1981) ***Derecho Laboral .Primera Parte***. Editado por la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba.
- PASCUAL DÍAZ, LEOCADIO Y OTROS:(1989) ***Derecho Laboral. Parte Especial***”. Editado por Editorial Pueblo y Educación, La Habana. Cuba.
- QUESADA SANTISTEBAN, JUAN GUILLERMO. (s/a) ***La Revolución Integral de la Salud y su Impacto en la Legislación Laboral Cubana***. Disponible en World Wide Web: <http://www.bibliojuridica.org>.
- SANTISTEBAN VALERINO, ELIO. (2013) ***Modificaciones Fundamentales en el Código de Trabajo Cubano***. En: Revista CTC. Editado por la Central de Trabajadores de Cuba. La Habana. Cuba.

BIBLIOGRAFIA



TORRES MANRIQUE, FERNANDO DE JESÚS. (s/a) **Codificación** .Disponible en World Wide Web: <http://www.monografias.com/trabajos37/codificacion>. (Consultado el 30/1/2014).

TORRES MANRIQUE, FERNANDO DE JESÚS. (s/a) **Derecho y Cambio Social**. Disponible en World Wide Web: <http://www.derechocambiosocial.com/revista007/codificacion.htm>.(Consultado el 30/1/2014).

VIAMONTES GUILBEAUX, EULALIA. (2001) **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación**. Editado por Editorial Félix Varela. La Habana Cuba.

YIVKOV, TODOR (1983) **Acerca de una concepción sobre el trabajo en la Bulgaria Socialista**. Editado por Editorial Sofía Press.

Legislación Consultada.

Constitución de la República de Cuba.

Ley 1254/1973, Servicio Social.

Ley No.13 de 28 de diciembre de 1977, de Protección e Higiene del Trabajo.

Ley 49 de 1984, Código de Trabajo derogado.

Ley 116 de 2013, Nuevo Código de Trabajo.

Decreto-Ley No.176 de 15 de agosto de 1997, Sistema de Justicia Laboral.

Resolución 8/2005, Reglamento de las Relaciones Laborales.

Resolución 29/06 del MTSS.

Resolución 34/11 del MTSS.

Resolución 43/12 del MTSS.

Anteproyecto de Ley, Código de Trabajo.

ANEXOS



ANEXO No.1

Santa Clara, 14 de Octubre del 2013.

“Año 55 de La Revolución”

Informe final sobre la consulta con los trabajadores del Anteproyecto del Código de Trabajo.

Concluido el proceso de presentación del Anteproyecto del Código de Trabajo se realizaron en la provincia 4629 asambleas que agruparon a 5859 secciones sindicales. En las mismas participaron 191 274 trabajadores que representan el 93,0 % del total a asistir. Los sindicatos que se comportaron por debajo de la media provincial en la participación de los trabajadores son: Transporte al 87,6%, Energía y Mina al 89,1%, Tabacalero al 90,0% y Administración Pública al 90,2% y los municipios Sagua La Grande (90,7%), Camajuaní (89,4%) Santo Domingo (84,2%),

Se logró el consenso generalizado en los trabajadores sobre la necesidad de modificar el actual Código de Trabajo, muestra de ello es que de los 191 274 trabajadores consultados, el 99,9 % se pronunció a favor, sólo 5 no aprobaron y 2 se abstuvieron.

Durante el proceso se realizaron 44652 intervenciones que representan 9,6 como promedio por asambleas, de ellas 25348 son propuestas que representa 5.5 como promedio por asambleas, 9013 son adiciones, 6410 modificaciones, 7532 preocupaciones y 2393 supresiones.

Los capítulos con mayor número de propuestas son los siguientes: el capítulo IX (4633), el III (4554), el XI (3831), el IV (2876), el II (2794), el X (2502), el VI (1566) y el XIII (1272).

ANEXOS



En todas las asambleas hubo presencia de al menos un cuadro del Movimiento sindical, de ellos 3673 pertenecen a los sindicatos municipales para el 79,3%, 828 a los sindicatos provinciales para el 17,9 % y 13 de los sindicatos nacionales.

Los cuadros de la CTC en las diferentes instancias de dirección participaron en 1336 asambleas que representa el 28,8 %, de ellos 1232 del nivel municipal, 101 del nivel provincial y 3 nacional.

Asistieron a las asambleas representantes de otros organismos: 205 los cuadros del PCC, integrantes de los OLPP municipal y provincial 46, 193 Diputados a la Asamblea Nacional, así como 139 especialistas del MTSS.

Valoración Política sobre el desarrollo del proceso.

Para iniciar el desarrollo del proceso en la provincia, se capacitaron los dirigentes sindicales hasta la base, se realizaron los seminarios de preparación con amplia participación de cuadros profesionales, dirigentes sindicales de base y las organizaciones políticas, administrativos y de gobierno en cada uno de los territorios. Se recibieron y distribuyeron con tiempo suficiente los tabloides, lo que permitió garantizar la calidad del análisis en los colectivos laborales.

Dentro de los aspectos positivos del proceso están:

- Logro de un amplio consenso entre los trabajadores sobre la necesidad de modificar el actual código de trabajo.
- La divulgación del proceso permitió un mayor conocimiento del contenido del código vigente y el anteproyecto sometido a consulta.
- La organización y entrega de los cronogramas, permitió concluir en tiempo el proceso.
- Significativas cantidades de intervenciones (9,6%) y planteamientos (5,5%) como promedio realizadas por los trabajadores en las asambleas.
- Participación en el 100% de las asambleas de cuadros profesionales del movimiento sindical y otros organismos.

ANEXOS



- Participación de especialistas del MTSS en las asambleas.

Como aspectos negativos:

- No se contaron con los medios informáticos necesarios en los puestos de mando municipales a partir de la indicación que los mismos fueran por gestiones de la provincia y no por una decisión centralizada del país, responsabilizando a diferentes organismos con la entrega de estos medios.
- La presencia de los informáticos en los municipios no fue desde el inicio del proceso.
- Cambios reiterados en los cronogramas en algunos organismos y municipios.
- En principio no se contó con la cantidad de tabloides necesarios para la preparación de los dirigentes sindicales de base y su estudio en los colectivos laborales.
- No se contó con material de oficina para el desarrollo del proceso.

INCIDENCIAS.

Finalizando el proceso en dos secciones sindicales de trabajadores no estatales de las áreas comunes no se sentían motivadas para la discusión del anteproyecto, por la entrada en vigor de las resoluciones 41 y 42 del MTSS, después de un análisis con ellos entendieron la necesidad del mismo y se logró su participación.

PRINCIPALES TENDENCIAS

Capítulo 2 Organizaciones sindicales

- No se regula nada relacionado con la ANIR.
- Eliminar que las facilidades otorgadas a los dirigentes sindicales para realizar dicha labor no perjudiquen la labor que realizan. (Artículo 17, segundo párrafo).

Capítulo 3 Contrato de trabajo

ANEXOS



- Preocupa que se elimine los tipos de contratos de trabajo que existen actualmente y la conversión del contrato de trabajo cíclico de Indeterminado a Determinado. Que se realice el contrato de trabajo al personal de salud.
- No están de acuerdo utilizar las vacaciones para la superación Técnico Profesional, se considera insuficiente 15 días.

Capítulo 4 Trabajo de la mujer.

Mantener lo vigente en la ley 13, teniendo en cuenta que será derogada y es la que protege a la mujer trabajadora, con énfasis en la especial protección a las mujeres grávidas o con hijos menores de un año de edad en el sentido de la no realización de turnos doble o comisión de servicio fuera de la localidad.

Poner en práctica medidas especiales para incentivar la natalidad.

Capítulo 5 Protección especial en el trabajo a los jóvenes de 15 a 18 años.

- Preocupa que los jóvenes de esas edades laboren en el sector No Estatal sin regulaciones que los proteja.

Capítulo 6 Servicio Social:

- Mantener el Servicio Social para todos los egresados de la enseñanza Superior y Técnico profesional.
- Mantener el período de adiestramiento laboral.

Capítulo 7 Relaciones de trabajo especiales:

- Que se garantice realmente las condiciones de trabajo mínimas para los puestos de trabajo que lo requieran y sean sujetos de inspección.



Capítulo 8 Organización y Normación del trabajo:

- Que intervengan el empleador y el sindicato en los estudios de normación del trabajo.
- En la aprobación de las plantillas de cargo dar participación al sindicato.

Capítulo 9 Régimen de trabajo y descanso

- Que las licencias no retribuidas sean aprobadas por la autoridad facultada para atender a familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, atemperado a lo regulado en el vigente Código de Familia.
- Que se aprueben licencias no retribuida para otros fines, tales como construcción, viajes al extranjero, etc.
- Aprobar licencia retribuida a personas que siendo el único sostén económico necesiten cuidar a familiares bajo su cuidado y abrigo, atendiendo al alcance limitado de las prestaciones por asistencia social.
- Que la jornada de trabajo sea de 9 horas diarias para no laborar los sábados.
- En el sector de la salud tener en cuenta la pos guardia pues se pasan de las 44 horas semanales y se afecta su régimen de trabajo y descanso en el servicio que prestan.
- Los trabajadores de la educación realizan guardias en tiempo de vacaciones y no se pagan.

Capítulo 10 Salario

- Necesidad de que se realice una reforma salarial que incluya a todos los trabajadores.

Capítulo 11 Protección, Seguridad e Higiene del trabajo.



- No se refleja con claridad el pago de los medios de protección tanto individual y colectivo como aparece regulado en el actual código.

Capítulo 12 Disciplina de Trabajo y Responsabilidad Material. Solución de Conflictos de Trabajo.

- Que se incluya como una infracción de la disciplina laboral la violación de las disposiciones de los Reglamentos Disciplinarios Internos

Capítulo 13 Solución de Conflictos

- Que se elimine la instancia administrativa en los procesos de reclamación tanto en materia de disciplina como de derecho por atentar contra los principios elementales que rigen el procedimiento laboral: CELERIDAD, INMEDIATEZ, COMPARECENCIA DE LAS PARTES y LEGALIDAD.
- Que se revitalicen las salas de lo laboral de los Tribunales Provinciales Populares para resolver recursos de apelación contra sentencias dictadas por los Tribunales Municipales en Materia de Derecho y de Disciplina en las medidas que cambien definitivamente el estatus laboral del trabajador.

Principales planteamientos formulados por los trabajadores sobre temas que no guardan relación directa con el Código.

- Se debe discutir sobre la capacitación sindical para que el sindicato tenga protagonismo.
- No se hace referencia al trabajo de la ANIR.
- Crear condiciones y ampliar las facilidades a la mujer para estimular la natalidad.
- Necesidad de aumentar la cantidad de círculos infantiles.
- Estimular económicamente a las mujeres con más de dos hijos.
- Que las mujeres con más de dos hijos a partir de la segunda licencia de maternidad, esta se remunere en mayor cuantía.

ANEXOS



- Permitir a los trabajadores de educación en activo realizar para realizar labores de repasador.
- Preocupación por los jóvenes que no tienen edad laboral, se desvinculan y van al trabajo no estatal de forma no oficial.
- Los trabajadores por cuenta propia no tienen lugar donde comprar las materias primas.
- Regular vacaciones para los trabajadores por cuenta propia que son titulares de la patente.
- Necesidad de incremento de salario.
- Necesidad de eliminar la dualidad de monedas.
- En salud que se paguen las licenciaturas aunque se ocupe una plaza técnica ya que se exige la superación para mejorar la calidad y las atenciones que se prestan.
- Los médicos que trabajan sus 8 horas y continúan en la guardia médica necesitan de un descanso, que se pague la guardia.
- El pago de la doble sesión a los bibliotecarios.
- Modificar la edad de jubilación actual.
- Al haberse incrementado la edad de jubilación no existe posibilidad de ubicación de los jóvenes en el empleo.
- No contratar a los jubilados para que la juventud que se gradúa tenga posibilidades de trabajar.
- Preocupa que se discute el Anteproyecto pero no el Reglamento.
- El Servicio Militar Activo debe cumplirse después de terminar la carrera para que el joven no se desvincule del estudio.
- Los no aptos para el Servicio Militar Activo que tienen una carrera tienen que esperar un año para comenzar los estudios.

ANEXOS



- Regular sobre el derecho de los discapacitados al empleo, atención a los inválidos totales y parciales.
- Sobre el trabajador discapacitado nunca hay plaza acordes a sus limitaciones, las barreras arquitectónicas en los centros laborales impiden su contratación, no existe integración.
- Los maestros rurales no tienen almuerzo.
- Necesidad de materias primas para evitar las interrupciones laborales.
- Los obreros calificados no tienen ningún respaldo laboral.
- Hay diferencias entre los trabajadores de los diferentes organismos en cuanto a alimentación, salario y atención al hombre.
- La licencia no retribuida no tiene por qué afectar el índice de ausentismo de la entidad.
- En el comercio al trabajador que es multado por un tercero no debe aplicársele ninguna otra medida.
- Que el MINED busque la forma de atender a los niños en el mes de julio.
- Qué derecho tiene el trabajador de educación a cambiarse de enseñanza. No se le permite pasar de secundaria para preuniversitario.

PUESTO DE MANDO PROVINCIAL

Villa Clara



ANEXO No.2

CAPITULO PROVINCIAL DE LA SOCIEDAD CUBANA DE DERECHO LABORAL
VILLA CLARA

ACTA NO 4/13

Sesiones técnica para analizar y discutir el Anteproyecto de Ley Código de Trabajo.
Capítulo Provincial de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral. Villa Clara.

Fecha: 22 de julio de 2013.

Lugar: Casa Social.

Participantes: Miembros del Capítulo y otros juristas interesados.

Introducción: Fernando Echerri: Expone los objetivos del encuentro y precisa que existen dos comisiones permanentes de trabajo encaminadas a dar tratamiento, una al anteproyecto de Ley del Código de Trabajo y otra a la contratación, a las que debemos informar de las discusiones y propuestas que se realizan en las asambleas de base, de ahí la participación activa de los juristas en estas discusiones.

Invita a los asistentes a realizar sus planteamientos y plantear sus inquietudes y propuestas.

Principales Planteamientos:

Echerri: Se refiere al concepto de Derecho de trabajo que se da en el anteproyecto, alegando que debe ser modificado por el de Derecho del trabajo, pues en realidad es el que concuerda con nuestros principios constitucionales.

I-: (Modificación) debe quedar redactado: Principios y Fundamentos del Derecho del trabajo.

Se aprueba por unanimidad.

ANEXOS



El propio Echerri manifiesta que en relación al Artículo 2: los principios fundamentales que rigen el derecho del trabajo, no concuerdan con los principios que deben regirlo, de manera tal que es su criterio de que deben mantenerse los principios del Artículo 3 del Código del Trabajo vigente.

Tania agrega que un ejemplo de ello es que no aparece como principio el tema del acoso a la mujer, agregando Cándido que debe tratarse como acosos sexual. Además agrega Tania que los principios doctrinales que viene enfocando el TSP y que están recogidos en los códigos de la mayoría de los países no se garantizan en los que se exponen en el anteproyecto.

Edrisis agrega que los principios enarbolados no garantizan el efecto del código de trabajo en los derechos de los trabajadores.

I- 2 (Modificación) deben tenerse en cuenta los principios vigentes en el Artículo 3 del Código del Trabajo vigente.

Se aprueba por unanimidad.

Echerri, haciendo referencia al contenido del Artículo 13 señala que Cuba tienen una Recomendación de la OIT referido a regular los sindicatos en una ley institucional y esta situación continúa en el anteproyecto, más aligerada pero perdura. Marta plantea que su criterio es que se mantenga así Tania agrega que la CTC tiene proyecciones en este sentido. como está previsto pues Constitucionalmente la CTC dirige los sindicatos, no podemos permitir sindicatos libres, lo que es apoyado por todos.

Tania hace referencia a que entiende que existe una incongruencia en el segundo párrafo del Artículo 17 ya que será un problema para los dirigentes sindicales, sobre todo en las entidades que generan divisa, pues al no poder afectar o perjudicar el funcionamiento de su actividad laboral, se verán afectados en los sistemas de pagos. Es del criterio de que se reformule y sea objeto de decisión en los C. C. de Trabajo.

II-17: (Modificación) El artículo debe quedar redactado así: Los dirigentes de las organizaciones sindicales deben disponer de las facilidades apropiadas que



les permitan el desempeño de sus funciones. **Dichas facilidades deben pactarse entre el empleador y la organización sindical e inscribirse en el Convenio Colectivo**

Se aprueba por unanimidad.

Capítulo III del Contrato de Trabajo.

Echerri introduce el tema. Baby: alega que en la vida real el contrato cíclico trajo que la gente cobrara sin trabajar por la mala aplicación de este tipo de contrato. Tania agrega que siempre fue considerado un C. determinado hasta que la R/* 8 lo cambió a indeterminado.

Es del criterio de los participantes que se quede con la redacción propuesta.

Antonio Morella se refiere al artículo 30 sobre el expediente laboral, en cuestión plantea que debe ser tratado en un Capítulo o Sección aparte dada la importancia y trascendencia para el trabajador de este tema. Además no se da tratamiento al E. Laboral de los trabajadores independientes, debe tener igual tratamiento. Debe reformularse y garantizar que exista una base de datos o registro que garantice, en caso de desastres u otras razones de fuerza mayor, rehacerlo a los efectos de garantizar la seguridad social de los trabajadores. Cuba es uno de los pocos países que no cuenta con una base de datos de registro de la fuerza laboral. Igualmente, continúa Morella, debe agregarse una Disposición transitoria que garantice la efectividad de la entrega de los expedientes a los trabajadores y el tratamiento a dar a aquellos que lo tienen perdido y obligue a las administraciones actuar en este sentido.

Baby: es difícil que una Administración asuma esta situación, Lo indicado por el INASS es que se proceda mediante documentos que prueben la relación laboral del trabajador y que estos pueden aportar y lo otro sería que se aprobara un nuevo término para aportar pruebas testificales.



III- 30: (Modificación) que se trate en Sección o Capítulo aparte el tema del expediente laboral y se precisen las obligaciones de las administraciones en aquellos casos en que existan irregularidades con el E. Laboral, se dedique una Disposición transitoria para aquellos casos de pérdidas de expedientes sean asumidos por las administraciones.

Se aprueba por unanimidad.

Sobre los días feriados, oficiales y de conmemoración oficial

Echerri plantea que deben retirarse del Código los Días de Conmemoración oficial, pues al final no tienen efectos salariales ni laborales.

Morella plantea que deben quedarse porque por ejemplo el 8 de marzo por las tardes casi siempre se hacen actividades en los centros de trabajo, así como el día de los padres y las madres. Propone incluso incluir otras fechas como por ejemplo el 9 de abril y el 5 de septiembre.

Sobre la Idoneidad demostrada.

Baby es del criterio que las regulaciones que se tratan en el anteproyecto deben ser incluidas en los C. Colectivos de trabajo.

Adriana alega que debe proyectarse la norma sobre la evaluación de los resultados del trabajo a lo que Baby agrega que no deben aparecer más normas, tenemos que lograr que se condense, propósito del Código nuevo.

III-31:(Modificación) Se propone que el último párrafo de este artículo se redacte así: Los requisitos regulados en los incisos c) y e) se acuerdan entre el empleador y la organización sindical, los que se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Se aprueba por unanimidad.

Morella se refiere a los avisos previos en caso de terminación del C. de Trabajo, el que debe estar precedido por la palabra hasta en el caso de los incisos a) y b).

Baby agrega que debe reformularse y tratar los días en naturales y no en hábiles.



III-40: (Modificación) El término debe expresarse en días naturales y no hábiles.

- a) **treinta (30) días para los contratos por tiempo indeterminado;**
- b) **quince (15) días para los contratos de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.**

Se aprueba por unanimidad.

En cuanto al trabajo de la mujer se proyecta esta asamblea en hacer las siguientes adiciones:

IV- Adición-“N” Toda trabajadora grávida o que tenga hijos de hasta un año de edad está exenta de la realización de horas extras de trabajo, turnos dobles o comisión de servicio fuera de la localidad en que se encuentre su centro de trabajo.

Se aprueba por unanimidad.

IV-Adición-“N” Incorporar un artículo que estimule a la maternidad, teniendo en cuenta el envejecimiento poblacional y el índice de natalidad.

Se aprueba por unanimidad.

Además se acuerda hacer la siguiente adición:

VII-Adición-“N” Incorporar como sujetos del Código de trabajo a las personas naturales autorizadas a actuar como empleadores y concederles a estos y a trabajadores contratados el derecho a la prestación económica por Certificados Médicos.

Se aprueba por unanimidad.

En el tema de las licencias no retribuidas se producen intervenciones varias y se propone:

ANEXOS



IX-103:(Preocupación) preocupa el hecho de que no se recoja en el Código lo de la licencia retribuida entre familiares de 1ro y 2do grado, se considera muy estrecho.

Se aprueba por unanimidad.

IX-103:(Modificación) El artículo debe quedar redactado así: En el sector estatal a solicitud del interesado, el jefe de la entidad debe conceder licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares, para la atención y el cuidado de los que convivan con él o de aquellos a los que viene obligado por vínculos consanguíneos que lo requieran.

Se aprueba por unanimidad.

Capítulo X sobre salarios.

Las intervenciones van dirigidas a que se recoja en el Código que estos deben de estar en función del principio de distribución socialista de cada según su capacidad a cada cual según su trabajo, tal y como se está manejando en el nuevo modelo económico social.

X- 106: (Reformulación)... incluir: atendiendo al Principio de distribución socialista de cada según su capacidad a cada cual según su trabajo

Se aprueba por unanimidad.

A las 12.00 m se da por terminada la sesión y se aprueba continuar el lunes 29 de julio para continuar los debates.

Esp. Alfredo Cabrera Pereira

Presidente del Capitulo



ANEXO No.3

Muestra de las preguntas formuladas para la entrevista a expertos.

- Considera usted que el nuevo Código de Trabajo es una norma que moderniza nuestro Derecho Laboral.

- Considera usted que con la promulgación del nuevo Código se elimina el complementarismo y la dispersidad legislativa que ha caracterizado al Derecho Laboral nuestro en los últimos años.

- Considera que el nuevo Código de Trabajo cubrió las expectativas que se formaron los trabajadores en la discusión del Anteproyecto.

- Considera usted que el nuevo Código se atempera a la actualización del modelo económico.