



**La relación jurídica - laboral en las
empresas mixtas y en perfeccionamiento
empresarial.**

Autora: Mayelín Pozo Vázquez.

Sede Universitaria Municipal. Cruces.

**“Año del 50 aniversario del triunfo de la
Revolución”
Junio, 2009.**

DEDICATORIA

A todas aquellas personas que consagran sus esfuerzos al cumplimiento del
Derecho laboral.

A mi hija por ser mi fuente de inspiración.

A mi madre por todo el apoyo que me han brindado de manera incondicional.

A G R A D E C I M I E N T O S

A todos aquellos que de una forma u otra han ayudado en la realización de este trabajo.

En especial a mis profesores y compañeros en general.

...en fin, a todos, MUCHAS GRACIAS.

R E S U M E N

El presente trabajo tiene como problemática fundamental realizar algunos apuntes y reflexiones sobre el papel de la organización sindical en las empresas mixtas y en las empresas en perfeccionamiento empresarial, mediante un breve análisis de su origen y desarrollo para lo cual se realiza un estudio comparativo y teórico jurídico de la norma existente en el ámbito de la relación jurídica laboral y las nuevas normas jurídicas que establecen y regulan el régimen laboral, la relación contractual de trabajo, el período de prueba, los tipos de contratos y la terminación de este.

Puntualizamos en la importancia de la organización sindical como negociador importante en la gestión de las relaciones laborales al ser reconocida y aceptada para representar y defender los intereses de los trabajadores con un basamento histórico comprobable.

En cuanto a la relación jurídica laboral en las empresas en el perfeccionamiento empresarial partimos de un estudio desde el ingreso del trabajador a la entidad hasta la formalización de la relación jurídica laboral. Abordamos los principios laborales que rigen dicho sistema y el conjunto de atribuciones y facultades que poseen las organizaciones empresariales para obtener un mejor sistema de dirección de la fuerza de trabajo y materializar la política laboral como elemento importante en la gestión empresarial que tiene al hombre como centro del mismo. Abordamos las normas de la OIT en cuanto al Derecho de sindicalización y la negociación colectiva y su materialización en estas empresas y así como: realizamos la valoración sobre la relación jurídica laboral desde el estudio en la inversión extranjera y la intervención de la organización sindical lo que ha permitido realizar un análisis comparativo para determinar sus características y peculiaridades, teniendo en cuenta los aspectos del régimen laboral en el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Cuba.

Se enfatiza que en nuestro país rige una sola legislación laboral y por demás el Derecho Laboral cubano tiene rango constitucional y pese a que las normas jurídicas que rigen el perfeccionamiento empresarial se encuentran dispensas en

legislaciones complementarias, en La Constitución de la República, se encuentran claramente establecidos los derechos laborales referidos.

Para el cumplimiento de los objetivos de dicha investigación se emplearon los siguientes métodos científicos. Los métodos teóricos jurídicos, lo exegético-analítico (análisis de las normas jurídicas y análisis del elemento de la relación jurídica, método de análisis histórico, el jurídico comparado, los métodos empíricos (revisión de documentos)).

Para concluir destacamos cómo debe la organización sindical formar parte de la relación jurídica laboral en las empresas mixtas y en perfeccionamiento empresarial.

INDICE

	Página
Introducción	1
Problema científico	2
Objetivos	2
Hipótesis	3
Metodología	3
 Capítulo I. El derecho laboral y las nuevas normas jurídicas del sistema de Perfeccionamiento empresarial en las empresas mixtas.	6
1.1 El sistema de perfeccionamiento empresarial.	6
1.2 Las empresas mixtas.	9
1.3 Logros de las empresas mixtas y en perfeccionamiento empresarial.	12
 Capítulo II. Análisis comparativo de la relación jurídica-laboral en las empresas mixtas en perfeccionamiento empresarial.	14
2.1 Régimen laboral en las empresas en perfeccionamiento.	14
2.2 Régimen laboral en las empresas mixtas.	20
 Capítulo III. La participación de la Organización Sindical como ente capaz de defender y negociar los intereses de los trabajadores.	25
3.1– Origen y desarrollo sindical.	25
Conclusiones	28
Bibliografía	

INTRODUCCION

A consecuencia del desplome del campo socialista en los países de Europa del Este, el país se vio sumido en una profunda crisis económica que conocemos como periodo especial, que conllevó a la paralización de una serie de empresas y fábricas, a fin de mantener las que eran rentables en su funcionamiento minimizando su actividad económico empresarial hasta límites inesperados.

En la esfera social se sintió notablemente dados los conflictos que se generaron a consecuencia del tratamiento dado a diferentes cuestiones del mundo laboral: los sobrantes, los disponibles, los interruptos, la ampliación de la licencia retribuida por maternidad, la introducción de la "permuta laboral" y la contratación.

El reajuste económico social cubano de los años 90 en materia sobre política de empleo y de seguridad social, no afectó a los trabajadores. La solución no fue ni la flexibilidad ni la desregulación de los derechos laborales, sino que mantuvimos la vinculación económica, la relación laboral, el Derecho laboral, cuestiones que a escala internacional constituyen el gran problema actual de la influencia de la economía en las relaciones en particular y de la justicia social en general y su asimilación del neoliberalismo y la globalización en el acceso, permanencia en el empleo y la sostenibilidad de la seguridad social en países del continente no fue nuestra solución.

La apertura de nuestra economía al mercado internacional y el consecuente redimensionamiento de su contenido, el incremento de las entidades empleadoras, las empresas mixtas y en perfeccionamiento empresarial han potenciado las capacidades operacionales de las empresas estatales siendo un ente sustancial para el desarrollo de la economía pero a su vez no asimilan todos los aspectos concebidos en las relaciones jurídica-laborales y de seguridad laboral.

El perfeccionamiento empresarial es hoy el resultado de la experiencia práctica en empresas del MINFAR que probaron y desarrollaron un conjunto de iniciativas como alternativas a la solución de la crisis teniendo en cuenta los métodos de organización y dirección empresarial. Para cada colectivo laboral que se inicia en

el proceso de perfeccionamiento empresarial constituye un cambio de mentalidad y una transformación integral de sus miembros con beneficios asociados. Esta forma de participación en la gestión económica ha ido desarrollándose e incrementándose, recabamos a la importancia de recobrar la relación jurídica-laboral en función de la seguridad y protección del trabajador activo en nuestro sistema socialista.

A Casi 11 años de haberse aprobado el Decreto Ley 187 de agosto del 98 que puso en vigor las bases generales del perfeccionamiento empresarial, los directivos y trabajadores de las organizaciones empresariales están sometidos a un fuerte proceso de cambio, el que se materializa en varios momentos que han repercutido en la vida laboral y social al propiciar diferencias entre unos colectivos de trabajadores y otros. Esta diferenciación entre colectivos de trabajadores se hace evidente en las empresas mixtas, asociaciones económicas con capital extranjero que se rigen sobre la base de respeto a la independencia y a la soberanía nacional. Además, basa su régimen laboral en el cumplimiento de la legislación laboral vigente en Cuba.

En ambas formas de empresas el sistema de relaciones jurídicas laborales que se establece es el resultado del desarrollo alcanzado por la organización productiva en las empresas y que dotaron de especialidad las acciones tanto empresariales como de los sindicatos, en la regulación y ejecución de normas y procedimientos de entendimiento dentro de los aspectos de la producción.

Visto los elementos anteriores nos propusimos el siguiente

Problema científico:

¿Cómo se establecen y regulan las relaciones jurídicas-laborales en las empresas mixtas y en las empresas en perfeccionamiento empresarial?

Objetivos Generales:

Valorar cómo se materializan las normas del derecho laboral que regulan las relaciones jurídicas-laborales en el sistema de perfeccionamiento empresarial y

en las empresas mixtas. Teniendo en cuenta la relación contractual de trabajo en el período de prueba, los tipos de contratos y la determinación de éste.

Objetivos Específicos:

-Realizar un análisis comparativo de cómo se materializa la relación jurídica-laboral en las empresas mixtas y las que se encuentran en perfeccionamiento empresarial.

-Valorar cómo interviene la organización sindical en el régimen laboral de ambas empresas.

Se plantea como Hipótesis:

La intervención de la organización sindical como ente facultado para dirigir, defender y negociar los intereses de los trabajadores proporciona garantía y seguridad jurídica en las relaciones jurídicas-laborales de ambas empresas.

Esta investigación se puede definir como explicativa o razonada y comparativa en la que se valoran el régimen laboral teniendo en cuenta las peculiaridades de cada empresa en la materialización de su relación jurídica-laboral.

Para desarrollar la investigación se aplicaron los siguientes teóricos y empíricos contenidos en el arsenal metodológico de las Ciencias Jurídicas los que brindaron la base doctrinal del derecho aplicado y corroboraron el régimen laboral en las empresas mixtas y las inversiones extranjeras respectivamente.

1. Método Teórico Jurídico:

Se utiliza necesariamente en toda la investigación (está presente en la observación, el diseño y en el desarrollo propio de las conclusiones).

Contiene todos los métodos teóricos porque el mismo permite ver los conceptos y las interpretaciones. Nos permite definir las variables, las categorías que posibilitan la materialización del diseño.

2. Método Exegético-Analítico:

Porque permite identificar la correspondencia existente entre la norma jurídica analizada y la verdadera realidad socioeconómica existente, (buscan las causas que obstaculizan el cumplimiento de este importante principio del Derecho porque utilizan Decretos-Leyes y Constitución).

- **Análisis de las Normas Jurídicas:**

Interpretación de las reglas jurídicas en la que se mezclan las cuestiones políticas, socioeconómicas y jurídicas vinculándose al Derecho con una investigación conservadora.

- **Análisis de los elementos de la relación jurídica:**

El hecho sometido al Derecho.

3. Método de análisis histórico:

Se analizan las instituciones del Derecho, se verifican los hechos pasados y se garantiza la previsión de los futuros, se toman en cuenta las opiniones y los juicios tomados de los relatos del pasado.

4. Método jurídico comparado:

Cuando comparamos distintas legislaciones, buscamos las semejanzas que poseen los distintos ordenamientos jurídicos, teniendo en cuenta los diferentes sistemas jurídicos contemporáneos.

5. Métodos Empíricos.

Método Sociológico, en el cual se utilizan o aplican técnicas tales como:

a) La revisión de documentos (análisis de contenido).

Esta investigación se puede definir como explicativa o razonada en la que se valoran el régimen laboral teniendo en cuenta las peculiaridades de cada empresa en la materialización de su régimen laboral.

Estructura de la investigación:

La investigación está estructurada en introducción, dos capítulos, conclusiones y bibliografía.

Capítulo I: Aborda fundamentos históricos y doctrinales del régimen laboral en las empresas mixtas y en las empresas en perfeccionamiento, trata la historia, la doctrina y la política aplicada en las relaciones jurídicas-laborales en ambas empresas.

Capítulo II: Hace referencia al análisis comparativo de la relación jurídica-laboral en las empresas mixtas y en empresas en perfeccionamiento empresarial, se realizara una valoración de dichas normas jurídicas destacándose características y peculiaridades en la materialización de su régimen laboral.

Capítulo III: se aborda la participación de la Organización Sindical como ente capaz de defender y negociar los intereses de los trabajadores.

Capítulo 1: Fundamentos históricos y doctrinales del régimen laboral en las empresas mixtas y en las empresas en perfeccionamiento empresarial.

1.1–El sistema de perfeccionamiento empresarial.

El proceso de perfeccionamiento tiene una esencia económica, es una generalización de la experiencia del MINFAR con el objetivo de producir cambios en la dirección de las empresas, modificar la producción de bienes y servicios y producir cambios en las relaciones laborales.

Su objetivo radica en lograr el aumento de la eficiencia y productividad. Las empresas para pasar al perfeccionamiento tienen que cumplir determinados requisitos entre los que se encuentran:

- Contar con una contabilidad confiable que refleje la realidad de sus hechos económicos.
- Preparación de su personal para enfrentar las transformaciones.
- El diagnóstico en el que los autores principales son sus trabajadores y directivos pues solo ellos saben lo que hay que transformar.
- -La elaboración del expediente que constituye el resumen de la primera gran etapa y que marca los principales pasos en el inicio hacia el perfeccionamiento empresarial.
- La implantación del perfeccionamiento en el cual se realiza un balance de los resultados alcanzados, sus perspectivas futuras bajo un principio de proceso de mejora continua.

Partiendo de la contabilidad, de su integralidad, gradualidad, flexibilidad, adaptabilidad en su aplicación y su vínculo con el mercado surge y se desarrolla la empresa en perfeccionamiento empresarial.

Anteriormente referimos que en nuestro país rige una sola legislación laboral y por demás el Derecho Laboral Cubano, tiene rango constitucional y pese a que las normas jurídicas que rigen el perfeccionamiento empresarial se encuentran dispensas en legislaciones complementarias, en La Constitución de la República, se encuentran claramente establecidos los derechos laborales y se prevén deberes tales como:

El de trabajar siempre que el individuo esté capacitado físico y mentalmente para ello, de manera que con su trabajo contribuya a satisfacer sus necesidades materiales y el desarrollo de la sociedad.

EL artículo 45 párrafo cuarto y el artículo 64 de La Constitución establecen la obligación de cumplir las tareas que le corresponden su empleo y de acatar la disciplina del trabajo respectivamente. De lo anterior surgen los principios del derecho laboral cubano y que también rige para el perfeccionamiento empresarial¹. El derecho al trabajo en el artículo 9 en el inciso (b) se establece el deber del Estado de que no haya hombre o mujeres en condiciones de trabajar que no tengan oportunidad de tener un empleo y se considera el trabajo como motivo de honor para cada ciudadano².

El derecho a la seguridad social se recoge en el propio artículo 9 estableciendo el deber del Estado de que no hay persona incapacitada para el trabajo que no tenga medios decorosos para su subsistencia³.

En el artículo 44 del referido cuerpo legal en su párrafo cuarto se establece, que el estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad antes y después del parto la cual se extiende por un año⁴.

En el artículo 47 párrafo primero mediante el sistema de seguridad social el estado garantiza la protección adecuada a todo trabajador impedido por su edad, invalidez o enfermedad y en caso de muerte hace extensiva dicha protección a su familia⁵.

En el artículo 48 el Estado protege mediante la asistencia social a los ancianos sin recursos ni amparos y a cualquier persona no apta para trabajar que carezcan de familia en condiciones de prestarle ayuda⁶.

En el artículo 9 inciso (b) plea sexta se establece el derecho a la capacitación técnica o laboral y en el artículo 39 inciso (b) segundo párrafo el Estado

¹ Obligación de cumplir las tareas que le corresponde – artículo 45 párrafo 4 y el artículo 64 de La constitución

² El derecho al trabajo artículo 9 inciso b de La constitución

³ El derecho de la seguridad social – artículo 9 de La constitución

⁴ Referido al cuerpo legar – artículo 44 cuarto párrafo de La constitución

⁵ Protección del trabajador – artículo 47 párrafo primero de la constitución

⁶ Protege medidas de anciano la asistencia social – artículo 48 de la Constitución

proporciona múltiples facilidades de estudio a fin de que los trabajadores alcancen los más altos niveles posibles de instrucción.

En el artículo 14 párrafo segundo se establece el derecho a un salario justo basado en principio de distribución socialista⁷ y en el artículo 43 precepto tercero se preceptúa que todos los que trabajen sin ninguna distinción recibirán salario igual por trabajo igual.

En el artículo 45 párrafo segundo se establece que el trabajo será remunerado conforme a su cantidad y calidad.

En el artículo 16 se establece el derecho de los trabajadores a participar en la gestión de la producción y los servicios⁸.

En el artículo 46 párrafo primero se establece el derecho al descanso que se garantiza por la jornada laboral de 8 horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

El artículo 49 párrafo primero se establece el derecho a la protección e higiene del trabajador.

En el artículo 54 se establece el derecho de sindicalización en el que tiene activa participación directivos y trabajadores.

Todos estos derechos se hacen extensivos a los trabajadores que integran las empresas en perfeccionamiento empresarial además de los convenios de organización internacional del trabajo firmado por Cuba y que constituyen las normas constitucionales de trabajo que abarcan todas las esferas de la actividad laboral y de la cual no quedan excluidas las empresas en perfeccionamiento, como o tampoco las empresas mixtas.

1.2-Las empresas mixtas.

En 1982 ya se estimulaba la inversión extranjera en diferentes actividades, ramas y territorios y se promovían o aceptaban este tipo de acciones, la forma absolutamente libre por el estado Socialista porque ayudaba en la consolidación de nuestro sistema económico y social. De lo expresado hasta aquí se infiere que

⁷ Salario justo artículo 14 de La constitución

⁸ Derecho de los trabajadores artículo 16

la legislación cubana sobre las inversiones extranjeras no fue producto del período especial, sino que data de mucho antes cuando se previó que el capital extranjero, ni condiciones mutuamente ventajosas, podría contribuir a nuestro desarrollo económico y tecnológico. Indiscutiblemente que hoy se enfoca la política de apertura a la inversión extranjera con mayor flexibilidad y por tanto se requiere introducir a la legislación las modificaciones necesarias acorde con los cambios y transformaciones económicas, que se lleven a cabo en el país, promoviendo la inversión extranjera y ofreciendo mayores garantías y seguridad al inversionista. Esto es posible también, por las reformas constitucionales aprobadas por la Asamblea Nacional del Poder Popular en el XI período ordinario de sesiones de la III Legislatura celebrada los días 10, 11, 12 de julio de 1992 donde se previó el reconocimiento por parte del Estado de la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyen conforme a la Ley.

El artículo 23 de la Constitución de la República de Cuba dice textualmente: el Estado reconoce la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyen conforme a la Ley.

El uso, disfrute y disposición de los bienes pertenecientes al patrimonio de las entidades anteriores se rigen por lo establecido en la ley y los tratados, así como por los estatutos y reglamentos propios por los que se gobiernan.

Es por ello que, después de un arduo trabajo jurídico la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba en su sesión del día 5 de septiembre de 1995 correspondiente al V período ordinario de sesiones de la IV Legislatura aprobó la actual Ley No. 77 "Ley de Inversión Extranjera".

La ley define la Asociación Económica Internacional en sus modalidades: las empresas mixtas y los contratos de Económica Internacional.

Se reconocen en el mundo estas dos clases fundamentales de asociación económica, la Empresas Mixtas propiamente dicha y la Asociación Contractual, la primera crea una nueva persona jurídica y la segunda no constituye una nueva persona jurídica distinta a los asociados.

Sin embargo en la doctrina, por no pocos autores, existe criterio de considerar como empresa mixta a la asociación económica, aún en el caso que no se crea una nueva persona jurídica.

Para la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo (ONUDI) existen dos tipos fundamentales de asociación: la contractual y las empresas mixtas propiamente dicha, que se caracteriza por ser una sociedad de participación en el capital.

La legislación cubana se afilia a esta última clasificación al establecer la Ley entre las manifestaciones de la inversión extranjera, en su artículo 13 en la empresa mixta que aplica la formación de una persona jurídica distinta a la de las partes, adoptando la forma de compañía anónima por acciones nominativas y en el artículo 14 el Contrato de Asociación Económica Internacional con las características de no implicar la constitución de una persona jurídica distinta a la de los contratantes, donde cada parte hace aportaciones diferentes y, aunque si llegara a constituir un capital social, les es dable llegar a formar un fondo común, siempre y cuando quede determinada la porción de propiedad de cada uno de ellos.

Como otra forma de inversión extranjera aparece por primera vez en la legislación en el artículo 15 de la Ley, la empresa de capital totalmente extranjero, en la que él inversionista extranjero ejerce la dirección de la misma, disfruta de todos los derechos y responde por todas las obligaciones, pudiendo actuar como persona jurídica o natural dentro del territorio nacional de cubano, bajo las formas de una compañía anónima por acciones nominativas o actuando por el mismo, en ambos casos inscribiéndose en el registro de la Cámara de Comercio de la República de Cuba.

Impulsamos la inversión extranjera y nuestra economía se desarrollará con esa presencia pero siempre será predominante la propiedad estatal. En 1996 contábamos con 53 mil trabajadores en las inversiones extranjeras que representaban el 5 % de los trabajadores de la esfera productiva. Actualmente en la provincia Cienfuegos contamos con un total de 183761 trabajadores de ellos 851 pertenecen a las empresas mixtas representando el 2,16 %.

No hay dudas de que para resolver nuestros problemas económicos y la recuperación productiva depende fundamentalmente del esfuerzo de nuestros trabajadores en la economía estatal. Seguiremos promoviendo la inversión extranjera sobre la base del respeto a la soberanía e independencia nacional, manteniendo las conquistas sociales y el Estado preservando la propiedad social sobre los principales medios de producción.

Para constituir una empresa mixta necesita la escritura pública, los estatutos, la inscripción en el registro mercantil para lograr su publicidad, así como la autorización gubernativa.

La escritura pública es la forma que exige el código de comercio para el acto constitutivo de la sociedad mercantil. Es el documento público otorgado ante el notario y en ella se recoge la voluntad de los socios de crear la empresa mixta. Los estatutos hacen referencia al aspecto interno de la sociedad, es decir, regulan su funcionamiento interno. Una vez obtenida la escritura pública se presenta a la inscripción de la misma en el Registro Mercantil, es obligatoria y tiene efecto constitutivo ya que la empresa mixta adquiere personalidad jurídica. Requiere además de los documentos que acabamos de mencionar la autorización gubernativa que la otorga El Comité Ejecutivo del Consejo de Ministro, para la constitución de la empresa mixta al amparo de La Ley 77\95.

La Ley 77/95 a través de su articulado, distribuido en capítulos garantiza el desarrollo y estímulo para la inversión extranjera, al garantizar los principios fundamentales como son la soberanía e independencia. En cada uno de sus capítulos regula y garantiza el proceso de inversión extranjera para ambas partes, define las competencias de los órganos judiciales en caso de conflictos y facilita la participación en la economía nacional de la inversión extranjera para mejorar en recursos financiero, tecnológicos y nuevos mercados en cualquier sector productivo y en los servicios.

Expone de modo muy claro las garantías al inversionista, explica con claridad el proceso de negociación, no impone límites estrictos a la participación del capital extranjero, contempla además una nueva forma de inversión: la empresa de

capital totalmente extranjero, que ha traído consigo importantes beneficios en el ámbito productivo y en la permanencia de sus recursos laborales.

1.3 Logros de las empresas mixtas y las empresas en perfeccionamiento empresarial.

¿Que se ha logrado con las empresas mixtas?

Ha tenido resultado en la estabilidad laboral, ya que existe una disciplina laboral, una disciplina laboral consciente lo cual se evidencia en los resultados ya que no hay ausencias injustificadas y los trabajadores no presentan certificados médicos y no hay aplicabilidad de medidas disciplinarias, por lo que existe un aumento de la eficiencia económica y la productividad así como, en el acrecentamiento del rol protagónico de la entidad empleadora.

El subsistema de la organización del trabajo y los salarios son debidamente organizados por la entidad empleadora y es la que se encarga de todo lo referente con los trabajadores, está directamente relacionada con el hombre y depende de los procesos específicos que se acometen en cada organización. Al diseñar las diferentes plantillas de cargos se toman en consideración los siguientes elementos.

- Proceso tecnológico que se emplea.
- Complejo del trabajo que se ejecuta.
- Utilización del perfil amplio.
- Carga de trabajo para 8 horas.

¿Que se ha logrado con las empresas en perfeccionamiento empresarial?

Se ha fortalecido la estabilidad laboral, existiendo una disciplina laboral consciente lo cual se evidencia en el bajo índice de aplicabilidad de medidas disciplinarias, existe un aumento de la eficiencia económica y la productividad acrecentándose el rol protagónico de las organizaciones sindicales.

El subsistema de la organización del trabajo y los salarios es uno de los que más influyen en los resultados de la producción y los servicios. Al diseñar las diferentes plantillas de cargos se toman en consideración los siguientes elementos.

- Proceso tecnológico que se emplea.
- Complejo del trabajo que se ejecuta.
- Utilización del perfil amplio.
- Carga de trabajo para 8 horas.

No todas las actividades son normales, es necesario tener en cuenta que los pagos por resultados se vinculan a la sociedad. Reaplican también el salario a tiempo, en aquellos cargos que no es posible o práctico normar el trabajo. En estos los incrementos salariales adicionales se vinculan siempre con los resultados, con la actividad y profesionalismo del trabajador.

Por lo general en ningún caso se descuenta su salario escala al incumplir la norma o nivel de actividad, pero la administración está en la obligación de tomar medidas ante la reiteración de incumplimientos para corregir la falta del trabajador, agotadas tales medidas y de mantenerse dichos incumplimientos. Se declara el trabajador no idóneo y tomando en consideración la gravedad y actitud, puede cambiarse a un cargo de menor complejidad acorde a su idoneidad o desvincularlo definitivamente de la institución.

Lo más importante no es descontar el salario al que no cumple, sino que en cada puesto se halle un trabajador idóneo que cumpla su norma de trabajo, pues en el perfeccionamiento empresarial como elemento de aseguramiento de la producción o los servicios se aplican dos criterios rectores de la actividad.

- El mejor derecho lo tiene el mejor trabajador.
- Toda evaluación está sustentada en la capacidad real demostrada por el trabajador.

Debemos tener en cuenta que los problemas que puedan afectar la asistencia o rendimiento del trabajador ya sea de salud, personal o familiar no se tiene en

consideración viéndose afectada por ello la estimulación o salario y hasta la ocupación del individuo.

Capítulo II: Análisis comparativo de la relación jurídica -laboral en las empresas mixtas y en perfeccionamiento empresarial.

2.1 Régimen laboral en las empresas en perfeccionamiento.

La empresa estatal cubana en perfeccionamiento empresarial, es quien debe diseñar su propio sistema de dirección de la fuerza de trabajo y por tanto sus conceptos, principios y demás valoraciones relacionadas con la forma de administración, la que debe ser aplicada de forma creadora con sus dirigentes.

La institución laboral, ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción a tenor de la Resolución No. 12 del 3 de diciembre de 1998 "Reglamento para la aplicación de la política laboral y salarial y en el perfeccionamiento empresarial". Emitida por el Ministro de Trabajo y de Seguridad Social decidir el ingreso de los trabajadores, su permanencia y promoción. Dicha organización sindical decide el ingreso de los trabajadores, su permanencia y promoción puesto que tiene capacidad jurídica para establecer relaciones laborales que pueden gestionarse directamente o a través de orientación laboral y empleo que brindan las direcciones de trabajo municipales. Estas deben dominar la capacidad de personal que necesitan para incorporarlos a cursos de capacitación profesional o a las plazas vacantes que no pudieron ocupar con personal propio visto en el artículo 7 y 8 de la Resolución 12-98.

Para la opinión de la decisión interior de la dirección se rige por el principio de idoneidad demostrada que se sustenta en todos los criterios. El mejor derecho lo tiene el mejor trabajador y toda evaluación está sustentada en la capacidad real demostrada por el trabajador y que comprende el análisis integral de los requisitos que expresamente quedan consignados en el artículo 9 de dicha disposición jurídica.

A - Relaciones del trabajo con la eficiencia, calidad productiva y requeridas.

B - Experiencia demostrada en resultado concreto obtenido de su trabajo.

C - Cumplimiento de las normas de carácter general o específico y de las características personales exigidas para el desempeño de cargo u ocupación, así como la disciplina laboral establecida.

D - Calificación formal, expresada en títulos o certificado que posee el trabajador.

El director general de la empresa está facultado para recoser o retirar la idoneidad demostrada de cualquier trabajador de la empresa y puede mediante resolución delegar dicha facultad en los jefes que se le subordinan directamente para ejercer esta facultad creará, como órgano asesor un comité de expertos, siendo sus funciones recomendar el reconocimiento a la confirmación a la pérdida de idoneidad demostrado, es el jefe facultado el que tomará la decisión final.

La dirección de la empresa para medir el desempeño del trabajador cuenta con la evaluación del desempeño y permite a esta contar información para decidir sobre la permanencia del trabajador en la entidad, promoción en el empleo, así como su envío a cursos de capacitación.

En las entidades que aún no han aplicado el perfeccionamiento empresarial, se acogen a lo establecido en la Resolución No. 18 de fecha 9 de noviembre de 1990 "Reglamento para la admisión de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como para la selección del personal a capacitar", el comité estatal de trabajo y seguridad social el cual regula el proceso de admisión al empleo en el caso de nuevas creaciones de plazas o que queden vacantes dentro de la entidad. Para la aplicación de la presente forma se constituye la llamada Comisión 18 en los niveles de la estructura orgánica que determina la administración de la entidad. Cuando resulte necesario cubrir algunas plazas vacantes o de nueva creación la Comisión 18 de la entidad valora prioritariamente la posibilidad de ocuparla con personal que se encuentra en exceso dentro de la misma entidad siempre que el aspirante reúna los requisitos para ello y en efecto se realiza la convocatoria por la administración en la que se consigna información necesaria sobre los requisitos de la plaza en cuestión para el conocimiento de los interesados.

Entre los requisitos exigidos se encuentran:

Aptitud del trabajador.

Idoneidad.

Años de experiencia.

La comisión argumenta por escrito la propuesta a la dirección de la entidad y de no estar de acuerdo con la proposición de la comisión, podrá solicitar un re análisis y una vez definida por esta su fallo es inapelable.

Según lo previsto en el artículo 6, inciso ch de la precitada resolución una de las funciones esenciales de dicha comisión es determinar aquellos casos de trabajadores en que existan índices de ineptitud, así como la falta de idoneidad⁹.

Luego de determinar el ingreso del trabajador por la dirección de cada organización empresarial, comienza la relación laboral sometida a período de prueba.

Período de prueba.

Trabajador

Dirección de la empresa

Organización sindical

Resultado válido que modifica la pro forma del contrato de trabajo incluyéndose la organización sindical como tercera parte del mismo. Se formaliza con la firma del trabajador, de la dirección de la empresa y de la organización sindical. Desde el punto de vista laboral estos cambios están dirigidos a dotar a las empresas de facultades y atribuciones que no tienen y a la mejor utilización de la forma de trabajo.

¿Cuáles son las relaciones entre la administración y la organización sindical?

Intervienen en la confección de los convenios colectivos de trabajo, en la determinación de la pro-forma de contrato, período de prueba, regímenes de trabajo y descanso, sistema de pago y estimulación, formación del trabajo, temas de seguridad, salud y medio ambiente laboral. El comité experto, la admisión al

⁹ Según lo previsto artículo 6 inciso ch de la resolución No 18 del 9 de noviembre de 1990

empleo, los listados de cargos cubiertos por designación y las interrupciones laborales.

Anteriormente referimos que en nuestro país rige una sola legislación laboral y por demás el derecho laboral cubano tiene rango constitucional y pese a que las normas jurídicas que rigen el perfeccionamiento empresarial se encuentra disperso en legislaciones complementarias en las Constitución del República se encuentran claramente establecidos los derechos laborales se prevén deberes totales como: el de trabajar siempre con el individuo que esté capacitado física y mentalmente para ello, de manera que con su trabajo contribuya a satisfacer sus necesidades materiales y el desarrollo de la sociedad.

El artículo 45, párrafo cuatro y el artículo 64 de la Constitución establecen la obligación de cumplir las tareas que le corresponde, su empleo y de acatar la disciplina del trabajo respectivamente. De lo anterior surgen los principios del derecho laboral cubano y que también rigen para el perfeccionamiento empresarial. El derecho al trabajador en el artículo 9 inciso b), se establece el deber del Estado de que no haya hombre o mujer en condiciones de trabajar que no tengan oportunidad de tener un empleo y se considera el trabajo como motivo de honor para cada ciudadano.

En las empresas que aplican el perfeccionamiento empresarial como las que aún no lo hacen, el periodo de prueba es la etapa inicial de la etapa laboral y constituye una garantía para las partes contratantes, ya que se le ofrece a la administración de la entidad laboral la posibilidad de comprobar si el trabajador reúne los requisitos establecidos para el desempeño de una ocupación o cargo o para la realización de una actividad determinada y a su vez le permite al trabajador conocer si puede realizar la tarea encomendada y si las condiciones en que debe ejecutarla le conviene.

Todo trabajador nuevo ingreso a las empresas mixtas y las empresas en perfeccionamiento empresarial debe pasar el periodo de prueba, salvo las excepciones consignada por la ley. La duración del periodo de prueba se establece en un rango de entre 30 y 180 días, la duración de común acuerdo con la organización sindical correspondiente determinada para cada ocupación o cargo

la duración del mismo de acuerdo con la complejidad y características que este presenta.

En la empresa que todavía no ha aplicado el perfeccionamiento empresarial, la actividad laboral puede exigir al trabajador un período de prueba cuya duración no exceda de 30 días, este período de prueba puede extenderse hasta 180 días en los casos que excepcionalmente autorice el Director de Recurso Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al concluir el período de prueba siempre que las partes no manifiesten su voluntad en contra toma el carácter de contrato. Por el referido contrato de trabajo de una parte el trabajador se compromete a ejecutar un trabajo en una ocupación o cargo y a cumplir con el orden disciplinario existente y de otra parte la administración de la entidad laboral a pagar el salario al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo que establece la ley, con él se inicia y formaliza la relación laboral del trabajador con la entidad.

Las empresas en perfeccionamiento empresarial prevén tres tipos de contrato de trabajo para la formalización de la relación laboral:

- a- Por el tiempo indeterminado
- b- Por tiempo determinado u obra
- c- A domicilio

Estos contratos deben concertar siempre por escritos. En las empresas que aún no han entrado en perfeccionamiento empresarial para la formalización de la relación laboral por contrato de trabajo se procede a la observancia de la ley No 49 del Código de Trabajo. Las formas de contratos previstos en el mismo son:

- a- Por tiempo indeterminado
- b- Por tiempo determinado
- c- Para la ejecución de un trabajo u obra
- d- Contratos especiales, de aprendizaje de domicilio

Estos contratos se concretan por escritos, aunque el Código de Trabajo, artículo 28, prevé la posibilidad de establecer el contrato de trabajo de forma verbal, pero muy excepcionalmente, no pudiéndose exceder de los 90 días¹⁰.

2.2 Régimen laboral en las empresas mixtas.

El régimen laboral está tratado en el XI de la Ley No. 77 "Ley de la Inversión Extranjera". Forman parte de las bases jurídicas con relación al régimen laboral, el Código de Trabajo y la legislación complementaria, en todo cuanto no contradiga la mencionada Ley y las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en correspondencia con sus funciones y por mandato expreso de esta Ley. La entrada en Cuba de capitales provenientes de diferentes países no puede traer aparejado la introducción en las relaciones laborales, de la legislación extranjera ni de sus principios, es por eso que los trabajadores de las empresas mixtas y demás asociaciones económicas internacionales, así como de las empresas de capital totalmente extranjero, en las relaciones jurídicas-laborales se rigen por la ley cubana.

El legislador dijo bien claro esto al disponer en su artículo 30 que, en la actividad de las inversiones extranjeras se cumple la legislación laboral y seguridad social vigente en Cuba, con las adecuaciones que figuran en esta Ley. Este último enunciado significa que algunas de las disposiciones que contiene el capítulo XI del régimen laboral, prevalecen por encima de la otra norma jurídica que integran la legislación laboral general aplicable a todos los sectores económicos.

En realidad las adecuaciones que figuran en la Ley están referidas en su casi totalidad a algunas normas del sistema de contratación, por lo que podemos afirmar que el derecho laboral cubano integrado por el Código de Trabajo y la legislación complementaria, es lo que conforman básicamente el régimen laboral en la inversión extranjera.

El régimen laboral se encuentra regulado específicamente en los artículos del 30 al 37 de la Ley No. 77, en la Resolución No. 3 del 27 de marzo de 1996 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en la ley nacional aplicable.

¹⁰ Estos contratos código de trabajo artículo 28

La inversión extranjera contratará en Cuba facilidades en las relaciones laborales, establecidas en la ley, establecidas en la fuerzas de trabajo, virtualmente ausencia de conflictos colectivos, trabajadores con buen nivel educacional y técnico y en un país donde no existe el fenómeno de la corrupción.

Relación contractual del trabajo.

La entidad empleadora es una organización cubana con personalidad jurídica facultada para otorgar con una empresa mixta o de capital totalmente extranjero, un contrato mediante el cual le facilitará a su solicitud, los trabajadores de distintas calificaciones que necesite, quienes mantendrán su vínculo laboral con dicha organización.¹¹

La entidad empleadora es propuesta por el Ministerio para la inversión extranjera y la colaboración económica y autorizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por supuesto y aunque no está explícito se oirá el parecer del Organismo administrativo correspondiente como es práctica en los métodos y estilos de trabajo en nuestro país.

La figura de la entidad empleadora resultó muy controvertible y polémica, lo cual se puso de manifiesto en el propio debate de la Asamblea Nacional, órgano legislativo de nuestro país, donde se expusieron los pro y los en contra y finalmente se aprobó en la Ley.

La entidad empleadora no es una figura nueva existía desde 1982 a tenor del Decreto-Ley No. 50 en sus artículos 37 y 38 y en la práctica demostró su utilidad, sin que produjera ninguna situación problemática.

La entidad empleadora realiza una función importante al recibir de las empresas mixtas en moneda libremente convertible ingresa a la economía nacional, el importe de todos los haberes incluyendo los salarios, vacaciones, incrementos, pagos adicionales y compensaciones que establece la ley de los trabajadores que integran sus plantillas, con excepción de los integrantes de los órganos de dirección y administración. Dicha entidad realiza el pago de moneda nacional de

¹¹ La entidad empleadora. Libro Globalización e integración. Impacto en el derecho laboral y Seguridad Social.-p51, sexto párrafo.

los haberes del personal cubano o extranjero residente permanente en Cuba, que presenta servicios a la empresa.

La entidad empleadora no es solo la que suministra la fuerza de trabajo y le paga a los trabajadores, es mucho más que eso, es con la que los trabajadores mantienen su vínculo laboral, por lo tanto ahí se aplican las relaciones laborales fundamentales y esto permite liberar a la empresa mixta de la atención de cualquier conflicto que surja debido a la relación laboral y de otros actos burocráticos y administrativos. La entidad empleadora tiene mejores condiciones para captar y seleccionar al personal que suministrará a las empresas, entre aquellos que posean la calificación, habilidad, destreza, profesionalidad y experiencias exigidas.

No obstante la Ley previó por excepción, que en la autorización correspondiente puede disponerse que todas las personas que presten sus servicios a las empresas mixtas puedan ser contratadas por ella. Un ejemplo de contratación directa sin que concurra una entidad empleadora es la Empresa de Telecomunicaciones de Cuba en el caso de los trabajadores que presenten sus servicios a la parte de los contratos de asociación económica tal como se expone en el numeral 2 del artículo 33 de la Ley y en el artículo 1 de la Resolución No. 3196 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, son contratados por la parte cubana con arreglo a las disposiciones legales vigentes en materia de contratación laboral. También establece dicha Resolución que para la empresa que sea autorizada a contratar directamente su fuerza de trabajo dictará por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disposiciones laborales específicas.

Período de prueba.

El período de prueba de los trabajadores que serán contratados para prestar servicios en una empresa es de 30 hasta 180 días. Dentro de este rango de duración del período de prueba se determina, para cada profesión o cargo o por

grupos de familia de cargos en correspondencia con sus características, lo cual estará contenido en el Convenio Colectivo de Trabajo.¹²

Solo a manera de ejemplo: se puede determinar que, para los ayudantes y auxiliares de producción será un mes, torneros y fresadores tres meses, mecánicos de taller cuatro meses, contadores y juristas seis meses.

Durante el período de prueba la empresa puede devolver al trabajador a la entidad empleadora con su debida fundamentación.

El período de prueba termina por voluntad de una de las partes o por la contratación del trabajador.

Si es por voluntad de una de las partes, ya sea por decisión del trabajador o devolución de la empresa, no media indemnización alguna y la entidad empleadora está obligada a recibirlo o enviarlo a un curso de calificación o recalificación al menos que cuando se contrató no provenía de otro centro de trabajo y por tanto no tenía vínculo laboral anterior.

Contratos de trabajo.

Las partes de la relación son la entidad empleadora y el trabajador que va a prestar servicios en la empresa mixta y en el paso de los contratos y asociación económica internacional la parte cubana y el trabajador. La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo individual que se concierta por escrito, el que contiene entre otros aspectos nombre, apellidos y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparece; la ocupación o cargo que desempeñará; el período de prueba a que estará sujeto; el régimen de trabajo; el salario que devengará, el lugar, el período y forma de pago del salario; las causas por las que termina el contrato de trabajo; las indemnizaciones a las que tenga derecho y los demás derechos laborales enmarcados en la legislación vigente en materia de Seguridad Social y Maternidad, vacaciones anuales pagadas, y

¹² El período de prueba. Libro Globalización e integración. Impacto en el derecho laboral y Seguridad Social.- p53, cuarto párrafo.

Protección e Higiene del Trabajo, entre otras, fecha en que comienza a regir el contrato y las firmas de las partes contratadas.¹³

De acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 3/96 del MTSS en la actividad de inversión extranjera se aplican dos tipos de contratos:

- Contrato de trabajo por tiempo indeterminado
- Contrato de trabajo por tiempo determinado u obra

El primero tiene como definición en el mencionado cuerpo legal, que es el que se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean estas continuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo ha de terminar.

Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad.

El segundo se identifica como el que se concierta para realizar labores por un tiempo definido, expresados en un plazo, labores sujetos a una condición futura que impide definir con claridad la duración de la relación laboral. Los trabajadores que la realizan no forman parte de la plantilla de la entidad. Este contrato incluye las modalidades actuales de contratos de aprendizajes, servicios sociales y período de trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por la Ley de Inversión Extranjera cuando las empresas consideren que un determinado trabajador no satisface sus exigencias en el trabajo puede solicitar a la entidad empleadora que lo sustituya por otro.

Terminación del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo termina por las causas generales establecidas en el Código como son, entre otras: acuerdo de las partes; iniciativa de algunas de las partes; jubilación del trabajador, fallecimiento del trabajador; la extinción de la empresa cuando no exista la subrogación por cualquier otra.

El contrato de trabajo termina por iniciativa de la administración de la entidad empleadora cuando el trabajador presenta: ineptitud; violación de la disciplina laboral de carácter grave; invalidez parcial cuando rechace injustificadamente la

¹³ Las partes de la relación. Libro Globalización e integración. Impacto en el derecho laboral y Seguridad Social.-p54-55.

oferta de reubicación en otra plaza, sanción de privación de libertad por sentencia firme o medida de seguridad, en ambos casos cuando excedas de seis meses; incurrir en conductas impropias con respecto a los requisitos de idoneidad; ausencias reiteradas que impiden al trabajador cumplir con las obligaciones establecidas en el contrato, excluyéndose las ausencias autorizadas por la Ley. Cuando la causa sea por ineptitud debidamente demostrada la entidad empleadora reunirá al trabajador en otra labor para la cual esté apto, o lo enviará a un curso de recalificación. De no ser posible se le abonará la indemnización correspondiente.

También puede determinar el contrato de trabajo por iniciativa del trabajador si es por tiempo indeterminado el trabajador está en la obligación de comunicarlo por escrito a la entidad empleadora en los términos de aviso previos que a tal efecto se acuerden en el Convenio Colectivo. Si es por tiempo determinado el término de aviso previo no excederá de 15 días.¹⁴

Capítulo III: La participación de la Organización Sindical como ente capaz de defender y negociar los intereses de los trabajadores.

3.1- Origen y desarrollo sindical.

A fines del siglo XVII, surgen los primeros sindicatos, los cuales tuvieron un propósito reivindicativo y no es hasta la segunda mitad del siglo XIX en que se dio apertura permitiéndose la asociación de los trabajadores y la extensión del sindicalismo a toda Europa y posteriormente a los países de América Latina, siéndole reconocida en esta etapa la facultad de participar en la negociación colectiva y en la solución de los conflictos laborales. De esta forma se ha desarrollado con el decursar de los años lo que ha permitido considerarla como

¹⁴ También puede determinar Libro Globalización e integración. Impacto en el derecho laboral y Seguridad Social.-p56, primer y segundo párrafo.

una de las instituciones básicas del Derecho Laboral pues define la actuación de los sindicatos y de los trabajadores.

Una sección sindical en un centro de trabajo representa los intereses de los trabajadores ante la dirección administrativa y en todas las actividades que son convocadas ya sea por el propio sindicato o por la administración. Merece respeto y determina la toma de decisiones. Sus reglamentos son aprobados por consenso de todos los trabajadores. Los dirigentes sindicales tienen la responsabilidad de dar a conocer a los afiliados sus derechos y deberes como trabajadores, además de negociar todo lo referido a su régimen laboral.

En el país predominan las empresas estatales y se aplica una sola legislación laboral, a diferencia de que en otros países se aplica una legislación laboral para el sector público y otra para el sector privado, haciendo extensivo dichos principios a las empresas en perfeccionamiento y a las empresas mixtas.

¿Cómo establecer efectivas relaciones entre la Administración y La Organización Sindical?

Resulta de gran importancia valorar la participación de las organizaciones sindicales en la toma de decisiones de las empresas, la planificación de los programas y objetivos de trabajo, así como el resultado de los rendimientos en la producción y los servicios. En la determinación de pro forma de contrato, periodo de prueba, regímenes de trabajo y descanso, sistema de pago y estimulación, formación del trabajo, temas de seguridad, salud y medio ambiente laboral.

Muchos estudiosos consideran que se debe incluir a la organización sindical como parte importante en la relación jurídico laboral, aún y cuando doctrinalmente en la formalización de la relación jurídico laboral participan el trabajador y la administración, teniendo en cuenta la activa participación en la negociación colectiva e incluso se habla de una trilateralización de la relación jurídico laboral y por demás debe estar presente en el contrato.

C O N C L U S I O N E S

Con el presente trabajo podemos arribar a las siguientes conclusiones.

1- Las relaciones jurídicas- laborales de las empresas mixtas y las empresas en perfeccionamiento empresarial marcan diferencias en cuanto al rol protagónico de la participación de la organización sindical. Las empresas mixtas no lo consideran un aporte primordial para el fortalecimiento de los planes retos y perspectivas en los resultados de la producción y los servicios. Por tanto, la dirección de la empresa y la entidad empleadora son quienes determinan el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como, su incorporación a la capacitación profesional.

2- Las empresas en perfeccionamiento empresarial cuentan con la integridad y protagonismo de un ente de confiabilidad en la información y justeza en la determinación que son las organizaciones sindicales que facilitan la toma de decisiones en el periodo de prueba y otros procesos importantes para la entidad.

3- La entidad donde está presente el sistema empresarial atendiendo a La Resolución No 12/ 98 no prevé la clasificación de contrato de trabajos especiales.

4- De acuerdo a lo dispuesto por Ley de Inversión Extranjera, cuando las empresas consideren que un determinado trabajador no satisface sus exigencias en el trabajo puede solicitar a la entidad empleadora que lo sustituya por otro burlándose así la relación jurídico-laboral que rige nuestro sistema.

5- La formalización del contrato del trabajo se concierta siempre por escrito, excluyendo la posibilidad que prevé el Código de Trabajo de aplicar al resto de las actividades establecer el contrato de trabajo de forma verbal.

BIBLIOGRAFÍA

- CASTRO RUZ, FIDEL. Decreto Ley No. 65: Registro especial para los inversionistas radicadas en zona franca y partes industriales.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1996.-p.18
- Código de Trabajo. Ley No. 49.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1984.-p.52
- Constitución de la República: Gaceta Oficial de la República de Cuba.-La Habana:Ed Pueblo y Educación, 2003.-p.28
- CUBA. MINISTERIO DE JUSTICIA. Decreto Ley 197: Sobre las relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirigentes.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1999.-p.8
- _____.Decreto Ley No. 199. Sobre la seguridad y protección de la información.- La Habana: Ministerio de Justicia, 1999.-p.10
- _____.Decreto Ley No. 200.Contratación en materia de medio ambiente.- La Habana: Ministerio de Justicia, 1999.-p.9
- _____.Decreto Ley No. 234. La maternidad de la trabajadora.- La Habana: Ministerio de Justicia, 2002.-p.8
- _____.Decreto Ley No.176. Sistema de Justicia Laboral.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1997.-p.30
- _____.Decreto Ley No. 5: Reglamento del proceso inversionista.-577p.-En Gaceta Oficial de la República de Cuba (La Habana).-año LXXXV, 23 sep., 1977.
- _____.Decreto Ley 187: De las bases generales del perfeccionamiento empresarial.-p.102.-En. Gaceta Oficial de la República de Cuba (La Habana).- No.45, 25 ago 1998.
- Globalización e integración, impacto en el derecho laboral y la seguridad social/Álvaro Ramírez González... [et.al]:-La Habana: Ed SI-MAR S.A, 1996.- p.48-66
- Ley forestal. Ley no. 85.-p.373.-En.Gaceta Oficial de la República de Cuba.(La Habana).-año XCVI, 31 ago 1998

Ley de inversión extranjera: Ley No. 77.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1995.-
p.5

Ley del medio ambiente. Ley 81.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1997.-p.40

Ley de Protección e Higiene. Ley No 13.- La Habana: Ministerio de Justicia, 1977.-
p.8

Ley del Sistema tributario: Ley No 73.-La Habana: Ministerio de Justicia, 1994.-
p.16

Resolución No 12/98: Reglamento para la aplicación de la política laboral y salarial
y en perfeccionamiento empresarial.-p.37.-En Gaceta Oficial de la República
de Cuba (La Habana).- 3 dic 1998.

Temas de Derecho mercantil cubano/Raiza Fraga Martínez... [et.al].-La Habana:
Ed Félix Varela, 2005.-p.90-113