

LOS CONFLICTOS LABORALES, EL CONTRATO DE TRABAJO EN CUBA Y LOS DERECHOS LABORALES. BREVES REFLEXIONES.

Autor: MsC. Jorge Manuel Martínez
Cumbreira¹

Resumen: La necesidad de este estudio se debe a la existencia en determinados casos de las violaciones de algunos derechos laborales por parte de los empleadores, a partir de la concertación de contratos de trabajos, lo que traen consigo determinados conflictos laborales y por ende la utilización de la vía judicial como mecanismo de solución de los conflictos, en algunos casos como única vía para la solución de estas controversias.

Palabras claves

contrato de trabajo, empleador,
derechos laborales.

Introducción

El contrato siempre ha ocupado un papel importante en diversas ramas del Derecho, primero en el Derecho Civil, más tarde en el Derecho del Trabajo. Desde su aparición como *sponsio* y luego como *stipulatio*, pasando por los contratos literales y los reales, avanzó a su consolidación como acto formal (Buen Lozano, 1997), manteniéndose como una de las instituciones jurídicas más consolidada con el paso de los años y sería exportado para América Latina como institución pilar en la construcción de los sistemas jurídicos en esta región.

Pertenece al Derecho Civil, en especial a la teoría general de los contratos, el estudio de esta institución, por eso casi todos los países del llamado Civil Law dedicados al estudio de los contratos, explican el tema sobre la base de dos personas que discuten libremente los términos de un acuerdo sobre un intercambio instantáneo. Sobre esta base, Labeón (Alterini, 1999), expuso “*contractus est ultro citroque obligatio*”, el sentido de que el contrato obliga a una parte y a la otra, con lo cual su expresión tiene su acento en la

¹ Master en Derecho Laboral y Seguridad Social. Profesor Auxiliar de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad de Granma, Cuba. Correo electrónico: jmartinezc@udg.co.cu. Código OCIRD: <https://orcid.org/0000-0001-5583-5089>

correlatividad de las obligaciones que se derivan de él. Este planteamiento conceptual tiene su esencia en las disímiles interpretaciones que existe en relación al contrato, las que se han prolongado a lo largo del tiempo: por un lado, las que existen entre quienes requieren que el contrato satisfaga equilibradamente los intereses recíprocos y por otro lado, los que se conforman con que el contrato haya sido celebrado, cualquiera sea su nivel de equilibrio en la relación de intercambio.

En consonancia con lo antes expuesto, las distintas teorías que intentan fundamentar el efecto jurídico vinculante del contrato pueden ser agrupadas conforme al siguiente criterio (López de Zavalía, 1997): teoría positivista, teoría del imperio categórico, teoría del poder de la voluntad, teoría de la justicia correctiva, teoría utilitarista, teoría religiosa y moral y la teoría de la veracidad y de la confianza. Todas estas teorías tienen su sustento en que el contrato constituye el acuerdo de voluntad de dos personas, que una vez comprometidos mediante obligaciones recíprocas debe de

cumplirse con lo prometido, pues precisamente ese acuerdo de voluntad es el pilar tradicional sobre lo que se ha sustentado tradicionalmente la teoría del contrato.

Es precisamente, ese acuerdo de voluntad el elemento diferenciador del ser humano con el resto de las especies animales, diferencia que tiene su base filosófica en que la especie humana es la única capaz de valorar conscientemente sus actos. En este sentido Kant (GHERSI,1998) fue el primero en sostener que la libertad no tiene casualidad, que cuando decidimos realizar un acto, la voluntad para encaminarnos por ese fin es objetivamente válida en sí, sin embargo, esta libertad metafísica del hombre no debe confundirse con la libertad jurídica, pues esta última actúa en el ámbito permisivo de la norma jurídica y es allí donde debemos situar la autonomía de la voluntad.

La autonomía de la voluntad tiene valor como principio general del Derecho y constituye el fundamento más profundo del contrato, que presupone libertad, es decir, la posibilidad de actuar de una u otra forma, sin más obstáculos que la

conciencia por lo que el sujeto se hace responsable de los actos que realice. En esta misma línea de razonamiento, Kemelmajer De Carlucci (Kemelmajer de Carlucci, 2012), plantea que el contrato es el acuerdo de dos o más personas con el fin de reglar sus derechos; por lo que en ese acuerdo subyace un intercambio económico, lo que evidencia el carácter patrimonial de la relación contractual, es decir, todo contrato tiene prestaciones susceptibles de valoración económicas determinables en mayor o menor medida.

En esencia, esta autonomía de la voluntad implica la libertad de contratar o de no contratar, libertad de elegir con quien se contrata, libertad de discutir el contenido del contrato, libertad de establecer el objeto del contrato, libertad para determinar la ley aplicable, así como la libertad para modificarlo e incluso para darlo por terminado ante determinadas causales previstas o no por las partes.

Sin embargo, ante la imposibilidad de las instituciones del Derecho Civil y en particular de los diferentes tipos de contratos, para poder regular de manera

adecuada las relaciones entre los trabajadores y empleadores, se fue abriendo paso la idea de contar con instituciones jurídicas adecuadas a la nueva realidad. Fue así como la idea de un contrato de trabajo autónomo del derecho común fue ganando terreno como pilar en la construcción del marco legal destinado a regular las relaciones de producción. En éste según parte de la doctrina laboralista se reunían las aspiraciones de justicia de los trabajadores, al reconocer las desigualdades que el Derecho Civil no tomaba en cuenta, para de esta manera contar con una institución jurídica autónoma que como arma de los trabajadores permitiría superar la situación de desventaja en la que se encontraban.

En este orden el contrato de trabajo es la institución central del Derecho del Trabajo en virtud del cual se pacta todas las condiciones de trabajo que en esencia, aborda a la mayoría de las instituciones jurídicas laborales las que entran en la dinámica de la vida laboral a través de las cláusulas del contrato de trabajo, siendo la vía más generalizadora de formalizar la relación

de trabajo, sin embargo en ocasiones puede concertarse sin relación de trabajo, 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 (Viamontes Guilbeaux, 2007).

El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, se sustenta bajo tres principios fundamentales: la autonomía de la voluntad; la supremacía del orden público y por último la obligatoriedad de las convenciones. Limongi Franca (Buen Lozano & Morgado Valenzuela, 1997), propone la existencia de un cuarto principio: la relatividad de las obligaciones contractuales, el sentido de que el contrato entre las partes no puede obligar a terceros que no intervinieran en la concertación del contrato de trabajo.

A tono de lo antes expuesto, se puede plantear que el contrato de trabajo es la forma por excelencia de iniciar la relación de trabajo, sin embargo, en ocasiones los contratos de trabajo

suscritos entre los trabajadores y la administración o empleador durante el período que existe desde su perfección hasta la consumación pueden sufrir alguna alteración o cambio, ya sea por voluntad coincidente de las parte, por decisión unilateral o por ley, lo cual atenta en ocasiones contra la estabilidad laboral y la seguridad jurídica del trabajador, estas causas modifican automáticamente el contrato de trabajo y lo mantienen vigente teniendo en cuenta el principio de la favorabilidad.

De ahí que se derive la necesidad de realizar un estudio sobre el contrato de trabajo, en consonancia con los nuevos contextos económicos en que se desenvuelve el Derecho del Trabajo en el siglo XXI, lo que conlleva a la adaptación de las instituciones jurídicas laborales, en especial el contrato de trabajo, en vistas de proteger a los trabajadores, sustentado en tres principios fundamentales, que desde nuestro punto de vista son pilares esenciales en la relación de trabajo: el principio protector, el de estabilidad laboral y el de proporcionalidad.

Nuestro país no escapa de lo que en el ámbito internacional está sucediendo en

el contexto económico, con trascendencia en el ámbito laboral y específicamente en el contrato de trabajo, instrumento jurídico por excelencia mediante el cual se establecen los derechos y deberes de ambas partes, por lo que se impone la necesidad de perfeccionar el ordenamiento jurídico laboral, máxime cuando en nuestro texto constitucional se declara que somos un Estado socialista de trabajadores, por lo que la protección y la seguridad jurídica de la fuerza de trabajo debe constituir uno de los primordiales objetivos en nuestra sociedad, cuestión esta que se solo se logra si se perfecciona el principal instrumento jurídico(contrato de trabajo) por el cual el mayor número de trabajadores de la sociedad cubana inician su vida laboral.

En este sentido debe de hacerse alusión, que con la promulgación del Decreto No 73 de agosto de 1980 y el Decreto Ley No. 40 de 16 de octubre de 1980, se estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo, como regulador de la descentralización de la política de empleo así como, se implantó el contrato de trabajo como

instrumento jurídico idóneo para dicho proceso de descentralización, pero no es hasta el 28 de diciembre de 1984, en que se puso en vigor la Ley no 49 “Código de Trabajo”.

Con el derrumbe del campo socialista, se debilitó la economía cubana, esto incidió de manera directa en el ámbito de la legislación laboral, lo que trajo consigo la proliferación de normativas laborales encaminadas a adaptar las relaciones jurídicas de esta rama del Derecho, dentro del sector estatal, específicamente el empresarial, a ese momento y a esto se une que comienza a partir de la década del 90, la aparición de vestigios del sector privado al permitir la creación de empresas mixtas, lo que imponía la necesidad de regular las relaciones laborales que se establecerían en ese contexto.

En este orden, se estableció la utilización obligatoria de las entidades empleadoras controladas por el Gobierno, lo que dejaba a los trabajadores sin capacidad para negociar directamente con el empresario acerca de sus salarios, beneficios, motivos de los ascensos, entre otros derechos laborales, así como las entidades

empleadoras oficiales asumían cada una de estas funciones, sin permitirle a los empleados la libre contratación por los inversores extranjeros.

Por otro lado a partir de la actualización de nuestro modelo económico y con esto el resurgimiento del trabajo por cuenta propia, trajo consigo la necesaria revisión de nuestras normas jurídicas, a partir de las proyecciones actuales de la política económica y social del Estado aprobadas en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, entre ellas las del ámbito laboral y tal sentido dentro de las modificaciones realizadas a la normativa laboral, fue reconocida las relaciones de trabajo entre personas naturales, bajo la denominación de Relaciones de Trabajo Especiales.

Si bien por un lado esto constituyó un paso de avance, por otro lado, en relación a las relaciones de trabajo entre personas naturales todavía siguen persistiendo las insuficiencias, en el sentido de que todavía siguen siendo endebles los mecanismos de control de la contratación laboral en este sector, ante la inexistencia en la mayoría de los casos de la formalización por escrito de

dicho instrumento, dejando a la merced y bajo el principio de la buena fe del empleador la estabilidad de esta relación, a esto se une la ausencia en la nueva norma laboral de los principios generales del Derecho del Trabajo, cuestión esta que provoca un estado de indefensión para los trabajadores, especialmente en el sector no estatal, dígase, en el denominado Trabajo por Cuenta Propia.

Desde la doctrina cubana el estudio sobre el contrato de trabajo, es casi nulo, pues la mayoría de las investigaciones focalizadas (Miranda Hernández, 2012; Massó Telemaco: 2015; Sánchez Suárez: 2015; Rosales López: 2015) en el ámbito laboral, se centran en el estudio de otras instituciones jurídicas laborales tales como: relación jurídica laboral, seguridad y salud en el trabajo, procedimiento laboral, seguridad social, las que no se plantearon como objetivo el análisis del contrato de trabajo y en especial de los principios generales del Derecho del Trabajo, con énfasis en el principio de proporcionalidad, cuyos textos científicos dejaron abierta la propuesta en el orden académico el de

continuar el estudio del tema. No obstante las exiguas investigaciones que referente al tema existen, no abordan la temática desde la perspectiva propuesta, sino que hicieron el análisis desde una proyección didáctica a los fines de la formación de pregrado de los licenciados en Derecho, lo que evidencia la novedad del tema, pues en los momentos actuales dicha institución jurídica laboral (contrato de trabajo) demanda la necesidad de su estudio, en pos de su contextualización a los momentos actuales a partir de la actualización del modelo económico cubano.

En este sentido se hace necesario traer a colación las siguientes interrogantes: ¿Cuándo estamos en presencia de una colisión entre los derechos reconocidos en el texto constitucional cubano, en el marco del contrato de trabajo en el sector del trabajo por cuenta propia, incidente en la protección de los trabajadores? ¿Es posible la utilización de los mecanismos alternativos de solución de los conflictos en la materia laboral en el marco de un contrato de trabajo en el sector del trabajo por cuenta propia en Cuba?, por lo que se

pretende con la presente investigación realizar una *valoración sobre los derechos laborales reconocidos en el texto constitucional, en el marco del contrato de trabajo en el sector del trabajo por cuenta propia, a partir de un análisis doctrinal, histórico y legislativo, que garantice la correcta aplicación del principio de proporcionalidad acorde con los cambios económicos y sociales del país.* La investigación se desglosó en dos epígrafes que se corresponden con los *objetivos específicos* siguientes: sistematizar los criterios doctrinales, históricos y de Derecho comparado con respecto al principio de proporcionalidad como base para perfeccionar su regulación en el ordenamiento jurídico cubano. Identificar las insuficiencias que presentan el contrato de trabajo en el sector del trabajo por cuenta propia incidente en el principio de proporcionalidad en correspondencia con los cambios económicos y sociales del país. Para la realización de la investigación fueron utilizados los siguientes métodos: análisis- síntesis, inducción- deducción, histórico-

jurídico, exegético jurídico de las normas jurídicas nacionales.

Desarrollo

Epígrafe 1. Los conflictos laborales en el marco de un contrato de trabajo en el sector del trabajo por cuenta propia en Cuba. Consideraciones sobre su solución.

La doctrina *iustlaboralista* (es decir, la que se ocupa del estudio del Derecho del Trabajo) ha distinguido tradicionalmente entre dos grandes perspectivas para resolver los conflictos laborales: la autocomposición y la heterocomposición. La autocomposición consiste en la resolución del conflicto a través de la presión y la negociación (individual o colectiva); esta negociación puede llevarse a cabo con o sin la asistencia de un tercero. En cambio, la heterocomposición consistiría en la imposición de la solución al conflicto por parte de un tercero, es decir cuando se somete su solución a un órgano jurisdiccional.

A la hora de hacer referencia los diversos medios “alternativos”,

“autónomos” o “extrajudiciales” de resolución de conflictos pueden plantearse tipologías muy diversas. En cualquier caso, en la doctrina *iustlaboralista* ha hecho fortuna la distinción teórica en tres categorías llamadas conciliación, mediación y arbitraje. Estas categorías pueden resultar confusas, porque normalmente en el ámbito del Derecho del Trabajo se explican como si fueran universales; sin embargo, el significado de estos términos es muy variable en distintos países o, incluso dentro de un mismo país, en distintos campos de la sociedad y entre distintas disciplinas o corrientes académicas.

En tal sentido resulta oportuno traer a colación la siguiente interrogante: ¿Cómo se relacionan autocomposición y heterocomposición en un sistema respetuoso de los derechos laborales de los trabajadores?

La respuesta a esta pregunta resulta esencial para determinar qué papel puede cumplir la mediación en la solución de los conflictos de trabajo. Pues bien, aunque la articulación entre ambas puede variar de un ordenamiento a otro, pueden enunciarse algunos

principios básicos sobre la forma como deben relacionarse a los efectos de cumplir esa exigencia. Estos principios pueden ser formulados del siguiente modo:

- La existencia de procedimientos de solución no debe ser un obstáculo que impida o menoscabe el ejercicio del derecho de los trabajadores de acudir a otros medios de resolverlos, antes o después de recurrir a ellos, pues, debe quedar abierto el recurso a esa medida por parte de los trabajadores.
- Debe otorgarse prioridad a los mecanismos de autocomposición libremente acordados por las partes frente a los basados en la heterocomposición, así, si las partes han decidido seguir una determinada vía, no debe pretenderse imponerles otra.
- Dentro de los mecanismos de heterocomposición, ha de atribuirse preferencia la conciliación y la mediación frente al arbitraje o la composición judicial.

En consonancia con lo antes expuesto, es necesario acotar las particularidades que presentan los conflictos en el ámbito laboral que lo diferencia del resto de los conflictos. El tratamiento

jurídico de los conflictos de trabajo se encuentra decisivamente condicionado por la presencia de tres elementos contextuales (Sanguineti Raymond, 2010), cuya influencia es destacada de manera coincidente por la literatura especializada.

El primero está representado por la naturaleza estructural de dichos conflictos. La presencia de situaciones de enfrentamiento entre quienes ocupan las posiciones de trabajadores y empresarios en los procesos de producción constituye una constante del desenvolvimiento de las relaciones laborales a nivel comparado. La explicación de esta coincidencia hay que buscarla en la situación de objetiva contraposición de intereses en la que se colocan dichos sujetos como consecuencia de la celebración de un contrato de trabajo.

Una situación dentro de la cual, más allá de la percepción individualizada del fenómeno por parte de sus protagonistas, la satisfacción última del interés de cada uno pasa por el sacrificio del interés del otro (el interés del titular de la licencia del trabajo por cuenta propia (empleador) de obtener la

mayor cantidad trabajo por unidad de salario, frente al interés del trabajador contratado por este trabajador por cuenta propia titular de la licencia a percibir el máximo salario por unidad de trabajo). Naturalmente, esta situación de conflicto estructural es susceptible de dar lugar a múltiples sucesos de confrontación entre estos trabajadores contratados y empleadores (trabajador por cuenta propia titular de la licencia), ya que en relación a los aspectos de las relaciones de producción, la perspectiva desde la cual ambos contemplan la satisfacción de sus respectivos intereses suele ser inversa. Los conflictos de trabajo no constituyen, por ello, conflictos excepcionales de anormalidad, sino manifestaciones de una diferencia esencial de intereses que forma parte de la sustancia misma de las relaciones de producción.

En este orden, es prudente no perder de vista que los conflictos de trabajo se caracterizan también por contraponer a sujetos profundamente desiguales, no sólo en términos sociales y económicos sino jurídicos. Esta desigualdad histórica en el ámbito de las relaciones

de trabajo, condiciona el método de solución de conflictos a aplicar en este ámbito, en la medida en que pone por delante la necesidad de arbitrar instrumentos que permitan compensarla. He aquí la razón de la presencia de organizaciones que actúan en representación de los intereses de los trabajadores como grupo y también del reconocimiento de la legitimidad del uso de medidas de presión, dirigidas a atacar la libre determinación de la contraparte, que se produce en este ámbito en contra de lo que constituye una tendencia unánime en los demás sectores del ordenamiento jurídico. El resultado es una peculiar manera de enfocar los conflictos y su solución, muy alejada de la que impera en otros ámbitos.

En tal sentido el método de solución de conflictos propio del Derecho del Trabajo se caracteriza, de este modo, por tres rasgos diferenciales:

- La autonomización de su solución, mediante la concesión a los interesados de un papel principal en la composición de los mismos, de la que son expresión el reconocimiento del derecho a la

negociación colectiva y la atribución a los convenios de fuerza vinculante.

· La colectivización de su gestión, a través del reconocimiento de que la misma corresponde a sujetos colectivos representativos de los intereses de los trabajadores y empresarios, en función de la cual se efectúa la consagración de la libertad sindical.

El ejercicio de un derecho fundamental del trabajador solo puede verse limitado, de forma proporcional y razonable, por la satisfacción de intereses que puedan ser comprendidas dentro del ámbito de los derechos fundamentales del empresario o empleador, como es el ejercicio del poder de mando o de dirección, adscritos al derecho de propiedad o a la libertad de empresa del empleador. La justificación de esa paridad jerárquica entre derecho fundamental y límite es bastante consistente: “el principio de supremacía de la Constitución impide que los derechos fundamentales se contrapongan en el análisis de proporcionalidad –y sobre todo, en la ponderación-, a principios o a bienes que tengan una jerarquía inferior en el orden jurídico”.

La no concurrencia de esa paridad, supone abandonar el fundamento constitucional y bajar a una norma de rango inferior (Códigos de Trabajo) para explicar la necesidad del límite constitucional, lo cual parece ser casi inaceptable, pues esto supone, que en la ponderación entre un derecho fundamental y una obligación contractual, ha de sacrificarse el primero en beneficio de la segunda. Además, para la aplicación del principio de proporcionalidad, corresponde verificar si esa colisión no tiene una solución prevista por el propio sistema jurídico mediante una norma legal que lo resuelva.

Para lo anterior, será imprescindible “comprobar si cumple tres requisitos o condiciones: 1) si la medida es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); 2) si, además, es necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad); y finalmente, 3) si la misma es ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que

perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto)”.del empresario.

Se trata, efectivamente, de una afirmación de honda aceptación en la literatura laboral. Por ello se dirá que “determinadas manifestaciones de las libertades públicas de las que gozan los ciudadanos no son legítimas en la relación laboral, y precisamente en virtud de obligaciones asumidas en el contrato”

Esta “modulación” de los derechos fundamentales del trabajador, vendría dada, según suele apuntar la doctrina, por la aplicación de un conjunto de categorías jurídicas que derivan de la inserción del trabajador en el marco de una relación contractual de especial naturaleza como es la laboral. Y la principal de esas categorías es la buena fe.

La buena fe puede ser entendida como un límite interno de los derechos fundamentales del trabajador. Esto es, uno de aquellos límites que “provendrían de la conceptualización del contenido de los derechos, es decir, de su interior”. No se trata, por ello, de límites que reduzcan el espacio original

de un derecho, sino de “fronteras de delimitan su mismo contenido, de suerte que fuera de ellas ni hay ni nunca hubo derecho”.

Los problemas de esta tesis son variados y corresponden a los siguientes: a) no hay norma constitucional que dé soporte a la consideración de la buena fe como límite intrínseco para los derechos fundamentales del trabajador; b) no es aceptable conceptualmente hablando que la buena fe sea un límite de carácter intrínseco para los derechos fundamentales sólo cuando son ejercidos por el trabajador en el marco de un contrato de trabajo y; c) por último, la consideración de la buena fe como límite intrínseco de los derechos fundamentales es incompatible con la ponderación y la aplicación del principio de proporcionalidad(Ugarte Cataldo, 2011).

Dichas condiciones son, por un lado, la inexistencia de una regulación legal que ordene autoritativamente el conflicto entre derechos fundamentales de las partes, y por el otro, que las posiciones jurídicas de estas se encuentren adscritas a un derecho o interés de

rango constitucional. Especialmente relevante ha resultado, tanto para la doctrina constitucional como laboral, este último requisito, en relación con la consideración de la buena fe como parte de las posiciones jurídicas que se confrontan.

En consonancia con lo antes expuesto, es menester acotar, que en relación a la colisión de los derechos laborales de los trabajadores contratados por una persona natural, versan fundamentalmente sobre: la no formalización por escrito del contrato de trabajo, rasgos discriminatorios por parte de los empleadores (personas naturales) en relación a la contratación del personal, la ausencia del derecho a las vacaciones así como largas jornadas de trabajo sin derecho a las pausas dentro de la misma, derechos estos reconocidos en nuestra Carta Magna, derivados a partir de la formalización de un contrato de trabajo.

Epígrafe 2. Algunas consideraciones de los derechos laborales, los conflictos laborales y el contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico cubano.

La Constitución de 1976 y posteriormente la promulgada en el año 2019, utilizó la terminología más moderna del fomento del empleo en este caso al referirse al empleo productivo, es decir, que el Estado debe fomentar el empleo pero no cualquiera sino el que pueda contribuir a los fines de la sociedad y la satisfacción de sus propias necesidades. Esto significa generar las condiciones que permitan crear empleo útil y beneficioso para la sociedad y el logro del bien común. El Estado no debe promover cualquier tipo de empleo sino, fundamentalmente, aquellos que contribuyan al crecimiento firme, estable y continuo de una sociedad que tiene por objetivo el bien común, en este sentido también fomenta la educación para el trabajo por lo que al propiciar el empleo productivo, debe educar para que el ciudadano obtenga trabajo a fin de poder realizar su proyecto de vida, cuestión esta que quedó en un plano formal.

De igual manera estableció como pilar fundamental para el disfrute de los derechos, el de igualdad, y con respecto al ámbito laboral establece que el de

“Igualdad de oportunidades sin discriminación”. La Constitución repite el mismo concepto en el sentido de que en la relación de trabajo rigen varios principios entre los que está la “Igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación”, ya sea por raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional y cualquier otra lesiva a la dignidad humana.

En este sentido la nueva Constitución Cubana, aprobada el 10 abril del 2019, mantiene los postulados de su antecesoras, sobre todo de la Constitución de 1976, en el sentido de que sus artículos 46, 47 y 48, establece que todas las personas tienen derecho a la vida, la integridad física y moral, la libertad, la justicia, la seguridad y la paz, así como las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y deben guardar entre sí una conducta de respeto, fraternidad y solidaridad, respetándoles su intimidad personal y familiar, su propia imagen y voz, su honor e identidad personal.

El empleador tiene la libre disposición del contrato con el trabajador, es titular conjuntamente con el trabajador del derecho irrestricto a rescindir el vínculo

laboral. El trabajador tiene derecho a la estabilidad laboral. Se fundamenta en los derechos humanos reconocidos en los diversos instrumentos jurídicos internacionales en esta materia, tales como el derecho a la dignidad, libertad e igualdad. Es evidente que el trabajo dignifica al ser humano y, por lo tanto, el trabajador será eficiente, responsable, etc. a fin de conseguir su propio desarrollo y la tranquilidad de su familia.

La estabilidad laboral se fundamenta en la libertad del hombre frente al hombre. Es decir, que el trabajador no depende de la arbitrariedad del empleador para continuar trabajando, sino de sus propios medios y esfuerzo. También se fundamenta en la igualdad toda vez que el trabajador podrá defender su derecho a la estabilidad laboral lo que significa que está en situación de igualdad frente al empleador y que, por lo tanto, este no puede actuar arbitrariamente y si lo hace se le puede exigir la correspondiente responsabilidad en dependencia del tipo.

La promulgación del nuevo Código de Trabajo, si por un lado, unifica la dispersión que en materia laboral existía

en nuestro ordenamiento jurídico y constituye un logro positivo en este orden, por el otro, no establece una sistematicidad en cuanto a los principios básicos que rigen la Seguridad y Salud en el Trabajo, tal situación puede provocar flagrante violación en la apreciación e integración social de esta categoría, trascendente a la unidad y plenitud de su regulación jurídica, siendo una deficiencia que en la materia laboral aún persisten en nuestra norma general. De igual manera en esta norma se establecen los derechos y deberes que tienen las partes y la función que debe ejercer los organismos rectores de esta materia, con respeto a este acápite es válido aclarar que el nuevo código utiliza el término de empleador, incluyendo en este concepto tanto a las personas jurídicas como naturales, la inclusión de estas últimas personas se debe al auge que han alcanzado en nuestro contexto económico-social el sector no estatal.

En este mismo orden también establece que el trabajador tiene derecho a laborar en condiciones seguras e higiénicas, aludiendo a que estos participan en la identificación y evaluación de los

riesgos en el trabajo y cumplen las medidas indicadas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, por lo que tienen el derecho a recibir las instrucciones sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo. A tenor de esto, también refrenda el Derecho Especial que regulaba la derogada Ley 13 de 1977 “Protección e higiene del Trabajo”, en el ámbito de que el trabajador puede negarse a laborar en su puesto de trabajo, ya no como bajo el título de Derecho Especial pero sí establece su contenido íntegro tal y como lo establecía la mencionada ley. Aparece expresamente que la elaboración, aprobación y control del cumplimiento de los reglamentos y normas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo está a cargo de los ministerios que dirigen y controlan las políticas en los distintos sectores, ramas y actividades, así como, los organismos que integran el sistema nacional de educación y otros que atienden integralmente la formación técnico-profesional y superior, garantizan en los planes de estudios, la integración de los contenidos generales y específicos sobre la Seguridad y Salud en el

Trabajo. La Disposición Final Segunda de la Ley No.116/2014 (Código de Trabajo de la República de Cuba) ensombrece la reserva de Ley al refrendar que el Ministro/a de Trabajo y Seguridad Social y los jefes de los organismos rectores a que se refiere esa Ley, quedan encargados de dictar en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para el mejor cumplimiento del Código. Resulta extremadamente peligroso, desde el punto de vista del autor, la remisión a la potestad reglamentaria a los jefes de organismos, en el sentido de dictar las disposiciones necesarias dentro de su ámbito de la competencia, que contribuyan al mejor cumplimiento del Código, esto puede traer consigo que no exista una uniformidad en cuanto a estas disposiciones, conllevando incluso a interpretaciones contrarias a lo que establece esta norma por parte de estos jefes, aunque esto parezca algo descabellado pero la praxis jurídica nos lo ha demostrado. Sin embargo, comparto con lo regulado en el Decreto No. 326/2014 en su Disposición Final Primera, que faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que

dicte las disposiciones necesarias para la mejor aplicación de este reglamento, por ser este organismo el rector de la política laboral en el país.

Por su parte el Decreto no. 326 (Reglamento del Código de Trabajo de la República de Cuba, 2014) en su capítulo XI Seguridad y Salud en el Trabajo establece el procedimiento para la investigación, registro e información de los incidentes y accidentes de trabajo y tal sentido se refiere a que el empleador está obligado a preservar las condiciones del lugar o puesto de trabajo donde se producen los daños, determinar las causas que lo originaron, los responsables y los daños a la salud de las personas, adoptar las medidas que eviten hechos similares, aplicar medidas disciplinarias, informar a la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo, conservar el informe y registrar los incidentes y accidentes de trabajo a los efectos de la información a brindar.

Sin embargo, a la hora de la existencia de estas colisiones de los derechos laborales en el marco de un contrato de trabajo en el sector no estatal en nuestro país, solo existe como mecanismo de solución: la vía judicial, no dando

cabida a la utilización de otros medios de solución, pudiendo utilizarse los mecanismos extrajudiciales de solución de los conflictos, sobre todo la negociación y/o la conciliación entre los sujetos involucrados en el conflicto.

Antes esta disyuntivas la nueva Carta Magna cubana, promulgada en el año 2019, reconoce en su artículo 93, el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos, de conformidad con la Constitución y las normas jurídicas que se establezcan a tales efectos, lo que constituye un paso de avance al permitir la utilización de otra vía de solución de conflictos que no sea solamente la vía judicial, lo que se va a revertir en mayor celeridad en la solución de los conflictos laborales en el ámbito laboral.

Conclusiones

Las relaciones de trabajo, a lo largo del tiempo y de manera natural se han desarrollado en un marco de conflicto de intereses, eminentemente económicos, entre trabajadores y quienes poseen los medios de producción, por lo que para la solución

de estos conflictos, se prevé los métodos autocompositivos (en los que las propias partes lo intentan resolver) y los métodos heterocompositivos, en los que un tercero impone una solución a las partes.

En el ordenamiento jurídico cubano se evidencia el reconocimiento de los derechos laborales, tutelando los mismos frentes a determinadas violaciones por parte de empleadores, contando con mecanismos para su protección, ponderándose la vía judicial como el mecanismo fundamental para su protección.

En Cuba no se reconocen los medios alternativos de solución de conflictos en materia laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo de carácter individual, siendo necesario que se incluya en el ordenamiento jurídico laboral el reconocimiento de estos medios, lo que va a constituir un paso de avance para el adecuado funcionamiento de cualquier sistema de relaciones laborales y en especial la solución de los conflictos que se deriven de ellas.

Referencias bibliográficas.

- Alterini, A. (1999). *Contratos civiles comerciales de consumo. Teoría general*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- Buen Lozano, N. (2da ed). (1986): *La decadencia del contrato*. México: Editorial Porrúa.
- Bueno, O. (1997): Modificacoes do contrato de trabalho En Buen Lozano, N., y Morgado, E. (1997). *Instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. (pp. 471-480). D.F., México: Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNAM.
- Carvazos, B. (1984). *Las 500 preguntas más usuales sobre temas laborales: orientaciones práctica-teóricas*. D.F., México: Editorial Trillos SA., *cit pos*.
- Viamontes, E. (2007) *Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.
- De La Cuevas, Y. (2008). Regulación Jurídica de la gente de mar. Aspectos significativos en el ordenamiento jurídico cubano. *Revista del Equipo Federal del Trabajo*. (33), 594-617
- Gherzi, C. (1990): *Contratos civiles y comerciales. Parte general y especial. Tomo I*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma.
- López de Zavalía, F. (1970). *Teoría de los contratos, Tomo I. Parte General*. Buenos Aires, Argentina: Editor Zavalía.
- Kemelmajer de Carlucci, A. (2012). El contrato de compraventa como paradigma contractual. La visión del Derecho comparado. *Revista Cubana de Derecho*, 40, 122-158.
- Massó Telemaco, O. (2015). *La presunción de la relación jurídica laboral en el sector del trabajo por cuenta propia en Cuba. Retos y perspectivas en el reordenamiento laboral cubano* (tesis de máster). Facultad de Derecho, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Miranda Hernández, Celia (2012). *Diseño de un sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en*

- el trabajo en la empresa de plaguicidas “Juan Luis Rodríguez Gómez”* (tesis de máster). Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría”, La Habana, Cuba.
- Rosales López, M. (2015). *La relación jurídica laboral en el trabajo por cuenta propia en Granma. Realidad fuera de control jurídica* (tesis de máster). Facultad de Derecho, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Ugarte Cataldo, J.L. (2011). *La colisión de Derechos Fundamentales en el contrato de trabajo y el principio de proporcionalidad* (Tesis doctoral). Universidad de Salamanca, España.
- Sanguinetti Raymond, W. (2010). *La mediación en los conflictos colectivos de trabajo, en la obra colectiva Mediación: un método de conflictos. Estudio interdisciplinar*. Madrid, España: Editorial COLEX.
- Sánchez Suárez, Y. (2015). *Trabajadores permanentes de apoyo a los socios de las cooperativas de créditos y servicios fortalecidas del municipio Buey Arriba: Una mirada a su protección legal* (tesis de máster). Facultad de Derecho, Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.
- Santana Pascual, K. (2012). *Diseño e implantación del sistema integrado de gestión de calidad, medio ambiente, seguridad y salud en el trabajo* (tesis de máster). Facultad de Ingeniería Industrial, Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría”, La Habana, Cuba.
- Villasmil Prieto, H. (2015). Pasado y presente del derecho laboral latinoamericano y las vicisitudes de la relación de trabajo, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 21, 203-228.
- Viamontes Guilbeaux, E. (2007). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. La Habana, Cuba: Editorial Félix Varela.

Legislación

Constitución de la República de Cuba de 1976, publicada en la Gaceta Oficial No. 2, Edición Especial de 24 de febrero de 1977.

Constitución de la República de Cuba, aprobada el 10 de abril del 2019.

Ley No. 116 Código de Trabajo de 2014, aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular y publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria número 29, 17 de junio de 2014.

Decreto no.326 de 2014 ” Reglamento del Código de Trabajo”, aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular y publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba, Extraordinaria número 29, 17 de junio de 2014.