



**UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS
"CARLOS R. RODRÍGUEZ"**



**FACULTADA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANISTICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO
Filial Universitaria Municipal de Rodas**



**TRABAJO DE DIPLOMA PARA
OPTAR POR EL TÍTULO DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

**“LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL TRABAJADOR
POR CUENTA PROPIA, TITULAR DE LA PATENTE Y EL TRABAJADOR
POR CUENTA PROPIA CONTRATADO EN CUBA”.**

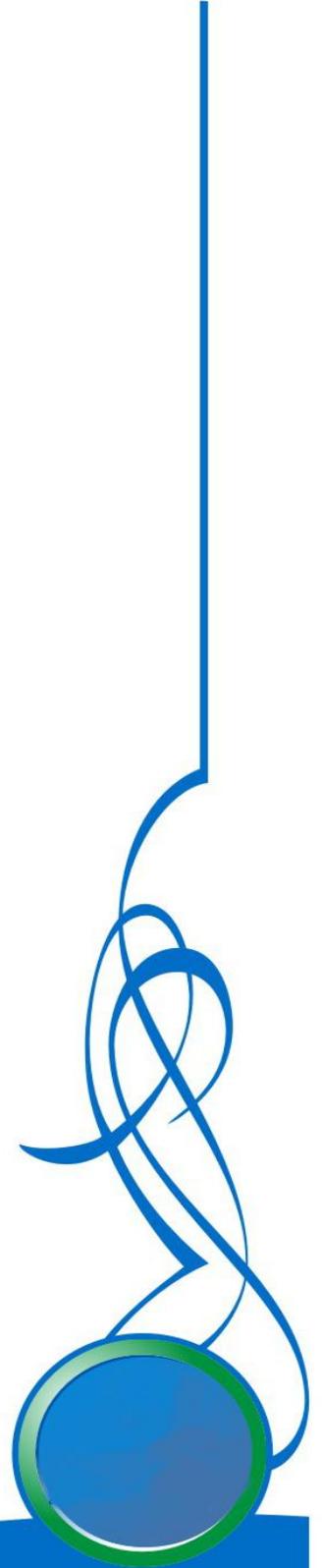
***Autora:* Diamely Figueroa Castiñeira.**

***Tutor:* Lic. José A. Dueñas Fragoso.**

“Año 54 de la Revolución”

2012

*P*ensamiento

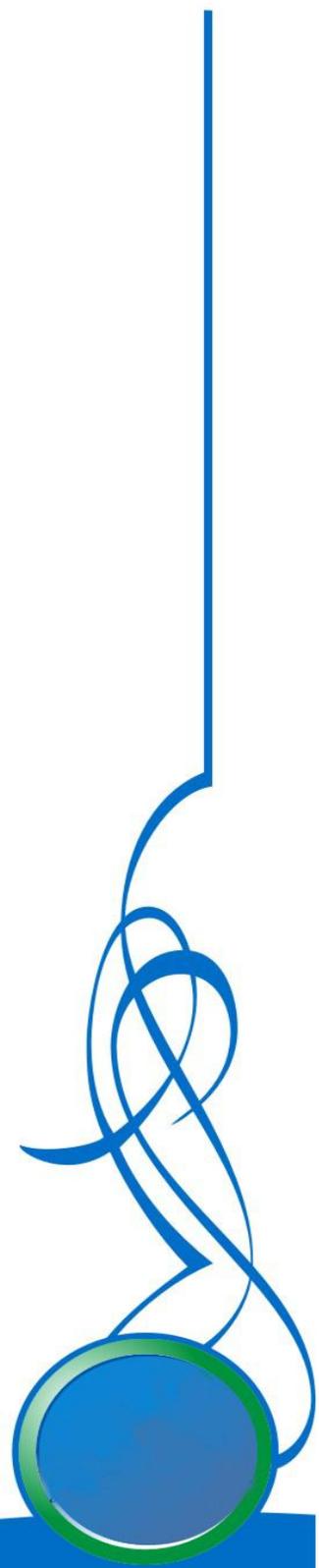




“Créese riqueza pública, protéjase el trabajo individual; así, ocupadas las manos, anda menos inquieta la mente. La facilidad del trabajo es el principal enemigo de las revoluciones”.

José Martí.

*D*edicatoria





A mi mamá:

Por estar siempre presente en cada momento de mi vida;
Además, por ser la promotora de mi carrera.

A mi papá:

Porque desearía que te sientas tan orgulloso de mí,
como yo lo he estado siempre de ti.

Agradecimientos





Agradezco a:

Mi tutor José Alberto, por guiarme en la investigación y permanecer incondicionalmente a mi lado a cada momento, a pesar de todos los contratiempos. Además por su paciencia, preocupación, dedicación y entrega, con sus alumnas y su trabajo.

A mis padres Antonia y Geraldo, por hacer todos los esfuerzos del mundo para ayudarme, en todos los sentidos; sin su ayuda no hubiese podido terminar mi carrera.

A Alexey, porque a pesar de sus enfados, me ofreció apoyo, comprensión y confianza.

A Sonia y Boria Iván, por acompañarme durante todo este tiempo cada noche y en cada desvelo y acogerme cariñosamente como un miembro más de su familia.

A Jorge y a Margarita, por brindarme siempre apoyo e ideas valiosas para el desarrollo de mi trabajo.

A Julio y al colectivo de trabajadores de la Fiscalía Municipal de Rodas, por apoyarme siempre, tanto en el transcurso de mis estudios, como para la realización de mi Tesis.

A mi sobrino Orlando Geraldo, por ser mi acompañante nocturno, sin nunca protestar.

A mis compañeras de mi círculo de estudio, porque a pesar de los momentos de desesperación, siempre encontrábamos el lado bueno de la situación y la oportunidad para sonreír y proporcionarnos entusiasmo mutuamente.

A Alexander, a Rody y a mis compañeras de trabajo de la Fiscalía Provincial, Marilín y Zaily; por brindarme su ayuda en todo momento.

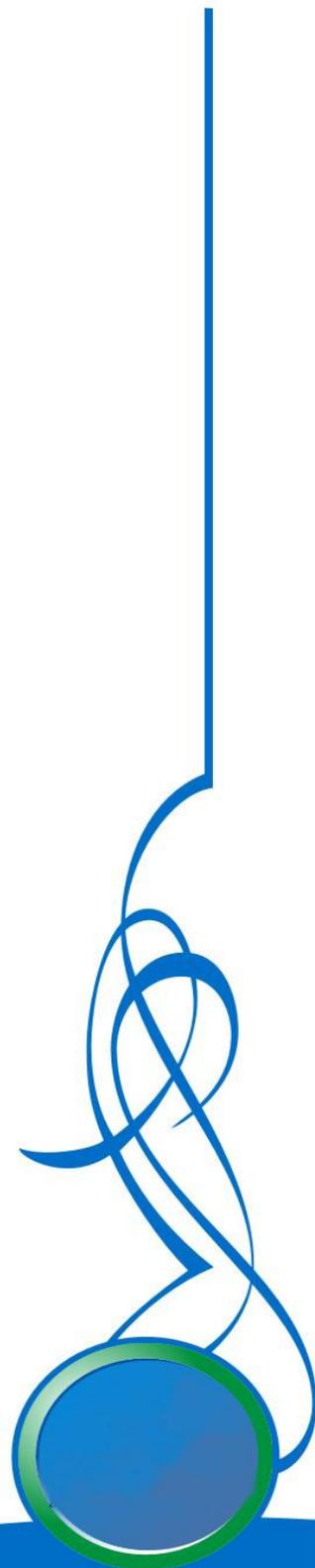
Al claustro de profesores del Centro Universitario Municipal de Rodas, por sus conocimientos impartidos y contribuir a mi formación como futura profesional del Derecho.

A mis familiares, amistades más cercanas y que aunque no colaboraron en el desarrollo de mi trabajo, se mantuvieron al tanto de mis estudios y me brindaron ayuda espiritual.

A todas aquellas personas, que de una forma u otra me brindaron su apoyo en el transcurso de mi carrera y en el desarrollo de esta investigación.

¡Muchas gracias!

Indice





Índice

RESUMEN

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I: CONSIDERACIONES DOCTRINALES ACERCA DEL TRATAMIENTO DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA. ANÁLISIS DESDE EL DERECHO COMPARADO.....

1.1: Antecedentes históricos del trabajo por cuenta propia.....

1.1.1: Análisis del trabajador por cuenta propia. Su identificación con el empresario privado individual.

1.2: Enfoque doctrinal de los elementos componentes de la relación jurídico laboral. ...

1.2.1: Concepciones teóricas acerca de la relación laboral.....

1.2.2: Concepciones teóricas acerca de la relación jurídica.....

1.2.3: Concepciones teóricas acerca de la relación jurídico-laboral.....

1.2.4: La relación jurídica laboral entre el empleador privado y el empleado....

1.3: Solución de Conflictos Laborales. Enfoque doctrinal sobre la solución de conflictos.

1.4: Estudio del Derecho comparado sobre la solución de conflictos laborales entre el empleador privado y el empleado.....

CAPÍTULO II: LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ENTRE EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, TITULAR DE LA PATENTE Y EL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, TRABAJADOR CONTRATADO. UNA MIRADA DESDE EL DERECHO LABORAL CUBANO.

2.1: Tratamiento del trabajo por cuenta propia en Cuba.....

2.2: El trabajo por cuenta propia a la luz de los nuevos cambios económicos, políticos y sociales en Cuba.....

2.3: La implementación del sistema de justicia laboral en Cuba.

2.4: Propuesta de procedimiento para la solución de conflictos entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado.

CONCLUSIONES.....

RECOMENDACIONES 81

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

*R*esumen

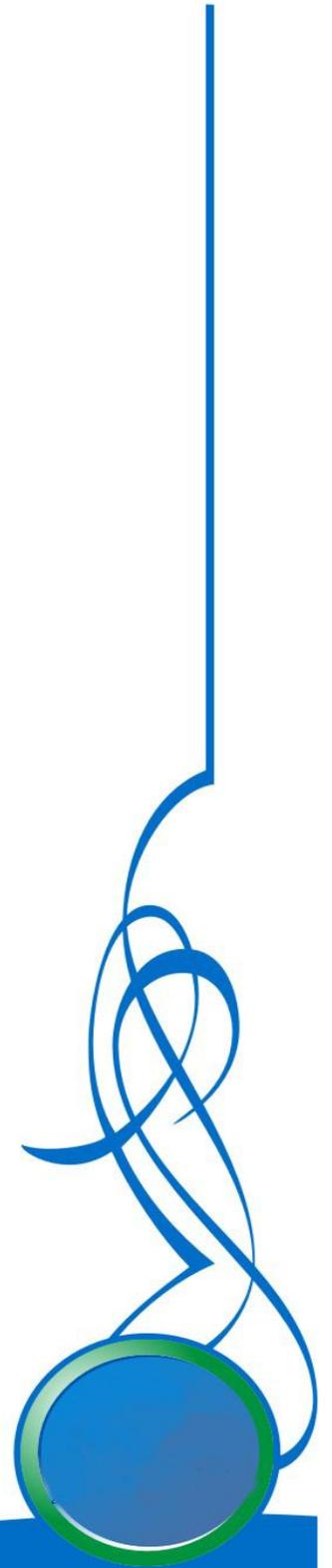




Resumen

La presente investigación se titula la solución de los conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, siendo la autora Diamely Figueroa Castiñeira. En Cuba no se establece la vía para la solución de los conflictos laborales, que pudieran derivarse de la relación promovida entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador contratado. En la presente investigación se plantea cómo problema científico, cómo resolver los conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Teniendo como objetivo general, determinar la vía de solución de conflictos laborales en Cuba entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado. Para la realización del trabajo se utilizaron los métodos jurídicos de investigación: Teórico-Jurídico, Histórico-Lógico, Jurídico comparado, Exegético analítico y como métodos empíricos, el análisis documental, utilizando como técnica la entrevista y como instrumento la guía de entrevista. En la presente investigación se realizó un estudio de las Legislaciones Laborales vigentes en Cuba, el cual arrojó que no se encuentran reguladas las vías de solución de conflictos laborales, para la relación que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador contratado por este, por lo cual se elaboró un procedimiento por la vía judicial para la solución de los conflictos entre estas dos figuras y se introdujo la conciliación voluntaria como primera instancia.

Introducción





Introducción

La figura del trabajador por cuenta propia tiene sus primeras expresiones en la antigua Roma, cuando producto a la aparición del excedente en las producciones, algunas personas se apropiaban de la plusvalía. Como contribución a la división de la sociedad en clases antagónicas; surgió entonces, por una parte, la clase económicamente dominante y por la otra la clase oprimida.

Se aprecia que desde entonces y a lo largo de la historia, ha existido la lucha de clases, producto de la división de la sociedad en clases contrapuesta. Aparejado a ello, surge la distinción entre el Derecho Público y el Derecho Privado. En esta etapa, se planteaba que el Derecho Laboral era un Derecho Público Civil, pero que los vínculos que se establecían entre los empleadores y los trabajadores en el ámbito laboral, eran relaciones privadas; por tanto el Derecho Privado se encuentra en estrecha relación con el Derecho Público¹.

El proceso histórico que se conoce con el nombre de revolución burguesa trajo aparejado la aparición del capitalismo², donde en estos años se agudizó la desigualdad social y la explotación del hombre por el hombre, pues la propiedad de los medios de producción pasaron a manos de los capitalistas que representan la clase económicamente dominante y oprimían a los campesinos, trabajadores y artesanos, que fueron despojados de los medios de producción. Viéndose obligados a ofrecer su fuerza de trabajo por un salario, convirtiéndose así en trabajadores asalariados³. Poco a poco el trabajador que presta sus servicios subordinadamente pasó de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media, a un sujeto con derechos y obligaciones en la actualidad.

Las revoluciones Rusa y Mexicana de 1917 comenzaron una tendencia mundial a la reivindicación de los derechos de los trabajadores; sin embargo, en el resto del mundo, no es sino hasta después de la Segunda Guerra Mundial que se

¹Fernández Bulté, Julio. Manual de Derecho Romano.--La Habana: Editorial Félix Varela, 2004. -- p.12-13.

²Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo.--Valencia: Tirant lo Blanch, 1995. --p.40-41.

³Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p.4.



reconocen los derechos modernos de los trabajadores, es decir: el derecho a la huelga, el derecho al trabajo, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva. El Derecho Laboral adquiere su acta de nacimiento en el año 1919 en el Tratado de Versalles, donde nace el Derecho al Trabajo como una rama autónoma con reglas, instituciones y técnicas propias. Este Derecho es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, no quedando más remedio a los gobiernos que acceder a las demandas de los trabajadores, iniciándose así el intervencionismo del Estado, en las regulaciones de las relaciones entre obreros y patronos.

El nacimiento de la clase obrera cubana y su organización tuvieron su origen en el surgimiento y desarrollo del capitalismo en la Isla. El proletariado es una consecuencia forzosa de la Revolución Industrial, pues la invención de máquinas industriales a escala mundial y su posterior introducción en 1819 en Cuba, para mejorar los sistemas de producción existentes, trajo una radical metamorfosis en los métodos hasta ese momento usados para la fabricación de mercancías⁴.

De ello se aprecia que la utilización de la máquina de vapor, en la industria azucarera y luego en otras ramas económicas, constituyó un factor fundamental que determinó cambios trascendentales en el orden económico, político y social del país.⁵ El auge de la industria y la necesidad de sustituir la mano de obra de los esclavos, por una mayor cantidad de personas que manipularan estos equipos, fue el factor determinante para el surgimiento de la clase obrera en Cuba, toda vez que los obreros se vieron obligados a sostener con sus patronos nuevas relaciones de producción.

Con el Triunfo de la Revolución cubana en 1959, toda la base económica y social del país sufrió transformaciones radicales, pasando al régimen estatal todos los sectores de la producción mercantil, desde los grandes hasta los pequeños negocios. Siendo estos los últimos en desaparecer tras la ofensiva revolucionaria de finales de la década del 60, con lo que se abrió paso a la preponderancia del sector estatal sobre el sector privado.

⁴Ibídem, p.5.

⁵Ibídem, p.5.



La actividad privada en Cuba durante la primera etapa revolucionaria tuvo varios momentos, a pesar de las reformas económicas y sociales llevadas a cabo para la naciente construcción del socialismo, siguieron existiendo algunos trabajadores privados, concentrados fundamentalmente en campesinos individuales, transportistas y algunos médicos y estomatólogos.

Como se puede apreciar, el trabajo por cuenta propia en Cuba siempre ha existido, pero no es hasta la década de los 90 en lo adelante que ha tenido mayor apertura, debido, entre otras causas, a la crisis económica, la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población, además de la incapacidad por parte del Estado de generar nuevos empleos. Siendo necesario tomar algunas medidas económicas, en aras de satisfacer las demandas del pueblo, como la ampliación de las actividades por cuenta propia, como alternativa de empleo, disminuyendo así la economía sumergida en el país.

Con estas circunstancias se advierte la existencia en la economía de un sector informal⁶, económicamente independiente regido por las reglas del mercado; y los nuevos espacios regidos por la oferta y la demanda, propios de los nacientes sujetos operantes en la economía: el trabajo por cuenta propia⁷. Esta figura es reconocida legalmente en Cuba mediante la implementación del Decreto Ley 14 de 1978 del extinto Comité de Trabajo y Seguridad Social⁸, con el objetivo de revitalizar el trabajo por cuenta propia en el país, pues a raíz del Triunfo de la Revolución toda la economía había pasado a manos del Estado.

Entre los años 1990 a 1995 producto a la desintegración de la URSS, la desaparición del campo socialista y el recrudecimiento del bloqueo económico por parte de los Estados Unidos; la economía cubana comenzó a enfrentar la más profunda crisis de su historia, lo cual determinó la aplicación de cambios en la

⁶El sector informal se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales, se refiere al desarrollo de estas actividades al margen del sistema regulatorio vigente.

⁷El Trabajo por Cuenta Propia son todas aquellas actividades desarrolladas por agentes económicos, fuera de los sectores sociales fundamentales de la economía socialista, es decir, el sector estatal. El trabajo por Cuenta Propia estaría dentro de lo que es el sector privado, aunque solo constituye una parte de éste, dado que en la sociedad cubana opera también el mixto, resultado de asociaciones entre el capital extranjero y estatal nacional y el campesinado individual.

⁸Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 14/78 sobre el Ejercicio de Actividades Laborales por Cuenta Propia y sus disposiciones complementarias. –La Habana, 3 de julio de 1978.



política económica para preservar las conquistas alcanzadas por la Revolución. Logrando tener éxito durante el denominado “*Período Especial*” sobre todo por la existencia en el pueblo de un conjunto de valores políticos y morales que permitieron el desarrollo de una inmensa capacidad de resistencia.

Ello propició enfrentar y superar los efectos de la crisis, mientras que se creaban condiciones para la reinsertión de Cuba en la economía mundial. En la medida en que se agudizaron los efectos de la fase más crítica del *período especial* resultó evidente la necesidad de avanzar en la transformación de un grupo de aspectos de la política económica interna, para asegurar la sobre vivencia del país. Con este objetivo se adoptaron una serie de medidas⁹ aún a sabiendas de que tendrían costos económicos, políticos y sociales, toda vez que originarían diferencias en los ingresos de la población, de lo que evidentemente se derivarían otros contrastes en el ámbito social con evidente influencia en la escala de valores.

El entonces Ministro de Economía y Planificación Dr. José Luis Rodríguez al respecto explicó: “*la creciente falta de liquidez en divisas y el decrecimiento en la producción de alimentos y otros bienes de consumo para la población, sin que se tuvieran a la vista soluciones con las formas tradicionales de organización de la producción determinó la aprobación de medidas en los meses de agosto y septiembre de 1993 tales como la despenalización del uso y la tenencia de divisas en el territorio nacional, la cooperativización de las antiguas granjas estatales y la expansión del trabajo por cuenta propia*”¹⁰. La extensión del trabajo por cuenta propia había sido acordada durante el IV Congreso del Partido, celebrado en octubre de 1998.

Su adopción buscaba “*dar cauce al trabajo individual de un conjunto de personas cuyo aporte a la oferta de bienes y servicios pudiera ser favorable socialmente, al tiempo en que deviniera, al menos coyunturalmente, en una alternativa de empleo*”

⁹Se consideró el trabajo por cuenta propia, como sujeto de la economía cubana, se despenalizó el dólar, se abrieron las puertas al turismo internacional, entre otras.

¹⁰Rodríguez García, José L. Reflexiones sobre una política económica acertada. Revista Cuba Socialista (Cuba) 1990-1995. --p. 25.



frente a la contracción de las fuentes de empleo tradicionales del país".¹¹ Esta medida se ejecutó de forma gradual y sobre bases centralmente legisladas, ofreciéndose un amplio margen a los Consejos de la Administración Municipales quienes aún hoy tienen la facultad de decidir cuáles actividades autorizar en su territorio. Permitió además la creación de las condiciones para el control estatal de labores que se realizaban en su mayoría al margen de la Ley, en el ámbito de la llamada economía sumergida.

Aún ahora, cuando se ha superado la etapa crítica del período especial se ha mantenido el ejercicio del trabajo por cuenta propia, pues la sociedad conserva un espacio para tal actividad económica complementaria de la economía predominantemente, la estatal. El desempeño de actividades por cuenta propia impone a los particulares asumir deberes fijados en las regulaciones estatales y contribuir al Fisco en proporción a sus ingresos. Actualmente la forma dominante de empleo en muchos países es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o "empleado", es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo "empleador". La relación se concreta a través de un contrato de trabajo, en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo. El ámbito en el que se ofrecen, demandan y concertan los contratos, se llama mercado de trabajo.

En países como Italia, España, Venezuela y el Salvador pertenecientes al Sistema de Derecho Romano-Germano-Francés también están presentes en sus economías las figuras del empleador y del obrero o trabajador asalariado, alternativas tomadas por estos países para sostenerse frente a la crisis económicas mundial. En estas naciones se reconoce constitucionalmente y en las legislaciones laborales el vínculo existente entre el empleador y el trabajador asalariado como una relación jurídico laboral, siendo susceptible de protección y amparo legal para cada una de sus partes.

¹¹Ibídem.



Utilizando estas naciones, la vía tradicional para la solución de las controversias entre estas dos figuras: la instancia Judicial. Apreciándose que en los últimos años ha existido un incremento a introducir como vía de solución de conflictos laborales, los medios alternativos reconocidos y promovidos por la Organización Internacional del Trabajo como instancia prejudicial, dígase, la negociación, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Estos medios alternativos no limitan a las partes en conflicto a la intervención judicial, sino que actúan como una primera instancia, donde las partes pueden llegar al advenimiento de un acuerdo. Pues se evidencia que la vía judicial es la más completa para resolver estos litigios, pero también la más larga y costosa. En cambio los medios alternativos como vía prejudicial son más cortos, menos costosos y atañen nada más a las partes involucradas; facilitando así, la descongestión en el trabajo de los Tribunales.

En Cuba, los conflictos laborales en el sector estatal se resuelven mediante dos procedimientos; uno ante los Órganos de Justicia Laboral de Base, dentro de la propia entidad laboral y agotada la misma e inconforme las partes se encauzan por la vía judicial ante los Tribunales Populares Municipales. En el caso del sector no estatal, no se reconoce en la Legislación Laboral actual, el vínculo que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, como una relación jurídico laboral y al no reconocerse de esta forma, no se apreciaron por parte del Estado, las vías de solución para los conflictos que pudieran derivarse de las relaciones en el ámbito laboral, entre estos dos sujetos.

Se utilizó en la presente investigación como **Campo de Acción** las vías de solución de conflictos laborales en el sector no estatal en Cuba, específicamente en el vínculo que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado. A tales efectos se estableció como **objeto de la investigación**, la solución de los conflictos laborales que pueden subsistir entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado.

Derivado de la situación problemática planteada, se determinó como **problema científico** de la investigación: ¿Cómo resolver los conflictos laborales entre el



trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado en Cuba?

Para dar solución al problema planteado se trazaron objetivos generales y específicos, estableciéndose como:

Objetivo general:

Elaborar las bases de un procedimiento para la solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado en Cuba.

Objetivos específicos:

1. Argumentar los criterios doctrinales referentes al trabajador por cuenta propia, determinando las coincidencias y los aspectos que logran distinguir su esencia con respecto al empresario individual.
2. Fundamentar la relación laboral existente entre el empleador privado y los empleados en el contexto jurídico internacional.
3. Analizar en el Sistema de Derecho Romano- Germano- Francés, las diferentes vías y procedimientos en cuanto a la solución de conflictos laborales entre el empleador privado y los empleados, a partir del estudio de las vías de solución de conflictos reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo.
4. Explicar críticamente el tratamiento jurídico de la relación laboral entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, en la legislación cubana.
5. Proponer las bases de un procedimiento para la solución de conflictos laborales en el sector no estatal entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado en Cuba.

Hipótesis:

La visualización del trabajador por cuenta propia, titular de la patente, como empleador privado y el trabajador por cuenta propia contratado como empleado, permitirá reconocer como laboral la relación jurídica existen entre ambos y la vía para la solución de los conflictos laborales en cuanto al reconocimiento, concesión



y reclamación de los derechos y obligaciones que pudieran derivarse de dicha relación.

Para el desarrollo de la investigación y obtención de los resultados se utilizaron varios métodos,

Del nivel teórico.

Teórico-Jurídico: Durante toda la investigación se empleó para el estudio de las categorías, instituciones y fundamentos doctrinales, que constituyen el soporte teórico, como son: los conceptos.

Histórico-Lógico: permitió conocer la evolución histórica del surgimiento del sector privado en Cuba como nuevo sujeto económico y la implementación del trabajo por cuenta propia como alternativa de empleo en la economía nacional.

Jurídico comparado: posibilitó un análisis del comportamiento de la implementación del trabajador por cuenta propia en los países del Sistema de Derecho Romano-Germano-Francés y sus vías de solución de conflictos laborales; comparándolas con el tratamiento dado a esta figura en la legislación cubana.

Exegético analítico: permitió un estudio de las normas legales cubanas afines al tema, de modo que se comprenda el sentido y alcance de la figura del trabajador por cuenta propia y la necesidad de buscar vías para la solución de conflictos laborales.

Del nivel empírico.

Método Sociológico: Permitió comprender cada uno de los cambios legislativos que se han suscitado en el país en cuanto al trabajo por cuenta propia a partir de la nueva Política Económica y Social de la Revolución.

El método sociológico aporta un conjunto de técnicas propias de la sociología pero perfectamente utilizables en las investigaciones jurídicas, en la investigación se aplicaron:

Análisis documental: Permitió revisar cada uno de los documentos que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia, así como la contratación de mano de obra, dígame, declaraciones juradas y anexos de contratación.

Para la obtención de información se utilizó la técnica de la **Entrevista**, pues se empleó para la búsqueda de opiniones de trabajadores por cuenta propia, tanto



titulares de la patente como trabajadores contratados, así como de funcionarios como el Director del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Director de la Oficina Nacional de Administración Tributaria, Vicepresidente de la Asamblea Municipal del Poder Popular. También se tuvo en cuenta la opinión de los profesores que imparten docencia en la carrera de Derecho, además profesionales del Derecho, específicamente abogados y jueces especializados en materia laboral.

Se utilizó para ello como **Instrumento** la Guía de entrevista.

Para el desarrollo de esta investigación se midieron las Variables siguientes:

1. Trabajador por cuenta propia
2. Trabajador contratado
3. Solución de conflictos

Novedad Científica e Importancia: El estado actual de la ciencia no recoge investigaciones dirigidas a una propuesta de implementación como la realizada. Además la propuesta de la implementación de un procedimiento para la solución de los conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, responde a una necesidad imperante en la actualidad cubana, debido a los cambios y transformaciones acontecidos en el país a razón de la actualización y profundización del modelo económico.

Se pretende con ello que el Estado, reconozca el vínculo existente entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, como una relación jurídico laboral, pues se torna imprescindible establecer los derechos y obligaciones que conciernen a cada una de las partes y proponer las vías de solución a los conflictos laborales que pudieran subsistir derivados de la relación laboral.

Estructura capitular.

Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca del tratamiento del trabajador por cuenta propia. Análisis desde el Derecho Comparado.

En este capítulo se analizará los antecedentes históricos que dieron lugar al surgimiento del trabajador por cuenta propia y sus diversas manifestaciones a lo

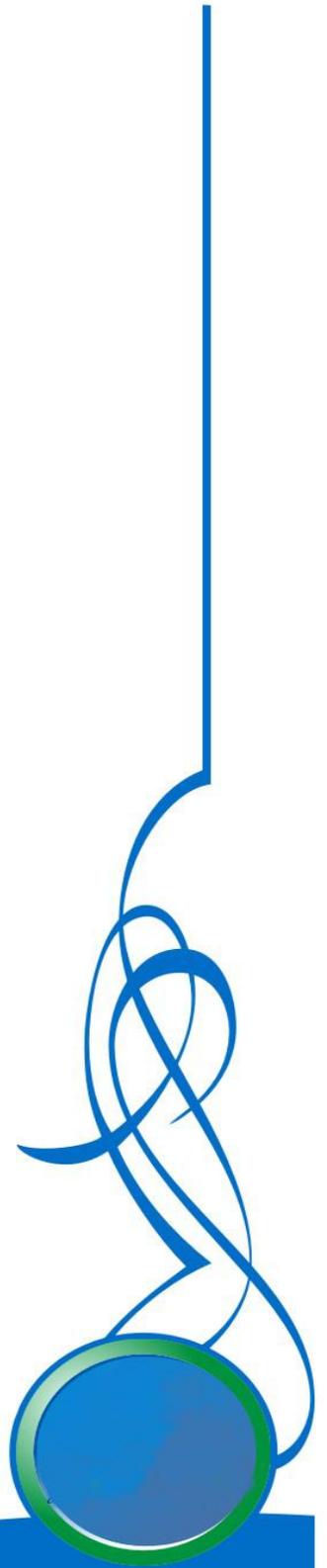


largo de la historia. Se pretende investigar en la doctrina, las normas que regulan el vínculo existente entre el empleador privado y los empleados con el objetivo de establecer una relación entre ambos. Estudiar en las legislaciones de los países que integran el Sistema de derecho Romano-Germano-Francés, quiénes son los sujetos que integran esta relación, porqué se puede afirmar que el vínculo existente entre el empleador privado y los empleados es una relación jurídico laboral, cuáles son los elementos que la integran y cuál es la vía más acertada y utilizada, tanto doctrinalmente como en el derecho comparado para la solución de los conflictos laborales entre estas dos figuras.

Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

En este capítulo se analizaron los cambios y trasformaciones acontecidas en el país, que dieron lugar a la necesidad del incremento del trabajador por cuenta propia como medio o alternativa de empleo. Se examinó las regulaciones legales vigentes en la legislación cubana para los trabajadores por cuenta propia y la autorización de estos para contratar otros trabajadores, como mano de obra, con el objetivo de establecer los derechos y obligaciones que conciernen a cada una de las partes, sobre la base de los requisitos que se evidencian para la existencia de una relación laboral entre ambas figuras. Además se proponen posibles vías de solución a los conflictos laborales que pudieran subsistir, derivada de la relación laboral de forma informal que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado.

Capítulo I





Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca del tratamiento del trabajador por cuenta propia. Análisis desde el Derecho Comparado.

1.1: Antecedentes históricos del trabajo por cuenta propia.

Las hipótesis sobre las primeras manifestaciones del trabajo, se remontan a épocas tan antiguas como el proceso de evolución del hombre. En consecuencia con el desarrollo paulatino de éste, también fueron evolucionando a lo largo de la historia las formas de trabajo¹². La diversidad del trabajo es una de las características preponderantes desde la antigüedad, la cual aumento durante la Edad Media, pues en Roma se avizoraron manifestaciones más crecientes que las enunciadas hasta el momento.

Producto al desarrollo alcanzado y devenido de las producciones, apareció la división de la sociedad en clases contrapuestas: la clase económicamente dominante y la clase oprimida y como consecuencia de esta división surge el Estado y aparejado a éste el Derecho, para proteger los intereses de la clase económicamente dominante. En esta etapa, algunos tratadistas como Perozzi y Arnagio Ruiz, coincidían con el criterio de Ulpiano quien clasificó el Derecho Romano en dos vertientes; el surgimiento del *Ius Publicum*, Derecho Público y el *Ius Privatum*, Derecho Privado¹³. Según Ulpiano, en el Digesto, el Derecho Público consistía en las cosas sagradas, los sacerdotes y los magistrados, y en contrario el Derecho Privado era tripartito, pues estaba compuesto por preceptos naturales, de gentes y civiles¹⁴.

Otros criterios sobre el surgimiento de las vertientes antes citadas, son los enunciados por Arangio Ruíz, que concuerdan con el criterio de Mommsen, cuando expresan que el Derecho Público no es tanto, el que atañe al Estado ni al pueblo, sino el que emana de ambos. Manifestándose en las normas que obligan

¹²Entre las formas de trabajo conocidas en esta etapa, se encontraba el trabajo manual, artesanal y el trabajo agrícola.

¹³Fernández Bulté, Julio. Separata de Derecho Público Romano. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2006. --p. 4.

¹⁴Ibídem, p.1.



a los particulares y que la voluntad de estos no puede alterar ni derogar las Leyes.¹⁵

Para autores como Bayón Chacón y Pérez Botija,¹⁶ aunque reconocían la existencia del Derecho Laboral como una ciencia jurídica perfectamente sistematizada y autónoma, en la época moderna, enmarcaron su surgimiento antes de la Revolución Industrial¹⁷. Distinción basada en algunas precisiones acerca del trabajo que se evidenciaban en esa época, como: las disposiciones sobre el salario mínimo en el Código de Hammurabi, o en el Viejo Testamento; las normas jurídicas laborales desde la época de Solón dictadas para los pequeños centros fabriles; la contratación laboral de los libertos en Roma esclavista, donde se establecían la prohibición de trabajar en fiestas públicas y la obligatoriedad del descanso a mitad de la jornada laboral.¹⁸

Por otro lado, Néstor De Buen¹⁹ vincula el surgimiento del Derecho Laboral con la invención de la máquina de vapor en 1760 por James Watt (1736-1819), que trajo como consecuencias una mayor contratación de trabajadores, agrupados en un solo lugar, expuestos a condiciones desfavorables como prolongación de las jornadas de trabajo, el pago inferior del salario a las mujeres, la afectación de la salud, principalmente en niños, jóvenes y mujeres. Esta situación se hizo expansiva a muchos países y que gracias a las ideas de la Revolución Francesa que concientizó los postulados de libertad, igualdad y fraternidad para todos los

¹⁵Ibídem, p. 4.

¹⁶Eugenio Pérez Botija fue un jurista y laboralista español que nació en 1910 y falleció en 1966. Fue el primer catedrático español de Derecho del Trabajo y uno de los primeros juristas que realizó un desarrollo científico de esta materia, así como un difusor del Derecho laboral español en el extranjero.

¹⁷Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p. 2.

¹⁸Ibídem, p.1.

¹⁹Licenciado en Derecho por la UNAM, 1950; doctor en derecho con mención honorífica, por la misma Universidad, 1965; doctor *honoris causa* por la Universidad Central del Este, San Pedro de Macoris, República Dominicana (1998). Asesor de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para los acuerdos paralelos al Tratado de Libre Comercio; presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1992-1994); miembro del Consejo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (1993-2000); vicepresidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (1997-2000) (2002-2006)



ciudadanos,²⁰ mediante los cuales los trabajadores comenzaron a exigir la reivindicación de sus derechos, mediante las huelgas.

No es hasta la agudización de las contradicciones en el nacimiento y posterior desarrollo de la sociedad industrial moderna, que se puede hablar de normas jurídicas relativas al trabajo, porque es donde se ponen de relieve nuevas formas de organización productiva, generadas por la propia Revolución Industrial. Esta Revolución trajo aparejado el avenimiento de la sociedad capitalista, pues en esta nueva etapa se agudizó la explotación del hombre por el hombre, toda vez que los trabajadores fueron despojados por los capitalistas de la titularidad de los medios de producción y fue necesario que vendieran su fuerza de trabajo por un salario, estableciéndose una nueva forma de relación laboral entre el capitalista, como empleador y los campesinos y artesanos que se convirtieron en trabajadores asalariados.

De esta manera se manifiestan las primeras explotaciones capitalistas, por lo que a partir de aquí surge necesariamente el Derecho Laboral, como una garantía de los trabajadores.²¹ A medida que la civilización avanzaba se estableció una división del trabajo que dependía cada vez más de las aptitudes y la vocación de cada empleado. Las variadas actividades económicas eran realizadas por distintos grupos de productores, con la creación de nuevas herramientas y técnicas productivas, se generó una división entre trabajadores agrícolas y artesanos o trabajadores manuales.²²

En el terreno económico, el actual proceso de globalización es incompleto y asimétrico, se caracteriza por una intervención cada vez menor del Estado en este ámbito. Las grandes empresas multinacionales, que diversifican sus actividades por todo el mundo, adquieren gran poder económico, incluso por encima de las estructuras estatales. Paulatinamente, este fenómeno ha deteriorado a las

²⁰Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. -- p.3.

²¹Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p.4.

²²División del trabajo. En Enciclopedia Encarta. --[s.l.] : [s.n.], (2008).



pequeñas unidades económicas, las que comprometen o utilizan de manera más intensa la mano de obra y que, por lo tanto, son imprescindibles para la generación de empleo.²³

La insuficiencia de empleo formal y la exclusión social, afectan enormemente a las familias en situación de pobreza, generándoles grandes dificultades para estabilizar su situación económica. Esto provoca que gran cantidad de personas busquen estrategias de auto-abastecimiento o autoempleo para obtener una ocupación, lo que ha dado origen a un sin número de estrategias informales de subsistencia²⁴. Para muchas personas con bajo nivel de escolaridad, el trabajo independiente se convierte en una alternativa laboral que permite generar ingresos y sobre todo, para las mujeres, representa la posibilidad de combinar la actividad productiva con las obligaciones familiares.

En consecuencia con el creciente auge del sector informal, la Oficina Internacional del Trabajo, a través de su Programa de Empleo para América Latina y el Caribe, lo define como: el total de propietarios o empleadores de microempresas con un número pequeño de hasta cinco trabajadores asalariados, usualmente sin contrato; dedicados a realizar algunas actividades como forma de empleo, al margen del sistema regulatorio vigente. Participando dentro de este sector los trabajadores por cuenta propia o independiente; trabajadores familiares no remunerados y trabajadores asalariados del servicio doméstico.²⁵

Puede ultimarse, que la figura del trabajador por cuenta propia surgió en la antigüedad y que ha ido evolucionando a lo largo de la historia. La mayoría de estas personas desarrollan alguna clase de actividad económica en el plano de lo que teóricamente se conoce como sector informal, que se caracteriza por ser muy heterogéneo y por agrupar un sin fin de actividades económicas como: la

²³Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Globalización y Desarrollo. Santiago de Chile: [s.n.], 2002. –p.10.

²⁴Entre las estrategias en el sector informal se encuentran el trabajo independiente que incluye el trabajo por cuenta propia o trabajo autónomo, y el trabajo dependiente que involucra al trabajo por cuenta ajena o trabajo asalariado.

²⁵Oficina Internacional del Trabajo. Panorama laboral 2002, América Latina y el Caribe. --[s.l.] : [s.n.], 2002. –p.3.



elaboración y venta de alimentos manufacturados, el comercio en ferias libres, el comercio ambulante, la confección de artesanías, la recolección de cartón, confección de ropa y tejidos, cuidado de autos, pequeños negocios como bazares y kioscos, servicios de reparación, entre otros. Estos trabajos tienen en común el hecho de operar con un sistema de auto-organización y el generar ingresos.

1.1.1: Análisis del trabajador por cuenta propia. Su identificación con el empresario privado individual.

El *trabajo autónomo o trabajo por cuenta propia*²⁶ se define como aquel en el cual, el propio trabajador es quien organiza su labor y corre el riesgo económico. En su desempeño el trabajador por cuenta propia retiene la titularidad inicial de los frutos de su trabajo, no existe persona ajena que se apropie del resultado, tiene como características fundamentales la autonomía y la inexistencia de una relación de dependencia. Así el trabajador disfruta de los resultados de su labor, sin que medie contrato de trabajo que lo obligue a entregar a un tercero el resultado de su trabajo.²⁷

El texto antes citado recoge que el trabajador por cuenta propia debe responder a las siguientes particularidades o rasgos:

1. Que la actividad se haga a título lucrativo, o sea, no con carácter benéfico o gratuito sino persiguiendo la obtención de un beneficio económico.
2. Que se realice de forma habitual, con continuidad, no ocasional ni esporádicamente, sino de manera profesional, como medio fundamental de obtención de los propios ingresos, personal y directamente, en la que el trabajador

²⁶El trabajo por cuenta propia o autoempleo, adopta dos formas básicas: el autoempleo individual o trabajo autónomo, que se regula habitualmente por el Derecho civil o el Derecho comercial, bajo la forma de "contrato de locación de servicios" (profesiones liberales, oficios autónomos, etc.). Y el autoempleo colectivo, en el que el trabajador se desempeña en una organización de la que él forma parte como miembro pleno en la toma de decisiones (cooperativa de producción o trabajo, sociedad laboral, etc.).

²⁷El portal del ciudadano. Tomado de: www.Administración.es/



implique su propio esfuerzo en la actividad productiva o de servicios, elemento que permite diferenciarlo de quién es solo titular de actividad o explotación.

3. Que la actividad se realice sin sujeción a contrato de trabajo; o sea sin *ajenidad*, por lo que el trabajador autónomo controla su propia organización productiva, soporta sus riesgos y se apropia de sus frutos.

En España los trabajadores por cuenta propia responden a determinadas particularidades o rasgos, siendo estos: que la actividad se haga a *título lucrativo*, o sea, persiguiendo la obtención de un beneficio económico, que se *realice de forma habitual*, con continuidad, de manera profesional, como medio fundamental de obtención de los propios ingresos, personal y directamente, en la que el trabajador implique su propio esfuerzo en la actividad productiva o de servicios; por lo que el trabajador autónomo controla su propia organización productiva, soporta sus riesgos y se apropia de sus frutos.

Desde la década de los años 70 la Organización Internacional del Trabajo comenzó a utilizar los términos “sector informal o sector no estructurado” que aparecen en los informes sobre Ghana y Kenya elaborados dentro del marco del Programa Mundial de Empleo. Este informe culmina planteando que el sector no estructurado o sector informal se define como: “aquellas pequeñas actividades generadoras de ingresos que se desarrollan fuera del marco normativo oficial, que utilizan normalmente poco capital, técnicas rudimentarias y mano de obra escasamente calificada, proporcionando a quienes la ejercen bajos ingresos así como un empleo inestable”.²⁸

La gama de actividades que comprende el sector informal es muy diversa y amplia, abarcando desde pequeñas empresas manufactureras relativamente prósperas, hasta trabajadores autónomos y pequeños servicios de supervivencia. Entre los sectores de la economía en los que se inserta el sector informal figuran el comercio, la agricultura, la construcción, la industria manufacturera, el transporte y los servicios.

²⁸Organización Internacional del Trabajo. Los sindicatos y el sector informal. Tomado de: www.ilo.org/atrax, 16 de noviembre del 2011.



La Organización Internacional del Trabajo agrupó a los trabajadores del sector informal en tres segmentos principales, en *trabajadores por cuenta propia*: dentro de estos se establecen los trabajadores independientes, que son los que trabajan solos o con empleados no remunerados, generalmente miembros de la familia; los *trabajadores dependientes*: abarca a los asalariados ocupados en microempresas y a los trabajadores empleados como mano de obra subcontratada, generalmente sin un contrato formal y que trabajan de forma regular u ocasional. También se encuentran en esta clasificación, los trabajadores a domicilio y a los trabajadores domésticos remunerados. Por último a los *propietarios o empleadores*, que son los que emplean a un número reducido de trabajadores o aprendices.²⁹

Ahora bien, de similar forma el autor Vicent Chuliá define al empresario individual como aquel *sujeto que produce bienes o servicios para otros, asumiendo el riesgo de pérdidas en su patrimonio, quién ejerce de forma autónoma una actividad económica programada dirigida al intercambio o producción de bienes o servicios en el mercado con criterio de economicidad.*³⁰ Se conceptualiza al empresario como *la persona física o jurídica que desarrolla profesionalmente una actividad económica, cualquiera que sea su naturaleza, con la única exclusión de los profesionales titulados.*³¹

El mencionado autor enuncia los requisitos para ser considerado empresario individual, plasmados en los artículos 1, 3, 4 y 5 del Código de Comercio español³², considerados requisitos de Ley, dígase, capacidad legal, ejercicio del comercio y ejercerlo en nombre propio. Además el empresario debe asumir el riesgo de la producción de bienes y servicios.

A tales efectos se explica que la capacidad legal para el comercio, consiste en ser mayor de edad, haber cumplido 18 años y tener la libre disposición de los bienes, es decir: no estar incapacitado, ni quebrado o concursado no

²⁹Ibídem.

³⁰Vicent Chuliá, Francisco. Introducción al Derecho Mercantil. –Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 2001. –p.92.

³¹Ibídem, p.92.

³²Código de Comercio de España. –España: Editorial Arazandi, 1998. –p.110.



rehabilitado.³³ Otro requisito es el ejercicio habitual del comercio, es cuando una persona se proponga ejercerlo, lo anuncie por circulares, periódicos, carteles y rótulos expuestos al público, pero no basta con que anuncie su establecimiento, porque lo que se exige es que la persona esté realmente dedicada al comercio.³⁴

El otro requisito requerido es que se ejercza el comercio en nombre propio. Al ejercer el comercio en nombre propio puede hacerse por cuenta propia o por cuenta de un tercero. El empresario es quién dirige y organiza la actividad propia de la empresa; además se atribuye la titularidad de cuantas relaciones jurídicas con terceros genere el ejercicio de esta actividad. Significando que no hay derechos y obligaciones de la empresa, sino derechos y obligaciones del empresario.³⁵

Sobre la base de los conceptos y elementos esenciales de *trabajo y actividad por cuenta propia*, se puede afirmar que quién ejerce la actividad por cuenta propia no es un trabajador, ya que no se encuentra subordinado jerárquicamente a ninguna otra persona, el resultado de su trabajo le es propio, no posee salario fijo, está sujeto a la ley de la oferta y la demanda y sus ingresos varían en dependencia de esta.

Resulta necesario acotar, que la figura del trabajador por cuenta propia ha tenido varias denominaciones, pues se distingue en las legislaciones de muchos países como trabajador autónomo, trabajador independiente, trabajador por cuenta propia o autoempleo. Siendo evidente cualquiera denominación de esta figura, que cumpla los requisitos establecidos en el Código de comercio español: *capacidad legal, ejercicio del comercio y ejercerlo en nombre propio*, se enmarca en la figura del empresario individual.

³³Ibídem, p.110. –artículo 4

³⁴“Código de Comercio” de España. Edición actualizada septiembre 1998. Editorial Arazandi, Pág. 110.

³⁵Uría, Rodrigo. Derecho Mercantil. –Madrid: Editorial Marcial Pons, 1997. –p.35.



1.2: Enfoque doctrinal de los elementos componentes de la relación jurídico laboral.

El Derecho Laboral³⁶ es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena, que regula las relaciones entre empleador(es), empleados, las asociaciones sindicales y el Estado.³⁷

Se entiende por trabajo, “*la condición básica y fundamental del ser humano; es la actividad útil para la creación de valores, que permite la relación del hombre con la naturaleza y la sociedad, en la producción de bienes materiales*”; resaltando entre sus características principales que tiene que ser remunerado, dependiente y ajeno; estas características debido a que el fruto de la labor realizada no es directamente para el trabajador, sino para otra persona o incluso para la sociedad. Por otra parte debe existir una relación de subordinación y dependencia, o sea, un sujeto que administre y dirija y otro(s) que cumplan lo que se le ordene u ordene.

Entre las distintas formas de regulación del trabajo observadas por el Derecho Laboral, se encuentra el *trabajo en relación de dependencia*: se expresa cuando el empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. El *trabajo benévolo*: se realiza con el propósito de beneficiar al que recibe el servicio.

1.2.1: Concepciones teóricas acerca de la relación laboral.

Por ello se considera que las relaciones laborales son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador,³⁸ en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patrono o empresario. El trabajador siempre es

³⁶También llamado Derecho del Trabajo o Derecho Social.

³⁷Cascante Castillo, Eduardo Germán. Teorías Generales del Derecho del Trabajo. --[s.l.] : [s.n.], 1999. --p.8.

³⁸En Venezuela “el trabajador, es la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra, donde la prestación de sus servicios debe ser remunerada”.



una persona física, en tanto, el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Siendo así, se entiende por trabajador a una persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Es mediante la relación de trabajo, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

Por otra parte, la doctrina y la jurisprudencia revelan que los requisitos que se ponen de manifiesto para la existencia de una relación laboral, son: la prestación de servicios, la subordinación y la remuneración, con independencia de que las partes hayan suscrito un contrato formal de naturaleza civil o mercantil. La Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela establece que la relación laboral, es el vínculo que existe entre quien presta un servicio en forma personal por cuenta ajena de manera subordinada y aquel que lo recibe, además esta relación se caracteriza por la subordinación o dependencia del trabajador a la adecuada dirección y vigilancia del empleador.³⁹

Estos requisitos caracterizan la naturaleza laboral de la relación y se explican a continuación

La prestación de un servicio personal por cuenta ajena; es el primer requisito acogido por Venezuela para justificar la existencia de una relación laboral y se expresa cuando el trabajador pone su fuerza física e intelectual en beneficio de otra persona, sea ésta natural o jurídica, bajo condición de subordinación o dependencia. La subordinación o dependencia está relacionada con el sometimiento del trabajador al orden y dirección del empleador. En este caso el patrono tiene el poder de dirigir y vigilar el trabajo encomendado, a cambio del pago de un salario o remuneración; representado por el provecho o ventaja, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio, comprendiendo en este sentido además las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades y el bono vacacional.⁴⁰

³⁹Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo. --[s.l.] : [s.n.]. --p.7.

⁴⁰Ibídem.



La relación laboral ha sido objeto de estudios, críticas y comentarios por autores, como Néstor De Buen, que considera que toda relación laboral es, por fuerza, una relación jurídica⁴¹. Por su parte Baltazar Cavazos Flores⁴², estima que la relación laboral o de trabajo y la relación jurídica laboral son cuestiones diferentes⁴³.

1.2.2: Concepciones teóricas acerca de la relación jurídica.

Otro elemento objeto del estudio es la *relación jurídica*, que se entiende por el vínculo que une a dos o más personas, respecto a determinados bienes e intereses, estable y orgánicamente regulada por el Derecho. En este sentido se expresa que cualquier definición que se ofrezca sobre la relación jurídica debe contener los siguientes elementos: que se refiera a una situación jurídica en que se encuentren dos o más personas; la situación de los sujetos intervinientes en la misma debe regularse orgánicamente, como una unidad, por el ordenamiento jurídico; esa regulación debe organizarse con arreglo a determinados principios básicos⁴⁴ y la relación social regulada debe estar encaminada a la realización de una función económica y social, merecedora de una tutela jurídica.⁴⁵

Es el criterio de autores como Manuel Albalajedo, que definen la relación jurídica como *“aquella situación en que se encuentran varias personas entre sí, regulada orgánicamente por el Derecho, partiendo de un determinado principio básico”*.⁴⁶ Por su parte, Luis Díez Picazo y Antonio Gullón, señalan que se entiende por relación jurídica *“en la que se encuentren dos o más personas que aparece*

⁴¹De Buen, Lozano. Néstor. Derecho del Trabajo. --México: Editorial Porrúa, 1994. --p.559.

⁴²Nació en Saltillo el 29 de octubre de 1929. Cavazos Flores se ha dedicado a Derecho Laboral con oficinas en México DF, Querétaro, Saltillo, Guadalajara y Tijuana. Gracias a su trayectoria profesional y académica pasa a formar parte de la historia como uno de los autores y promotores de la Ley Federal de Trabajo en su país. Es uno de los 50 miembros de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo, integrante del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Academia Mexicana de Derecho Internacional.

⁴³Según este autor la relación de trabajo es la mera acción de trabajo, un vínculo natural desprotegido de formalismo. En la relación jurídica laboral, existe la obligatoriedad y está integrada por elementos: los sujetos, la realización de una tarea dada y la existencia de un orden técnico interno.

⁴⁴Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p.53.

⁴⁵Derecho Civil/ Leonardo B. Pérez Gallardo... [ct.al.].--La Habana: Editorial Félix Varela, 2002. -- p.79.

⁴⁶Ibidem, p.79.



*regulada como una unidad por el ordenamiento jurídico, organizándola con arreglo a determinados principios, y que la considera como cauce idóneo para la realización de una función merecedora de tutela jurídica”.*⁴⁷

Todas las definiciones antes citadas, son contentivas de 3 elementos en común, se puede dilucidar el Sujeto, Objeto y Contenido, que componen la estructura de la relación jurídico. Constituye el *Sujeto* los individuos que se relacionan, ya sean personas físicas o jurídicas, que se determinan en dos posiciones: una *de poder*, en la que se otorgan unos derechos al sujeto activo que lo legitiman para reclamar una conducta determinada a favor del cumplimiento de sus derechos y la otra *de deber*, la obligación o subordinación por el cumplimiento de los derechos del sujeto activo.

El *Objeto*, se manifiesta en la conducta o comportamiento de otras personas y los bienes, tanto que se refiere a cualidades de la personas como a cosas materiales y por último el *Contenido*, es el poder que puede ejercer el sujeto sobre el objeto; es el conjunto de facultades que posee el titular, en virtud del derecho que se le atribuye por el ordenamiento jurídico.⁴⁸

1.2.3: Concepciones teóricas acerca de la relación jurídico-laboral.

Teniendo en cuenta lo enunciado anteriormente sobre la relación laboral y las definiciones sobre la concepción de la relación jurídica; la cátedra cubana de Derecho Laboral representada por la Dra. Eulalia Viamontes Guilbeaux, profesora titular de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, expresa que la relación jurídica laboral “*es el vínculo que se establece entre un trabajador y una entidad laboral, donde una parte, el trabajador, se obliga a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad y la otra, la administración, está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle*

⁴⁷Ibídem, p.79.

⁴⁸Ibídem, p. 79.



*condiciones de trabajo favorables para su salud y lograr una alta productividad del trabajo, así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales”.*⁴⁹

Es coincidente la referencia anterior con el concepto socialista, emitido por Pashkov⁵⁰, representante de la escuela soviética, quien manifiesta que la relación jurídico laboral *“es la forma jurídica de la expresión de la relación social laboral establecida entre el ciudadano, obrero o empleado y la empresa socialista, institución u organización, obligando al trabajador al orden interno laboral establecido por este y la empresa está obligada a garantizar el trabajo al ciudadano, en correspondencia con su especialidad, calificación o cargo ocupacional, pagar su trabajo, en dependencia a su calidad y cantidad y a crear las condiciones de trabajo para la salud y desarrollo de la personalidad”.*⁵¹

A partir de estas concepciones realizadas por Pashkov y la Dra. Eulalia se destacaron tres elementos que caracterizan la relación jurídica laboral socialista; el organizativo laboral, que se basa en el principio de la incorporación del trabajador al trabajo en condición de subordinación al orden laboral interno de la entidad, comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad calificación ocupacional o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad; el retribuido, que no es más que el salario que percibe el trabajador por la actividad realizada, que forma parte inseparable de la relación laboral, porque permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios, que constituyen la base de su propiedad individual y el tercer elemento es el personal, que se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario que es personal y en aspectos inseparables de las personas como son los honores, estímulos y reconocimientos.⁵²

Compatible es el razonamiento realizado con la reflexión emitida por la Dra. Eulalia Viamontes Guilbeaux, cuando refirió que todas estos conceptos estaban

⁴⁹Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007.--p.83.

⁵⁰Ibídem, p. 83.

⁵¹Ibídem, p. 83.

⁵²Ibídem, p. 84.



basadas en otro momento histórico, donde no se avizoraban todos los cambios incorporados a la sociedad socialista y a la economía, como las nuevas formas organizativas y nuevos agentes económicos⁵³ no previstos antes; y expone un concepto de la relación jurídico laboral, en concordancia con la situación actual de Cuba, el que se tiene en cuenta por arribar al concepto más acabado, dígase “*que es aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de la estructura organizativa dada, con arreglo a un orden interno impuesto por la Administración de la estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales*”^{54 55}.

A tales efectos se evidencian que los sujetos de la relación jurídica laboral son personas e instituciones que directa o indirectamente intervienen en la formación de la relación, como el patrón y el capital, los trabajadores y el Estado. El patrono es el sujeto activo de la relación jurídica laboral, mientras que el trabajador es el sujeto pasivo. También son considerados patronos los contratistas, el empleado de confianza, los intermediarios. Para Julio Armando Grisolí, considera que los sujetos que intervienen en la relación jurídica laboral son, el empleador y el trabajador. El empleador es aquel que arrienda los servicios del trabajador y como contraprestación paga la remuneración convenida, que incluye tanto a personas físicas como jurídicas y el trabajador, que es quien aporta su trabajo personal a cambio de la remuneración del empleador.⁵⁶

1.2.4: La relación jurídica laboral entre el empleador privado y el empleado.

Actualmente la forma dominante de empleo es el trabajo asalariado, trabajo en relación de dependencia o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado es reconocido en su condición de persona, al igual que quien va a utilizar su trabajo o

⁵³Se entiende por nuevas formas organizativas en Cuba el surgimiento de otros sectores económicos complementarios al estatal: el privado, el mixto y el cooperativo. Como nuevos agentes económicos, dentro del sector privado: el trabajador por cuenta propia.

⁵⁴Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p. 49-51.

⁵⁵Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p.84.

⁵⁶Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Depalma, Buenos Aires:..[s.n.], 2001. --p.7.



servicios, patrón o empleador. La relación se concreta a través de un contrato de trabajo en el que se establece el precio y las condiciones en que será realizado el trabajo.

Con el objetivo de facilitar protección a quienes viven de la prestación subordinada de sus servicios, se ha establecido en las legislaciones de varios países⁵⁷ la denominada "presunción laboral", según la cual, basta la prestación de un servicio personal para que se presuma la existencia de un contrato de trabajo entre quien presta el servicio y quien lo recibe.

En España se presume la existencia del contrato de trabajo «entre todo el que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe, a cambio de una retribución a aquél», además se expresa que la existencia del contrato de trabajo dependerá de la naturaleza del vínculo que une a las partes, siendo indiferente la denominación que las partes adopten, si en él se dan las características de voluntariedad, ajeneidad, dependencia y remuneración.

En Colombia la relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajeneidad, dependencia y subordinación. De estas características las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajeneidad, la dependencia y la subordinación.

Como se ha podido apreciar la doctrina concibe la presunción laboral, a partir de la evidencia de las características del vínculo entre personas naturales, sin la necesidad de formalización contractual entre las partes, por lo que se expresa que la voluntariedad se refiere a que es la persona quien decide si quiere trabajar o no, la libertad, se manifiesta tanto para contratar como para trabajar, pues ambos

⁵⁷Entre los países que aceptan la presunción laboral se encuentran Venezuela, Colombia, España y Argentina.



deben ser de forma libre, la ajeneidad⁵⁸, se expresa cuando se trabaja por cuenta ajena, es decir, para otra persona. Otra característica es la dependencia y subordinación, que se expresa cuando *el trabajador se somete al poder de dirección del empresario y a las órdenes de éste*.

En este sentido se define en el Derecho Laboral español como *empleador* la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario, la otra parte del contrato se denomina trabajador. El término empleador está originado en la relación de trabajo, puede ser tanto una persona física como jurídica. *El empleador* es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo.

Una vez analizados estos elementos, es dable destacar, que para definir la relación jurídica laboral que surge entre el empleador y el trabajador dependiente es necesario tener en cuenta una serie de requisitos: *el organizativo laboral, el retribuido y el personal*.

El *organizativo laboral*, se presenta cuando un trabajador se incorpora a una unidad laboral en condición de subordinación, por lo que tiene que ajustarse al orden impuesto por el empleador; de igual forma en este requisito se evidencian las características que dan lugar a la presunción de una relación laboral como la *dependencia y subordinación, pues el trabajador está sometido a la dirección y órdenes del empleador*.

Otro de los requisitos ya enunciados es el *retribuido*, que se manifiesta a través de la remuneración pagada al trabajador en consecuencia al trabajo realizado, mediante esta, el trabajador va a solventar sus necesidades materiales y espirituales. Poniéndose de manifiesto la característica de ajeneidad, toda vez que el trabajador labora por cuenta ajena y los frutos de su labor son para otra

⁵⁸La ajeneidad se manifiesta en dos sentidos, una mediante *los frutos*, que es cuando todos los resultados del trabajo pertenecen, desde el primer momento, al empresario y mediante los *riesgos*, que es cuando al trabajador se le paga por el trabajo realizado, sean los resultados del empresario positivos o negativos.



persona, aunque se le paga por la labor realizada, con independencia del resultado que se obtenga.

El tercer requisito es *el personal*, se evidencia en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales y en el derecho al salario que es personal, y se materializa en las características principales de *voluntariedad y libertad*, porque el trabajador es la única persona que de forma libre y voluntaria decide si quiere ser partícipe o no de una relación laboral.

De esta manera y de acuerdo con los criterios enunciados por los doctrinólogos Luis Díez Picazo, Antonio Gullón, Manuel Albalajedo, Pashkov y la Dra. Eulalia Viamontes Guilbeaux, puede definirse la relación jurídica laboral que existe entre el empleador y el trabajador dependiente como: aquella relación social que se establece en el ámbito del Derecho Laboral, donde de una parte el trabajador dependiente está obligado a realizar con calidad una labor en el trabajo asignado, así como a ajustarse al orden interno impuesto por el empleador, bajo los supuestos de dependencia y subordinación; y de la otra, el empleador que está obligado a retribuirle el trabajo realizado, garantizar las condiciones para el desarrollo del mismo y a respetar sus derechos laborales; aún cuando no medie entre ambas partes, relación contractual formalizada y tenga lugar la misma en el sector informal.

1.3: Solución de Conflictos Laborales. Enfoque doctrinal sobre la solución de conflictos.

Como se ha expuesto anteriormente, se le denomina relación laboral, al vínculo existente entre una persona, denominada empleador y otra nombrada trabajador u obrero, cuando se evidencien entre ambos las características estudiadas en el epígrafe anterior. Significando que de esta relación de trabajo se generan con frecuencia hechos y omisiones que afectan su curso normal, originándose diferencias de distinta naturaleza, denominadas conflictos de trabajo. La legislación española, los conceptualiza como las disputas de derecho o de interés



que en ocasión del hecho social trabajo, se suscitan entre empleadores, empleados, sindicatos y el Estado.⁵⁹

Según el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Osorio,⁶⁰ un conflicto es: "Lo más recio o incierto de un combate, pelea o contienda", "Oposición de intereses en que las partes no ceden", "El choque o colisión de derechos o pretensiones", "Situación difícil, caso desgraciado", materializándose en lucha, combate, antagonismo, etc., referente a lo negativo o adverso.

Los conflictos laborales son susceptibles de afectar la vida económica y la tranquilidad pública interestatal, trascendiendo los límites nacionales, además de tener una sustantividad propia que se deriva de la aplicación, del derecho del trabajo a una relación jurídica o social. Una característica de estos conflictos, es que desborda el interés meramente particular, no tiene repercusión social, se trata propiamente de conflictos entre el capital y el trabajo.⁶¹

El tratadista Eugenio Pérez Botija,⁶² maestro de los grandes laboristas españoles, definió los conflictos laborales como, *"las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo"*, pero aclara que pueden manifestarse desde *"un paro de masa, que pone en peligro la vida de una comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no una sanción injusta a uno de sus empleados"*.⁶³

⁵⁹Jodar, Pere. Conflictividad y huelgas generales en España. –Universidad de Barcelona: Pompeu Fabra, 2006. –p.3.

⁶⁰Osorio y Bernard, Manuel (1839 -1904) fue un periodista polifacético y escritor español. Una de sus obras más conocidas es el Viaje Crítico alrededor de la Puerta del Sol publicada en diversas entregas a partir de 1874. Fue un autor prolífico que abordó diversas ramas del periodismo, el ensayo y la escritura para niños y jóvenes. Sus obras fueron reunidas a veces en distintas colecciones póstumas: Obras escogidas de D. Manuel Ossorio y Bernard, Madrid: Juan Pueyo, 1928.

⁶¹Jodar, Pere. Conflictividad y huelgas generales en España. –Universidad de Barcelona: Pompeu Fabra, 2006. –p.5.

⁶²Eugenio Pérez Botija fue un jurista y laboralista español que nació en 1910 y falleció en 1966. Fue el primer catedrático español de Derecho del Trabajo y uno de los primeros juristas que realizó un desarrollo científico de esta materia, así como un difusor del Derecho laboral español en el extranjero.

⁶³De Buen Lozano, Néstor. Derecho Procesal Del Trabajo. --México: Editorial Porrúa, 1997. –p.10.



Por su parte el autor Mario de la Cueva,⁶⁴ señala que los conflictos de trabajo tienen dos características fundamentales: primeramente, una de las personas que intervengan en el conflicto, debe ser sujeto de la relación de trabajo... y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.⁶⁵

Tomando como base todo lo expresado anteriormente sobre los conflictos laborales el citado autor, los clasificó atendiendo a los sujetos que interviene en ellos y expone que se suscita entre trabajadores y patronos; Inter-sindicales; entre un sindicato obrero y sus agremiados; entre trabajadores; entre patronos. Distinguió que los conflictos constados entre los patronos y los trabajadores, podrán ser Individuales y colectivos, jurídicos y económicos. Subdividiéndose estos órdenes en individuales de naturaleza jurídica, colectivos de naturaleza jurídica, colectivos de naturaleza económica. Así como el propio autor no consideró oportuno incluir en un grupo especial a los individuales de naturaleza económica, por afirmar que los individuales son siempre de naturaleza jurídica.

Por otra parte se analiza el criterio de Trueba Urbina, quien clasifica los conflictos laborales de la siguiente forma:

Entre obreros y patronos: individuales jurídicos.

Entre obreros y patronos: colectivos jurídicos

Entre obreros y patronos: colectivos económicos.

Inter- obreros: individuales y colectivos.

Siendo coincidente el criterio de ambos autores en la explicación que realizan acerca de estas clasificaciones, expresando que se dividen en:

Conflictos entre obrero-patronales, consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación laboral. Donde normalmente se trata de una relación laboral ya

⁶⁴Mario de la Cueva y de la Rosa (1901- 1981). Fue Licenciado en Derecho por la Escuela Nacional de Jurisprudencia. Dedicó su vida principalmente a la docencia y a la investigación, desarrollando su actividad académica en México pues fue rector de la UNAM de 1940 a 1942; sin embargo, ha sido considerado el jurista nacional de mayor renombre internacional, sobre todo en el área del derecho del trabajo. Realizó también importantes aportaciones en disciplinas como el derecho constitucional y la teoría del Estado.

⁶⁵El Nuevo Derecho Del Trabajo. --México: Editorial Porrúa, [199?]. -p.21.



constituida, en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también pueden preceder a su nacimiento.

Conflictos Individuales de carácter jurídico; el interés que está en juego puede ser de un solo trabajador o de varios, o inclusive, de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento. La naturaleza jurídica del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral. Esta puede ser constitucional, legal o producto de una convención.

Conflictos Individuales de carácter económico, la naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. Estos conflictos se ventilan en juicio ordinario.

Conflictos Colectivos de carácter jurídico, lo colectivo implica un interés de grupo, entendido no como una suma de individuos, sino como un valor en sí mismo. Adquieren naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Y Colectivos de carácter económico: relaciones entre los trabajadores y patrones en su resolución podrá aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo, los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento; sin que en ningún caso pueda reducir los derechos mínimos consignados en las leyes.

Conflictos Inter-obreros, siempre individuales derivan, necesariamente de una cuestión de preferencia, son esencialmente jurídicos.

Conflictos Intersindicales: este tipo de conflicto es excepcional, se establece entre sindicatos, para solicitar debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales

Conflicto entre trabajadores y sindicatos.- Se trata de conflictos jurídicos cuya tramitación se hace en los juicios ordinarios, que sin duda otorgan a los interesados las garantías adecuadas. En general son parte en esos juicios las propias empresas, ya que deberán quedar a sus resultas reinstalando, en su caso, a los trabajadores separados.



Conflicto entre patronos.- Son escasos los conflictos de intereses entre patronos dirimidos ante los tribunales de trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores.

Con relación al tema, se considera oportuno citar algunas cuestiones resaltadas por el jurista Jorge Seppia⁶⁶ en su trabajo denominado Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo,⁶⁷ donde expresa que existen en la doctrina de la mayoría de los países una clasificación tradicional, según la cual existen conflictos individuales y colectivos. Refiere que a su vez, que los individuales pueden considerarse como individuales propiamente dichos y plurindividuales⁶⁸ y los colectivos se dividen en económicos y jurídicos o por sinonimia como de interés y de derecho.

Resalta que los conflictos individuales, son siempre de tipo jurídico, pues cuando en un contrato de trabajo, una de las partes tiene la intención modificatoria de los términos vinculantes, la ausencia de acuerdos conduce a la extinción del vínculo, es por ello que la controversia nace irremediamente del reclamo del trabajador sobre el cumplimiento de una disposición no observada o de la diferente interpretación de una norma vigente, siempre con relación a un contrato individual de trabajo, vigente o extinguido. Esto hace que el conflicto individual, sea objeto de preocupación a nivel social y más específicamente aún, en la definición de políticas estatales en los ministerios de trabajo.⁶⁹

⁶⁶Abogado, Profesor e Investigador de Derecho Laboral y de la Seguridad Social (Córdoba, Argentina). Ex Secretario de Trabajo de Argentina. Ha presidido la Comisión de Normas de la Conferencia de OIT.

⁶⁷Este documento formando parte este trabajo de una serie de publicaciones que fueron resultado de las actividades desarrolladas por el Proyecto "Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en el contexto de la XI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo de la OEA", auspiciado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y ejecutado por la Oficina Regional de la OIT en estrecha colaboración con el Programa Infocus de la Declaración, de la sede la OIT en Ginebra.

⁶⁸Este tipo de conflicto son una especie atípica, pues son el resultado de una situación de enfrentamiento entre un grupo de trabajadores que tienen reclamos de carácter individual contra un empleador o un grupo de empleadores.

⁶⁹Seppia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo.--[s.l.] : [s.n.], 2002. -p.5.



Con el propósito de armonizar las relaciones entre los Estados, se creó la Organización Internacional del Trabajo,⁷⁰ la cual mediante una serie de organismos internacionales emiten normas aplicables a los regímenes del Derecho Laboral. Estas normas se conceptúan como Derecho Internacional del Trabajo, que suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo, siguiendo los mismos principios que los pactos o convenios de las Naciones Unidas y los acuerdos Bilaterales y Multilaterales entre los países.

También se encuentran organizados a nivel internacional tanto los empleadores como los trabajadores, los empleadores están agrupados en una organización única: la Organización Internacional de Empleadores⁷¹, en tanto los trabajadores están organizados en dos ejes centrales: la Confederación Sindical Internacional⁷² y la Federación Sindical Mundial de tendencia comunista⁷³. Se puede apreciar que desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos en el marco internacional, con el fin de garantizar derechos laborales mínimos a los trabajadores en todo el mundo. Dentro de una gama de conflictos de intereses, bien sea de índole laboral, ideal, de aspiraciones sociales o materiales, donde dos o más individuos anhelan un mismo objeto, pero mantienen entre ellos posturas antagónicas.

⁷⁰La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, un órgano de administración es el Consejo de Administración, que cada cinco años el Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno.

⁷¹Desde su creación en 1920, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) ha sido reconocida como la única organización que representa en el plano internacional los intereses del empresariado en el ámbito de la política socio-laboral. La misión de la OIE consiste en promover y defender los intereses de los empleadores en los foros internacionales, y en particular en la (OIT).

⁷²La Confederación Sindical Internacional (CSI) es la central sindical más grande del mundo. Fue creada el 1 de noviembre de 2006, a partir de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISL) y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT).

⁷³La Federación Sindical Mundial (FSM) es una federación internacional de sindicatos de tendencia comunista. Fundada el 3 de octubre de 1945 en París. Inicialmente agrupó a todos los sindicatos de Europa, EE.UU. y el resto del mundo de tendencia socialdemócrata y comunistas. Sin embargo debido a posiciones divergentes entre los socialdemócratas y los comunistas, los primeros se separan y forman la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres en 1949.



Para dirimir las controversias existentes entre los empleadores y los trabajadores surge la necesidad de crear mecanismos de solución de conflictos. Tradicionalmente, estos mecanismos se han ubicado en la esfera judicial, es decir, en los Tribunales, encausados mediante proceso ordinario. Esta vía ofrece una mayor garantía en el cumplimiento de las obligaciones concernientes a las partes. Además es el criterio de la mayoría de los países, que sean los tribunales de justicia, los destinatarios de la atribución para resolver las controversias jurídicas del trabajo, con capacidad para decidir el derecho e imponer coercitivamente las conductas debidas a las partes, incluso se admite la potestad judicial para seralzada de decisiones en el plano de las relaciones laborales.⁷⁴

Surgen a través de la experiencia y convivencia humana, nuevos modelos y se han retomado algunos antiguos, que paulatinamente han ganado posiciones como métodos para solucionar controversias, dentro de los cuales encontramos a las denominadas *vías alternas de solución de conflictos*; donde los conflictos se analizan bajo otra óptica diferente a la jurídica.⁷⁵ La doctrina jurídica acepta, que el desarrollo de los medios alternativos de resolución de conflictos aporta elementos necesarios para dotar a los sistemas jurisdiccionales del continente americano de medios que agilicen y puedan resolver las controversias a nivel nacional, con calidad, inmediatez, y neutralidad.⁷⁶

Las vías alternas de solución de conflictos, como su nombre lo indica, buscan un camino más expedito para llegar a soluciones satisfactorias para las partes, de modo tal que el conflicto de intereses finalice lo más pronto y favorable posible. Se definen estas vías alternativas de solución de conflictos o resolución alternativa de conflictos, como también se les denomina, como aquel conjunto de procedimientos orientados a resolver un conflicto, bien sea entre partes o con la intervención de un tercero.

⁷⁴Seppia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. --[s.l.] : [s.n.], 2002. --p.10.

⁷⁵Paris R-Hernando Resolución Alternativa de Conflictos. Revista (Ivatitia) 91: Julio de 1994. --p.11.

⁷⁶Ibídem.



Exponiendo que su desarrollo se inició en los Estados Unidos de América, a partir del decenio del 70, en que se planteó la necesidad de brindar a las personas con menores recursos económicos acceso a la justicia e incluso a personas de clase media que no podían afrontar los inmensos gastos que implicaba la resolución jurisdiccional de las controversias por los altos costos de los abogados, así como de las garantías que se exigían a las partes. Se considera importante recordar que estas vías o métodos alternativos para la solución de los conflictos ocasionados por cualquier naturaleza, fueron retomados en los tiempos actuales, del resultado de su aplicación por el Derecho Internacional Público, que estableció como vías alternativas para la solución de controversias internacionales entre los Estados de forma pacífica, las negociaciones diplomáticas, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la investigación y el arreglo judicial, con el objetivo de mantener la paz y la seguridad internacional, todo lo cual queda plasmado en el artículo 33 apartado 1y 2 de la Carta de las Naciones Unidas.⁷⁷

En correspondencia con lo anterior se puede mostrar que la Organización Internacional del Trabajo ha promulgado un grupo de recomendaciones⁷⁸, así como principios relativos a los derechos fundamentales⁷⁹, con el objetivo de fomentar relaciones de trabajo "sanas", planteando un sistema adecuado de solución de conflictos laborales, para lo cual sugiere la utilización de las vías alternativas de solución de conflictos laborales⁸⁰.

Teniendo en cuenta que uno de los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo es la Negociación Colectiva, se han dictado numerosos

⁷⁷Colectivo de Autores. Temas de Derecho Internacional Público. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2006. --p.244-245.

⁷⁸La Recomendación No. 52/1951 preconiza el establecimiento de medios de solución: (conciliación y arbitrajes voluntarios). La Recomendación 130/1967 y el Convenio 151/78, inciden en la idea del uso de los mecanismos de solución voluntarios, así como la recomendación No. 163/1981 que promueve la negociación colectiva, como medio de solución alternativo.

⁷⁹Entre estos principios figura el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación del trabajo infantil y de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

⁸⁰La Organización Internacional del Trabajo. La mejora de los servicios de solución de conflictos. -- América latina: [s.n.], [199?]. --p.2.



Convenios⁸¹ en aras de fomentar las negociaciones, entre todas las naciones. Programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”.⁸²

Realizada la salvedad sobre la posición de Organismos Internacionales a favor del desarrollo de las vías alternativas de solución de conflicto y su aplicación en el ámbito laboral. Puede citarse el criterio de Adriana Polonia, cuando expresa que en su mayoría los conflictos laborales se resuelven mediante los medios alternativos de resolución de conflictos, los cuales son considerados procedimientos extrajudiciales, sin necesidad de la intervención del órgano jurisdiccional, no sustituye a este, pero si lo complementa, descongestionando el trabajo de los Tribunales Judiciales, convirtiéndose en medios idóneos y efectivos para agilizar y resolver determinadas controversias.

Destacándose que para la autora los medios clásicos de resolución de conflictos laborales son la conciliación, la mediación, el arbitraje y la amigable composición, aunque considera que la amigable composición es entendida en Latinoamérica como sinónima de arbitraje, en equidad o en conciencia.⁸³ Tal es la coincidencia que existe en el ámbito interno de los países sobre el tema, que el Doctor Iván Ormachea Choque, señala que los principales mecanismos de resolución de conflictos (ARC's) a los cuales él denomina “primarios”, “se distinguen entre sí por el grado de control que tenga el tercero en el procedimiento.”

⁸¹La OIT ha adoptado varias normas que tratan directa o indirectamente de la negociación colectiva o temas conexos: Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149), Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 159), Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), y Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163).

⁸²Bernard Gernigon, Alberto Otero y Horacio Guido. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo* 1, (2000).

⁸³Polonia, Adriana. Mecanismos de Controversias en la región. –Washington D. C: [s.n.], 2000. -- p.4.



Es decir, partiendo de la negociación donde no existe ningún control del proceso por parte de un tercero, se pasa a la mediación y conciliación, donde aparece un tercero con un nivel mínimo de control del proceso. Luego se puede continuar con el arbitraje y el proceso judicial, donde el control del proceso por un tercero es total.⁸⁴

Existen en países, como: Argentina, Brasil, Canadá, Costa Rica, España y México, organismos administrativos con facultades para intervenir en las controversias singulares o plurindividuales de modo previo y en algunos casos obligatorio, antes que las partes puedan enfocar su camino a los estrados judiciales. En todos los casos, las reclamaciones, mayoritariamente originadas por los trabajadores, deben tramitarse ante un órgano administrativo y en caso de no arribarse a un acuerdo conciliatorio, puede promoverse el litigio en sede judicial.

En Argentina y Canadá, el trámite es obligatorio. En el primero de esos países, se realiza ante un mediador privado, autorizado por el Ministerio de Trabajo, que aprueba el acuerdo y le da fuerza de cosa juzgada. Si este intento conciliador fracasa, queda habilitada la instancia judicial ante un Tribunal especializado en Derecho del Trabajo. En el segundo, se sustancia ante un Tribunal administrativo de carácter tripartito con capacidad para resolver la controversia, y la posterior apelación ante un Tribunal de justicia de tipo civil.⁸⁵

En Brasil, la legislación habilita en el primero las Comisiones de Conciliación previa que pueden funcionar en el Sindicato de categoría o a nivel de cada empresa y son integradas en forma paritaria por representantes empresariales y sindicales. Los acuerdos que obtengan adquieren naturaleza jurídica de cosa juzgada. En Costa Rica, se trata del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales, un organismo del Ministerio de Trabajo, donde funcionarios de esa área buscan la conciliación con idénticos efectos que en el caso brasileño. En ambos países la conciliación es de forma voluntaria. En España los conflictos individuales

⁸⁴Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos, Negociación, Conciliación y Arbitraje. - Moame Drago: Editor E, 1998. -p.12.

⁸⁵Seppia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo. --[s.l.] : [s.n.], 2002. --p.10.



del trabajo se solucionan por medio de la jurisdicción laboral, en la solución de los conflictos colectivos intervienen órganos no jurisdiccionales, con procedimientos alternativos de resolución de conflictos: la negociación, la conciliación (obligatoria), la mediación y los arbitrajes: voluntario e obligatorio.

Es preciso acotar, que estas vías antes comentadas se refieren a situaciones de conflicto mayoritariamente individuales. Y que los “*medios alternativos para la solución de conflictos laborales*”, son alternativos a la resolución judicial del mismo. Que no impide a las partes la utilización de la vía judicial, sino que actúan como una primera instancia, para llegar a un advenimiento del conflicto planteado. Concurriendo un conflicto existen varias formas alternativas de resolución del mismo, algunas de ellas son: la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje, enunciadas anteriormente. Coincidiéndose en el criterio de que en la negociación las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de terceros, aunque en el caso de la representación legal, dicha negociación puede ser transferida a los representantes de cada una de las partes, o sea a sus abogados, quienes negociarán por ellos.

En la mediación, se presenta un sujeto ajeno a las partes que participan del conflicto, este tercero, es totalmente neutral respecto a los intervinientes y sus intereses, e intenta que ambas lleguen a un acuerdo consensuado que elimine el conflicto sin aportar por sí soluciones. La mediación es un procedimiento pacífico en el cual un tercero neutral, el Mediador, actúa como facilitador de la comunicación entre las partes en conflicto, alentando su resolución a través de acuerdos mutuamente satisfactorios.⁸⁶

En la mediación, se requiere de una tercera persona, que se involucre con las partes, en la posibilidad de solucionar sus conflictos, y a la vez, le brinde elementos, para que puedan llegar a fructíferos acuerdos. La mediación es la intervención por común acuerdo entre las partes, de una tercera persona neutral, para ayudar a las partes que están en conflicto a que transformen éste por sí

⁸⁶Castillejo de Arias, Olga. Resolución de conflictos por métodos alternativos. -[s.l.] : [s.n.], 1999. -- p.98.



mismas mediante acuerdos. Las personas mediadoras controlan el proceso de resolución del conflicto pero no lo resuelven ellas mismas. Dejan a las partes que lleguen a su solución sin juzgarlas, ayudándolas a identificar intereses, planteamientos y problemas.⁸⁷

También el mediador contempla entre sus objetivos principales que las partes se comprendan y tengan las mismas oportunidades de exponer sus planteamientos. Por esta vía se intenta crear un espacio de confianza para que el diálogo resulte más cómodo aunque en principio parezca imposible, el mediador debe utilizar eficazmente las habilidades de la comunicación, siendo esta mediante un lenguaje directo, honrado y específico, pues una mala comunicación es la mayor causa de conflictos.⁸⁸

El mediador es el responsable del proceso y debe explicar sus reglas en la primera reunión. Deberá aclarar su función de tercero imparcial que no resolverá el conflicto, sino que facilitará el proceso para que las partes puedan solucionarlo. Cada parte será invitada a expresar abiertamente su perspectiva del conflicto, sin ser interrumpida por la otra parte, quien a su tiempo podrá disponer explicando su punto de vista. El mediador preguntará a las partes acerca de los temas debatidos y puede realizar reuniones privadas con cada uno de ellos. Estas reuniones resultan muy positivas, por cuanto a veces las partes expresan allí cuestiones que no quieren exponer en la reunión conjunta, frente a la otra parte.⁸⁹

Si las partes pueden encontrar una opción que contemple sus intereses y sea mutuamente aceptable para ellas, es probable que se llegue a un acuerdo. De lo contrario, el mediador puede dejar establecido los puntos en conflicto y las posibles acciones futuras de las partes.

Otro medio alternativo es la conciliación, donde las partes por sí o representadas por sus letrados, intentan dirimir su conflicto bajo la dirección de un tercero. La Real Academia Española define al Acto de Conciliación como “*la comparecencia*

⁸⁷Jansen Ramírez, Víctor Genaro. Aplicación de los medios alternos para resolución de conflictos durante el proceso laboral venezolano: Mediación y Conciliación. --[s.l.] : [s.n.], 2001. --p.32.

⁸⁸Ibídem.

⁸⁹Ibídem.



de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio”.⁹⁰

Se han expresado otras concepciones acerca de la conciliación, dígase “es la acción de un tercero cuya función es avenir a las partes, proponer fórmulas de arreglo sin sujetarse a ninguna forma y conservando las partes el poder de decisión sobre la solución de conflictos”.⁹¹ La conciliación “es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que además formula propuestas de solución”.⁹²

En la *conciliación* la figura del juez⁹³ juega un papel distinto que en la resolución del conflicto mediante un procedimiento con culminación de Sentencia. En este último, el Juez, luego de la posición de las partes avaladas por las pruebas aportadas al juicio, tiene necesariamente que dictar sentencia dirimiendo el conflicto, el juez dirá quién tiene la razón total o parcialmente y dictaminará en consecuencia. En cambio, cuando de conciliación se trata, la función del juez, en el caso de las conciliaciones judiciales, es homologar aquello que las partes han acordado previamente, dentro del marco de la legalidad

En este sentido se ha enfatizado en la necesidad de jerarquizar la función conciliadora, pues el éxito de ésta depende en mucho del prestigio del conciliador, es decir, a partir del sujeto actuante.

Existen en esta última, aspectos conciliables y no conciliables, por lo que se expresa que en el marco de las relaciones individuales del trabajo, serán aspectos conciliables aquellos que no vulneren el orden público laboral. Por ejemplo, en el caso salarial podrá un trabajador conciliar montos menores de su salario pactado siempre y cuando el resultado de esa conciliación sea cobrar

⁹⁰Ibídem.

⁹¹Oroñas, Ana María en González Escorche, José. La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de los trabajadores. —Venezuela:[s.n.], 2004. --p.62.

⁹²Grajales Vado, José. La conciliación, la mediación y el control de legalidad en el juicio de los trabajadores. —Venezuela:[s.n.],2004. --p.63.

⁹³Se denominan también (conciliador, administrativo, tercero)



salarios iguales o mayores que los regidos por el convenio colectivo de la actividad.

La conciliación laboral puede presentarse:

- ante conflictos de orden individual, nacidos de la relación individuo-empleador-trabajador por diferencias durante o al fin de la relación del trabajo;
- ante conflictos de orden colectivo, cuando el sindicato que agrupa la actividad discute con un empleador o un grupo de éstos.

Intentamos clasificar la conciliación conforme las instancias a las que se somete:

Administrativa: La Conciliación Administrativa es ejercida generalmente por el Ministerio de Trabajo de la jurisdicción que corresponda, nacional o provincial

Judicial: La Conciliación Judicial como su nombre lo indica es ejercida por los Poderes Judiciales que resulten competentes en el conflicto (jurisdicciones provinciales o federales, según el caso).

En este aspecto se expresa que *“En la audiencia de conciliación, el juez intervendrá personalmente, en forma oral y en audiencia privada; procurando el advenimiento de las partes, si están de acuerdo sobre los hechos y la divergencia versa sobre la aplicación del derecho, no podrá existir transacción. Producida la conciliación, deberá dejarse constancia en acta de los términos y su aprobación por el juez interviniente, la que hará cosa juzgada pudiéndose exigir su cumplimiento por vía de la ejecución de sentencia. Si la conciliación fuere parcial, el trámite continuará en relación a las cuestiones controvertidas. Si no se produjere advenimiento de las partes, se hará constar esta circunstancia sin expresión de lo que se dijo en la audiencia, no pudiendo ser posteriormente interrogados los intervinientes acerca de lo ocurrido en aquella”*.

La conciliación puede asumir dos formas, la voluntaria y la obligatoria. La primera es la simple convocatoria por la autoridad laboral, a constituir una reunión con finalidades de diálogo tendiente a la solución del conflicto. Normalmente carece de formas y plazos reglados y se desarrolla conforme las partes se van manifestando. La segunda por el contrario supone la citación forzosa de los contendores del conflicto y la obligación de estar presentes en el ámbito de las deliberaciones.



Significando que ambas se han revelado muy útiles en estos procesos y mayoritariamente se ha considerado que el trámite debe ser gratuito para ambas partes, pues está de por medio el interés estatal en obtener adecuadas salidas a los casos de disputas laborales.

En el caso del arbitraje existe la participación de un tercero ajeno a las partes en conflicto, elegido por ambas, quien posteriormente a la realización de un procedimiento consensuado previamente por las partes, emite un laudo vinculante para ambas. El arbitraje, es utilizado en menor medida que la conciliación y la mediación; implica el sometimiento por parte de los sujetos del conflicto a la decisión de un tercero arbitrador, que resuelve la disputa. Puede ser un arbitraje voluntario u obligatorio y el arbitrador puede ser un tercero independiente unipersonal, o un Tribunal integrado además por árbitros designados por las partes.

Como se ha expresado coexisten el *arbitraje voluntario* y el *obligatorio*. El *primero* ocurre cuando las partes del conflicto, frente a la imposibilidad de alcanzar un acuerdo en forma directa o mediante el arbitrio de la mediación y conciliación, arriban a un consenso para que un tercero resuelva, suscribiendo un compromiso arbitral en el cual escogen el árbitro y definen los puntos sobre los que versará el laudo que se dicte.

El *arbitraje obligatorio* se utiliza en los servicios que involucran a la vida, la salud y la seguridad de las personas o aquellos que por su extensión en el tiempo y la intensidad de sus acciones. El arbitraje obligatorio puede ser una opción de salida del conflicto –colectivo naturalmente- cuando los riesgos que implica son muy severos y la decisión inexcusablemente fundada, transluzca su innegable necesidad.

Para concluir se puede afirmar que la vía más idónea hasta el momento continúa siendo la vía judicial, ante los Tribunales de Justicia, por constituir la instancia más segura y con mayor jerarquía para exigir el cumplimiento de las obligaciones de las partes. Actualmente en muchos países se implementan los “*Medios Alternativos de Solución de Conflictos*”, dígame, la mediación, la negociación, la



conciliación y el arbitraje, como complemento o primera instancia de la vía judicial. Pues se evidencia que esos medios alternos se hacen cada vez más necesarios, con el objetivo de flexibilizar y descongestionar el trabajo de los Tribunales, además ayudan a crear una *cultura a favor de la solución del conflicto por las vías extrajudiciales*, convirtiéndose así en vías prejudiciales.

Resulta entonces necesario ponderar que estas vías pueden ser aplicadas tanto a conflictos individuales como colectivos y no limitan a las partes litigantes a la intervención judicial, sino que vienen a aliviar y desinflamar el cúmulo de trabajo en los Tribunales, como un medio para agilizar las diligencias entre las partes en primera instancia, por lo que se pretende ocupar al órgano judicial, como una segunda instancia, una vez agotada la anterior e insatisfechas las partes.

1.4: Estudio del Derecho comparado sobre la solución de conflictos laborales entre el empleador privado y el empleado.

Como se ha podido observar en lo abordado en el epígrafe anterior sobre la solución de los conflictos laborales en el Derecho comparado, ha existido una tendencia al incremento de solucionar estas controversias laborales mediante las vías o medios alternativos de solución de conflictos, siendo las más utilizadas la mediación, la conciliación y el arbitraje, como vías prejudiciales. Es menester de la investigación estudiar cuáles son los mecanismos o procedimiento internos que ejecutan algunos países del Sistema de Derecho Romano- Germano- Francés, para la implementación y desarrollo de estas vías alternativas de solución de conflictos laborales.

Por ejemplo en la República Dominicana, la solución de conflictos laborales mayoritariamente está a cargo de una serie de organismos administrativos⁹⁴, que utilizan como mecanismos de solución de controversias, los medios alternativos de solución de conflictos, dígame, la mediación, la conciliación y el arbitraje. Procedimientos estos contemplados y aplicados por el Código de Trabajo de este

⁹⁴Se crearon las Cámaras de comercio y producción de Santo Domingo y Santiago, además de los Inspectores Auxiliares de Trabajo, el Departamento de Trabajo, los Representantes Locales de Trabajo y la Secretaría de Estado de Trabajo.



país. Señalándose además, que se utiliza para la solución de conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, la vía jurisdiccional; entendiéndose que la administración de justicia para estos fines está a cargo de los Tribunales Ordinarios⁹⁵.

Entre los órganos competentes para resolver los conflictos laborales se encuentran:

La Secretaría de Estado de Trabajo: Es el órgano representativo del Poder Ejecutivo en materia de Trabajo. Esta Secretaría, es la más alta autoridad administrativa en todas las relaciones entre empleadores y trabajadores, y está representado por el Secretario o Secretaria de Trabajo.

El Departamento de Trabajo: Está representado por un Director o Directora de Trabajo. Es una dependencia inmediata de la Secretaría de Trabajo. Este Departamento ofrece los servicios de empleo, estadísticas de trabajo, mediación, conciliación y arbitraje en la solución de conflictos; además de higiene y seguridad individual.

Los Representantes Locales de Trabajo: Está representado por un Inspector de Trabajo designado por la Secretaría de Estado de Trabajo, con el cargo de Representante Local de Trabajo, el cual ejerce sus funciones en una demarcación judicial determinada.

Los Inspectores Auxiliares de Trabajo: Al igual que los Representantes Locales de Trabajo, compete a los Inspectores de Trabajo velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias relativas al trabajo.

En el caso de los *Tribunales Ordinarios y Tratamientos de los Conflictos Laborales*, que incluyen a los Juzgados de Trabajo: que se componen de un juez designado por la Suprema Corte de Justicia y dos vocales escogidos preferiblemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y trabajadores y estos tienen las atribuciones de actuar: como tribunales de conciliación las

⁹⁵Dentro de éstos Tribunales, existen Cámaras de Trabajo dedicadas exclusivamente al conocimiento de los conflictos laborales, los cuales están precedidos de un procedimiento preliminar que es la conciliación.



demandas que se establecen entre empleadores y trabajadores, o trabajadores solos, con motivo de aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo y normas estatutarias.

Como otro órgano encargado de la resolución de conflictos laborales están las *Cortes de Trabajo*: que se componen de cinco jueces designados por la Suprema Corte de Justicia, quien nombrará su Presidente y un Primer y Segundo Sustituto del presidente, además de dos vocales escogidos preferiblemente de sendas nóminas formadas por los empleadores y trabajadores.

Además de los organismos competentes referidos para la solución de conflictos, existen procedimientos y medios para resolver los mismos. En este sentido se establece como fase preliminar de conciliación, el trato o avenimiento directo, el cual es seguido por la conciliación o mediación administrativa y culminando luego con el arbitraje o laudo arbitral. El *Avenimiento Directo* es propiamente el primer paso para la solución de los conflictos, siendo el procedimiento más elemental y frecuente. Esta fase preliminar, consiste en invitar a las partes envueltas en el conflicto a consensuar un acuerdo entre ellas mismas, es decir, entre empleadores y trabajadores.

El hecho de que no logren llegar a ningún acuerdo, conlleva pasar a la siguiente fase: *la conciliación o mediación administrativa*. En esta etapa del proceso es solicitado por una de las partes involucradas, la mediación de la Secretaría de Estado de Trabajo, mediante un escrito fechado y firmado, que debe contener nombre, domicilio y demás enunciaciones necesarios para la identificación de la parte interesada; las condiciones de trabajo cuya adopción o modificación pretenda obtener la parte interesada y las razones en que base sus pretensiones; los motivos que oponga la parte contraria para no aceptarlas.

La designación del mediador o conciliador administrativo se realizará por parte de la Secretaría de Trabajo para la solución del conflicto. El conciliador a su vez citará a las partes dentro de las cuarenta y ocho horas de su designación, para que estén presente en el lugar, día y hora que se fije la reunión para el intento de conciliación, que salvo disposiciones contrarias, dicha reunión se llevará a cabo en



uno de los locales u Oficina de Trabajo de la empresa que participe en el conflicto. Entre la fecha de la citación y la de su reunión con el conciliador habrá un plazo no menor de tres días ni mayor de cinco.

En caso de que las partes lleguen a conciliación, se redactará un acta donde se exprese lo convenido, lo que implica la finalización del conflicto en esta fase. Pero si no se logra la conciliación, se dará paso a la siguiente fase del proceso, que es el arbitraje. Sin embargo, la actual constitución Dominicana no se pronuncia en cuanto al arbitraje y otras normas legales del propio país como el Código de Procedimiento Civil y el Código de Comercio lo reconocen como vía de solución de conflictos.

El Arbitraje, consiste en la designación de tres árbitros a cargo de las partes, en caso de que el conflicto afecte un servicio esencial, se presume que las partes delegan esta facultad al Presidente de la Corte de Trabajo del lugar correspondiente, si no ejercen esta facultad dentro de los tres días subsiguientes al de la última reunión celebrada con las partes. El laudo arbitral, es el procedimiento mediante el cual los árbitros ponen fin al conflicto económico. Esto deberá decidirse dentro de los ocho días subsiguientes a la audiencia final o a la investigación suplementaria en caso de que esta se haya producido.

En materia laboral, existen diferentes tipos de procedimientos para la resolución de conflictos económicos, previstos sustancialmente por el Código de Trabajo los cuales son: Procedimiento Ordinario, se inspira en el Derecho Común, del cual le separan diferencias naturales derivadas de la naturaleza y características del proceso de trabajo; precediendo del preliminar de la conciliación, que se reitera después del apoderamiento del tribunal, en la audiencia de producción y discusión de las pruebas, las que están revestidas de claridad, simplicidad, oralidad, del papel activo del juez, de notificaciones por vía preliminar, de conciliación, el cual es seguido por el procedimiento de juicio al fondo, de producción y discusión de las pruebas.

Por otra parte, se establece el Procedimiento Sumario, donde se instituye exclusivamente para la ejecución de sentencias a los Tribunales de trabajo; para



el conocimiento de los conflictos jurídicos generados por la ejecución de los convenios colectivos y los laudos arbitrales; para los ofrecimientos reales y la consignación. La vía del recurso de oposición contra lo dictado en los laudos arbitrales, está cerrada, pues no contempla la posibilidad de recurso alguno, teniendo en consecuencia un carácter definitivo.

En el caso de *México*, las principales vías alternas utilizadas son las negociaciones directas, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Para lo cual fue creado una Instancia nombrada Procuraduría Federal de la defensa del Trabajo, donde todos los trabajadores, incluyendo los extranjeros, aunque no tengan permiso de trabajo válido, tienen derecho a recibir asistencia legal.

La *Procuraduría de la Defensa del Trabajo*, se encarga de asesorar y representar los trabajadores, sus beneficiarios y a los Sindicatos que lo soliciten ante cualquier autoridad, en todo lo que se relacione con la aplicación de las normas laborales. Los servicios que prestan estas Oficinas, son de consejeros en busca de soluciones amistosas a los conflictos laborales, donde estos servicios son totalmente gratuitos. Si es solicitado por el trabajador, la Procuraduría lo puede representar ante las Comisiones de Conciliación y Arbitraje.

Todos los asuntos laborales, tanto los individuales como los colectivos, los resuelven las *Juntas de Conciliación y Arbitraje*, existiendo éstas Juntas en cada uno de los Estados de la República Mexicana, ante la cual todos los trabajadores pueden presentar demanda. Estas Juntas son las encargadas de resolver los conflictos laborales entre los trabajadores y los patrones y para ello después de presentada la demanda por el trabajador y encontrarla completa la junta se establece la Audiencia, que cuenta con tres etapas, la de *conciliación*, que es donde el trabajador y el patrón, sin abogados, tratarán de llegar a un acuerdo o advenimiento del litigio. Si ambos llegan a una solución, acaba el procedimiento en la Junta. Si no están de acuerdo se inicia la segunda etapa, que sería la demanda y excepciones, en este caso el trabajador puede tener abogado. En esta etapa se explican las pretensiones del trabajador y el patrón responderá a lo que el trabajador está reclamando, y posteriormente se pasa a la última fase que es la de



ofrecimiento y admisión de pruebas, en esta etapa se presentan todas las pruebas tanto de una parte como de la otra, que sustenten la reclamación realizada, en el término de 10 días se dicta el Laudo Judicial, que es la decisión final de la Junta.

Otro de los países que ha implementado la solución de los conflictos laborales mediante las vías alternativas de solución de conflictos es la *Ciudad Autónoma de Buenos Aires*, la cual efectúa un procedimiento laboral de doble instancia, esencialmente escrito. En 1996, se crea la *Conciliación* como una instancia obligatoria e instancia de homologación previa a la iniciación de juicio laboral. La Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, es la dependencia donde se presentan todos los reclamos sobre cuestiones laborales, en forma obligatoria y previa a la iniciación del juicio. La homologación, se utiliza para homologar aquellos “acuerdos” que las partes pueden haber arribado antes de iniciar el pedido de conciliación; sin esa homologación los acuerdos serían nulos.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, quien será el organismo que impondrá la homologación a los acuerdos que arriben los Conciliadores. El sistema está formado por un procedimiento instrumentado que abarca un “Registro Nacional de Conciliadores Laborales”, en el cual se establece que podrán ser Conciliadores, solamente abogados con relación profesional independiente, que posean por lo menos dos años de antigüedad en el título, con antecedentes comprobables en materia de derecho del trabajo.

Además, disponer de oficinas provistas de medios informáticos adecuados para la intercomunicación y de cantidad de ambientes suficientes para la celebración de las sesiones conjuntas y privadas y demás actuaciones propias del procedimiento. La habilitación del conciliador será dada por la Secretaría de Justicia quien le otorgará un registro.

El procedimiento para la conciliación, se acciona mediante un reclamo, que presenta generalmente el trabajador, llenando el formulario existente al efecto. Presentado el reclamo se sortea un Conciliador de la lista de conciliadores del Registro Nacional de Conciliadores. El Servicio de Conciliación notificará al



Conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario suscrito por la accionante, generalmente el trabajador.

Se citarán las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el Conciliador, dentro de los 10 días siguientes a su designación. De lo actuado, se labrará acta circunstanciada. El Conciliador debe arribar al acuerdo, o en su caso al desacuerdo en un lapso de 20 días, que pueden ser prorrogados a pedido de parte y con la autorización del Conciliador si es que considera que dicha prórroga es conducente para la solución del conflicto, por 15 días más.

Establece la reglamentación que en la primera audiencia que se cite a las partes, las mismas deberán firmar un *compromiso de confidencialidad*, respecto de lo ocurrido durante las sesiones. Pero se establece una novedad: es la posibilidad que las partes, frente al Conciliador y de común acuerdo, puedan eximirse mutuamente de ese compromiso, cuestión de la que se dejará constancia expresa en el acta de la audiencia.

Durante los 20 días que se impuso para el trámite, el Conciliador podrá mantener reuniones conjuntas y reuniones privadas con las partes. Si las partes llegan a un acuerdo, será labrada un acta especial firmada por el conciliador, por las partes y sus representantes, expresando en forma clara los términos del acuerdo; el mismo, se someterá a la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación quien deberá asegurar que cumple con las previsiones.

En caso de haberse llegado a un acuerdo que hubiera sido homologado y luego incumplidas sus obligaciones, al tener el carácter de cosa juzgada podrá la parte afectada iniciar el trámite de ejecución de sentencia, siendo este un trámite de corto plazo que favorece el cumplimiento efectivo del acuerdo. Fracasada la conciliación, ya sea por no arribar a un acuerdo o porque las observaciones realizadas no resultaron exitosas, el Ministerio otorgará una certificación y dejará habilitada la vía judicial para iniciar el pleito.

Para concluir se expresa que las legislaciones extranjeras al ofrecer sus métodos de resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, utilizan la intervención judicial en la solución de los conflictos del trabajo, en todos los casos



Trabajo de Diploma - 2012 _____ Capítulo I: Consideraciones doctrinales acerca del tratamiento del trabajador por cuenta propia. Análisis desde el Derecho Comparado.

antecedida por las vías alternativas de solución de conflictos, como vía prejudicial, pudiéndose apreciar, que de ellas las más aplicadas en los países del Sistema de Derecho Romano Germano Francés son: la conciliación y el arbitraje.

Demostrándose que la mejor implementada y con mayores resultados en el ámbito laboral ha sido la conciliación, en cualquiera de sus expresiones, tanto judicial como extrajudicial. Significando que esta vía siempre actúa como una primera instancia, para pretender a las partes al advenimiento de un acuerdo entre ambas, de no llegar al consenso, se encauza en la segunda instancia; la demanda en proceso ordinario ante el Órgano Jurisdiccional. En ambos casos, se trata de jerarquizar la figura del conciliador, pues se pretende que esta figura se ejecutada por un profesional del derecho, en aras de garantizar mayores resultados y garantías al proceso.

Capítulo II





Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, trabajador contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

2.1: Tratamiento del trabajo por cuenta propia en Cuba.

El sector privado⁹⁶ en Cuba existe desde la etapa colonial, apreciándose que las principales industrias, negocios y empresas azucareras, eran propiedad de los terratenientes y hacendados residentes en el país, provenientes de la colonización de España y la posterior neocolonización de Estados Unidos. Estas pequeñas industrias privadas constituían el sostén de la desbastada economía cubana.

Con el triunfo de la Revolución cubana, el 1 de enero de 1959, se nacionalizaron en el país casi todas las industrias; las que pasaron a manos del gobierno revolucionario. En este período se llevaron a cabo un grupo de transformaciones y reformas económicas y sociales con el objetivo de satisfacer la situación económica y garantizar la construcción del socialismo. Es dable resaltar, que a pesar de la nacionalización de las industrias, continuaron existiendo algunos trabajadores del sector privado como campesinos individuales, transportistas y personal de la salud.⁹⁷

En esta etapa, la sociedad cubana había afrontado difíciles crisis en el desarrollo de la Revolución. El Estado tuvo un papel rector en la instauración de la sociedad, al intervenir directamente en todo su desarrollo, garantizando el bienestar del pueblo. Considerando que uno de los aciertos preponderantes es la “*eliminación de la explotación humana*”.⁹⁸ Paulatinamente el Estado cubano ha ido garantizando las condiciones imprescindibles para la construcción de la sociedad y con ello, lograr satisfacer las necesidades de la población, dándole una

⁹⁶Se conoce por sector privado a todas las empresas formadas por capital de particulares, es decir, donde no hay ningún fondo del gobierno. Es el Sector de la que la economía, donde la propiedad de los medios de producción es privada.

⁹⁷Colectivo de Autores. Economía Política del Socialismo. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2002. --p.56.

⁹⁸Castro Ruz, Fidel. Conferencia anual del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. --[s.l.] : [s.n.]. --p.19.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

significativa importancia al *derecho al trabajo*⁹⁹. Con este propósito en los primeros años de la Revolución, el Estado encaminó todos sus esfuerzos a la toma de conciencia en la población sobre la necesidad de trabajar, con productividad y eficiencia, como vía de satisfacer las necesidades materiales y espirituales del propio hombre y ayudar al desarrollo económico y social del país. Para ello, se fundaron nuevas empresas estatales, asegurando así, nuevos puestos de trabajo, para eliminar el desempleo existente en la Isla. Debido a este incremento laboral, fue necesaria la implementación de normas jurídicas, para proteger los derechos de los trabajadores, así como la creación de los Organismos de la Administración Central del Estado, a cargo de los cuales está el cumplimiento de estas normas. Por otra parte, se mantenían los trabajadores del sector privado, al margen de estas nuevas regulaciones laborales.

Para armonizar todo el proceso que se estaba llevando a cabo en el orden interno, fue proclamada el 24 de febrero de 1976 en acto solemne y público la Constitución de la República de Cuba¹⁰⁰. Acreditando el estudio de su articulado, que están reconocidos en Ley suprema, los derechos, deberes y garantías fundamentales para los trabajadores¹⁰¹, así como el reconocimiento de la propiedad personal, sobre ingresos, ahorros, bienes provenientes de trabajo propio, medios e instrumentos de trabajo, siempre que no sean utilizados para la explotación del trabajo ajeno.¹⁰²

El 26 de junio de 1978, se modificó el artículo 10 inciso a) de la Constitución, reformulándose a tales efectos el nombre de la Isla de Pinos por Isla de la Juventud. El 12 de julio de 1992 fue aprobada por la Asamblea Nacional del Poder

⁹⁹Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Constitución de la República. –La Habana, 24 de febrero de 1976. –artículo 45.

¹⁰⁰La Constitución de la República, considerada también como Ley de Leyes, Ley Suprema, Ley Fundamental, Carta Magna, constituye el documento político y jurídico más trascendental de la sociedad, pues regula la base económica del Estado, las formas de propiedad y el sistema de economía y los principios fundamentales de la sociedad. La Constitución es la norma cabecera del ordenamiento jurídico, pues condiciona toda la creación del Derecho.

¹⁰¹Cuba. Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. Constitución de la República. –La Habana, 24 de febrero, 1976. --p.10-12.

¹⁰²Ibidem, p.27. --artículo 22.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Popular, la Ley de Reforma Constitucional, que introdujo modificaciones en el país, que requerían de respaldo constitucional y legal.¹⁰³ En este sentido se introdujeron en el país otras formas de propiedad, como la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas que se constituyeran conforme a la Ley¹⁰⁴. Además fue necesario incluir en el texto constitucional las obligaciones y derechos de los extranjeros.

Posteriormente el 26 de junio de 2002 fue modificada nuevamente la Constitución cubana¹⁰⁵, con el fin de proporcionarle mayor protagonismo a la actividad de los organismos estatales, la necesidad de encontrar vías para hacer aún más representativas las instituciones democráticas y en consecuencia adoptar decisiones con vistas a perfeccionar sus estructuras, atribuciones y funciones de dirección en sus instituciones.¹⁰⁶ A partir de este momento y hasta la actualidad, continuó vigente la Constitución promulgada en 1976, con las modificaciones realizadas en los años 1978, 1992 y 2002.

Puede confirmarse del estudio del contenido de este cuerpo legal, que se le concede al trabajo un papel rector y fundamental en la formación de la sociedad cubana, continuando presentes en ella los principios rectores de Derecho Laboral¹⁰⁷. Desde entonces se observó la necesidad de la implementación de

¹⁰³Colectivo de Autores. El Derecho Civil, de Familia y Agrario al alcance de todos. –Santiago de Cuba: Editorial Oriente, 2011. –p.17.

¹⁰⁴Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República. –La Habana: [s.n.], 12 de julio, 1992. –p.14. –artículo 23.

¹⁰⁵Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Constitución de la República. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. –La Habana: Edición Extraordinaria No. 003 del 31 de enero, 2003.

¹⁰⁶Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc Constitución de la República. –La Habana: el 26 de junio de 2002. —p.3.

¹⁰⁷ Los principios del Derecho Laboral Cubano, tal y como lo establece el Código del Trabajo, es la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho Laboral, constituyendo una relación de derechos que deben ser garantizados. Siendo los estipulados en el artículo 3 del Código del Trabajo, estableciéndose como tales: el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano (contenido en el art. 45, párrafo primero de la Constitución de la República). Todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión opinión pública u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades (contenido en el art. 8, inc. b) pleca primera de la Constitución de la República.). El trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

otras legislaciones de menor rango, pero con igual propósito: regular y garantizar la igualdad en el *derecho al trabajo*.

Es por ello que dándole cumplimiento a lo estipulado en esta Ley Suprema y en consecuencia con la implementación de las nuevas relaciones laborales, fue dictado el 3 de julio de 1978 el Decreto Ley 14/78 del Comité de Trabajo y Seguridad Social¹⁰⁸, "sobre el Ejercicio de las actividades por Cuenta Propia" y sus disposiciones complementarias; con el objetivo de legalizar el incipiente trabajo por cuenta propia en el país, como parte del sector privado. Resaltándose que aunque este último no era el sector preponderante de la economía cubana, sí

trabajador, a su aptitud y a su calificación (contenido en el art. 45, párrafo segundo de la Constitución de la República). Las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo (contenido en el art. 43, primera y tercera de la Constitución de la República). El trabajo es remunerado conforme a su cantidad y calidad (contenido en el art. 45, párrafo segundo de la Constitución de la República). Todo trabajador acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos (contenido en el art. 54 de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios (contenido en el segundo párrafo del art. 16 de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas (contenido en el art. 46 de la Constitución de la República). Se reconoce el trabajo voluntario no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo (contenido en el art. 45 párrafo tercero de la Constitución de la República). Todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (contenido en el art. 49). Todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores (contenido en los art. 39 inciso b) y 51 de la Código del Trabajo). Todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente del trabajo, recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección los familiares, de acuerdo con lo que establece la ley (contenido en el art. 47 de la Constitución de la República). Se proporciona a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le permitan su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por enfermedad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere (contenido en el art. 44 de la Constitución de la República). Los adolescentes que excepcionalmente se incorporen al trabajo gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y su adecuada formación cultural y profesional. Todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo, observar la disciplina del laboral y cuidar los objetos, medios e instrumentos de trabajo.

¹⁰⁸Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 14/78 "Sobre el Ejercicio de las Actividades por Cuenta Propia" y sus disposiciones complementarias. –La Habana: [s.n.], 3 de julio, 1978.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

constituía parte de esta. Con la implementación de esta norma legal quedó regulada en Cuba la autorización para ejercer el trabajo por cuenta propia como medio de empleo.¹⁰⁹

Posteriormente continuaron decretándose normas jurídicas con el propósito de regular las relaciones laborales del sector estatal de la economía, sin descuidar las enmarcadas en el sector privado o no estatal; a tales efectos se dictó la Ley No. 49 “Código del Trabajo”¹¹⁰, el 28 de diciembre de 1984; cuerpo legal vigente en la actualidad y con mayor jerarquía en el ámbito laboral, que regula lo concerniente a las relaciones entre las administraciones y los trabajadores y entre los propietarios del sector privado y los trabajadores asalariados.¹¹¹ Siendo oportuno recabar que el sector privado en esta etapa estaba representado fundamentalmente por los pequeños agricultores y en proceso de acomodo los trabajadores por cuenta propia.¹¹² Aunque se considera que estos últimos, a pesar de ser un componente del sector privado no podían ser reconocidos en el marco de este artículo, pues en el año que se promulgó el Código del Trabajo, solamente era autorizado el trabajo por cuenta propia de forma individual, y se negaba toda posibilidad a estas personas de contratar otros trabajadores, quedando esta posibilidad de contratación para los otros sujetos del sector privado.

A consecuencia de los cambios y transformaciones existentes en Cuba en el ámbito económico, político y social hacia 1990, se tomó como vía de solución por parte del Estado cubano la introducción gradual de elementos de mercado en la economía, evitando de esta manera el desempleo. Contribuyendo al incremento de los ingresos personales de la población y del país; cuidando en especial, los efectos jurídicos de la política estatal en el ámbito de las relaciones laborales. Con

¹⁰⁹Ibidem, p.2.

¹¹⁰Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 49 “Código del Trabajo”. –La Habana, 28 de diciembre, 1984.

¹¹¹Ibidem, p.11. —artículo 7 inciso d) “*son entidades laborales las empresas y propietarios del sector privado con respecto a los trabajadores asalariados*”.

¹¹²Colectivo de Autores. Temas de Derecho Económico. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. –p.3-4.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

estas circunstancias se advierten la existencia en la economía de un sector informal¹¹³, económicamente independiente regido por las reglas del mercado, como componente del sector privado.¹¹⁴

Como resultado del proceso que se estaba llevando a cabo en el orden interno, se produjo un exceso de liquidez acumulada en manos de la población, que propició un espacio a la Economía Sumergida¹¹⁵. Estas cuestiones abrieron el camino a la formación de un mercado donde operan las leyes de la oferta y la demanda y la circulación del dinero”.¹¹⁶ Ante este proceso se hizo insoslayable brindar un mayor espacio a las relaciones monetarias mercantiles y a la conciliación ulterior de otros sectores económicos, complementarios al estatal, *el sector privado*, como nueva forma de propiedad individual en la economía cubana.¹¹⁷

En concordancia con lo antes expresado se comienzan a suscitar una serie de cambios y transformaciones en el país en el ámbito económico, político y social¹¹⁸ y con ello fue necesaria la reorganización de todo el aparato estatal y el respaldo tanto constitucional como legal. En concordancia con este proceso, en septiembre de 1993 entra en vigor el Decreto- Ley 141/93¹¹⁹, el que derogó al Decreto Ley

¹¹³El sector informal se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales, se refiere al desarrollo de éstas actividades al margen del sistema regulatorio vigente.

¹¹⁴González, A. La economía Sumergida en Cuba. *Revista* Cuba: Investigación Económica, (La Habana) 2, 1995.

¹¹⁵Definida como “el espacio económico de las transacciones de bienes y servicios no autorizados oficialmente, de carácter legal o ilegal, surgido por la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población.

¹¹⁶González, A. La economía Sumergida en Cuba. *Revista* Cuba: Investigación Económica, (La Habana) 2, 1995.

¹¹⁷Colectivo de Autores. *Temas de Derecho Económico*. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. -p.1.

¹¹⁸Entre los cambios más trascendentales en la economía cubana en la década del 90 se encuentran la despenalización del dólar y con ello la creación de las Tiendas Recaudadoras de Divisa y las Casas de Cambio, la apertura de los Mercados Agropecuarios, la creación de las CPA y las UBPC, la apertura al Turismo en la Isla y la introducción de otras formas de propiedad, como la propiedad de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas. Como un factor importante se incluyó al trabajador por cuenta propia como un nuevo agente de la economía cubana, otorgándosele a esta figura un rol más activo e importante, que el que tenía hasta el momento.

¹¹⁹Cuba. *Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 141/93 sobre el Ejercicio del Trabajo por cuenta propia*. --En *Gaceta Oficial* de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 005 del 8 de septiembre, 1993.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

14/78 del Comité de Trabajo y Seguridad Social, que hasta ese momento regulaba el Ejercicio de las actividades por cuenta propia. Mediante la implementación de esta nueva norma se amplió el trabajo por cuenta propia en la Isla, considerándose al trabajador por cuenta propia: sujeto de la economía cubana.

Hasta 1993, se habían dictado en el país normas legales por el extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, en la actualidad Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que regulaban el trabajo por cuenta propia. Es evidente del estudio de sus articulados, que solamente se referían al trabajador por cuenta propia de forma individual¹²⁰, como miembro del sector privado de la economía.

El trabajo por cuenta propia, en las condiciones económicas existentes en el país, complementaba la actividad estatal en la producción de bienes y prestación de servicios útiles a la población; representando para los que ejercían estas actividades una vía de incrementar sus ingresos personales; creaban una alternativa más de empleo. De igual forma, mediante este tipo de trabajo, se contribuyó al aporte del presupuesto estatal, a través del cobro de los tributos.

Con el propósito de flexibilizar aún más esta creciente opción se implementó la Resolución Conjunta No. 1 de 1996 de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Finanzas y Precios,¹²¹ mediante la cual se amplían las actividades autorizadas a ejercer por cuenta propia, así como a perfeccionar los procedimientos para un mejor ordenamiento, supervisión y control de esta actividad. Con la entrada en vigor de esta Resolución se suscitó un nuevo cambio para los trabajadores por cuenta propia, pues hasta el momento solamente se autorizaba a realizar la actividad de forma individual, sin la inclusión de otras personas.

¹²⁰El trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

¹²¹Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 1/1996 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 017 del 24 de mayo, 1996.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Se establece en esta norma, que los trabajadores por cuenta propia podían utilizar la ayuda familiar en el ejercicio de las actividades autorizadas.¹²² Se desecha toda posibilidad de la contratación de trabajadores asalariados por estos trabajadores por cuenta propia: titulares de la patente, lo que deja bien establecido en el desarrollo de su articulado.

Los trabajadores por cuenta propia son solo un segmento de los trabajadores privados, que están inscritos oficialmente en el Registro de Contribuyentes. Constituyen en la actualidad una fuente de empleo para unos y una vía de ingresos adicionales para otros, reportando en la mayoría de las actividades beneficios a la sociedad al satisfacer necesidades acumuladas de la población. Los principales grupos sociales que participan en el autoempleo son: los trabajadores vinculados a centros de trabajos; profesionales universitarios en las actividades autorizadas; jubilados por cualquier motivo; trabajadores disponibles pendientes de ubicación; desvinculadas laboralmente; amas de casa; discapacitados y personas con capacidad laboral disminuida.

La experiencia práctica acumulada en la aplicación de la mencionada Resolución Conjunta aconseja la necesidad de introducir modificaciones y precisiones con vistas al perfeccionamiento del ordenamiento, supervisión y control del ejercicio del trabajo por cuenta propia, por lo que fue necesario la entrada en vigor de la Resolución Conjunta 1/1998 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Finanzas y Precios,¹²³ mediante la cual se modificaron algunos

¹²²Ibídem, p.6. -artículo 15: “los trabajadores por cuenta propia que ejerzan como ayuda familiar, serán declarados como tal por el titular de la licencia y están obligados a obtener su licencia, según el procedimiento establecido en la Dirección Municipal de Trabajo correspondiente a su domicilio”. Además continua expresando que “la ayuda familiar se autoriza exclusivamente para las actividades de elaboración y venta de alimentos y bebidas en sus distintas modalidades; comprende los convivientes familiares o no registrados en el núcleo del trabajador por cuenta propia poseedor de la licencia para las actividades antes mencionada y al cónyuge y los padres, hermanos e hijos en edad laboral, aunque no pertenezcan a dicho núcleo”.

¹²³Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 1/1998 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 022 del 4 de mayo, 1998.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

artículos de la Resolución Conjunta 1/1996 del propio Ministerio,¹²⁴ atendiendo a la rápida evolución del trabajo por cuenta propia en el país y las demandas de la población.

Teniendo en cuenta las condiciones de reanimación de la economía, el desarrollo y evolución alcanzados por dicha alternativa de empleo como complemento de algunas actividades estatales en la producción de bienes y la prestación de servicios útiles a la población, fue dictada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la Resolución No. 11 de 25 de marzo de 2004¹²⁵, nuevo Reglamento Sobre el Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia, contentivo de algunas modificaciones para flexibilizar esta labor. El contenido de su articulado, al igual que las normas anteriores, solamente establece el trabajo por cuenta propia de forma individual.

La experiencia acumulada en el proceso de implementación de la Resolución No. 11 de 25 de marzo del 2004 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Reglamento del trabajo por cuenta propia”, así como la imposibilidad en esos momentos de que un grupo de actividades, fueron asimiladas por diferentes órganos y organismos de la Administración Central del Estado, se introdujeron modificaciones que resultaron necesarias, para la mejor aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley No. 141 de 8 de agosto de 1993. A tales efectos, se dictó el 11 de marzo del 2005 la Resolución 9/2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad

¹²⁴Entre los artículos modificados se encuentra el número 15 de la Resolución Conjunta 1/1996, quedando redactado de la siguiente forma: *“Los solicitantes de nuevas licencias y los actuales titulares para ejercer la actividad de Elaborador -Vendedor de Alimentos y Bebidas mediante el Servicio Gastronómico, declararán y solicitarán para ejercer como ayuda familiar a no menos de tres (3) personas. No obstante se faculta al Director Municipal de Trabajo y Seguridad Social, previo análisis pormenorizado y con carácter excepcional, para autorizar los casos que podrán ejercer con una cifra menor a la señalada anteriormente”*. De igual forma, en el caso de las actividades Elaborador-Vendedor de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas al Detalle en Puntos Fijos de Venta y Elaborador-Vendedor de Alimentos y Bebidas no Alcohólicas a Domicilio, *“se exige la utilización de una (1) ayuda familiar como mínimo. Esto no implica que para el resto de las actividades de alimentos, no se exija la cantidad de ayuda familiar que se considere necesario”*.

¹²⁵Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución 11/2004 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 032 del 25 de marzo, 2004.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Social¹²⁶, que ponía en vigor el Reglamento sobre el ejercicio del mencionado trabajo, derogándose con esta Resolución el Reglamento vigente hasta ese momento. Se permitía en este nuevo Reglamento el trabajo por cuenta propia de forma individual, con autorización de la ayuda familiar, que se consideraba como autoempleo, sin la introducción de trabajadores contratados.

En resumen, se demuestra que con el decursar de los años, el Estado cubano facilitó un mayor espacio del ejercicio de la actividad por cuenta propia y se estima que las actividades recogidas en las disímiles normativas aprobadas al respecto no sólo han constituido una fuente emergente de empleo, sino que complementan la actividad estatal y la oferta de bienes y servicios no existentes en los mercados estatales. Adicionalmente constituyen una vía de ingresos importante para la familia, evidenciándose que esta actividad ha ido incrementándose paulatinamente, involucrando en ella a casi todos los sectores de la sociedad.

2.2: El trabajo por cuenta propia a la luz de los nuevos cambios económicos, políticos y sociales en Cuba.¹²⁷

La Organización Internacional del Trabajo en 1966 inició un proceso de reconsideración de las normas internacionales de trabajo para proteger los derechos del trabajador autónomo¹²⁸. Estimulado por el crecimiento desmedido de este tipo de trabajo a escala mundial. Para ello decretó el Convenio No. 122 sobre la política de empleo^{129, 130}. Este Convenio fue complementado por las

¹²⁶Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 9/2005 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 013 del 25 de mayo, 2005. --p.1.

¹²⁷Aunque en Cuba se utiliza la denominación de trabajador por cuenta propia, titular de la patente para nombrar a la figura del propietario; resulta factible resaltar que a nivel internacional a esta figura, se le denomina empresario privado individual, teniendo en cuenta los requisitos de *capacidad legal, ejercicio del comercio y ejercerlo en nombre propio*. Por tanto en el transcurso de la investigación se coincide con la legislación cubana, en cuanto al término: trabajador por cuenta propia, titular de la patente; en aras de lograr una mayor comprensión del tema que se aborda.

¹²⁸El trabajo autónomo o autoempleo individual, como también se conoce, es una de las formas básicas del trabajo por cuenta propia o autoempleo.

¹²⁹Este Convenio fue adoptado en la Cuadragésimoctava Sesión celebrada en Génova en 1964, que entró en vigor el 15 de julio de 1966 y establecía como principio el de pleno empleo, productivo y libremente elegido. Dispone que todo los Estado ratificantes deberán formular y llevar a cabo, como un objetivo de importancia mayor, una política activa destinada a fomentar el pleno



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Recomendaciones No. 122 en 1964¹³¹ y posteriormente la número 169 en 1984¹³², ambas sobre política de empleo, con el fin de lograr alguna protección mínima para los trabajadores autónomos, sean dependientes o no. Las antes citadas normas internacionales, fueron ratificadas por Cuba el 5 de febrero de 1971.

Tomando como referencia lo estudiado en el capítulo anterior, sobre los requisitos y reconocimiento de la relación jurídico laboral entre dos personas naturales, se

empleo con la finalidad de estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida, satisfacer la demanda de mano de obra y resolver el problema del desempleo y del subempleo”.

¹³⁰Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --p.126-127.

¹³¹Firmada en Ginebra, en la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, el 9 de julio de 1964. Esa recomendación persigue como objetivos principales estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro debería formular y llevara cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. Además debería tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y ser aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales y realizar la inclusión de toda la población en el derecho al trabajo decente, incluyendo el sector informal.

¹³²Aprobada en Ginebra el 27 de junio de 1984, sobre la política de empleo. Esta recomendación esta fundamentada en principios básicos como la promoción del pleno empleo, productivo y libremente elegido, prevista por el Convenio y la Recomendación sobre la política del empleo, 1964, que debería ser considerada como un medio para lograr en la práctica el cumplimiento del derecho a trabajar. El completo reconocimiento por parte de los Estados Miembros del derecho a trabajar debería estar vinculado a la aplicación de políticas económicas y sociales destinadas a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Se expone que la política nacional del empleo debería reconocer la importancia de las fuentes de empleo ofrecidas por el sector no estructurado, es decir, por las actividades económicas realizadas al margen de las estructuras económicas institucionalizadas. Propone elaborar y llevar a la práctica programas de promoción del empleo para fomentar el trabajo familiar y el trabajo independiente individual, tanto en las áreas urbanas como en las rurales. Los países miembros deberían adoptar medidas para fomentar relaciones de complementariedad entre el sector estructurado y el sector no estructurado, y ampliar las posibilidades de acceso de las empresas del sector no estructurado a los recursos, mercados, crédito, infraestructura, medios de formación, conocimientos técnicos y tecnologías más perfeccionadas. Los Miembros deberían tener en cuenta la posibilidad de que la integración del sector no estructurado en el sector estructurado. Sin embargo, deberían tratar de extender progresivamente medidas de reglamentación al sector no. Además se pronuncia sobre la igualdad y respeto a los derechos del trabajador autónomo, siendo este dependiente o no.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

puede expresar que la relación que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia: trabajador contratado, se enmarca en una relación jurídico laboral. Los requisitos necesarios para su reconocimiento, a saber son: el *organizativo laboral*, el *retribuido* y el *personal*, aun cuando no medie entre las partes contrato de trabajo alguno. La sola evidencia de las características de voluntariedad, libertad, ajeneidad, dependencia y subordinación en la relación entre dos personas naturales, son suficientes para la presunción laboral.

Hacia el año 2010 la crisis económica mundial tuvo una repercusión en todos los países, pues en este período aumentó el desempleo, las economías de muchas naciones tocaron fondo, miles de negocios y empresas no pudieron sostenerse económicamente y quedaron en bancarrota. Cuba no quedó exenta de estos impactos, por lo que fue necesario que la máxima dirección del país tomara medidas para salvaguardar las conquistas de la Revolución, el orden económico y social alcanzado y el bienestar y sustento de la población, por lo que se adoptaron opciones para salir de la crisis, como flexibilizar el trabajo por cuenta propia en el país, como medio de empleo y vía de solventar la crisis económica.

El Estado cubano en la búsqueda constante de opciones para satisfacer las demandas de la población y garantizar los principios constitucionales en cuanto al Derecho Laboral, se ha insertado en un proceso de actualización del modelo económico en el camino hacia la profundización del socialismo. Con las buenas intenciones y las sanas aspiraciones apuntaladas por el trabajo de toda la nación. Respondiendo a estos fines se ha efectuado la flexibilización del *trabajo por cuenta propia*, en el ámbito productivo del modelo económico cubano, a la luz de la propiedad estatal, por lo que es necesidad del Estado regular jurídicamente todo lo concerniente a esta forma no estatal de producción.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

En el año 2010, se inició el proceso de discusión de la propuesta de Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución¹³³ por los centros de trabajo, las organizaciones políticas y de masas y demás sectores del país. Este proceso trajo como consecuencia la promulgación de una compilación de normas jurídicas¹³⁴ para la implementación de las políticas sobre el trabajo por cuenta propia y los procesos de reducción de plantillas infladas, agrupadas por temas. Dentro de las normas, se dictó la Resolución No. 32/2010 por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,¹³⁵ mediante la cual se amplía el ejercicio del trabajo por cuenta propia¹³⁶ y su utilización como una alternativa más de empleo. Eliminando prohibiciones para el otorgamiento de las autorizaciones y la comercialización de sus producciones y servicios. Se determinan las actividades que pueden realizarse por cuenta propia y los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales que, cumpliendo los procedimientos establecidos autorizan el ejercicio de dichas actividades.¹³⁷

De igual forma la presente Resolución se pronuncia en cuanto a los lugares de realización del trabajo, los deberes de los trabajadores por cuenta propia, la concesión de suspensiones temporales y las actividades cuyo titular puede contratar los servicios de trabajadores¹³⁸, sin el requisito que sean convivientes o familiares del titular. Establece el régimen especial de Seguridad Social e

¹³³La propuesta de Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, se realizaron con el fin de actualizar el modelo económico cubano, con el objetivo de garantizar la continuidad e irreversibilidad del socialismo, el desarrollo económico del país y elevar el nivel de vida de la población.

¹³⁴Cuba. Decretos Leyes, Decretos, Acuerdos y Resoluciones. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 11 y 12 del 7 de octubre, 2010.

¹³⁵Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución 32/2010 "Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia". --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 012 del 8 de octubre de 2010.

¹³⁶Ibídem, p 4-8. Se exhiben en el anexo 1: las 178 actividades autorizadas para ejercer por cuenta propia.

¹³⁷Ibídem, p.1.

¹³⁸Ibídem, p.10. El Anexo 3, establece que de las 178 actividades autorizadas a ejercer por cuenta propia, 83 pueden utilizar los servicios de trabajadores contratados.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

instrumenta la aplicación de un régimen tributario, para que los trabajadores por cuenta propia contribuyan a la seguridad social.¹³⁹

Quedando autorizada una nueva forma de relación laboral¹⁴⁰ promovida por el Estado, pues se prevé la contratación de los trabajadores por cuenta propia: titular de la patente a otros trabajadores por cuenta propia, que serían los trabajadores contratados, como mano de obra. Además en el Anexo No. 1 de la propia Resolución, en su actividad no. 144¹⁴¹, deja bien establecido que se autoriza al trabajador contratado a laborar con el trabajador por cuenta propia titular, previa solicitud realizada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por este último.¹⁴²

El 18 de abril de 2011 fue celebrado el pleno del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, iniciándose las sesiones del trascendental evento con la discusión de proyecto de Lineamientos realizados en el año 2010 y sus propuestas de modificaciones. Circunstancias estas en que se expresaron ideas rectoras como *“...en la actualización del modelo económico primará la planificación, la cual tendrá en cuenta las tendencias del mercado.”*¹⁴³

En otro espacio del mismo Congreso se expresó *“...El modelo reconocerá y promoverá, además de la empresa estatal socialista, forma principal en la economía nacional, a las modalidades de la inversión extranjera, las cooperativas, los agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, los trabajadores*

¹³⁹Ibidem. p.1.

¹⁴⁰Ibidem, p.2. -artículo 5“ *los trabajadores por cuenta propia que reciben la autorización para ejercer como titulares en las actividades incluidas en el Anexo No. 3, del presente reglamento, pueden contratar trabajadores”.* –p 2.

¹⁴¹Ibidem, p.6.

¹⁴²Dejando claro que los términos utilizados para nombrar estas figuras son: el trabajador por cuenta propia, que reciben la autorización para ejercer las actividades, se le denomina: trabajador por cuenta propia, titular de la patente y a los trabajadores contratados por estos, se presentan como: trabajadores por cuenta propia contratados o simplemente trabajadores contratados. De igual forma se aprecia que para nombrar los sectores de la economía, se utilizan las distinciones de sector estatal, para los Organismos de la Administración Central del Estado, en cualquiera de sus expresiones y sector no estatal, para lo que fue reconocido en legislaciones anteriores como sector privado. Siendo la intención en lo adelante utilizar esta terminología.

¹⁴³Partido Comunista de Cuba. Congreso 6to, La Habana, 2011. Lineamiento sobre la política económica y social del Partido y la Revolución. —La Habana: Dpto. Orientación Revolucionaria, 2011. —p.5.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

por cuenta propia y otras formas que pudieran surgir para contribuir a elevar la eficiencia".¹⁴⁴ Quedando aprobado en este cónclave algunos Lineamientos¹⁴⁵ mediante los cuales se reconocen y promueven el auge del trabajo por cuenta propia, como componente del sector no estatal de la economía, para dar cumplimiento a los acuerdos del Congreso¹⁴⁶.

El 6 de Septiembre de 2011 se dictó la Resolución No. 33 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹⁴⁷, vigente en estos momentos, que regula el trabajo por cuenta propia y sustituyó a la Resolución 32/2010 de ese propio Ministerio, con el fin de modificar un artículo y los anexos de la citada Resolución, además de autorizar la contratación de trabajadores en todas las actividades y adicionar nuevas actividades.¹⁴⁸ Como consecuencia de lo establecido en esta resolución se evidencia una ampliación de las actividades para ejercer el trabajo por cuenta propia de 178 a 181; se autoriza en todas las actividades la utilización de fuerza de trabajo contratada y aumentan el número de capacidades permitidas de 20 a

¹⁴⁴Ibídem. p.5.

¹⁴⁵Ibídem, p.10 y 38. Lineamiento no. 2: *"El modelo de gestión reconoce y promueve, además de la empresa estatal socialista, que es la forma principal en la economía nacional, las modalidades de inversión extranjera previstas en la ley (empresas mixtas, contratos de asociación económica internacional, entre otras), las cooperativas, los agricultores pequeños, los usufructuarios, los arrendatarios, los trabajadores por cuenta propia y otras formas, todas las que, en conjunto, deben contribuir a elevar la eficiencia"*. El otro Lineamiento es el 308: *"Introducir formas no estatales de gestión en el comercio, en lo fundamental en los servicios gastronómicos, personales y técnicos de uso doméstico"*.

¹⁴⁶Ibídem, p.6. Entre los acuerdos del VI Congreso del PCC se encuentran: *"Recomendar a la Asamblea Nacional del Poder Popular, al Gobierno y a los organismos correspondientes que elaboren y aprueben, según el caso, las normas jurídicas necesarias para crear la base legal e institucional que respalde las modificaciones funcionales, estructurales y económicas que se adopten. Además encargar al Partido Comunista de Cuba la responsabilidad de controlar, impulsar y exigir el cumplimiento de los Lineamientos aprobados ..."*

¹⁴⁷Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 33/2011 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 29 del 7 de septiembre, 2011.

¹⁴⁸Ibídem, p. 5-9. --artículo 5: *"Los trabajadores por cuenta propia que residen la autorización para ejercer como titulares, en las actividades incluidas en el Anexo No. 1 del presente Reglamento, pueden contratar trabajadores"*. En esta resolución el Anexo 1 contempla 181 actividades autorizadas para ejercer el trabajo por cuenta propia.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

50 en las actividades que pueden disponer los elaboradores- vendedores de alimentos y bebidas mediante servicios gastronómicos.¹⁴⁹

Se plantea en el Anexo No. 1 en su actividad No. 144 la autorización a los trabajadores contratados a ejercer las actividades autorizadas para el trabajo por cuenta propia.¹⁵⁰ Quedando bien acertado que en la Resoluciones No. 33/2011 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, se establecen la obligación de que en su labor los trabajadores por cuenta propia deben mantener, en los lugares donde ejerzan la actividad, el cumplimiento de las normas sobre el ornato público, la seguridad en el trabajo, la higiene comunal, sanitaria y la preservación del medio ambiente.¹⁵¹ Pero no se define ante la dependencia de unos trabajadores por cuenta propia de otros, aspectos esenciales en el desarrollo del proceso de trabajo.

Entre los aspectos que no reconocen se encuentran el concepto y contenido del trabajador por cuenta propia, titular, así como tampoco del trabajador contratado; duración de la jornada laboral, remuneración, descanso semanal, vacaciones, entre otros derechos que tienen reconocidos constitucionalmente los trabajadores en Cuba. Ha sido importante establecer por parte del Estado, como requisito previo para el inicio de sus actividades su afiliación obligatoria al régimen de Seguridad Social, tanto para el trabajador por cuenta propia titular de la patente, como para el trabajador contratado, quedando pendiente la inclusión en el Código del Trabajo esta relación laboral, en aras de la protección de los derechos de ambos trabajadores.

En este sentido, se concibe como requisito esencial para la instauración de una relación laboral la dependencia y subordinación. El trabajador contratado se incorpora a la unidad laboral en condición de subordinación al trabajador por cuenta propia: titular de la patente, por lo que tiene que ajustarse al orden impuesto por el Titular; pues está sometido a la dirección y órdenes de esta

¹⁴⁹Ibídem, p.6.

¹⁵⁰Ibídem, p.5-9.

¹⁵¹Ibídem, p. 1-2. –artículo 8 inciso g).



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

persona. Lo referido anteriormente sobre la relación jurídico laboral y sus requisitos está en concordancia con el método utilizado por el Derecho Laboral cubano: el método mixto, pues es el que expone que la autonomía de la voluntad no rija plenamente, sino que sea tutelada por las condiciones que una de las partes impone a la otra.

Se aboga además, por la presencia y acción de un contrato de trabajo, aunque sea de forma verbal¹⁵² y a la vez por el respeto a las disposiciones normativas que dicta el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cada una de las instituciones jurídicas, quedando poco terreno para la libre expresión de la voluntad de las partes. Se aprecia, que en el desarrollo del trabajo por cuenta propia en la Isla, el Estado, como fiscalizador directo para dirigir esta actividad, ha dictado una serie de regulaciones apoyado directamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹⁵³, para normar esta actividad a lo largo de su implementación en el país.

En sus inicios, solamente se permitía la realización del trabajo por cuenta propia de forma individual. Aparejado a las demandas de la población, se permitió la utilización de la ayuda familiar, para algunas actividades reconocidas al efecto. En la actualidad el Estado autoriza a los trabajadores por cuenta propia, titulares de la patente, la contratación de otros trabajadores por cuenta propia.

Esta nueva relación que se promueve, no es tutelada por el Código de Trabajo vigente, puesto que éste no se atempera a las condiciones presentes en que se apertura el trabajo por cuenta propia como una alternativa de empleo, sustentado

¹⁵²Cuba. Leyes, Decretos-Leyes, etc. Ley No. 49 Código de Trabajo. —La Habana, 28 de diciembre, 1984. —p.23. —artículo 28 “... *No obstante, excepcionalmente, el contrato de trabajo podrá ser verbal.... “Cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición de la entidad laboral”.*

¹⁵³El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano de la Administración Central del Estado encargado de todo lo concerniente a las regulaciones del Trabajo en cualquier esfera en Cuba, incluyendo el trabajo por cuenta propia.



además en que, el Derecho Laboral,¹⁵⁴ no la respalda al ser reconocida dicha relación como de Derecho Civil.¹⁵⁵ Es importante destacar en la relación que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado se manifiestan los requisitos de subordinación y dependencia, que claramente la enmarcan en una relación jurídico laboral.

2.3: La implementación del sistema de justicia laboral en Cuba.

El proceso laboral en Cuba está regido por varios principios, que constituyen la base de la fundamentación del Derecho Laboral cubano.¹⁵⁶ Entre ellos puede destacarse la *inmediatez*, que establece que el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto este próximo al lugar donde éste se origina. En la mayoría de los casos el Órgano de Justicia Laboral de Base se constituye dentro del propio colectivo de trabajo. Este principio lleva implícito, la esencia del principio procesal de *inmediación*, fundado los miembros que tienen a su cargo la solución del conflicto, son los que deben resolverlo.

Otro principio imperante es la *comparecencia de las partes*, se realiza para que los que resuelven el conflicto obtengan directamente mayor claridad de los hechos

¹⁵⁴Para autores como Kesel, o como García Oviedo, el fin es resolver la “cuestión social” o “problema social”, para Mario de la Cueva es la satisfacción de las necesidades materiales del hombre al exponer que el Derecho Laboral “es la norma que se propone realizar justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” y para Trueba Urbina es “el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patronos o empresarios”. Consecuentemente, este último autor concluye definiendo esta rama del derecho como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protege, dignifican y tiendan a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana.”

¹⁵⁵ La relación establecida por el trabajador por cuenta propia hasta los inicios del año 2010, se considera como una relación de tipo civil. Basado en la única relación promovida hasta el enunciado año: la del trabajador por cuenta propia, de forma individual y el usuario. Concibiéndose como un contrato de prestación de servicios; por tanto, el procedimiento que se utiliza para la solución de sus litigios, es por la vía civil.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 59 Código Civil. —La Habana: 16 de julio 1987. —p. 50. —artículo 320 y 321: “Los servicios se prestan por las entidades estatales, pero algunos pueden ser prestados por otras personas debidamente autorizadas”. “Ante la concertación de un contrato el que ha de prestar el servicio está obligado a informar al usuario acerca de sus características, tarifas, tiempo de ejecución y demás particulares...”

¹⁵⁶Los principios procesales se encuentran enunciados en el artículo 2 del Decreto Ley 176 de fecha 15 de agosto de 1997.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

mediante el conocimiento, en un mismo acto, de los relatos y argumentos de las partes. Este principio conlleva, aunque la norma no lo mencione expresamente entre los principios procesales, el cumplimiento del *principio de concentración*, toda vez que en la comparecencia se concentran la mayoría de los actos procesales que tendrán lugar en el proceso. En la misma serán escuchadas las partes, se practicarán las pruebas o se dispondrán otras para su práctica posterior, si ello no es posible hacerlo en ese momento. Finalmente se escucharán las conclusiones de las partes, quedando, de no ser necesarias otras pruebas, concluso para sentencia.

La *celeridad*, es otro de los principios del procedimiento laboral, que enuncia que se establecen términos procesales perentorios, con la finalidad de que las controversias sean resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales de un debido proceso. Otro de los principios que se establecen en la legislación es *la sencillez*, fundamentada en el despojo de formalismos y solemnidades innecesarias al procedimiento laboral, sin dañar la calidad del proceso, el predominio de la oralidad, su sencilla tramitación, sus pasos progresivos en breve espacio de tiempo hasta su definitiva culminación lo materializan.

El principio *impulso de oficio*, de vital importancia en el procedimiento laboral, autoriza al juez a la conducción del proceso hasta su terminación, de esta forma se logra llegar a la verdad de una manera más simple, sin que ello signifique su nula participación ya que esta se le garantiza en el proceso en los momentos procesales que corresponde. La *oralidad*, como principio procesal se caracteriza por el predominio en el proceso de la forma oral, las intervenciones de las partes son mayormente verbales, formuladas por los justiciables, testigos, peritos, y cualquier otro participante del proceso, y frente a los juzgadores; estas intervenciones se recogen en acta por la posibilidad futura de su revisión.

La *publicidad*, interpretada en las comparecencias y otros actos procesales que pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

que no son partes en el conflicto, salvo las excepciones normales en asuntos que afecten la moral o el pudor de las personas. En virtud del principio *respeto a la legalidad*, inexorable los integrantes de los Órganos que resuelven los conflictos, deben obediencia a la Ley. En este aspecto los jueces están, además, obligados por la Ley de los Tribunales a dar cuenta de cualquier violación de la Ley que detecten en los procesos que resuelven.

Las normas legales vigentes, que rigen el procedimiento para la solución de los conflictos laborales, tanto en el sector estatal como en el no estatal son la Ley No. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral¹⁵⁷, modificándose mediante el Decreto Ley 241 de fecha 26 de septiembre de 2006¹⁵⁸, mediante el cual se regula la parte el proceso económico. Además se modifican algunos artículos de la parte civil en cuanto a la cuantía de los bienes para determinar el escaso o considerable valor, y con ello la competencia de los Tribunales; así como instituye la audiencia preliminar y la conciliación¹⁵⁹. Tomando el nombre de Ley No. 7 “Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico”.

Esta norma dedica su Libro Tercero al Procedimiento Laboral y expone claramente en su articulado¹⁶⁰, la competencia de los Tribunales Municipales Populares para conocer de los litigios en materia laboral en cuanto a los trabajadores y sus administraciones. Así como son competentes para resolver los litigios acontecidos entre los trabajadores y empleadores del sector privado.

¹⁵⁷Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 7. Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral. —La Habana: [s.n], 19 de agosto, 1977.

¹⁵⁸Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 241/2006 sobre Procedimiento Económico. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. —La Habana: Edición Extraordinaria No.033 del 27 de septiembre, 2011.

¹⁵⁹Ibídem, p.5. —artículos 771 al 774.

¹⁶⁰Ibídem, p.88. -artículo 702 apartado 5 párrafo segundo: “los empleadores y trabajadores del sector privado de la economía deberán acudir directamente a los Tribunales Municipales Populares competentes”.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Otra de las normas que integran este procedimiento es el Decreto-Ley 176 de 15 de Agosto de 1997, sobre el Sistema de Justicia Laboral.¹⁶¹ En este Decreto-Ley se establece todo el procedimiento para la actuaciones de los Órganos de Justicia Laboral de Base, ante el reclamó de los trabajadores. Es preciso destacar del estudio de su articulado que no ilustra en ningún momento que se haga referencia a la solución de los litigios laborales en el sector no estatal, pues solamente hace alusión a las entidades laborales estatales.

También la solución de conflictos laborales es regulada por la Resolución Conjunta No. 1 de 1997 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular¹⁶² de 4 de Diciembre de 1997, contentivas de las normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo, y la adecuación del uso de la vía judicial. Apreciándose del estudio de su contenido que no deja margen a la regulación de los procedimientos para la solución de los conflictos laborales en el sector no estatal.

Los litigios laborales tienen dos fuentes esenciales de surgimiento, las que tienen su origen en conflictos relacionados con la disciplina del trabajo y los creados por reclamaciones formuladas por trabajadores que consideran vulnerado un derecho que la Ley adjetiva¹⁶³ les conceden, sea de naturaleza económica, de mejor derecho a plazas de mejor remuneración, e incluso las conocidas en otras legislaciones como causas de despido objetivo. En la solución de estos conflictos, sea cual fuere su origen, intervienen dos vías fundamentales, una extrajudicial y la judicial. La primera, la constituyen los *Órganos de Justicia Laboral de Base*, la

¹⁶¹Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 176/97 sobre el Sistema de Justicia Laboral. -- En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No.028 del 15 de Agosto, 1997.

¹⁶²Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta No. 1 de 1997 sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo, y la adecuación del uso de la vía judicial. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: [s.n], 4 de diciembre, 1997.

¹⁶³La Ley adjetiva es el Código de Trabajo.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

segunda los *Tribunales Populares* integrados al sistema jurisdiccional ordinario, fundamentalmente en secciones de la especialidad a nivel municipal y en la Sala de lo Laboral del máximo Órgano de Justicia en Cuba, el Tribunal Supremo Popular.

Los Órganos de Justicia Laboral de Base se constituyen en los centros de trabajo y se integran por tres miembros efectivos, uno designado por la administración de la entidad laboral, otro por su organización sindical y el tercero es un trabajador elegido por el colectivo laboral en asamblea. Son competentes para resolver ambos conflictos, los de disciplina y los de vulneración de derechos; en ambos casos constituyen el órgano primario y obligado antes de acudir a la vía judicial.

El procedimiento para instar ante cualquiera de las dos vías establecidas resulta muy sencillo, basta la interposición de un escrito fundamentado, que puede ser oral, en el caso de la vía prejudicial, y la demanda en proceso común, que no requiere de la representación letrada, que se interpone ante el propio Órgano de Justicia Laboral de Base, que la hace llegar, unidos a sus actuaciones, al Tribunal Municipal que corresponde al territorio donde se encuentra enclavada la entidad laboral. La Ley concede a los Tribunales Municipales Populares un término máximo de 24 días hábiles para resolver las pretensiones interpuestas por las partes, término que de forma general se cumple, salvo casos que por su complejidad amerita excederlo, lo que debe ser justificado en la sentencia que habrá de dictarse.

Contra lo resuelto por los Tribunales Municipales Populares en materia de disciplina y de derecho no procede recurso alguno. El Recurso de Apelación para la Segunda Instancia que regula la Ley Marco quedó limitado para casos muy específicos, de esta forma los Tribunales Municipales se convirtieron en instancia única para la solución de la mayoría de los conflictos. Dado que en algunos centros de trabajo, por sus características, o que por algún interés especial no se constituyan Órganos de Justicia Laboral de Base, los conflictos que se susciten,



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

tanto de derechos como disciplinarios, se conocen directamente en los Tribunales Municipales.

En estos casos las partes pueden establecer, ante inconformidad con sus fallos, un Recurso de Apelación ante la Sala de la especialidad de los Tribunales de Segunda Instancia y en igual forma tienen la vía para el Procedimiento de Revisión ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular. La Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular tiene función revisora y conoce directamente de las solicitudes de los Procedimientos de Revisión contra las sentencias firmes dictadas por los Tribunales Municipales Populares presentadas por la parte que se considere afectada en materia de derechos laborales y disciplina.

Se puede resumir, que le corresponde a los Órganos de Justicia Laboral de Base y a los Tribunales, resolver los conflictos que se suscitan en el ámbito del trabajo y ser fieles veladores, del disfrute de la justicia social dentro de los límites de las realidades económicas y el esfuerzo de todos los que participan en la vida laboral y económica del país. Como se puede apreciar el Derecho Laboral cubano ha recorrido un largo camino a partir del triunfo revolucionario para lograr encontrar fórmulas encaminadas a cumplir los imperativos procesales que este Derecho requiere.

También se aprecia como característica importante, que ha favorecido históricamente su desarrollo, que se ha tratado de sostener la solución de los conflictos por tribunales colegiados y especializados en la materia laboral, primeramente en tribunales laborales administrativos, controlados por el Ministerio del Trabajo. Después de los cambios operados con la Constitución de 1976, en tribunales integrados al sistema jurisdiccional, y aunque no se ha podido lograr esta especialización en todos los Tribunales Municipales y Provinciales, en los de mayor radicación existen jueces laboristas dedicados únicamente a solucionar conflictos de trabajo, llegando al convencimiento de la importancia de esta especialización.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Puede puntualizarse, que en esencia se aprecia del estudio de las legislaciones laborales vigentes para la solución de los conflictos; que se encuentra claramente explícito para el sector estatal los procedimientos que de ellas se derivan¹⁶⁴. Ahora bien, es importante enfatizar que para la relación que se establece entre los trabajadores por cuenta propia, titular de la patente y los trabajadores por cuenta propia contratados, no se deja clara la vía para dicha solución entre ambos.

De manera general, la Ley No. 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico en su Libro Tercero, establece la competencia de los Tribunales Populares Municipales para conocer de asuntos laborales entre los empleadores y trabajadores del sector privado.¹⁶⁵ Aclarando que en el momento que se promulgó la citada Ley, aún no se encontraba regulado el trabajo por cuenta propia en Cuba.

De similar forma la Ley No. 49 Código del Trabajo, también instituye que los Tribunales Populares Municipales son competentes para conocer de las reclamaciones de los trabajadores contratados del sector privado sobre sus derechos laborales.¹⁶⁶ Expresándose que las citadas normas fueron decretadas en años anteriores¹⁶⁷ a la autorización de la contratación de trabajadores por cuenta propia, como mano de obra, por otros trabajadores por cuenta propia. Estos preceptos no se refieren a la nueva relación laboral, que promueve y enuncia el Estado cubano en la actualidad.

La legislación laboral vigente no deja brecha sobre la solución de los conflictos entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, con el fin de reclamar los derechos laborales, que les son

¹⁶⁴Reclamo del trabajador ante el Órgano de Justicia Laboral de Base y la demanda ante los Tribunales Municipales Populares.

¹⁶⁵Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 7. Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico. —La Habana: 19 de agosto, 1977. --artículo 702, apartado 5, párrafo segundo.

¹⁶⁶Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 49 Código de Trabajo. —La Habana: 28 de diciembre, 1984. —p.119-120. --artículo 254, inciso c).

¹⁶⁷En la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico se introdujo el procedimiento laboral en 1977 y el Código del Trabajo se promulgó en 1984.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

conferidos y reconocidos por la Carta Magna a todos los trabajadores. Con el desarrollo acelerado en los últimos años en el ámbito de las relaciones laborales en el país y específicamente en el sector no estatal de la economía, donde se promueve el trabajo por cuenta propia y la contratación por éstos de otros para laborar como mano de obra, se hace necesario un análisis exhaustivo de las normas vigentes en materia de solución de conflictos laborales para este sector, en la búsqueda de un procedimiento efectivo que realmente responda a las necesidades imperantes en el país en estos momentos.

2.4: Propuesta de procedimiento para la solución de conflictos entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado.

Es claro y notorio, que en la legislación cubana, no se establecen las vías, ni el procedimiento a seguir para la solución de los conflictos laborales que se puedan suscitar entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Debe destacarse además que se pudo determinar a través de las entrevistas realizadas, que existe un desconocimiento total sobre el contenido de la Resolución 33/2011 Reglamento del trabajo por cuenta propia en Cuba, por parte de los trabajadores por cuenta propia, tanto titulares de la patente como trabajadores contratados.

Coincidiendo con los criterios aportados por los trabajadores por cuenta propia entrevistados, es evidente que la relación que se establece entre ambos, es una relación de trabajo o laboral, sin poder definirla, puesto que mayoritariamente, exponen que se les paga un salario por trabajar, o por la labor que realizan. En su totalidad, estas personas ignoran, cómo podrían reclamar sus derechos en materia laboral en caso de ser violados, por qué vía o mediante quién. Además manifiestan que consideran importante que sus derechos laborales sean regulados mediante normas legales, así como la vía de reclamación por presuntas violaciones de sus derechos y que se les brinde una mayor información acerca del tema.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Es objetivo primordial de esta investigación, la elaboración de un procedimiento que permita solucionar los conflictos laborales entre los trabajadores por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado. Se pretende dentro del propio procedimiento, acudir a la audiencia preliminar, con el objetivo de proponer la conciliación voluntaria como medio alternativo a la solución de los conflictos laborales, dentro de la propia Sede Judicial.

La elaboración del procedimiento seguirá en parte lo establecido en la Ley No. 7 Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral vigente en Cuba, sobre la demanda en proceso común modificada por el Decreto Ley 241/2006 que introduce el Procedimiento Económico, utilizando lo concerniente a la audiencia preliminar y la posibilidad de conciliación entre las partes en este espacio. Se tendrá en cuenta, además, lo referido en el Derecho comparado con relación a la solución de estos litigios, con el propósito de lograr una mayor actualización, eficacia y rapidez en los procesos laborales entre estas dos figuras en Cuba.

Inicialmente para la creación de un procedimiento, se necesita que se establezca entre las partes un contrato de trabajo, donde establece el Código del trabajo cubano, que puede ser verbal o escrito.¹⁶⁸ El incumplimiento de este contrato por alguna de las partes será la principal causa del conflicto laboral.

Los conflictos en materia laboral ocasionados entre el trabajador por cuenta propia titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, con motivo del reconocimiento, concesión o reclamación de las obligaciones y derechos emanados de la legislación laboral, los conoce y resuelve la Sección de lo Laboral del Tribunal Municipal Popular, correspondiente al lugar donde se produjo el conflicto. En el proceso laboral regirán los principios de Inmediatez, Comparecencia de las partes, Celeridad, Sencillez; Impulso de oficio, Oralidad, Publicidad, Respeto a la Legalidad.¹⁶⁹

¹⁶⁸Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 49 Código de Trabajo. —La Habana: 28 de diciembre, 1984. —p.23. --artículo 28.

¹⁶⁹Estos principios fueron abordados en el epígrafe anterior con el objetivo de fundamentar el procedimiento a través de los mismos.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Todos los trabajadores por cuenta propia, tanto titulares como contratados, tienen la capacidad de comparecer por sí ante los Tribunales, sin necesidad de asistencia alguna. Podrán además, si lo desean, hacerse representar por un abogado. La designación del representante se hará mediante escrito o verbalmente ante el Secretario del Tribunal.

Cuando la designación sea verbal del representante, el secretario levantará acta en la que se hará constar el nombre y apellidos, ocupación, y lugar de residencia del compareciente y del representante. Las citaciones se practicarán con no menos 72 horas de antelación a la fecha de la comparecencia. Las citaciones se harán personalmente a las partes, en el lugar donde laboran, de no ser halladas, se realizarán en sus domicilios o en el lugar donde se encuentran. El proceso laboral se resolverá mediante sentencia.

El proceso laboral se iniciará mediante demanda verbal o escrita, la que deberá contener el nombre y apellidos del demandante, ciudadanía, ocupación y dirección particular y en caso de representación letrada, el nombre y apellidos de quien lo representa, así como su dirección particular, identificación del demandado de igual forma que la del demandante; breve relato de los hechos que motivaron la reclamación, así como las pretensiones concretas. Si la demanda se realiza verbal, se hará frente al Secretario del Tribunal, el cual levantará acta de la misma, que firmará de conjunto con el demandante. Presentada la demanda se dará traslado de la copia de la demanda al demandado para que conteste en el término improrrogable de 10 días hábiles.

Una vez contestada la demanda, el Tribunal podrá hacer comparecer a las partes para interrogarlas sobre los hechos del litigio, y ordenar la inspección de las cosas que fueron objeto del mismo y de demás documentos que tengan relación con el pleito, siempre que ello sea imprescindible para el conocimiento de los hechos. En cualquier estado del proceso cuando el Tribunal aprecie que las partes pueden llegar a un acuerdo, previa solicitud por las mismas, fijará un término que no exceda de los 5 días hábiles para conciliar.



Trabajo de Diploma 2012 _____ Capítulo II: La solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado. Una mirada desde el Derecho Laboral cubano.

Realizada la conciliación, si las partes llegan a un acuerdo concluyente, el Tribunal dictará auto fundado que pondrá fin al proceso. Este auto será firmado por las partes y por el conciliador. De no haber lugar a la conciliación, continuará el proceso y se citará a las partes para la comparecencia pública, la que se señalará para una fecha dentro de los 5 días posteriores a la presentación de la demanda. Se le apercibirá a las partes en la citación que deberán acudir al Tribunal, concurriendo a la comparecencia con las pruebas de que intenten valerse.

En caso de suspensión del acto, por incomparecencia de alguna de las partes, el proceso continuará en su perjuicio, salvo que con anterioridad, presente ante el Tribunal, la debida justificación. De ser así, el nuevo señalamiento se hará de oficio para dentro de los 5 días siguientes. En la comparecencia las partes harán las alegaciones que convengan a sus derechos y señalarán las pruebas de que intenten valerse.

En caso de que la parte no disponga los documentos probatorios, deberá proporcionar los datos necesarios, para que el Tribunal los solicite. Las pruebas admitidas y las dispuestas de oficio por el Tribunal se practicarán en el mismo acto o, si esto no fuera posible en sesiones posteriores, que se señalarán de modo que la duración total de las mismas no exceda de 15 días.

Practicadas cada una de las pruebas propuestas por las partes y admitidas por el Tribunal, se tendrá por concluido el proceso laboral y se dictará sentencia en el término de 3 días hábiles. Contra la sentencia dictada por el Tribunal Municipal Popular cabe Recurso de Apelación; el que se presentará ante el propio Tribunal, para que sea elevado al Tribunal Provincial Popular para que resuelva en cuanto a la solicitud planteada.

Terminado el procedimiento, cabe destacar que de esta manera y regulado legalmente, tanto los trabajadores por cuenta propia titulares de la patente como los trabajadores por cuenta propia contratados, podrán solucionar los conflictos que surjan de las relaciones laborales entre ambos.

Conclusiones





Conclusiones

Como resultado de la investigación: Las vías de solución de conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, se arribaron a las siguientes conclusiones:

PRIMERA: El trabajo por cuenta propia surgió desde la antigüedad y ha ido evolucionando a lo largo de la historia, apreciándose que quién ejerce la actividad por cuenta propia no es un trabajador, ya que no se encuentra subordinado jerárquicamente a ninguna otra persona, el resultado de su trabajo le es propio, tiene como características fundamentales la autonomía y la inexistencia de una relación de dependencia. Es evidente en cualquiera de las denominaciones de esta figura, que cumpla los requisitos establecidos en el Código de Comercio vigente: *capacidad legal, ejercicio del comercio y ejercerlo en nombre propio*, se enmarca en la figura del empresario individual.

SEGUNDA: La relación jurídica laboral, existente entre el empleador y el trabajador dependiente se define como, aquella relación social que se establece en el ámbito del Derecho Laboral, donde de una parte, el trabajador dependiente está obligado a realizar con calidad, una labor, así como a ajustarse al orden interno impuesto por el empleador, basado en las características de dependencia y subordinación; y de la otra, el empleador, quién está obligado a retribuirle el trabajo realizado, garantizar las condiciones para el desarrollo del mismo, así como a respetar sus derechos laborales.

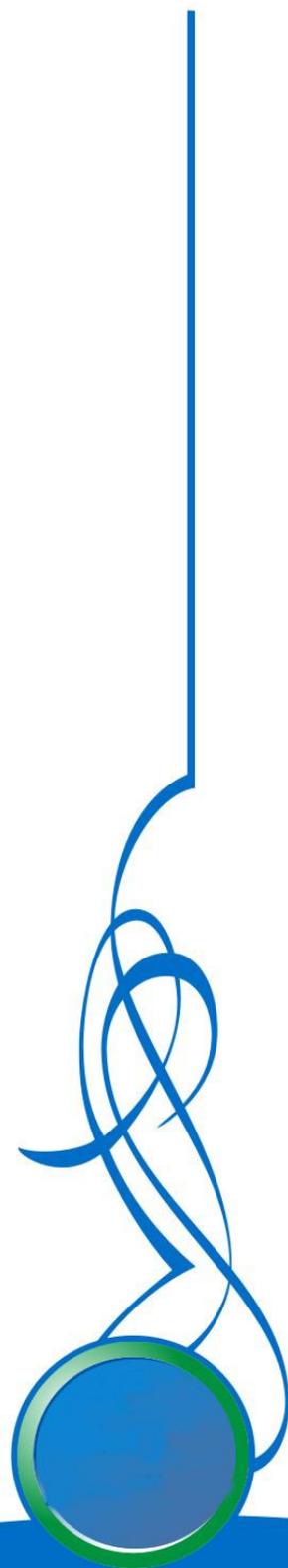
TERCERA: A nivel internacional la vía más utilizada para la solución de los conflictos laborales es la vía judicial, por constituir los Tribunales, la instancia más segura para exigir el cumplimiento de las obligaciones de las partes. No obstante, en los tiempos actuales se implementa la conciliación, como medio alternativo de solución de conflictos, como vía prejudicial, con el objetivo de flexibilizar y descongestionar el trabajo de los Tribunales, actuando la conciliación como una primera instancia; y en el caso que no se llegue al acuerdo entre las partes, se encauza el litigio por la vía judicial.



CUARTA: El Estado cubano, promueve actualmente la relación laboral entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia, contratado. Sin embargo el tratamiento a esta relación se continúa realizando por la vía civil, sin tener en cuenta que la relación que se promueve es de tipo laboral, por estar presentes los requisitos de subordinación y dependencia del trabajador contratado, quien aporta el trabajo y está sujeto al orden interno impuesto por el trabajador por cuenta propia, titular de la patente.

QUINTA: La elaboración de un procedimiento en materia laboral, ante los Tribunales Municipales Populares para la solución de los conflictos laborales entre los trabajadores por cuenta propia, titular de la patente y los trabajadores por cuenta propia, contratados, permite el reconocimiento, concesión y aprobación de los derechos emanados de la legislación laboral vigente.

*R*ecomendaciones





Recomendaciones

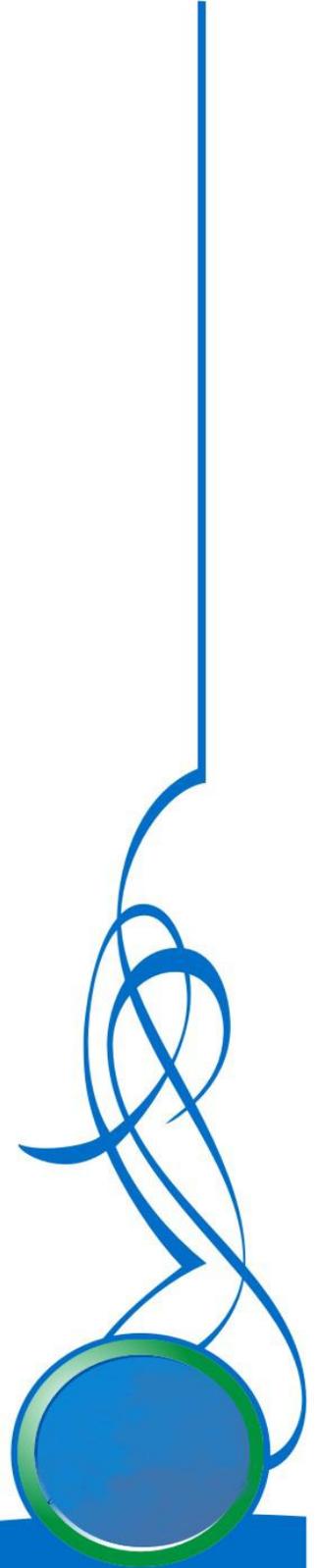
Una vez expuestas las conclusiones de la presente investigación, se proponen las siguientes recomendaciones:

PRIMERA: En el orden teórico es necesario que se defina la relación jurídica existente entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente, y el trabajador por cuenta propia contratado, en el ámbito laboral, teniendo en cuenta el análisis realizado en la investigación.

SEGUNDA: En el orden legislativo se propone la necesidad de introducir un procedimiento mediante la vía judicial, para resolver los conflictos laborales entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente, y el trabajador por cuenta propia contratado, en cuanto al reconocimiento, concesión y aprobación de los derechos emanados de la legislación laboral vigente.

TERCERA: En el orden académico, se deben organizar talleres y seminarios, que contribuyan al conocimiento y desarrollo del trabajador por cuenta propia en Cuba y socializar la investigación, a fin de que sea utilizada como bibliografía para la asignatura de Derecho Laboral, que se imparte en la Universidad de Cienfuegos y las demás provincias del país.

Bibliografía





Bibliografía

Argüelles Valcárcel, Félix. La Seguridad Social en Cuba/ Félix Argüelles Valcárcel. --La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1989. --52p.

Armando Grisolí, Julio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social/ Julio Armando Grisolí. --Buenos Aires: [s.n.], 2001. --12p.

Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido. Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. Revista Internacional del Trabajo 1, (2000).

Calella Sanz, Miguel G. Derecho del trabajo en la República de Cuba/ Revista Índice (La Habana), abril de 1946.

Cascante Castillo, Eduardo Germán. Teoría Generales del Derecho del Trabajo/ Eduardo Germán Cascante Castillo. --[s.l.] : [s.n.], 1999. --117p.

Castro Ruz, Fidel. Conferencia anual del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/ Fidel Castro Ruz. --[s.l.] : [s.n.]. --[199?]. --25p.

Concepto de autónomo. Tomado de: www.lasasesorias.com, 16 de octubre de 2010.

Colectivo de Autores. El Derecho Civil, de Familia y Agrario al alcance de todos. -- Santiago de Cuba: Editorial Oriente, 2011. --391p.

Colectivo de Autores. Usted y La Ley. --México: Editora Mexicana, 1969. --25p.
Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Globalización y Desarrollo. - -Santiago de Chile:[s.n.],2002. --45p.

Conferencia Internacional del Trabajo. Tomado de: www.ilo.org, el 25 de septiembre de 2010.



Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. --México: Ediciones Delma, 2000. --56p.

Cuaderno de Trabajo. El dumping social. La política social como política comercial. --México: [s.l.] : [s.n.], 1994. --43p.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Constitución de la República. --La Habana: 24 de febrero, 1976.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 7. Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral. --La Habana, 19 de agosto 1977.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 14/78 sobre el Ejercicio de Actividades por cuenta Propia y sus disposiciones complementarias. --La Habana, 3 de julio 1978.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Ley No. 49 Código del Trabajo. --La Habana, 28 de diciembre de 1984. --257p.

Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Editora Política, 12 de julio, 1992.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto-Ley 141/93 "Sobre el Ejercicio del Trabajo por cuenta propia". -- En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 005 del 8 de septiembre de 1993.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 1/1996 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 017 del 24 de mayo de 1996. --p.21.



Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto Ley 176/97 sobre el Sistema de Justicia Laboral. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No.028 del 15 de Agosto, 1997.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta No. 1 de 1997 sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los Órganos de Justicia Laboral de Base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo, y la adecuación del uso de la vía judicial. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: [s.n.] de 4 de Diciembre, 1997.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 1/1998 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 022 del 4 de mayo, 1998.

Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición extraordinaria No. 003 del 31 de enero, 2003.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución 11/2004 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 032 del 25 de marzo, 2004.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 9/2005 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 013 del 25 de mayo, 2005.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Decreto Ley 241/2006 sobre Procedimiento Económico. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 033 del 27 de septiembre, 2006.



Cuba. Decretos Leyes, etc. Decretos, Acuerdos y Resoluciones, sobre la implementación de las políticas sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia y los procesos de reducción de plantillas infladas. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 11 del 7 de octubre, 2010.

Cuba. Decretos Leyes, etc. Decretos, Acuerdos y Resoluciones, sobre la implementación de las políticas sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia y los procesos de reducción de plantillas infladas. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Ordinaria No. 11 del 7 de octubre, 2010.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución 32/2010 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extra-especial No. 012 del 8 de octubre, 2010.

Cuba. Leyes, Decretos Leyes, etc. Resolución Conjunta 33/2011 Reglamento sobre el Trabajo por cuenta propia. --En Gaceta Oficial de la República de Cuba. --La Habana: Edición Extraordinaria No. 29 del 7 de septiembre, 2011.

De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo/ Néstor De Buen Lozano. --México: Editorial Porrúa, 1984. --22p.

-----. Derecho Procesal del Trabajo/ Néstor De Buen Lozano. --México: Editorial Porrúa, 1997. --30p.

De La Cueva, Mario. El Nuevo Derecho del Trabajo/ Mario De La Cueva. --México: Editorial Porrúa, 1979. --45p.

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. --Depalma: Buenos Aires, 2001. --50p.



División del trabajo. En Microsoft Encarta (2008). --p. 45-47.

Empleo y protección social en el sector informal. Tomado de: OIT.2000 www.ilo.org, 23 de octubre de 2011.

Fernández Bulté, Julio. Manual de Historia General del Estado y el Derecho/ Julio Fernández Bulté. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2002. --232p.

Fernández Bulté, Julio. Manual de Derecho Romano/ Julio Fernández Bulté. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2004. --262p.

Fernández Bulté, Julio. Separata de Derecho Público Romano/ Julio Fernández Bulté. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2006. --37p.

González, A. La economía sumergida en Cuba. Revista Cuba: Investigación Económica, (La Habana)2, 1995.

Guerrero, Marquet. Porfirio. Resolución de Controversias Laborales y de Seguridad Social/ Porfirio Guerrero Marquet. --[s.l.] : [s.n.]. --29p.

Guerrero Navarro, Euquerio. Manual De Derecho Del Trabajo/ Euquerio Guerrero Navarro. --México: Editorial Porrúa, 1994. --15p.

Hernández Oliva, Grétel. Dumping social y proteccionismo/ Grétel Hernández Oliva. --La Habana: Editora Poligráfico Evelio Martínez Curbelo, 1998. --90p.

Jansen Ramírez, Víctor Genaro. Aplicación de los medios alternos para resolución de conflictos durante el proceso laboral venezolano: Mediación y Conciliación. - [s.l.] : [s.n.], 2001. --67p.



Jodar, Pere. Conflictividad y huelgas generales en España/ Pere Jodar. -- Universidad Barcelona: Pompeu Fabra, 2006. --15p.

Matute Morales, Claudia. El Fundamento para un nuevo paradigma en la Justicia Venezolana/ Claudia Matute Morales. --.[s.l.] : [s.n.]. --17p.

Mecanismos Alternativos para la Resolución de Conflictos, Negociación, Conciliación y Arbitraje. --[s.l.] : Editor E. Moame Drago, 1998. --32p.

Narciso A. Cobo Roura. Temas de Derecho Económico. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2005. --190p.

Navarro Olivilla, Peré. Del trabajador por cuenta propia al trabajador autónomo. Tomado de: www.lafactoriweb.com, 19 de octubre de 2011.

El Nuevo Derecho Del Trabajo. --México: Editorial Porrúa, [199?]. --27p.

Oficina Internacional del Trabajo. Panorama laboral América Latina y el Caribe. --.[s.l.] : [s.n.], 2002. --22p.

Onetti Álvarez, Enrique. Manual de Derecho Laboral Cubano/ Enrique Onetti Álvarez. --Camagüey: [s.n.], 1960. --35p.

Organización Internacional del Trabajo. Los sindicatos y el sector informal: En pos de una estrategia global. Tomado de: www.ilo.org/atrav, 16 de noviembre de 2011.

Paris, R-Hernando. Resolución Alternativa de Conflictos. Revista Ivatitia. 91, Julio 1994.



Partido Comunista de Cuba. Congreso 6to, La Habana, 2011. Lineamiento sobre la Política Económica y Social del Partido y la Revolución.—La Habana: Dpto. Orientación Revolucionaria, 2011. --38p.

Palomeque López, Carlos Manuel. Derecho del Trabajo/ Carlos Manuel Palomeque López. --México: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 1952. --31p.

Pérez Gallardo, Leonardo B. Derecho Civil Parte general/ Leonardo B. Pérez Gallardo. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2002. --79p.

Piña, Carlos. Sector Informal: Estrategias Ocupacionales y Orientaciones Ideológicas/ Carlos Piña. --..[s.l.] : [s.n.], [199?]. --32p.

Polonia, Adriana. Mecanismos de Controversias en la región/Adriana Polonia. -- Washington D.C: [s.n.], 2000. --35p.

Portel, Maurice. El comerciante Moderno/ Maurice Portel. --Barcelona: Editorial Labor, [200?]. --13p.

El portal del ciudadano. Tomado de: www.administración.es, 26 de septiembre de 2010.

Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe. --Santiago de Chile, 1981. --18p.

Instituciones del Derecho Civil/ Julio César Rivera. --Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2004. --301p.

Ramírez Martínez, Juan M. Curso de derecho del Trabajo/ Juan M. Ramírez Martínez. --Valencia: Editorial Tirant lo Blanch, 2001. --47p.



Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Tomado de:
www.lasasesorias.com, el 27 de septiembre de 2011.

Rodríguez García, José L. Reflexiones sobre una política económica acertada.
Revista Cuba Socialista (Cuba) 1990-1995. --p. 25.

Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo/ Tomás Sala Franco. --Valencia: Tirant lo Blanch, 1995. --78p.

Sánchez Fierro, Julio. Potenciación de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales/ Julio Sánchez Fierro. --La Habana: [s.n.], 2002. --45p.

Seppia, Jorge. Justicia Laboral y medios alternativos de solución de conflictos colectivos e individuales del trabajo/ Jorge Seppia. --[s.l.] : [s.n.], 2002. --63p.

Los sindicatos y el sector informal: en pos de una estrategia global. Tomado de:
www.ilo.org. Sitio visitado, 26 de octubre de 2011.

Sotelo Valencia, Adrián. América Latina: De crisis y paradigmas. La teoría de la dependencia/ Adrián Sotelo Valencia. --México: Editorial Plaza y Valdir, 2005. --80p.

Trabajadores por cuenta propia: relaciones laborales condiciones de trabajo.
Tomado de
<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/index.htm>.

Trabajo Informal. En Diccionario Jurídico Mexicano. (1987). --p. 102

Trabajo por Cuenta Propia. Tomado de:
http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag7.htm, 10 de abril del 2011.



Trabajo Autónomo. Tomado de:

<http://www.tuabogadodefensor.com/01ecd193e40c0482e/01ecd193e40c08137/index.htm>, 22 de septiembre 2011.

El Trabajo por Cuenta Propia. Tomado de:

http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_0.htm,

22 de Octubre de 2011.

Trueba Urbina, Alberto. Ley Federal Del Trabajo/ Alberto Trueba Urbina. – México: Editorial Porrúa. 1998. –45p.

Viamontes Guilbeaux, Eulalia. Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación/ Eulalia Viamontes Guilbeaux. --La Habana: Editorial Félix Varela, 2007. --381p.

Wikipedia. Tomado de: [http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_(Derecho)), 10 de diciembre 2011.

A nexos





Anexos

ENTREVISTA

Mediante la Resolución 32 de fecha 7 de octubre de 2010 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció el REGLAMENTO DEL EJERCICIO DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA, derogada por la Resolución 33 de fecha 6 de septiembre de 2011, que establece la ampliación de las actividades a ejercer por cuenta propia y autorización de la contratación de otros trabajadores por cuenta propia como mano de obra en todas las actividades.

Por tal motivo usted ha sido seleccionado para realizar la siguiente entrevista. Necesitamos su más sincera opinión en relación a cada una de las preguntas que se le realizarán.

Muchas gracias.

Ocupación: _____ Edad: _____ Sexo: _____

1. ¿Conoce usted el contenido de la Resolución 33 de fecha 6 de septiembre de 2011?
2. ¿Sabe usted qué tipo de relación se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado?
¿Por qué?
3. ¿Puede referir usted si conoce cómo se establece el procedimiento para reclamar los derechos laborales en relación con el trabajo por cuenta propia?
4. ¿Considera usted necesario regular la reclamación de derechos de los trabajadores por cuenta propia?
5. Refiera cuál vía considera usted más acertada para la solución de los litigios en materia laboral que se susciten entre los trabajadores por cuenta propia.