

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

NOMBRE DEL SUB-EVENTO
SIMPOSIO INTERNACIONAL “DESAFÍOS DEL DERECHO EN EL
SIGLO XXI”
EJE TEMÁTICO: DERECHO DE LA EMPRESA E INTERNACIONAL

Título: Retos actuales del TCP en Cuba, frente a los postulados internacionales del Trabajo Decente.

Title: Current challenges of the TCP in Cuba, compared to the international postulates of Decent Work.

Lic. Iskra Rivera González. Directora del Bufete No. 1 de Matanzas
bmatanzas1@mtz.onbc.cu

Resumen

Este trabajo nos lleva a considerar que el concepto de trabajo decente tiene dos cualidades: representa un piso mínimo en cuanto a la calidad del empleo que todos los trabajadores deberían disfrutar para poder desplegar las capacidades que requieren para satisfacer, de la mejor forma posible, sus necesidades, elevar su productividad y contribuir de esta forma a fortalecer el tejido y la cohesión social; a la vez, representa una aspiración que nuestra sociedad en general puede utilizar como un medio para orientar las políticas laborales que eleven las capacidades, en su dimensión integral, de los trabajadores, para avanzar hacia una sociedad justa y una economía productiva.

Reflexiones como las que se hacen aquí son de gran importancia para la sociedad, debido a que no sólo debe importar el número de empleos que se crean, sino también la calidad de los mismos. El Trabajo por Cuenta Propia en Cuba se desarrolla sobre una base legal lograda que tiene todas las condiciones, a pesar de las problemáticas reales que hoy día enfrenta este sector de la economía, para fomentar ambientes de trabajo decente.

Palabras clave: trabajo decente, cuenta propia, Cuba, postulados internacionales

Abstract:

This work leads us to consider that the concept of decent work has two qualities: it represents a minimum floor in terms of the quality of employment that all workers should enjoy in order to be able to deploy the skills they need to satisfy, in the best possible way, their needs, raise their productivity and contribute in this way to strengthen the fabric and social cohesion; At the same time, it represents an aspiration that our society in general can use as a means to guide labor policies that raise the capabilities, in its integral dimension, of workers, to advance towards a just society and a productive economy.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

Reflections such as those made here are of great importance for society, because not only must the number of jobs created be imported, but also the quality of them. Own-account work in Cuba is developed on a legal basis that has all the conditions, despite the real problems that this sector of the economy faces today, to promote decent work environments.

Keywords: *decent work, own account, Cuba, international postulates*
Desarrollo

1. El Trabajo Decente desde la OIT

El concepto de trabajo decente de la OIT surge a partir de la situación internacional que existía relacionada con un deterioro de los derechos laborales y unido a esto aumentaban las contrataciones temporales poniendo en riesgo el principio de estabilidad en el empleo y por tanto surgía así lo que se conocía como empleos precarios, ligado a esto comenzaba con mayor auge una desregularización del derecho del trabajo. Estas cuestiones no se pueden ver aisladas; precarización, desregularización y políticas liberales, pues todo en su conjunto propiciaban el deterioro de los derechos laborales de los trabajadores.

También las tecnologías, que si bien han traído muchos avances para la humanidad, y eso no se puede negar, incorporaron cuestiones al derecho del trabajo, una de ellas es lo que se conoce como el teletrabajo, el que comenzaba a surgir con el uso de las nuevas tecnología y con ello surgía una de las dicotomías fundamentales en relación con la igualdad de derechos de los tele trabajadores y los trabajadores ordinarios. Así mismo aparecían, ligado a esta globalización y todo este desarrollo, las migraciones calificadas, regulares e irregulares, lo que traía un deterioro de los derechos de los trabajadores, porque si bien existía una fractura de las fronteras económicas, libertad de circulación de capital, las políticas migratorias de los estados comenzaron a recrudecerse cada vez más prohibiendo esta circulación de las personas. Y por eso en este aspecto de las migraciones calificadas en la agenda 20-30 la meta 8.8 viene a establecer entonces que es necesario proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Unido a esto como último elemento surge también en el contexto regional las discriminaciones laborales por cuestiones de raza, de género, orientación sexual, identidad de género.

Es decir el contexto regional mundial estaba marcado por determinadas coyunturas que trajo entonces la posibilidad para en el marco de este proceso de formación de una nueva cultura civilizatoria, en la que teoría e historia van configurando nuevos escenarios de conocimiento y realidades sociales, otra importantísima institución supranacional, la Organización Internacional del Trabajo, adoptara en su 87a reunión, en 1999, el Programa de Trabajo Decente, con el cual se compromete a promover las condiciones que brinden oportunidades

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Todas ellas son aspiraciones que el ser humano tiene derecho de alcanzar.

Más adelante viene a reconocer la responsabilidad no solo individual de los trabajadores por conseguir este trabajo decente, sino también una responsabilidad colectiva tanto de los empleadores como de los estados y su políticas en aras de garantizar ese trabajo decente, así aparece un concepto que hasta entonces era desconocido por la doctrina IUS laboralista, un concepto que tiene un arraigo fundamental en la dignidad de las personas, pues el derecho del trabajo nace de un derecho humano ligado a la dignidad y por tanto este trabajo decente venia ligado a la dignidad de las personas, un concepto de trabajo decente con un marcado contenido ético que necesitaba llenarse de contenido para darle cabida a ese precepto.

Fue en esta reunión cuando por primera vez se presentó la noción del trabajo decente, definiéndolo como "el trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social". Asimismo, éste debe orientarse a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: 1) la promoción de los derechos laborales (respeto, promoción y realización de los principios y derechos fundamentales en el trabajo); 2) la promoción del empleo (de empleo pleno, productivo y libremente elegido); 3) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad (Seguridad social y protección laboral que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales) ; y 4) el fomento del diálogo social.

La noción de «trabajo decente», expresa los vastos y variados asuntos relacionados hoy día con el trabajo los resume en palabras que todo el mundo puede reconocer. Pues bien, ¿qué abarca realmente la idea de trabajo decente?

Es decir, la noción de trabajo decente¹ está integrada por los siguientes componentes: 1) trabajo productivo; 2) con protección de derechos; 3) con ingresos adecuados; 4) con protección social y 5) con dialogo social.

De manera que el trabajo decente debe entenderse como un concepto integrador, en cuya realización es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protección y el diálogo en un todo; además, debe constituir una meta, un marco para la definición y la actuación de políticas, un método de organización de actividades y programas, y una plataforma para la asociación con otras entidades.

¹Cabe señalar que, aun cuando la noción de trabajo decente fue presentada por primera vez por la OIT a finales de la década de los años noventa, los elementos que definen y enmarcan a este concepto han estado presentes desde la constitución, en 1919, del organismo que lo ha impulsado, es decir, de la propia OIT (OIT, 1919).

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

Entre los elementos que abarcan las condiciones de trabajo están el trabajo nocturno, las horas de trabajo, el reposo semanal y las vacaciones pagadas.

El trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones abusivas, la discriminación en el trabajo y la libertad de sindicación, son derechos de los trabajadores que han preocupado hondamente desde su fundación misma a la OIT, por lo que ha adoptado una serie de normas internacionales² y ha fijado directrices para defenderlos y promoverlos.

Considerando lo anterior, se puede mencionar que el término trabajo decente o trabajo digno³ es un concepto en construcción, de carácter integrador y de amplio contenido ético y de justicia social.

A partir de aquí muchas organizaciones comienzan a lanzar estos conceptos, el Consejo Económico y Social de la Naciones Unidas en el año 2006 hablaba de un trabajo decente para todos y en la 97 conferencia de la OIT en el año 2008 se lanza la declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa marcada por cuatro principios fundamentales: rescatar valores como libertad, dignidad, justicia, seguridad y no discriminación, un diálogo social, una protección jurídica a los trabajadores y empresas productivas rentables y sostenibles que serían fundamentales para un desarrollo económico y oportunidades de empleos sostenibles. Por tanto el trabajo decente, se llenó, se nutrió, se le dio contenido con cuatro elementos fundamentales primero el acceso al empleo, pues no podemos hablar de un derecho del trabajo, sino existe un empleo, sino existe una garantía de un acceso al empleo para los

²Convenio Técnico, sobre Seguridad y Salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), ratificado por Cuba el 7 de septiembre del 1982. Convenio Fundamental, sobre el Trabajo Forzoso 1930 (núm. 29), ratificado por Cuba el 20 de julio de 1953. Convenio Fundamental, sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), ratificado por Cuba el 2 de junio de 1958, aún en vigor. Convenio Fundamental, sobre la edad mínima 1973 (núm. 138), ratificado por Cuba el 7 de marzo de 1975, Edad mínima especificada: 15 años. Convenio Fundamental, sobre las peores formas de trabajo infantil 1999 (núm. 182), ratificado por Cuba el 28 de septiembre de 2015, aún en vigor. Convenio Fundamental, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ratificado por Cuba el 26 de agosto de 1965. Convenio Técnico, sobre el derecho de asociación (agricultura) (núm. 11) data de 1921, ratificado por Cuba el 22 de agosto de 1935, aún en vigor. Convenio Fundamental, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), ratificado por Cuba el 25 de junio de 1952. Convenio Fundamental, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ratificado por Cuba el 29 de abril de 1952. Convenio Técnico, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), ratificado por Cuba el 14 de abril de 1977.

³ Los términos de trabajo decente, trabajo digno o empleo de calidad se manejan indistintamente entre muchos autores. Un amplio debate ha surgido para optar por el uso de uno de ellos y han aparecido argumentos a favor y en contra. Sin embargo, los tres se inscriben en el mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista. Lo mismo ha ocurrido con el debate sobre los conceptos: desarrollo durable, desarrollo sustentable y desarrollo sostenible. Al final, cada autor o institución lo nombra según sus propios criterios, pero hay consenso de que se refieren al mismo concepto

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

trabajadores, segundo la cuestión de los derechos laborales, tercero la protección social y cuarto el diálogo social.

Es decir, este enfoque reivindica el trabajo como una parte primordial de la trayectoria personal de vida, a la cual le dedicamos gran parte de nuestro tiempo, pero que además tiene como atributo ser pilar de integración social; en lo individual, es un elemento central de la autoestima personal vinculada a la realización de las preciadas aspiraciones. Contar con la oportunidad de acceder a un trabajo decente constituye un acto de libertad que la sociedad y sus instituciones son responsables de proveer.

En síntesis, la OIT, al hablar de trabajo decente, se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades que los individuos tienen derecho de alcanzar en la sociedad para poder tener acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad, un conjunto de derechos sociales cuya responsabilidad real es de la sociedad.

De esta manera, la propuesta de trabajo decente de la OIT está en completa sincronía con la teoría del desarrollo humano, y como ésta, en el ámbito de las relaciones laborales, ha logrado presentar una propuesta teórica sistémica de la que se desprenden políticas públicas y privadas integrales y complementarias para la consecución de sus objetivos. Es decir, el Programa de Trabajo Decente hace una amplia convocatoria para impulsar la regulación de factores económicos, institucionales, políticos, sociales e individuales a los distintos actores que participan en la sociedad, y rinde tributo a la teoría del desarrollo humano.

Es así como la noción de trabajo decente ha significado una ruptura en las condiciones actuales de las relaciones laborales, lo que ha permitido incluir en el debate laboral cuestiones claves como la libertad de expresión y participación, la equidad, el derecho al trabajo y la protección social. Desde esta perspectiva, lo ético es tener acceso a un trabajo y que éste sea digno, es decir, que garantice las condiciones materiales necesarias que el empleo debe generar: salud, alimentación, vivienda, así como las condiciones esencialmente humanas: educación, recreación y cultura. En consecuencia, el anhelo de trabajo decente se ha transformado en una herramienta de cambio respecto a las tendencias deterministas de los mercados globales y abre una amplia perspectiva al reconocimiento de los derechos sociales del hombre y de la importancia de las instituciones para lograrlo.

2. Impacto del marco legal a partir del año 2010 hasta la actualidad del Trabajo por Cuenta Propia en Cuba, a partir de la importancia de crear ambientes de trabajo decente

Por tanto sobre estos 4 elementos que vinieron a darle un contenido determinado al trabajo decente es que se realizó una mirada en el ordenamiento jurídico laboral cubano y lo primero que pude apreciar cuando estudiaba las políticas públicas del estado cubano es que en Cuba no podemos hablar de trabajo decente a raíz de que hoy aparece en el artículo 64 de la

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



constitución hoy vigente de la república del año 2019, ni que tampoco en cuba podemos hablar de un trabajo decente después del año 1999 cuando aparece ese concepto, los postulados base del estado cubano siempre han estado marcado por un trabajo decente , siempre han estado marcado por una humanización del trabajo, por una humanización de sus normas y un eje central que busca la protección de los trabajadores, si vamos a la políticas públicas de acceso al empleo y se estudia desde el año 1959 hasta la fecha encontramos el principio de la propiedad social socialista sobre los medios de producción una forma de propiedad que hoy se recoge con esta nomenclatura en la actual constitución, que exista la propiedad estatal socialista sobre los medios de producción y que sea la forma principal le ha permitido al estado de cierta manera poder controlar un poco más los recursos laborales y lanzar políticas de empleo más eficientes que garanticen un acceso pleno al empleo de todo los trabajadores.

Este principio de políticas de empleo ha estado ligado por supuesto a un desarrollo social del estado cubano y ha estado ligado a un desarrollo de las políticas educacionales, lo que ha permitido que los ciudadanos los trabajadores puedan elevar su nivel educacional y por tanto acceder a puestos de trabajo que necesitan una calificación más elevada, y por tanto hace que en materia de política de empleo para que el ciudadano pueda acceder al empleo rige el principio de la libertad para elegir empleo y también el de la igualdad de oportunidades y así también existen en el ordenamiento laboral cubano determinadas políticas que están reguladas en el código de trabajo que protegen a determinados sectores vulnerables, tenemos una política de empleo que prioriza y garantiza por ejemplo un acceso al empleo de las personas discapacitadas , unas políticas de empleo que garantizan el acceso al empleo de las jóvenes que terminan el servicio militar activo, y es por ello que podemos decir que en la normativa cubana se lanzan políticas de empleos eficientes para garantizar ese acceso al empleo en todos los sectores de la economía.

Si vamos a la cuestión de la protección social vemos que en cuba el empleo es la base de la seguridad social, en cuba existen políticas dirigidas a la protección de la maternidad, en cuanto a la protección del padre o la madre trabajador y esto tiene una repercusión también en políticas públicas del estado cubano que buscan y protegen una maternidad y paternidad responsable, también existen políticas y derechos para proteger la asistencia social a los sectores más vulnerables,

Si vamos a la cuestión entonces de analizar los derechos que protegen a los trabajadores en el ordenamiento laboral cubano vamos primero a la constitución de la república hoy aparece el derecho al trabajo, que ya se encuentra en el ordenamiento laboral cubano desde la constitución de 1940 , pero aparece hoy el derecho a que los ciudadanos obtengan un empleo digno, que es un elemento que puede encontrar un arraigo en las políticas de trabajo decente y que para analizarlo habrá que tener en cuenta estos 4 elementos que se han analizado . Así mismo aparecen en la constitución otros derechos constitucionales como el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, como el derecho fundamental al salario, el derecho a la

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

seguridad social el derecho a la asistencia social , como derechos fundamentales en un texto constitucional que por supuesto tendrán que orientar todo el resto del ordenamiento jurídico y aparece también por primera vez en el texto constitucional el derecho de los trabajadores a la gestión y participación en las cuestiones de la empresa un derecho que aparece regulado como un fundamento económico del estado cubano, pero que es un derecho fundamental para los trabajadores. En Cuba existe el principio de la ideterminabilidad de la relación jurídico laboral, en Cuba existe una protección al principio de estabilidad en el empleo que está marcado y tiene una relación directa con el principio de la idoneidad demostrada que es la que debe regir las aptitudes y las capacidades de los trabajadores para acceder y para mantenerse en un determinado puesto de trabajo, eso es una garantía para los trabajadores es un derecho que se encuentra resguardado en el ordenamiento jurídico laboral cubano, sin embargo estos 4 hemos analizado muestran como Cuba es reflejo de políticas que garantizan el trabajo decente , que supera los conceptos de trabajo decente que pueda tener la OIT pero también hay que tener claro que nos siguen quedando retos, desafíos, hay que seguir perfeccionado las políticas de protección de los trabajadores para hacerlo cada día más eficientes, para que los trabajadores conozcan lo regulado en ley, elevando su cultura jurídica, tenemos que continuar elevado las políticas públicas en materia de acceso al empleo en el sector no estatal de la economía cubana, incorporarlo a estas políticas de acceso al empleo, incorporar a los trabajadores y empleadores de este sector a que conozcan más su derechos y obligaciones del trabajo, sus derechos fundamentales en materia laboral, pero sin embargo esto me lleva a decir que el trabajo decente en Cuba no podemos verlo después de 1959, no podemos verlo a partir de la actual vigente constitución sino que es un principio que ha nutrido axiológicamente todo el ordenamiento jurídico laboral cubano, desde el primer código de trabajo hasta el actual.

El año 2010 marcó un momento en la historia para el trabajo por cuenta propia en Cuba, la primera legislación que, en este período, reguló esta figura y constituyó un salto tanto cualitativo como cuantitativo fue la Resolución No. 32 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en lo adelante MTSS) del 2010⁴, la cual reguló en su artículo 5 la posibilidad de contratar fuerza de trabajo para un mayor desarrollo del negocio⁵. En esta norma también se elevó el número de actividades permitidas llegando a un monto de 178 y se le permitió al trabajador cuentapropista establecer relaciones con el sector estatal mediando siempre un

⁴ Resolución No. 32 del 2010 del MTSS, en Gaceta Oficial Extraordinaria. No. 12 Especial de 8 de octubre de 2010.

⁵ Resolución No. 32 del 2010. artículo 5.-Los trabajadores por cuenta propia que reciben autorización para ejercer como titulares en las actividades incluidas en el Anexo 3 del presente Reglamento, en lo adelante titulares, pueden contratar trabajadores. En el caso de la contratación de fuerza de trabajo que resulte necesaria a los arrendadores de viviendas, habitaciones o espacios, se solicita por el titular a la Dirección de Trabajo Municipal correspondiente

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

contrato⁶. Contrato de trabajo que permite establecer la forma y manera en que se desarrollaran las relaciones de trabajo entre las partes, es la plataforma perfecta para desplegar los derechos y obligaciones con carácter vinculante entre las mismas una vez sea rubricado.

Resulta necesario detenerse, en una de las instituciones de mayor importancia del Derecho de Trabajo, el Contrato de Trabajo, lo que constituye sin lugar a dudas a partir de su inexistencia y elaboración inadecuada otro de los problemas que enfrenta este sector de la economía, en el cual se deben pactar todas las condiciones laborales en pos de la protección de los derechos laborales, máxima por la que deben velar ambas partes de la relación jurídico laboral, y vale decir que las instituciones del Derecho de Trabajo entran en la dinámica de la vida laboral a través de las diferentes cláusulas de dicho contrato⁷. Contrato de trabajo que debe potenciarse su elaboración escrita en la mayoría de las relaciones laborales establecidas entre personas naturales cumpliendo en cada caso particular con las especificidades de la relación que respalda a partir de las exigencias reguladas en ley, lo que propicia una mayor seguridad jurídica y evita as irregularidades que a diario se viven en ese sector, lo que propicia la desprotección del trabajador contratado en este sector de la economía. Situación que se presenta en muchos de los casos por el desconocimiento de ambas partes de la relación jurídica laboral y en la inexistencia del debido control del estado en la concepción-desarrollo-culminación de esta relación de trabajo.

Las nuevas estrategias estuvieron reflejadas desde un inicio en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VI Congreso del Partido en el 2011, entre ellas se encontraba y cito: “desarrollar un proceso de reestructuración del empleo y los salarios, considerando formas no estatales de gestión donde sea conveniente, encaminado a eliminar las plantillas infladas en todas las esferas de la economía, que garantice que el trabajo sea la forma principal de obtención de ingresos de la población.”⁸ Entre todos los lineamientos aprobados, más de 20 estuvieron dirigidos a apoyar y promover al sector no estatal, encontrándose en este marco al trabajador por cuenta propia. Lo que, a juicio de la autora, ha representado un impulso para la economía cubana, así como las

⁶ R. 32 de 2010. artículo 7: Los trabajadores por cuenta propia pueden comercializar sus productos y servicios a entidades estatales, dentro de los límites financieros que éstas tengan establecidos, debiendo extenderles un escrito (factura) donde se acredite la actividad realizada y la cuantía cobrada. Aunque la R. 32 fue el primer instrumento en normar tal particular, igualmente la autorización otorgada a los cuentapropistas de comercializar directamente con el sector estatal encontró cabida en la Instrucción 7 del 2011 del Ministerio de Economía y Planificación, en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 40 de 21 de noviembre de 2011, denominada Indicaciones a las Entidades estatales para la contratación de los productos y servicios de los Trabajadores por Cuenta Propia.

⁷ Vid. VIAMONTESGUILBEAUX, Eulalia de la C, en “*Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación*” Tomo I, La Habana, Editorial Félix Varela, año 2005, pp.162.

⁸ Lineamientos de la Política económica y Social del Partido y la Revolución..., *ob. cit.* pp. 8.

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

normativas que regirían a las nuevas formas de gestión, entre ellas el sector del trabajo por cuenta propia.

De esta manera, le correspondió al Derecho Laboral y de Seguridad Social ser el ámbito donde se regularía por lo general el Trabajo por Cuenta Propia. Así, la Resolución No. 33 del MTSS del 6 de septiembre del 2011 modificativa de la Resolución No. 32 ya mencionada, mantiene en esencia a esta última, con la diferencia de suprimir el número límite de trabajadores a contratar, autorizando la plena contratación de fuerza de trabajo de terceros⁹. Posteriormente se dictan las Resoluciones No. 41 y 42 ambas del 2013 del MTSS¹⁰; en la primera se destacan sus artículos 5, 6, 7 y 10, los cuales le dan la posibilidad al trabajador por cuenta propia de recibir asistencia cualificada, se le autoriza a contratar personal, se le otorga facilidades para comercializar y contratar con entidades estatales, y su vinculación al sistema de Seguridad Social¹¹. Por otro lado, en la Resolución No. 42 se autorizan hasta 201 actividades económicas, ambas dándole una mayor flexibilización a este sector y derogando la Resolución No. 33.

Un paso de avance importantísimo, lo constituyó la entrada en vigor del nuevo Código de Trabajo el 17 de junio del 2014¹². En el Capítulo VII de esta Ley, bajo el rubro de Relaciones de Trabajo Especiales, quedó establecida la relación de trabajo entre las personas naturales y cómo se debía llevar a cabo, lo más novedoso fue que entre estas personas debía mediar un contrato una vez decidieran iniciar la relación laboral¹³, encontrándose reflejados los derechos que se deben garantizar al trabajador¹⁴. Derechos fundamentales destinados a garantizar condiciones de trabajo, límites en la extensión de la jornada de trabajo, la remuneración, el

⁹ Resolución No. 33 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social de fecha 6 de septiembre de 2011. Gaceta Oficial de la República de Cuba, edición extraordinaria, número 29, año CIX, miércoles 7 de septiembre del 2011, La Habana, pp. 309 y ss.

¹⁰ Resoluciones No. 41 y 42 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, ambas de fecha 22 de agosto de 2013. Gaceta Oficial de la República de Cuba, edición extraordinaria, número 27, año CXI, jueves 26 de septiembre de 2013, La Habana, pp. 250 y ss.

¹¹ Resolución No. 41 de 2013 del MTSS en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 27 de 26 de septiembre de 2013.

¹² Ley No.116. Código de Trabajo. Publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria el 17 de junio del 2014.

¹³ Ídem. artículo 72. Entre las cláusulas y condiciones que se acuerden deben estar presentes: las generales de las partes, labor y lugar donde se realiza el trabajo, la duración del trabajo, el régimen laboral y de descanso, la cuantía y forma de remuneración, así como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que correspondan con la labor a realizar. pp. 465

¹⁴ Ídem. Artículo 74. entre ellos se encuentran: la jornada de 8 horas, la remuneración no puede ser inferior al salario que el empleador debe garantizar. mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo, debe de haber 1 día de descanso semanal y siete días de vacaciones anuales pagadas, como mínimo. pp.465.

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**



**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**

descanso y las vacaciones pagadas, regulaciones para la contratación de los menores entre 15 y 18, así como crear condiciones para evitar situaciones que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Importantes modificaciones introduce el llamado paquete legislativo que re-ordena la actividad del trabajo por cuenta propia en Cuba publicado recientemente no solo por la concentración legislativa que propone, sino porque sin lugar a dudas ratifican la voluntad del Gobierno cubano de continuar impulsando esa actividad como parte del proceso de actualización del modelo económico del país, aún y cuando continúan sin ser expresión total de la realidad social, pues a pesar de saberse el relevante papel que vienen desempeñando estos trabajadores “por cuenta propia”, la tutela que el derecho les ha dispensado –tradicionalmente- ha sido precaria en relación con la otorgada a los asalariados, en todos los ámbitos. Este nuevo conjunto de normas jurídicas arrastra idéntica característica.

3. Problemáticas del Trabajo por Cuenta Propia en Cuba. El contrato de trabajo- derechos fundamentales-trabajo decente

No caben dudas que todas estas transformaciones, tanto económicas como legales, han sido llevadas a cabo para impulsar al sector no estatal y con el objetivo de complementar a la actividad económica estatal. Pero aún así, a raíz de la reapertura del trabajo por cuenta propia, este se ha visto inmerso en una serie de problemáticas que no han podido ser solventadas en la actualidad.

Es así que en la práctica no siempre suscriben con su empleador- titular de la licencia o del pequeño negocio privado por así llamarlo- el correspondiente contrato de trabajo ni siquiera con las cláusulas mínimas a que hace referencia el artículo 73 y los derechos mínimos del artículo 74 ambos de la Ley 116/13 “Código de Trabajo”, cuyas causas fundamentales se concentraban en la motivación salarial y la poca cultura y conciencia jurídica sobre el tema, lo cual ha propiciado infracciones de los derechos laborales fundamentales. Siendo el correcto uso del contrato de trabajo a juicio de la autora la plataforma perfecta para crear condiciones de trabajo decente, a partir del reconocimiento, en ese instrumento jurídico y ley entre las partes una vez firmado, de los derechos fundamentales y de las condiciones de trabajo, con la peculiaridad que cada relación de trabajo amerite.

En primer, en una gran parte de esta población no se formaliza el contrato de trabajo lo que permite después lo siguiente:

- No se proporciona la capacitación y por ende no se potencia la superación de los trabajadores.
- No se cumple con lo dispuesto en cuanto a modificación de la relación laboral¹⁵, no

¹⁵ Vid. VIDA SORIA, José, *La suspensión del Contrato de Trabajo*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p.3.

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

sólo por la inexistencia del contrato de trabajo, sino por arbitrariedades que se cometen por el empleador, realizando movimientos de la fuerza de trabajo hacia cualquier dirección dentro del ámbito laboral con independencia de su contratación inicial, donde sean necesarias sus manos al inicio de cada jornada allí estará, sin reclamos ni explicaciones.

- Violaciones constantes en la terminación de la relación jurídica laboral¹⁶ o contrato de trabajo. Evidente violación del principio de estabilidad laboral¹⁷ y claros ejemplos de despidos injustificados.
- El negocio cierra con independencia de las necesidades de los trabajadores contratados, por el contrario, sencillamente por voluntad del titular, ya sea por necesidades reales o por simple disfrute de un periodo de descanso que considera se merece. Tributando ello a la inestabilidad en el orden económico del personal contratado.
- No se respeta la jornada de trabajo de ocho horas, lo que va en contra de una disposición legal y de la salud presente y futura de ese trabajador vulnerado.
- No siempre existen las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ni se proyecta una idea concreta en cómo crearlas.
- No se respeta lo dispuesto en cuanto al descanso semanal, ni a las vacaciones anuales pagadas.
- Es siempre una incógnita el tema salarial.

Las circunstancias descritas, colocan en una situación de desventaja al sector cuentapropista en Cuba con respecto a los demás que integran el sistema económico del país, contradiciendo el propósito de reconocerlos como un ente que en iguales condiciones, irrumpe en el ámbito nacional cubano. Además, creemos que con la persistencia de las mismas, se desvalora la magnitud del impacto positivo que puede llegar a alcanzar para la economía nacional, tanto en la producción de productos y prestación de servicios, como en la generación de empleos, ingresos y tributos. Dista todo ello entonces de crear ambientes de trabajo decente.

Todas estas problemáticas, a consideración de la autora ponen en riesgo lo que debe ser un objetivo de todos que es lograr el trabajo decente, con especial énfasis en uno de sus postulados principales que es la protección de los trabajadores, principio que encadena el ordenamiento jurídico laboral cubano en todo su articulado. Es importante que en el ámbito jurídico, se conquiste efectividad y se garantice la seguridad jurídica que este sector merece, proporcionando con ello ambientes de trabajo decente.

Conclusiones

¹⁶ Vid. MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Décima Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 1989, pp.441-442.

¹⁷ Vid. ALBURQUERQUE, Rafael, “Conferencia Estabilidad en el empleo y contratación precaria”, *Texto Estabilidad en el empleo, solución de conflictos y concertación social, (Perspectiva iberoamericana)*, Edición Universidad de Murcia, 1989.

PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCION CIENTIFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”



DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.

Primera: Este artículo nos lleva a considerar que el concepto de trabajo decente tiene dos cualidades: representa un piso mínimo en cuanto a la calidad del empleo que todos los trabajadores deberían disfrutar para poder desplegar las capacidades que requieren para satisfacer, de la mejor forma posible, sus necesidades, elevar su productividad y contribuir de esta forma a fortalecer el tejido y la cohesión social; a la vez, representa una aspiración que nuestra sociedad en general puede utilizar como un medio para orientar las políticas laborales que eleven las capacidades, en su dimensión integral, de los trabajadores, para avanzar hacia una sociedad justa y una economía productiva.

Segunda: Reflexiones como las que se hacen aquí son de gran importancia para la sociedad, debido a que no sólo debe importar el número de empleos que se crean, sino también la calidad de los mismos.

Tercera: El Trabajo por Cuenta Propia en Cuba se desarrolla sobre una base legal lograda que tiene todas las condiciones, a pesar de las problemáticas reales que hoy día enfrenta este sector de la economía, para fomentar ambientes de trabajo decente.

Cuarta: La realidad cubana estudiada no debe paralizar los esfuerzos ni traducirse simplemente en una frustración. La trascendencia del concepto de Trabajo Decente, especialmente uno de sus postulados, en la realización efectiva del contrato de trabajo a partir de lo que representa para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, su incidencia en la vida concreta de tantos miles de personas y sus posibilidades de atender razonablemente sus necesidades individuales y familiares exige, demanda y desafía a dar pasos en dirección a materializarlo concretamente, de forma efectiva, el trabajo decente y el contrato de trabajo no se pueden quedar como una expresión de buenos deseos que impida la protección jurídica de los trabajadores, principio que informa todo el ordenamiento jurídico laboral cubano y que constituye una conquista lograda y consolidada. El *Trabajo Decente* quizá surge como un anhelo, pero las posibilidades que ofrece el nivel de desarrollo social y las regulaciones jurídicas existentes al efecto, permiten que este anhelo se pueda materializar.

Bibliografía.

1. COLECTIVO DE AUTORES, Economía Cubana: Transformaciones y Desafíos, Editorial Ciencias Sociales, La Habana, 2014, pp. 50.
2. VIAMONTESGUILBEAUX, Eulalia de la C, en “Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación” Tomo I, La Habana, Editorial Félix Varela, año 2005, pp.162.
3. MUÑOZ RAMÓN, Roberto: Derecho del Trabajo, Tomo I “Instituciones”, Editorial Porrúa, S.A. México, 1983. pp.303.
4. DE BUEN LOZANO, Néstor: Derecho del Trabajo, Tomo Primero, Novena Edición, Editorial Porrúa S.A, México, año 1994. Pp.43-58.
5. ALFONSO GUZMÁN, Rafael., Didáctica del Derecho de Trabajo. Estudio analítico del Código de Trabajo, Universidad Central de Venezuela, Imprenta Universitaria, Caracas, Venezuela, 1981, pp.39.

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu

**PLANTILLA OFICIAL PARA LA PRESENTACIÓN DE TRABAJOS
II CONVENCIÓN CIENTÍFICA INTERNACIONAL
“II CCI UCLV 2019”**

**DEL 23 AL 30 DE JUNIO DEL 2019.
CAYOS DE VILLA CLARA. CUBA.**



6. Documento "Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas", elaborado en 1999, por la OIT.
7. Discurso pronunciado en el Acto Conmemorativo del XI Aniversario de la Acción del 13 de marzo de 1957, efectuado en la Escalinata de la Universidad de La Habana, 13 de marzo de 1968.
8. Informe al primer congreso del Partido Comunista de Cuba” en Cuadernos Políticos, No. 7. Editorial Era, pp. 79-97, D.F, México, enero-marzo, 1976.
9. Lineamientos de la Política económica y Social del Partido y la Revolución..., ob. cit. pp. 8.
10. Resolución No. 32 del 2010 del MTSS, en Gaceta Oficial Extraordinaria. No. 12 Especial de 8 de octubre de 2010.
11. Resolución No. 33 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social de fecha 6 de septiembre de 2011. Gaceta Oficial de la República de Cuba, edición extraordinaria, número 29, año CIX, miércoles 7 de septiembre del 2011, La Habana, pp. 309 y ss.
12. Resoluciones No. 41 y 42 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, ambas de fecha 22 de agosto de 2013. Gaceta Oficial de la República de Cuba, edición extraordinaria, número 27, año CXI, jueves 26 de septiembre de 2013, La Habana, pp. 250 y ss.
13. Ley No.116. Código de Trabajo. Publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria el 17 de junio del 2014.
14. Gaceta Oficial extraordinaria No. 35 de 10 de Julio de 2018, en la que se publicaron 20 disposiciones que regulan el trabajo por cuenta propia, las que se enuncian a continuación:

Información de contacto
convencionuclv@uclv.cu
www.uclv.edu.cu