

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:** El Convenio Colectivo de Trabajo con empleador privado en Cuba

**Title:** *The Collective Labor Agreement with private employer in Cuba*

**Nombre y Apellidos.** Dra. C. Yaelsy Lafita Cobas, Lic. en Derecho, MSc. en Asesoría Jurídica, Profesora a tiempo parcial de la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente y Directora de Capital Humano de la Empresa Geominera Oriente, Santiago de Cuba, Cuba. Diplomante en Derecho Empresarial, Perfeccionamiento Empresarial, Recursos Humanos y Dirección y Gestión Empresarial. Ha participado en varios eventos científicos nacionales e internacionales en Cuba, Ecuador, España y Perú, posee varias publicaciones en España, México, Francia y Cuba, ha impartido docencia en universidades de Ecuador y Perú. email: **Email:** [yaelsy.lafita@scgeomin.minem.cu](mailto:yaelsy.lafita@scgeomin.minem.cu) y [laguajiradelyunque@gmail.com](mailto:laguajiradelyunque@gmail.com).

**Nombre y Apellidos.** MsC. Yuzhina Fuentes Sánchez. Especialista Principal de formación y desarrollo Empresa Geominera Oriente.

**Nombre y Apellidos.** MsC. Jorge Luis Cueto Delfino. Asesor Jurídico de la Empresa Geominera Oriente

**Resumen:**

La aplicación de nuevas medidas en aras de aumentar la eficiencia en las actividades económicas desarrolladas en el país, es una exigencia del actual contexto cubano. En este escenario de la economía cubana, se amplían las actividades que pueden realizar los trabajadores por cuenta propia, lo que deviene alternativa ante la racionalización del empleo en el sector estatal y fuente de trabajo para otros segmentos de la población, existiendo la posibilidad de utilizar fuerza de trabajo para el desarrollo de las actividades autorizadas por el empleador privado, lo que en la práctica se traduce en la existencia de micro, pequeñas y

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://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.

medianas empresas, reconociendo solo derechos mínimos a estos trabajadores sin que le otorgue la posibilidad de firmar convenios colectivos de trabajo en aras de lograr una protección de sus derechos laborales.

**Palabras Clave:** Trabajador; Empleador privado; Convenio colectivo de trabajo; Derechos laborales.

**Abstract:**

*The application of new measures in order to increase efficiency in economic activities developed in the country, is a requirement of the current Cuban context. In this scenario of the Cuban economy, activities that can be carried out by self-employed workers are expanded, which becomes an alternative to the rationalization of employment in the state sector and a source of work for other segments of the population, with the possibility of using workforce for the development of activities authorized by the private employer, which in practice translates into the existence of micro, small and medium enterprises, recognizing only minimum rights to these workers without granting them the possibility of signing collective agreements of work in order to achieve protection of their labor rights.*

**Keywords:** Worker, private; Employer; Collective labor agreement; Labor rights.

Sumario: 1. Introducción, 1.1 El Convenio Colectivo de Trabajo un análisis teórico y comparado. 1.2. El Convenio Colectivo de Trabajo entre personas naturales en Cuba, un derecho esencial. 2. Conclusiones. 3. Bibliografía citada.

## 1. Introducción

Hoy está reconocida en la realidad la existencia de actores diferentes de la relación de trabajo. Se reconoce de **FACTO** la propiedad privada en la economía cubana lo que conduce que en el contexto en que ella se desenvuelve, condiciona que la protección de los derechos de los trabajadores empleados por empleadores privados<sup>1</sup> requieren de una regulación acorde con las circunstancias actuales.

---

<sup>1</sup> A los efectos de esta investigación se considera empleador privado a la persona natural que emplea fuerza de trabajo y que es denominado como tal en el Código de Trabajo, a tono con lo que establecen los Lineamientos sobre la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, y la Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, a reserva de que nuestra constitución no reconoce la propiedad privada, la práctica supera lo que legalmente está regulado. Es considerado empleador privado porque es el dueño de los medios de producción, recibe el fruto de su trabajo y emplea fuerza de trabajo. También denominado en la práctica de manera distorsionada como trabajador por cuenta propia, ya que es considerado como tales al

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.

El Convenio Colectivo de Trabajo, en lo adelante, CCT tiene un rol fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores, en el se regulan las condiciones de empleo que rigen en la mayoría de las relaciones de trabajo tanto entre personas naturales como en el resto de las relaciones, donde las partes que lo adoptan encuentran un espacio para la discusión abierta de diferentes temas de Derecho del Trabajo que afectan a ambas y llegan a los acuerdos respectivos, los que se establecen acorde a las condiciones y características particulares de cada actividad o sector. Tiene efecto vinculante para las partes y es equiparado a la ley, una vez en vigor. Se convierte así en una norma contentiva de los derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores en el desempeño de sus tareas y la protección de los derechos de los primeros.

Es un instrumento de consulta de suma importancia de los trabajadores, teniendo en cuenta que es elaborado por sus propios destinatarios<sup>2</sup>.

La lectura de la Ley primera de la República en Cuba consagra entre los derechos humanos reconocidos a sus ciudadanos, el derecho político y cívico de asociación, el que tiene su reflejo en el ámbito laboral, en el derecho de los trabajadores de asociarse y constituir organizaciones sindicales.

Desde nuestra óptica profesional, el principio que informa este amparo constitucional es la igualdad que en el tratamiento en las relaciones de trabajo reciben todos los trabajadores cubanos, de ahí la importancia de facilitar la firma de convenios colectivos de trabajo en las PYMES en Cuba.

### 1.1 El Convenio Colectivo de Trabajo un análisis teórico y comparado

DE LA CUEVA considera que el CCT es la institución central del derecho colectivo. Al respecto, expresó:

*“El derecho colectivo de trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social, es el cambio para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento, es un derecho instrumental,*

---

trabajador, empleador y trabajador por cuenta propia, cuando en realidad poseen características que lo distinguen, lo que está presente tanto en las estadísticas nacionales, como en las normas que regulan la actividad de los llamados trabajadores por cuenta propia.

<sup>2</sup> Para más información sobre las especificidades del CCT en el sector privado *Vid.* LAYA, Ana. El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado” 5. ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, República Argentina, 2016.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://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.**

*medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad”.*<sup>3</sup>

En igual sentido encontramos los siguientes criterios de ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE que consideran al Convenio Colectivo de Trabajo como el contrato negociado y celebrado por representantes de los trabajadores y empresarios para la regulación de las condiciones de trabajo.<sup>4</sup>

Según RAMÍREZ MARTÍNEZ un convenio colectivo es un pacto entre una empresa, o una o varias asociaciones empresariales, de una parte y una representación colectiva de trabajadores (representantes del personal en las empresas o sindicatos) de la otra, con la finalidad de regular el contenido de los contratos de trabajo, condiciones de trabajo, pero también los derechos y obligaciones de los representantes del personal y más ampliamente las relaciones entre las partes firmantes del convenio y entre las organizaciones de trabajadores y empleadores. Son pactos o contratos normativos con una doble naturaleza.<sup>5</sup>

Estados como la República Bolivariana de Venezuela, Argentina, Ecuador, Colombia, Chile, Perú, el Estado Plurinacional de Bolivia y España, consagran el derecho constitucional de todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar CCT sin más requisitos que los que establece la Ley y destacan la fuerza vinculante del CCT.<sup>6</sup> Las constituciones de los Estados Unidos Mexicanos y de la República de Panamá respectivamente, no establecen de manera expresa el derecho a la negociación colectiva pero si hacen referencia a que el Estado no puede permitir que se aprueben CCT que afecten la libertad de la persona ni en contra de sus derechos.<sup>7</sup>

El CCT, como todo acto contractual revestido de solemnidad y formalidades legales presupone la existencia de partes para que de él puedan dimanar efectos jurídicos. Para el análisis de estas resulta necesario un atinado reconocimiento de sus características. Así, desde el surgimiento de la institución se admitió la presencia de un solo empleador o de un grupo de empleadores. Mas en el caso de los trabajadores, se exige la presencia de una representación de ellos legitimada para celebrar el convenio. Esta consideración de las partes no ha variado esencialmente ni en la doctrina ni en la legislación. La representación del colectivo de

---

<sup>3</sup> Vid. DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Estados Unidos Mexicanos, 1949, p. 481 y 217.

<sup>4</sup> Vid. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María E. Baamonde. *Derecho del Trabajo*. décima edición revisada Madrid. 1987, p. 620.

<sup>5</sup> Vid. RAMÍREZ MARTÍNEZ Juan. Manual, Colectivo de Autores. *Curso de Derecho del Trabajo*, décima edición, Tirant lo Blanch, Valencia 2001, pp. 60, 61.

<sup>6</sup> Vid. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (art. 96), Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (art. 49.I.II), Constitución de la Nación Argentina (art. 14 bis), Constitución de la República del Ecuador (arts. 326 apartado 12-13), Constitución Política de Colombia (art. 55), Constitución Política de la República de Chile (art. 16), Constitución Española (art. 37) y Constitución Política del Perú (art. 28.2).

<sup>7</sup> Vid. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (art. 50) y Constitución Política de la República de Panamá (art. 67).

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://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.**

trabajadores varía sólo en dependencia de la forma en que estos se organicen de conformidad con lo previsto en la legislación de cada Estado. La legislación laboral chilena<sup>8</sup> dispone que puedan participar en procesos de negociación colectiva tanto las empresas del sector privado como aquellas en que el Estado tenga aportes, participación o representación.

En todas las legislaciones estudiadas se precisa que las partes del CCT lo constituyen uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores y uno o varios empleadores, sindicatos o asociaciones de empleadores<sup>9</sup>, pero se advierten especificidades en dependencia de la existencia de varios sindicatos, tal es el caso de la legislación vigente en los Estados Unidos Mexicanos<sup>10</sup> que establece que el sindicato que ostente la representación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o el gremio de que se trate será el que participará en la negociación del CCT.

El Código de Trabajo de la República del Ecuador<sup>11</sup> especifica que teniendo en cuenta que en una misma empresa pueden existir varios sindicatos, en el sector privado el CCT deberá celebrarse con el comité de empresa. De no existir éste, con la asociación que tenga mayor número de trabajadores afiliados, siempre que cuente con más del cincuenta por ciento de los trabajadores de la empresa. La representación de los trabajadores debe ser una organización permanente de trabajadores, autorizados por estos para negociar.

En la República Argentina se da la posibilidad de que los trabajadores conformen tres tipos de asociaciones sindicales: sindicatos de actividad o rama, sindicatos de oficio, profesión o categoría, y sindicatos de empresa; sin embargo, sólo una de ellas podrá participar en la negociación colectiva y en la firma del CCT y será aquella que obtenga la autorización de la personería gremial por parte del Estado.<sup>12</sup>

Por su parte, en la República de Colombia se instituye que tanto los trabajadores como los empleadores podrán formar sindicatos o asociaciones profesionales para la defensa de sus derechos<sup>13</sup>. Por último, la República del Perú<sup>14</sup> regula que en materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien

---

<sup>8</sup> Vid. Código del Trabajo de la República de Chile (arts. 304-305).

<sup>9</sup> Vid. LOTTT de la República Bolivariana de Venezuela (art. 437), Código de Trabajo de la República de Panamá (arts. 331-333), Estatuto de los Trabajadores de España (art. 82.1) y Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia (arts. 99-100).

<sup>10</sup> Vid. Ley Federal del Trabajo los Estados Unidos Mexicanos (art. 386).

<sup>11</sup> Vid. Código de Trabajo de la República del Ecuador (arts. 221, 452 inciso 3, 459).

<sup>12</sup> Vid. Ley de asociaciones sindicales No. 23.551 (arts. 10, 25, 31, 38, 41, 48 y 52) y la Ley de CCT No. 14.250 de la República Argentina (arts. 1-2).

<sup>13</sup> Vid. Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia (arts. 353.1.2).

<sup>14</sup> Vid. Ley de relaciones colectivas de trabajo de la República del Perú, Decreto Supremo N° 010-2003-TR (art. 9).

**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.**

en conjunto a más de la mitad de ellos. De no existir acuerdo, cada uno representará únicamente a sus afiliados.

Las leyes antes analizadas resultan aplicables a los trabajadores del sector privado, mientras que los trabajadores del sector público solo pueden contar con ámbitos de negociación colectiva si se dicta una ley específica, excepto en la República del Ecuador que la norma es de aplicación para todas las formas de organización de la producción y la República Bolivariana de Venezuela que regula en el mismo cuerpo legal el procedimiento a seguir para la concertación de CCT para ambos sectores.<sup>15</sup>

Fase importante del CCT lo constituye la negociación colectiva, definida por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio No. 154 adoptado en 1981<sup>16</sup>. El CCT surge como regla general a partir de la existencia de condiciones normales de trabajo, se establece como vía de elaboración el acuerdo convencional y se origina en la negociación espontánea de los empleadores y trabajadores.

Es política de la OIT que la negociación colectiva se extienda a todos los trabajadores por igual, sean de ramas o sectores diferentes. En esa dirección, los Convenios No. 154 y 98<sup>17</sup> sobre la negociación colectiva y sindicación y la Recomendación No. 91<sup>18</sup> sobre los convenios colectivos de trabajo, sistematizan los siguientes principios: el derecho de negociación colectiva que tienen los empleadores o grupo de estos y a los representantes de los trabajadores, los que no pueden estar subordinadas al control del empleador, y el proceso de negociación se debe realizar sin injerencia de éste último. Tiene carácter general pues puede ser utilizado tanto en el sector privado como en el público; establece dentro de su contenido las condiciones de trabajo y las relaciones de empleo entre las partes; tienen carácter vinculante y en ellos debe fijarse las condiciones de trabajo más favorables que las establecidas por ley. Debe primar el principio de la buena fe, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos, todo ello de manera voluntaria y sin que el nivel de las negociaciones sea impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades.

Importancia reviste dentro de la negociación colectiva, la precisión de la unidad de negociación. Esta puede ser la empresa o las llamadas unidades de negociación supra empresariales o multiempresarial, que se integra por empresas de una misma rama de la actividad económica, o por aquel grupo de empresas sometidas a una unidad económica de

---

<sup>15</sup> Vid. Código Orgánico del Trabajo de la República del Ecuador (art.1), LOTTT de la República Bolivariana de Venezuela (arts. 448-471).

<sup>16</sup> Vid. Convenio No. 154, en vigor, sobre la negociación colectiva de la OIT, (art. 2), adoptado en fecha 19 de junio de 1981 en la Sexagésima Séptima Reunión la Conferencia General de la OIT.

<sup>17</sup> *Ibid.* (art. 1). Convenio No. 98 Sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva adoptado el 1 de julio de 1949, en Ginebra en la Conferencia General de la OIT, y en vigor el desde 18 de julio de 1951.

<sup>18</sup> Vid. Recomendación No. 91 sobre los Contratos Colectivos, aprobado el 29 de junio de 1951 en Ginebra, durante, la 34 Sesión de la Conferencia General convocada por el Consejo de Administración de la OIT.



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.

dirección. En la actualidad se emplean indistintamente los conceptos de unidad de contratación, unidad de negociación, niveles de negociación o ámbito funcional<sup>19</sup>.

Al respecto ALONSO OLEA, refirió: “*si nos formulamos la pregunta de que es una unidad apropiada de contratación, habríamos de contestar diciendo que es aquella caracterizada por la presencia de intereses laborales, compartidos por quienes la integran, que pueden ser objeto de una regulación uniforme(...)*”.<sup>20</sup> De ahí que se desprenda la importancia de definir específicamente cual será la unidad de contratación, que responda a los verdaderos intereses de los trabajadores y la protección de los derechos de estos.

Las legislaciones analizadas tienden a fortalecer una centralización del sujeto sindical, a partir de la intervención de federaciones o sindicatos de ámbito nacional, organizados por rama de actividad. Sin embargo, la existencia de un sujeto sindical centralizado no necesariamente se traduce en una centralización de las unidades de negociación. No existe ningún obstáculo para que el sindicato nacional por rama de actividad negocie CCT de empresa. El sistema de negociación colectiva está estrechamente ligado a las características de la estructura sindical.

Otro asunto de interés en esta materia es la determinación del ámbito subjetivo. Es criterio generalizado<sup>21</sup> excepto en el Código Orgánico de la República del Ecuador, que el CCT debe abarcar a todos los trabajadores presentes y futuros que laboren en la empresa en cuestión, estén o no afiliados a los sindicatos firmantes. Este efecto *erga omnes* permite extender la aplicación del convenio colectivo a la totalidad de las relaciones de trabajo comprendidas en su ámbito, y de esta manera ampliar significativamente sus niveles de cobertura. Aun así, los convenios pueden prever expresamente la exclusión de determinadas categorías o grupos de trabajadores, que de esta manera no quedarán incluidos dentro de su alcance.

La descripción de la dinámica y estructura de la negociación colectiva puede ser complementada con un análisis de las principales cláusulas que se incorporan en los CCT las que contendrán aspectos esenciales referidos a las condiciones de trabajo, las relaciones entre las partes y la solución de conflictos.

---

<sup>19</sup> Cfr. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, p. 165, ALONSO GARCÍA, Manuel, *Derecho del Trabajo*, p. 251, SEMPERE NAVARRO, Antonio V y LUJÁN ALCARAZ, José, “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* No. 68, España, 2007, pp. 51-75.

<sup>20</sup> Vid. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, *Derecho del trabajo*, 10<sup>ma</sup> Ed. Madrid, 1987, pp. 627-628.

<sup>21</sup> Vid. LOTTT de la República Bolivariana de Venezuela (arts. 508, 509); Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (art. 396), Estatuto de los Trabajadores España, (art. 89), Código del Trabajo de la República de Panamá, (art. 407), Código de Trabajo de la República de Chile, (art. 346), Ley de relaciones colectivas de trabajo de la República del Perú, Decreto Supremo N° 010-2003-TR (art. 42), Ley 14.250 de CCT de la República Argentina (art. 4), Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia (art. 23), Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia (art. 470).

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.**

En torno a las cláusulas que debe contener el CCT existen diversas opiniones<sup>22</sup>, pero lo cierto es que en la generalidad de ellos se circunscriben a dos grupos fundamentales de cláusulas, las obligacionales y las normativas, aunque existen otras como la de especificaciones formales, instrumentales o delimitadoras.<sup>23</sup>

Las primeras abarcan las obligaciones que contraen cada una de las partes de manera recíproca, como por ejemplo el reconocimiento del sindicato, el descuento de la cuota sindical. Las segundas, se refieren a las cláusulas que determinan las partes por su propia voluntad, las cuales deben regirse por los contratos individuales de trabajo que se celebren, con eficacia análoga a la de las leyes. Las últimas, incluyen aspectos como ámbito de aplicación, duración y revisión.

De lo anterior se asume que en todo CCT se deben incluir normas obligacionales, relacionadas con el vínculo de las partes; cláusulas normativas, que establecen las condiciones de trabajo; y estipulaciones de garantía, dirigidas a resguardar el cumplimiento y la eficacia de todas las disposiciones contenidas en el convenio, sustentadas en el principio de inderogabilidad de las cláusulas normativas por voluntad de quienes tienen la obligación de cumplirlas.

En la actualidad, los ordenamientos jurídicos de los países analizados acerca del contenido del CCT se han proyectado de diversas formas. Por ejemplo, en el Código del Trabajo de la República de Chile<sup>24</sup> se considera que la negociación colectiva podrá versar sobre todas aquellas materias relativas a remuneración; prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; otros beneficios en especie o en dinero. Será también objeto especial de esta negociación las formas y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo convenidas.

La Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos<sup>25</sup> dispone que todo convenio deberá contener los nombres y domicilios de los contratantes; las empresas y establecimientos que abarque; su duración; las jornadas de trabajo; los días de descanso y vacaciones; el monto de los salarios; las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos. Esta norma se diferencia con las restantes analizadas, en que

---

<sup>22</sup> Vid. ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de derecho del trabajo*, 4ª ed., Barcelona, Ariel, 1975, p. 232; Alonso Olea, Manuel, “Naturaleza jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos”, *Derecho colectivo laboral. Homenaje a M. R. Tissebaum*, Buenos Aires, Depalma, 1973, p. 210 y ss.; CABANELLAS, Guillermo, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Omeba, 1966, p. 318 y ss.; DEVEALI, Mario. L., *Curso de derecho sindical y de la previsión social*, 3ª ed., Buenos Aires, Zavalía, 1957, p. 155 y ss.; KROTOSCHIN, E., *Instituciones de derecho del trabajo*, t. II, Buenos Aires, Depalma, 1968, p. 308 y ss.; LA HOZ TIRADO, R., *Derecho colectivo del trabajo*, vol. II, Lima, 1974, p. 94 y ss.; Villa Gil, L. de la, y PALOMEQUE, M. C., *Introducción a la economía laboral*, t. II, Madrid, 1982, p. 452 y ss.

<sup>23</sup> Vid. BARBAGELATA, Héctor-Hugo, Contenido de los convenios colectivos, *Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Coord. DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Estados Unidos Mexicanos, 1997, pp. 105-111.

<sup>24</sup> Vid. Código de Trabajo de la República de Chile (art. 306, 314 bis B).

<sup>25</sup> Vid. Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos (art. 391, 393).



**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.**

prevé que ante la inexistencia de cláusulas relacionadas con el salario no se reconocerán los efectos del CCT, también esclarece que cuando no se haga referencia a la jornada de trabajo, días de descanso y vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales que sobre estas temáticas existan.

La República del Ecuador y la República Bolivariana de Venezuela por su parte, establecen que en el convenio colectivo se fijarán las horas de trabajo, pago de las vacaciones, tratamiento laboral a los días feriados y de descanso, trabajo extraordinario, el monto de las remuneraciones, la intensidad y calidad del trabajo, los descansos, las vacaciones, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, protección a los menores y otras cláusulas que decidan las partes. Se incluirán además las empresas o establecimientos que comprenderán y la circunscripción territorial en que serán aplicables. Se estipula igualmente que los efectos del convenio, pueden suspenderse por causas no previstas ni imputables al empleador, como es el caso de la falta de materia prima, de electricidad, el tiempo que durará la suspensión y si el trabajador recibirá o no su remuneración dentro de ese período.<sup>26</sup>

El Estatuto de los Trabajadores de España se pronuncia respecto al contenido del convenio, estableciendo la determinación de las partes que lo conciertan; el ámbito personal, funcional, territorial y temporal; las condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que el mismo establezca, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de una empresa; disponiendo además que los convenios colectivos podrán regular materias económicas, laborales, sindicales, y cualquier otra que afecte las condiciones de empleo y el ámbito de relaciones de los trabajadores y las organizaciones que los representan, con el empleador y las asociaciones empresariales, incluyendo los procedimientos para dirimir los conflictos que en torno al convenio se susciten.<sup>27</sup>

El Código de Trabajo de la República de Panamá instituye dentro del contenido, los nombres y domicilios de las partes, las empresas o instituciones comprendidas, reglamentación del comité de empresas, con el fin de tramitar quejas de los trabajadores y establecer un efectivo sistema de comunicación y entendimiento entre el sindicato y la empresa, condiciones generales y particulares de trabajo, estipulaciones sobre salario, productividad, contratos individuales de trabajo, obligaciones y prohibiciones de las partes, jornadas y horarios de trabajo y descansos obligatorios.<sup>28</sup>

La negociación colectiva en la República Argentina también aborda otros aspectos de la organización del trabajo, entre los cuales se encuentran el establecimiento de normas referidas al ingreso, y a los mecanismos de promoción. En cuanto a la formación profesional se reconoce la promoción profesional y la formación en el trabajo como un derecho fundamental

---

<sup>26</sup> Vid. Código Orgánico del Trabajo de la República del Ecuador (art. 224). En la República Bolivariana de Venezuela no se establece el contenido en un solo artículo sino que se encuentra disperso dentro de la legislación en los diferentes artículos referidos a las materias objetos de regulación.

<sup>27</sup> Vid. Estatuto de los Trabajadores de España (art. 85).

<sup>28</sup> Vid. Código de Trabajo de la República de Panamá (art. 403).

**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.**

de los trabajadores, se establece el derecho de las organizaciones sindicales a recibir información sobre la evolución de la empresa, sobre innovaciones tecnológicas y organizativas y toda otra que tenga relación con la planificación de acciones de formación y capacitación profesional, se establece una cantidad de horas remuneradas, para que los trabajadores realicen, fuera de su lugar de trabajo actividades de formación y/o capacitación.<sup>29</sup>

El Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia no detalla el contenido a incluir y solo refiere que además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir, la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su terminación, la denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento genera.<sup>30</sup>

El Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo de la República del Perú distingue las cláusulas normativas obligacionales y delimitadoras definiendo como normativas las que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento, obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes; delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo.<sup>31</sup> La República del Perú al igual que el Estado Plurinacional de Bolivia no regulan expresamente el contenido del CCT para la protección de los derechos de los trabajadores.

Es tendencia en las legislaciones examinadas establecer aspectos de carácter formal o contenido mínimo para delimitar el alcance de los CCT. Entre estos aparecen la identificación de las partes, la definición del ámbito de aplicación, fecha de suscripción y el período de vigencia, formas y condiciones de denuncia del convenio, determinación de los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas entre las partes.

A lo anterior hay que añadir que las normas jurídicas antes enunciadas se orientan hacia la determinación de las condiciones generales de trabajo y al establecimiento de cláusulas que contengan reglas de conductas u obligaciones entre las partes de la relación colectiva como son, el salario, el descanso, la jornada de trabajo, capacitación, licencias, tratamiento laboral ante interrupciones del proceso productivo y aspectos de seguridad y salud en el trabajo. No existen reglas determinadas para fijar el contenido del CCT, pues ello depende de la tradición negociadora de cada sector, de la unidad de contratación que será cubierta por él, en fin, de las características de cada Estado; de las que se desprenderán el o los tipos de relaciones que se establezcan entre la ley y el convenio.

---

<sup>29</sup> Vid. PALOMINO, Héctor. y TRAJTEMBERG, David, “El auge contemporáneo de la negociación colectiva”, en *Revista de Trabajo N° 3 Nueva Época*, Buenos Aires; República Argentina, 2007, pp. 47-68.

<sup>30</sup> Vid. Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia (art. 468).

<sup>31</sup> Vid. Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 011-92-TR (art. 29) y Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2003-TR (art. 51) de la República del Perú.

**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.**

Según criterio de los tratadistas españoles VALVERDE<sup>32</sup> y GARCÍA PERROTE<sup>33</sup>, las relaciones del convenio colectivo y la ley pueden ser de cuatro tipos, 1. complementariedad o mejorabilidad, 2. supletoriedad, 3. subsidiariedad y 4. exclusión.

La relación de complementariedad o mejorabilidad se refiere a aspectos que fija la ley pero que pueden ser mejorados a través del CCT. En este caso el convenio queda legalmente habilitado para establecer una regulación diferente siempre que sea más favorable para el trabajador, como por ejemplo el derecho a las vacaciones y su extensión. Por regla se establece que las vacaciones podrán ser pactadas en el CCT pero su duración no podrá ser inferior al mínimo establecido en cada legislación nacional por ejemplo, si el convenio colectivo dispone sobre la duración de las vacaciones, al tener que respetar el mínimo legal, lo único que en su caso puede hacer es mejorar dicho mínimo. Lo que no le está permitido al convenio colectivo es fijar, las vacaciones por debajo de aquel.

La de supletoriedad supone que el papel fundamental lo tiene el convenio al poder fijar las reglas que no dispone la ley y esta solo queda para delimitar algunos aspectos que no se contemplaron en el primero y que es necesario regular para la mejor protección de los derechos de los trabajadores. Queda de esta forma, desplazada la fijación de las condiciones de trabajo al ámbito de la autonomía de la voluntad, al poder pactarse en el convenio preceptos que difieran a lo establecido en la ley.

En la de subsidiariedad se establece con carácter dispositivo una regulación que será aplicada en defecto del convenio, la norma legal actuará supletoriamente sólo en defecto de que el contenido que regula no esté incluido en este. Ejemplo de lo cual constituye el establecimiento en la legislación, que el período de prueba tendrá la duración que se determine en el CCT y, en ausencia de esto, regirá lo establecido en una norma que la fije.

En las de exclusión lo que prima es lo establecido en la ley, y el CCT no puede ir por encima de esta, como por ejemplo cuando los menores de 18 años no pueden trabajar o cuando las jornadas de trabajo de las mujeres y los jóvenes no pueden exceder de seis horas, protegiendo así a los trabajadores. La práctica de una política neoliberal en la economía mundial condiciona que las relaciones entre el convenio y la ley se caractericen cada vez más por la supletoriedad, sin que esto signifique la desaparición absoluta de los demás tipos de relación.

De lo anterior se deduce que en el contenido del CCT se regularán aspectos de la relación de trabajo como la forma de remuneración, tipos de contratos, licencias, interrupciones y tratamiento laboral a seguir en cada caso, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, vacaciones anuales pagadas, jornada laboral y tiempo de descanso, lo que será de obligatorio cumplimiento para las partes equiparando los efectos del CCT a la ley y el alcance de éste.

---

<sup>32</sup> Vid. MARTÍN VALVERDE, A, Concurrencia y Articulación de Normas Laborales, *Revista de Política Social*, No. 119. Madrid 1978, pp. 8-24.

<sup>33</sup> Vid. GARCÍA-PERROTE, Ley y Autonomía colectiva. Un Estudio sobre las Relaciones entre la Norma Estatal y el Convenio Colectivo, *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, Madrid, 1987, pp. 297 y ss.

**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.**



En igual sentido el convenio CCT extiende sus efectos a los trabajadores futuros que se incorporen a la empresa, estén o no afiliados al sindicato. Las condiciones fijadas en el contrato individual de trabajo no podrán ir en contra de lo estipulado en el CCT y serán incluidas como parte de este, por lo que no debe existir contradicción entre uno y otro.

## **1.2 El Convenio Colectivo de Trabajo entre personas naturales en Cuba un derecho esencial**

El CCT, es el instrumento jurídico por excelencia donde se establecen las condiciones de trabajo y los derechos y obligaciones de las partes que lo pactan. Es la formalización de la relación jurídica colectiva en el ámbito del trabajo, por lo que constituye una de las vías esenciales para la protección de los derechos de todos los trabajadores, independientemente del sector donde laboren.

Por la trascendencia que reviste el CCT y su incidencia en la relación de trabajo individual, en tanto una vez vigente tiene fuerza de ley, es preciso su tratamiento en las relaciones de trabajo con empleador privado en el contexto cubano actual.

El Código de Trabajo vigente en Cuba, utiliza la denominación CCT para identificar el acuerdo concertado por las partes en la determinación de las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocas, que obligan tanto a las partes como a los trabajadores presentes y futuros, dentro de los límites de su ámbito de aplicación.<sup>34</sup>

Por las normas jurídicas internacionales los trabajadores del sector privado tienen derecho a través de sus representantes, a celebrar convenios colectivos de trabajo con sus empleadores con una participación fundamental del sindicato. Sin embargo, en nuestro país no sucede igual aunque Cuba ha ratificado varios de los Convenios Internacionales de la OIT, dedicados a la regulación de esta materia, específicamente sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación<sup>35</sup>; negociación colectiva<sup>36</sup>; los representantes de los trabajadores; el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos; a constituirse en federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, teniendo estas a su vez, el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores<sup>37</sup>.

El Convenio No. 98 regula entre otros aspectos de interés, la necesidad de crear organismos adecuados a las condiciones nacionales para garantizar la observancia del derecho de

---

<sup>34</sup> Vid. Ley No. 116, Código de Trabajo (arts. 182-184).

<sup>35</sup> Vid. Convenio No. 87, en vigor desde el 4 de julio de 1950 y Convenio No. 98 de 1949, en vigor desde el 18 de julio de 1951.

<sup>36</sup> Vid. Convenio No. 98 de 1949.

<sup>37</sup> Vid. Convenio No. 135 de 1971, en vigor desde el 17 de noviembre de 1972.

**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.**

sindicación, principio bajo el cual se puede esgrimir la idea de una estructuración distinta del sindicato que agrupa a los trabajadores contratados por personas naturales y separarlo de sus empleadores y de los trabajadores del sector estatal.

Cuba no es signataria del Convenio No. 154, sobre la negociación colectiva<sup>38</sup>, el cual tiene como objetivo extender la negociación colectiva a todas las ramas de actividad económica que permitan fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. Siendo criterio de esta autora que nuestro país por la importancia que reviste la negociación colectiva debería valorar la posibilidad de la firma de este convenio.

El ordenamiento jurídico cubano, tutela los derechos laborales desde la propia Constitución de la República<sup>39</sup> hasta las normas propias del Derecho del Trabajo, el Código de Trabajo y su Reglamento. Tal protección ampara fundamentalmente a los trabajadores del sector estatal, de ahí que no se perciban protegidos los derechos que atañen a los trabajadores empleados por personas naturales. Muestra de ello la tenemos en la ausencia de regulación del CCT para estos trabajadores. Es conveniente entonces, profundizar en las particularidades presentes en el análisis de tal asunto.

Del reconocimiento constitucional al derecho de los ciudadanos a asociarse<sup>40</sup>, se deriva el derecho de los trabajadores a agruparse en sindicatos, expresamente dispuesto en el artículo 2, inciso j del Código de Trabajo. Se prevé en este precepto que los trabajadores pueden asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente y deben actuar con apego a la ley.

En igual sentido, el Código de Trabajo vigente impone a los sindicatos la obligación de defender y representar los intereses de los trabajadores, concertar con el empleador el CCT, exigir y controlar el cumplimiento de este y participar en las investigaciones ante accidentes laborales y enfermedades profesionales.<sup>41</sup> Además la propia norma establece como partes<sup>42</sup> del CCT al empleador y a la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de lo que se puede deducir que dentro de la categoría de empleadores está incluido a los efectos de la celebración del convenio colectivo a la persona natural que actúa como tal.

En evidente contradicción con lo anterior, la regulación contenida en la norma sustantiva precisa que solo podrán celebrar el convenio los empleadores cuando sea una entidad, al establecer que en este se debe dejar estipulado el proceso de trabajo de esta y sus

<sup>38</sup> De fecha 19 de junio de 1981, aprobado en Ginebra en la 67ª reunión y en vigor desde 11 agosto de 1983.

<sup>39</sup> Vid. Constitución de la República de Cuba de 1976 (arts. 43-47, 49, 50 y 54).

<sup>40</sup> *Ibíd.* (art. 54).

<sup>41</sup> Vid. Ley No. 116, Código de Trabajo (arts. 14-19).

<sup>42</sup> *Ibíd.* (art. 181).

**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.**

especificidades, de ahí que el empleador legitimado es la persona jurídica representante de la entidad y tal como queda definida en el artículo 10 del Código de Trabajo excluye al empleador cuando se trata de una persona natural.

Estos preceptos colocan en condiciones de desigualdad a los trabajadores que se emplean por personas naturales en virtud de una relación de trabajo legalmente reconocida por la norma laboral vigente.

De lo antes dicho se deriva la necesidad de rectificación de este asunto en nuestro ordenamiento jurídico. Consiguientemente, se les debe reconocer a los trabajadores empleados por personas naturales el derecho a celebrar CCT, partiendo de la declaración de la Constitución de República de Cuba y nuestro Código de Trabajo, que todas las personas son iguales y tienen los mismos derechos<sup>43</sup> y de la existencia de un número considerable de estos trabajadores ya sindicalizados<sup>44</sup>.

La organización sindical, es la encargada de representar y defender los intereses de los trabajadores, concierta con el empleador las condiciones de trabajo, debiendo ajustarse el contenido del CCT a lo previsto en las normas laborales vigentes. En torno a ello debe significarse otra de sus aristas, el principio de libertad sindical que consagra uno de los derechos proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y se constituye asimismo en uno de los valores fundamentales que prevé la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

En Cuba no solo tiene un reconocimiento por parte del Estado, sino que existen garantías jurídicas, materiales y formales<sup>45</sup> que propician su ejercicio, tanto por los trabajadores como sujeto individual de este derecho, como por los sindicatos. Esta experiencia es ejercida en dos direcciones: el derecho de constituir un sindicato y el derecho de afiliarse a uno ya constituido. Ambas opciones generan a su vez derechos y obligaciones en los que prima el interés colectivo sobre el individual, sin exigencia para el reconocimiento de su personalidad jurídica, de registro oficial alguno o cualquier otra formalidad.

La Central de Trabajadores de Cuba (en lo adelante CTC) y los sindicatos tienen autonomía e independencia funcional en su relación con el Estado y demás organizaciones, lo que les confiere el derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos. Por más de cinco décadas, la CTC se ha encargado de la organización de los trabajadores del sector estatal, los que se agrupan en sindicatos según la rama o actividad donde desempeñan su labor, sin embargo la realidad

---

<sup>43</sup> Vid. Constitución de la República de Cuba de 1976, reformada, (arts. 41, 43) y Ley No. 116, Código de Trabajo (art. 2.b).

<sup>44</sup> Se conoció en entrevista realizada a Rodolfo Jiménez Polanco, Especialista del Departamento de empleo no estatal de la Central de Trabajadores de Cuba, con más de 52 años en las labores sindicales, que no se controlan en las estadísticas nacionales de manera separada los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores empleados por personas naturales sindicalizados en este sector, por lo que no fue posible aportar en la investigación datos exactos de este particular.

<sup>45</sup> Vid. Código de Trabajo, Ley No. 116 (arts. 14-19).



**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.**

actual ha demandado prestar atención también a aquellos trabajadores que ejercen sus actividades en el sector del llamado trabajo por cuenta propia.

Esta organización tiene tres fuentes fundamentales de afiliación: los trabajadores estatales, los no estatales y los jubilados, que deseen sindicalizarse bajo el principio de voluntariedad. Existe en los trabajadores no estatales<sup>46</sup> un nuevo potencial para la sindicalización.

Según lo expresado en el Pleno 101 del Consejo Nacional de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), celebrado entre los días 25 y 26 de noviembre de 2016, al cierre del mes de octubre existía en el país un total de total de 3 260 281 trabajadores afiliados al sindicato, de ellos 2 807 733 son trabajadores estatales, 288 152 trabajadores por cuenta propia y 164 396 están jubilados. En el caso de los no estatales, ya están sindicalizados el 76, 4 por ciento y existían en ese último sector 7 572 secciones sindicales, de ellas 257 en Cooperativas No Agropecuarias.<sup>47</sup>

De los más de 541 417 trabajadores por cuenta propia existentes, el 17% son trabajadores asalariados<sup>48</sup> que tienen vínculo laboral, por tanto, integran las filas de la CTC desde su actividad estatal y 342 482 no tienen vínculo con las entidades, de ellos el 79, 8%, se encuentran sindicalizados en los diferentes sectores del país, exceptuando tres sindicatos<sup>49</sup> que no tiene registrados trabajadores por cuenta propia.

Se pudo constatar que tanto empleadores como trabajadores, estatales, no estatales y trabajadores por cuenta propia están organizados en un mismo sindicato y se afirma que no se pueden suscribir convenios colectivos en el marco de las relaciones de trabajo con empleador privado, al no estar previstas expresamente en el Código de Trabajo.

Al respecto MARTÍN SÁNCHEZ expresó: “se observa cierto debilitamiento en la gestión y no debía ser, ello lleva el autoanálisis y ver si se corresponden las estructuras creadas, con los sentimientos y expectativas de sus afiliados. El crecimiento del sector No estatal es un reto, no podrán tener resultados distintos, si se practican los mismos métodos”.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> En referencia solo a los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores empleados por éstos.

<sup>47</sup> Vid. Creció cifra de trabajadores sindicalizados en Cuba durante 2016, 14 de diciembre de 2016, en <http://www.radioangulo.cu/cuba/14350-crecio-cifra-de-trabajadores-sindicalizados-en-cuba-durante-2016>, revisado 7 de enero 2017. 11.45am.

<sup>48</sup> Según aclaración de la CTC y el MTSS se consideran a los efectos de su estadísticas como trabajadores asalariados aquellos que ejercen la actividad del trabajo por cuenta propia pero que mantienen un vínculo laboral con una entidad del sector estatal.

<sup>49</sup> Sindicato de Energía y Minas, Sindicato de la Educación y Sindicato de trabajadores civiles de la defensa.

<sup>50</sup> Vid. MARTÍN SÁNCHEZ, Antonio Raudilio, Discurso pronunciado en ocasión del ejercicio de ingreso a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, pronunciado en el Aula Magna de la Universidad de la Habana, publicada en la Red Jurídica de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, La Habana, 13 de marzo de 2017, p. 18.

**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.**

De lo establecido en los Estatutos de la CTC<sup>51</sup>, se interpreta que los trabajadores empleados por personas naturales pueden crear un sindicato propio de acuerdo al sector al que pertenezca y su ubicación territorial o afiliarse a uno preexistente. Los principios para la sindicalización de estos son la voluntariedad y tratar de afiliarlos por actividad.

El CCT se obtiene de la concertación de voluntades de las partes en el proceso de negociación colectiva, cabe preguntarse entonces qué podrán acordar el empleador y los trabajadores, si ambos pertenecen al mismo sindicato, aunque en la práctica de su relación se constaten las diferencias esenciales entre ambas partes, el tratamiento en este caso deberá atenerse a la heterogeneidad y dinámica de cada actividad, así como a las características y condiciones del territorio donde se realizan.

No son pocas las dificultades que en la práctica<sup>52</sup> se aprecian en el ejercicio de esta actividad laboral de los trabajadores empleados por personas naturales, así, la cantidad de horas que se trabajan, la determinación y condiciones de pago del salario, la delimitación de su régimen de descanso, cuando y con qué periodicidad disfrutan de sus vacaciones, la existencia de condiciones no seguras de trabajo. La fijación de tales condiciones, concreción de la protección de los derechos laborales de aquellos, queda al arbitrio del empleador, a riesgo de que ello entrañe desigualdades y ausencia de la debida protección a sus derechos.

La percepción que tienen los trabajadores empleados por personas naturales de la necesidad de reconocimiento y protección de sus derechos laborales está influenciada por las condiciones en que se desarrolla la economía cubana. Existen diferencias materiales entre trabajadores de los sectores estatal y no estatal en torno a la cuantía del salario, así como a las mejoras de condiciones materiales de trabajo. El salario es en muchos casos superior en los trabajadores del sector no estatal. Mientras que las condiciones materiales de trabajo presentes son mejores en algunas actividades que desarrollan los empleados por personas naturales en comparación con otras del sector público.

Las circunstancias aludidas *supra*, favorecen el desinterés que muestran esos trabajadores por sus derechos, los que se refleja en las preocupaciones que muestran en los foros sindicales observados, al plantear fundamentalmente problemas relacionados con materias primas, pagos de impuestos, condiciones de los locales donde se concentran, pero pocas de índole laboral<sup>53</sup>.

---

<sup>51</sup> Vid. Estatuto de la Central de Trabajadores de Cuba (art. 34), La Habana, Febrero 2014.

<sup>52</sup> Vid. Periódico Trabajadores, 1 de febrero de 2016, Contratos: ¿verbales o escritos?. DE LAS NIEVES GALÁ, María y LOTTI, Alina M., pp. 8-9 y Esclarece la CTC, DUARTE VÁZQUEZ, Gisela, miembro del secretariado nacional de la CTC que atiende la esfera de Asuntos Laborales y Sociales, p. 9.

<sup>53</sup> Estas preocupaciones fueron constatadas por esta investigadora en los foros sindicales realizados en la provincia de Santiago de Cuba en el año 2016, a través de entrevista realizada a Rodolfo Jiménez Polanco, funcionario de la CTC nacional, Rafael Simón Padró, funcionario de la CTC en la provincia de Santiago de Cuba, ambos atienden el sector no estatal, así como con Jesús Otamendiz Campo, Director de Empleo del Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Donny Ernesto Hernández Morales, Jefe del departamento de Empleo no estatal del Ministerio de trabajo y Seguridad Social y Olga Lidi Alapón Travieso, Especialista de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**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.**

Resalta entonces, la necesidad de considerar en el contenido del convenio que se requiere para los trabajadores empleados por personas naturales, aquellos derechos que deberán ser protegidos en la relación colectiva de trabajo, de modo que una vez pactados trasciendan a la relación individual de trabajo.

Para la materialización de la protección del derecho a un empleo estable será imprescindible que se regule expresamente en el convenio lo relativo a los tipos de contratos a celebrar, conforme a la naturaleza de las actividades y la extensión del período de prueba en los puestos que se requiera; el régimen de trabajo, es decir, la duración de la jornada y el horario en que se organiza. En el mismo sentido, se establecerán cláusulas que precisen las causas de modificación, suspensión y terminación de la relación de trabajo, incluyen para esta última los términos de aviso previo para ambos sujetos de la relación jurídica en cuestión. Las licencias a otorgar deberán quedar fijadas, al igual que las causales de interrupción laboral.

El derecho al descanso se verá protegido cuando se pacte el régimen jurídico, o sea, lo relativo a las pausas para el descanso y necesidades personales, así como para la alimentación, además se deben delimitar el descanso diario, semanal y las vacaciones pagadas. De igual manera recibirá protección el derecho al salario, en tanto se precisen las condiciones de su pago: cuantía, frecuencia, lugar, retribución de horas extras, de días de conmemoración nacional, feriados y de receso adicional retribuido, así como cualquier otro pago que se acuerde por las partes. El tratamiento salarial a las interrupciones laborales es otro asunto a precisar. No debe desestimarse el pronunciamiento en cuanto al tratamiento en caso de cierre del establecimiento temporal o definitivo por infracciones cometidas por el empleador.

Para garantizar la tutela del derecho a la seguridad y salud se acordarán las condiciones mínimas del puesto de trabajo, medios de protección y la capacitación para evitar o minimizar los riesgos que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores. Es prudente la regulación de los puestos que no podrán ser ocupados por jóvenes menores de 17 años como garantía de su normal desarrollo.

Asimismo, deberá quedar explícito el elemento normativo, al dejar sentada la obligatoriedad con fuerza de ley, de la observancia del convenio que al final de la negociación colectiva o fase de concertación<sup>54</sup> se firme por las partes y que regirá para los trabajadores presentes y futuros, dentro de su ámbito de aplicación, estén aquellos sindicalizados o no<sup>55</sup>.

El elemento obligacional que se manifiesta en nuestro Código de Trabajo solamente en tanto dispone que cualquier cláusula, ya sea del contrato de trabajo o del convenio, violatoria de la ley, es nula, pero no hace referencia de forma explícita a la subordinación del contenido de los contratos de trabajo a lo pactado en los convenios.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup>Vid. VALDÉS ESTRADA, Zaida, Los Convenios Colectivos de Trabajo en Cuba, Tesis doctoral, Santiago de Cuba, 2001.

<sup>55</sup> Vid. Ley No. 116, Código de Trabajo, (art. 183).

<sup>56</sup> *Ibid.* (arts.20 y 182).

**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.**

Por otra parte, las relaciones del convenio colectivo y la ley serán en este caso fundamentalmente de exclusión, de complementariedad, también llamada de mejorabilidad y de supletoriedad.

De exclusión cuando las normas ponen límites al contenido del convenio respecto a algunos asuntos, de manera que el convenio no pueda sobrepasarlos, ejemplos de cual constituyen algunas regulaciones del Código de Trabajo, tal como la contenida en el artículo 21, el cual establece que la capacidad para concertar contratos se adquiere a los 18 años. Este precepto se caracteriza por no establecer ni mínimos ni máximos de derecho, sino que impone una norma estable, imposible de modificar por el convenio, al no poderlo variar en detrimento o en incremento de lo establecido.

La relación de complementariedad, también llamada de mejorabilidad, la que existe cuando la ley fija mínimos de derecho que pueden ser mejorados por el convenio, se expresa en lo dispuesto en el artículo 74 c) del Código de Trabajo en cuanto al día de descanso semanal y los siete días de vacaciones anuales pagadas, a conceder a los trabajadores empleados por personas naturales.

En la relación de supletoriedad el papel fundamental lo tiene el convenio, al poder fijar las reglas que no dispone la ley, esta solo queda para delimitar algunos aspectos que no se contemplaron en el primero y que es necesario regular para la mejor protección de los derechos de los trabajadores, tal es el caso de las causales de modificación del contrato de trabajo.

Otra cuestión a considerar es la determinación del ámbito funcional y subjetivo del convenio. Para definir el primero en la relación que se investiga, es prudente considerar la actividad que se realiza, es decir, el tipo de servicio que se presta o el trabajo u obra a desarrollar, pero a diferencia del sector estatal, siempre será enmarcado en un determinado territorio, pues se conocen las diferencias que existen entre una provincia y otra o entre municipios de la propia provincia, aunque se trate de la misma actividad<sup>57</sup>.

Por su parte, el ámbito subjetivo deberá ser considerado igual que el de los trabajadores del sector estatal: los trabajadores presentes y futuros, sindicalizados o no dentro del ámbito funcional, sin descuidar la atención a los principios de igualdad y no-discriminación que deben presidir la concertación del convenio colectivo, ya que la propia naturaleza de las actividades y las condiciones del territorio donde se realizan, pueden propiciar diferencias de

---

<sup>57</sup> Vid. MUNSTER, Blanca, Centro de Investigaciones de la Economía Mundial, “Empleo y nuevo código laboral”, disponible en <http://www.ipscuba.net/espacios/por-su-propio-peso/con-lupa/empleo-y-nuevo-codigo-laboral/>, revisado 17 octubre 2016, 8.30 am y GALTÉS GALEANO, Indira, ob., cit., pp. 24-37.

**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.**

tratamiento en razón del sexo<sup>58</sup>, sobre todo en el acceso al empleo y la fijación del salario por igual trabajo.

La insuficiente regulación jurídica de la relación de trabajo con empleador privado en Cuba, condiciona la limitada relación de un futuro convenio colectivo y la ley, pues queda al arbitrio del empleador la determinación de las condiciones de trabajo y la extensión a sus trabajadores de algún derecho, de los previstos para los trabajadores del sector estatal.

La realidad de los espacios de gestión no estatal no se corresponde, ni en estructura, función, e intereses, a las lógicas estructurales de una economía estatal socialista, aunque se reconozca su participación en el entramado socioproductivo nacional. Si tenemos en cuenta que el empleador es el dueño de los medios de producción y de los frutos de su trabajo, por lo que no son los mismos intereses que los del sector estatal y que la estructura y función de la CTC han respondido a la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo.

Al tener estas características se requiere reforzar la protección de los derechos de estos trabajadores y es precisamente a través del sindicato que se logra tal propósito, al ser ellos los que representan a los mismos y defiende sus derechos.

De ahí que en la Constitución de la República de Cuba en el artículo 54 se reconocen y estimulan a las organizaciones sociales y de masas, encontrando los sindicatos un amparo constitucional para que represente los intereses específicos de sus miembros.

La conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, discutidos en el 7mo Congreso del PCC (16 al 19 de abril de 2016), la aprobación posterior en el III Pleno del Comité Central del PCC (19 de mayo 2017) y su refrendación en la Segunda Sesión Extraordinaria de la Asamblea Nacional del Poder Popular en su VIII Legislatura( 1 de junio de 2017), reconoce las diferentes formas de propiedad, donde se encuentra la propiedad privada, en la cual se pone de manifiesto las relaciones de trabajo entre personas naturales.

Así mismo en las páginas 48 y 49 de la Conceptualización del modelo, en el apartado 4.2. El trabajo como fuente principal de prosperidad y bienestar. Reconoce que todos los trabajadores en todas las formas de gestión y de propiedad, tienen derecho al ejercicio responsable de sus derechos y deberes laborales, con justicia social y sin discriminación. Esto incluye el derecho a afiliarse voluntariamente y a constituir organizaciones sindicales de base, de conformidad con los principios unitarios fundacionales y los estatutos de la CTC y sus sindicatos, actuando con apego a la ley.

La nueva realidad presente en el escenario laboral cubano y por sobre todo, la presencia de trabajadores alejados de la empresa tradicional, trajo consigo una redefinición en los Estatutos de la Central de Trabajadores de Cuba a raíz de su aprobación en el XX Congreso de la CTC

---

<sup>58</sup>Vid. PAÑELLAS ÁLVAREZ, Daybel, “Reconfiguración de relaciones sociales: pistas desde cuentapropistas capitalinos”, publicado en *Miradas a la economía cubana. Análisis del sector no estatal*, Editorial Caminos, La Habana, 2015, p. 120.

**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.**

(20 al 22 de febrero de 2014) con el fin de mantener la simetría en cuanto al ejercicio de este derecho en todos los escenarios laborales. Lo que ha permitido un incremento en la sindicación y dotar a éstos de una organización que los represente en la tramitación de sus intereses y problemas.

En igual sentido el XX congreso de la CTC, reconoció que es un reto la sindicalización de estos trabajadores, ya que no son los mismos intereses la de los empleadores que de los trabajadores empleados por estos y esa diferencia de intereses va a trascender a la protección de sus derechos. Además se reconoció que se ha tornado difícil la organización y afiliación de estos trabajadores, por lo que se requiere de una atención priorizada, análisis, evaluación y control. Insisto que se ha tornado difícil no solo desde su afiliación porque hoy más del 88% están afiliados, sino más bien desde su estructuración.

Derivado del congreso se aprobaron los objetivos estratégicos para el periodo 2014-2021, donde se encuentra el No. 10 que define “Trabajar en la organización y atención de los trabajadores que desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal, desarrollando una labor sindical, política, ideológica, creativa, diferenciada, personalizada y continua, con la utilización de métodos, vías de comunicación más diversas y eficaces.”

Todo ello tiene una estrecha vinculación con la protección de los derechos de los trabajadores empleados por personas naturales, en la conceptualización del modelo, la Constitución de la República y el Código de Trabajo.

Pero para obtener esta protección el sindicato tiene que lograr sus 2 funciones la de organizar a los trabajadores y la de representar sus derechos, los que serán materializados a través de la firma del CCT o la negociación colectiva como se reconoce en los objetivos estratégicos del XX congreso de la CTC.<sup>59</sup>

Y de reconocerse la posibilidad de la firma del CCT bajo estas condiciones, tal y como está estructurado hoy la afiliación de los trabajadores y empleadores. No sería factible la protección de los derechos de estos trabajadores.

En la consecución de estos objetivos debemos asumir conciencia plena de que el sindicato en nuestro socialismo tiene que perfeccionar y consolidar sus funciones, refrendadas como derechos y deberes en la Constitución y el Código de Trabajo. (Informe del XX congreso CTC 2014).

Si hoy pertenecen a las mismas estructurales sindicales lo ideal fuera que pertenecieran a sindicatos diferentes o estructuras sindicales diferentes, indiscutiblemente al tener intereses opuestos, el sindicato no tendría la fuerza suficiente ante el empleador para lograr tal protección. Aun cuando tenga un contrato de trabajo suscrito.

---

<sup>59</sup> Vid. Informe CTC XX congreso, p.27.



**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.**

Recordemos según lo expresado por GIULIANO MAZZONI, El derecho sindical asume cuatro aspectos que lo caracterizan,: "a) El derecho individual de asociarse profesionalmente, b) La estructura sindical como manifestación del derecho reconocido, c) La acción sindical como el derecho a ejercitar sus funciones de tutela profesional y d) El ordenamiento jurídico que permite el libre ejercicio".<sup>60</sup>

Nuestra opción implica trabajar en el perfeccionamiento de los cambios en las estructuras sindicales de nuestro país, para continuar haciendo cada vez más efectivos la igualdad y el desarrollo democrático alcanzado por nuestra Revolución socialista. Activando nuestras estructuras y fomentando a través de nuestros órganos de divulgación la toma de conciencia colectiva, de la necesidad e importancia del tema.

El sindicato tiene que ofrecer el atractivo y la capacidad suficientes para aunar grupos con intereses a veces no coincidentes, de modo que los trabajadores perciban que a través del movimiento sindical verán mejor defendidos sus derechos como trabajadores. En su lucha por la eliminación de toda forma de explotación, por la humanización del trabajo y por una igualdad basada en la distribución equitativa de la riqueza generada por la sociedad.

Es un sindicato autónomo, que se dota a sí mismo de sus estatutos, elabora su propia estrategia, sus propuestas y alternativas y sus acciones. Esta autonomía es preciso mantenerla y defenderla día a día.

En la actualidad el país se encuentra abocado a un proceso de reformulación de su modelo económico que, lejos de disminuir las tensiones y contradicciones heredadas por las relaciones de trabajo cubanas, ha venido a profundizarlas a partir de un mayor impulso a la desestatalización de la economía nacional y a mayores espacios para la actuación del mercado.

La estructura y función de la CTC han respondido a la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo, dentro del cual ha mostrado niveles de eficiencia siempre marcados por la evolución socioeconómica del país y por las propias dinámicas del sistema de relaciones de trabajo socialista se ha venido desarrollado el proceso de reinstitucionalización de la sociedad que implica la denominada oficialmente “actualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista”.

Esta actualización no solo ha implicado una reorganización de las lógicas de producción de la sociedad cubana y el impulso a las formas no estatales en la economía, sino también una intencionalidad explícita por parte del gobierno de reconfigurar la institucionalidad del país con el consiguiente reajuste de los modelos de relaciones entre los actores económicos y laborales.

La CTC ha intentado generar políticas y estrategias sindicales en función de disminuir el impacto de estas contradicciones, pero la lógica ha sido de una inclusión mecánica de estos

---

<sup>60</sup> Vid. GIULIANO MAZZONI: La conquista della libertà sindacale, Edizioni Leonardo, Roma, 1947, p. 170.

**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.**

nuevos actores y no de una modificación estructural y funcional que le permita una mayor operatividad en el nuevo contexto.

Como ha sido subrayado, “la actualización del modelo económico no es un milagro que pueda obrarse de la noche a la mañana...su despliegue total se logrará gradualmente en el transcurso del quinquenio, pues es mucho el trabajo de detalle, planificación y coordinación, tanto en el plano jurídico como en la preparación minuciosa de todos los que intervengan en su ejecución práctica”.<sup>61</sup>

Tal y como apuntó el presidente cubano: “La CTC y sus sindicatos deben concentrarse en lo esencial, que es ejercer su actividad en interés de la implementación exitosa de los Lineamientos y desarrollar un trabajo político-ideológico diferenciado y abarcador en defensa de la Unidad de los cubanos, teniendo en cuenta que su labor se complejiza en condiciones de un creciente sector no estatal en la economía, donde no son aplicables los métodos y el estilo tradicionalmente utilizados en el sector estatal, los que por demás, también deberán perfeccionarse.”<sup>62</sup>

Finalmente hay que ratificar que nos enfrentamos a realidades nada agradables, es necesario romper dogmas y asumir con firmeza y confianza la actualización, ya en marcha, de nuestro modelo económico. Las medidas que estamos aplicando y todas las modificaciones que resulte necesario introducir en la actualización del modelo económico, están dirigidas a preservar el socialismo, fortalecerlo y hacerlo verdaderamente irrevocable.

## **2. Conclusiones**

La firma de convenio colectivo de trabajo y el perfeccionamiento de las estructuras de los sindicatos, contribuirán a una mejor representación y defensa de los derechos de los trabajadores empleados por personas naturales, ante todas las instancias y empleadores que inciden en su desempeño. El empoderamiento de los trabajadores empleados por personas naturales no es un proceso que se logrará a corto plazo, pero si deben crearse las bases legales que lo posibiliten.

De las razones apuntadas se colige la necesidad de permitir la celebración de convenios colectivos de trabajo a los sujetos de la relación de trabajo entre personas naturales que posibilite una efectiva protección de sus derechos y que reconozcan la extensión de esta institución al sector privado de la economía cubana, con las peculiaridades que lo caracterizan.

## **Bibliografía citada**

1. ALONSO GARCÍA, Manuel (1975), *Curso de derecho del trabajo*, 4ª ed., Barcelona.

---

<sup>61</sup> CASTRO RUZ, Raúl 2011, Discurso de clausura del Sexto Congreso del PCC, Granma 20 de abril, p. 6.

<sup>62</sup> CASTRO RUZ, Raúl 2014, Discurso de clausura del XX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, 22 de febrero.

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.

2. ALONSO OLEA, Manuel, “Naturaleza jurídica, partes, elaboración y contenido de los convenios colectivos”, *Derecho colectivo laboral. Homenaje a M. R. Tissebaum*, Buenos Aires, Depalma, 1973.
3. ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María E. Baamonde(1987), *Derecho del Trabajo*, décima edición revisada, Madrid.
4. BARBAGELATA, Héctor-Hugo (1997), Contenido de los convenios colectivos, *Instituciones del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, Coord. DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, Estados Unidos Mexicanos.
5. CABANELLAS, Guillermo (1966), *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Omeba.
6. CASTRO RUZ, Raúl (2011), Discurso de clausura del Sexto Congreso del PCC, Granma 20 de abril.
7. CASTRO RUZ, Raúl (2014), Discurso de clausura del XX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, 22 de febrero.
8. Constitución de la República de Cuba de 24 de Febrero de 1976.
9. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.
10. Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.
11. Constitución de la Nación Argentina.
12. Constitución de la República del Ecuador.
13. Constitución Política de Colombia.
14. Constitución Política de la República Chile.
15. Constitución Española.
16. Constitución Política del Perú.
17. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
18. Constitución Política de la República de Panamá.
19. Código del Trabajo de la República de Chile.
20. Código de Trabajo de la República de Panamá.
21. Código de Trabajo de la República del Ecuador.
22. Código Sustantivo del Trabajo de la República de Colombia.
23. Convenio N° 154 del 19 de junio de 1981, sobre la negociación colectiva.
24. Convenio N° 98 del 1 de julio de 1949, sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.
25. Convenio N° 135 del 23 de junio de 1971, sobre los representantes de los trabajadores.
26. DE LA CUEVA, Mario (1949), *Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, México.
27. DEVEALI, Mario. L. (1957), *Curso de derecho sindical y de la previsión social*, 3ª ed., Buenos Aires, Zavalía.
28. Estatuto de la Central de Trabajadores de Cuba, Febrero 2014.
29. Estatuto de los Trabajadores de España.
30. GALTÉS GALEANO, Indira (2016): “Situación del salario y la desigualdad de ingresos en la actualización del modelo económico y social”, *Boletín Semestral*, Centro de Estudios de la Economía cubana, Enero, Junio.

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://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.**

31. GARCÍA-PERROTE (1987), *Ley y Autonomía colectiva. Un Estudio sobre las Relaciones entre la Norma Estatal y el Convenio Colectivo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
32. KROTOSCHIN, E. (1968), *Instituciones de derecho del trabajo*, t. II, Buenos Aires, Depalma.
33. VILLA GIL, L. de la, y PALOMEQUE, M. C. (1982), *Introducción a la economía laboral*, t. II, Madrid.
34. LA HOZ TIRADO, R.(1974), *Derecho colectivo del trabajo*, vol. II, Lima.
35. LAYA, Ana (2016), *El Derecho al Cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del Sector Privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Documentos de Trabajo “Políticas públicas y derecho al cuidado”* 5. ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Buenos Aires, República Argentina.
36. Ley N° 116 de 20 de diciembre de 2013, Código de Trabajo.
37. Ley de asociaciones sindicales No. 23.551 y la Ley de CCT No. 14.250 de la República Argentina.
38. Ley de relaciones colectivas de trabajo de la República del Perú, Decreto Supremo N° 010-2003-TR.
39. Ley Federal del Trabajo los Estados Unidos Mexicanos.
40. Ley General del Trabajo del Estado Plurinacional de Bolivia.
41. LOTTT de la República Bolivariana de Venezuela.
42. MARTÍN SÁNCHEZ, Antonio Raudilio (2017), Discurso pronunciado en ocasión del ejercicio de ingreso a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, pronunciado en el Aula Magna de la Universidad de la Habana, publicada en la Red Jurídica de la Unión Nacional de Juristas de Cuba, La Habana.
43. MARTÍN VALVERDE, A, (1978), Concurrencia y Articulación de Normas Laborales, *Revista de Política Social*, No. 119. Madrid.
44. MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*.
45. PALOMINO, Héctor. y TRAJTEMBERG, David(2007), “El auge contemporáneo de la negociación colectiva”, en *Revista de Trabajo N° 3 Nueva Época*, Buenos Aires; República Argentina.
46. PAÑELLAS ALVÁREZ, Daybel (2015): “Reconfiguración de relaciones sociales: pistas desde cuentapropistas capitalinos”, publicado en *Miradas a la economía cubana. Análisis del sector no estatal* (La Habana, Editorial Caminos).
47. RAMÍREZ MARTÍNEZ Juan (2001), *Curso de Derecho del Trabajo*, décima edición, Tirant lo Blanch, Valencia.
48. Recomendación No. 91 sobre los Contratos Colectivos, aprobado el 29 de junio de 1951 en Ginebra, durante, la 34 Sesión de la Conferencia General convocada por el Consejo de Administración de la OIT.
49. SEMPERE NAVARRO, Antonio V y LUJÁN ALCARAZ, José(2007), “Representatividad negociadora y ámbito de los convenios colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* No. 68, España.
50. VALDÉS ESTRADA, Zaida (2001): “Los Convenios Colectivos de Trabajo en Cuba”, Tesis doctoral, (Santiago de Cuba, Cuba).

Información de contacto  
[convencionuclv@uclv.cu](mailto:convencionuclv@uclv.cu)  
[www.uclv.edu.cu](http://www.uclv.edu.cu)