



*UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS*

*“Carlos Rafael Rodríguez”*

*Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas*

*Carrera de Derecho*

*Título: “Tratamiento laboral del trabajador disponible en el entorno socioeconómico del municipio de Cruces en el período enero a diciembre del año 2011”.*

*Autor: Pedro José Lee López.*

*Tutora: Lic. Elia Rocío Pérez Mondeja.*

*Curso 2011 – 2012.*





Hago constar que el presente trabajo de investigación fue realizado en la Sede Universitaria de Cruces, Cienfuegos, perteneciente a la Universidad: “Carlos Rafael Rodríguez” como parte de la culminación de los estudios de Licenciatura en Derecho, autorizado a que el mismo sea utilizado por la institución para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que además no podrá ser presentada en eventos, ni publicada, sin la aprobación del autor.

Pedro José Lee López.  
Firma del Autor.

Lic..Elia Roció Pérez Mondeja.  
Firma del Tutor.

Los abajo firmantes, certificamos que el presente trabajo ha sido realizado según acuerdos de la dirección del centro y el mismo cumple los requisitos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Información Científico-Técnica.  
Nombre y Apellidos. Firma.

Lidier Hernández Sotolongo  
Computación.  
Nombre y Apellidos. Firma.

*“...Se viene encima, amasado por los  
Trabajadores, un universo nuevo...”*

*José Martí.*

## *Agradecimientos.*

*A mi tutora Elia Rocío Pérez Mondeja, a mi oponente Gustavo Rodríguez Duarte.*

*A mis hermanas Goly, Mercedes y Rosa. Sin ellas no hubiera podido, hoy, realizar este sueño.*

*A mi familia toda, compañeros y amigos que sé que me aprecian.*

*A todos los que de una forma material o espiritual, me han ayudado a llegar hasta aquí.*

*A todos,*

*Muchas gracias.*

## *Dedicatoria.*

*A mi madre, y a mi padre que estaría en estos momentos  
orgullosos de mí.*

*A mis hijos e hija, pequeños siempre.*

*A Yeny, mi esposa, quien vela mis sueños.*

*Son ellos, todo lo que atesora mi corazón.*

## Resumen

La investigación jurídica para el Trabajo de Diploma como forma de culminación de estudios de la Carrera de Derecho realizada por Pedro José Lee López estudiante de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad de Cienfuegos, Filial Cruces, se titula: “Tratamiento laboral del trabajador disponible en el entorno socioeconómico del municipio de Cruces en el período enero a diciembre del año 2011”. La investigación responde al estudio de una problemática laboral actual que atenta contra el trabajador disponible.

Para la validez científica de esta investigación se utilizaron diferentes métodos: Métodos Teóricos: Inductivo–Deductivo; Analítico-Sintético; Histórico-Lógico; Exegético-Analítico, Jurídico Comparado. También se utilizaron Métodos del nivel Empírico: revisión documental, Encuestas, Entrevistas y Métodos Matemáticos. El universo lo constituye un total de 153 trabajadores que pertenecían al MINSAP, MINED e INDER respectivamente, los que resultaron disponibles y no aceptaron las diversas alternativas de empleo que ofrece la Resolución 34 del 2011 de MTSS. De estos se tomó una muestra de 92 trabajadores, representando el 60,1 %. De forma concluyente se comprobó que el deterioro económico, así como la falta de industrias y fábricas en el municipio, inciden negativamente en las opciones de empleo; las alternativas al empleo que brinda la citada Resolución no cumplen con las expectativas de la mayoría de los trabajadores disponibles por lo que el 53% del total de los mismos se encuentran desvinculados. La bibliografía empleada incluye textos jurídicos relacionados con el tema y otros de carácter histórico y político, así como específicos que abordan esta temática encontrados en Internet.

# **INDICE**

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
INTRODUCCIÓN_____	1
CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL	
1.1 Surgimiento y evolución del Derecho Laboral_____	8
1.2 Diversos conceptos acerca del Derecho Laboral_____	11
1.3 Antecedentes del surgimiento del Derecho Laboral en Cuba _____	14
1.4 El desarrollo legislativo laboral en Cuba a partir del triunfo revolucionario, el 1ro de Enero de 1959_____	19
1.5 El derecho al empleo y el “reordenamiento” de la fuerza laboral en Cuba_____	21
1.5.1 El “ Reordenamiento ” de la fuerza laboral en Cuba_____	24
1.6 Los principales convenios de la OIT signados por Cuba en relación al Empleo _____	27
1.6La Situación del trabajador “disponible” en otras normas laborales latinoamericanas_____	29
CAPITULO II: ANALISIS DE LOS RESULTADOS	
2.1. El Tratamiento Laboral al personal disponible en la legislación laboral cubana_____	33
2.2 El Tratamiento Laboral al trabajador disponible en la Resolución No. 34 del 6 de septiembre de 2011, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en el entorno socioeconómico en el municipio de Cruces _____	40
2.1.1 Caracterización socioeconómica del municipio de Cruces_____	44
2.2 Análisis de las Encuestas (Anexo 2)_____	47
2.3 En la Entrevista (Anexo 3). _____	50
2.3.1 Opiniones recogidas en entrevistas a los especialistas en recursos humanos de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social._____	50
2.3.2 Opiniones recogidas en entrevistas a los especialistas	

en recursos humanos de las entidades de la Dirección Municipal de Salud Pública, Dirección Municipal de Educación y la Dirección Municipal del INDER.	51
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	56
BIBLIOGRAFÍA	57

## INTRODUCCIÓN

Las crisis económicas han influido en la relación laboral y de hecho en el desarrollo laboral a escala internacional, el gran problema actual de la influencia de la economía en las relaciones laborales en particular y en la justicia social en general se evidencia en la incidencia del neoliberalismo y la globalización en el acceso y permanencia en el empleo. La sucesión de estas crisis económicas ha puesto en “jaque” al tema del empleo y la protección jurídica del trabajador, se ha quedado esta última en franca desventaja con respecto a lo que en normas reguladoras se ha suscrito por la mayoría de los países en los diversos convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.<sup>1</sup>

El compañero Fidel abordó el tema, en el discurso pronunciado el 18 de julio de 1991 en la reunión inaugural de la 1ra Cumbre Iberoamericana en Guadalajara, México, al hablar de cómo las políticas emanadas de las grandes potencias económicas y los organismos financieros internacionales bajo su control no han traído el desarrollo, sino la pobreza a 250 millones de personas, refirió que el enorme costo social y humano se expresa en “casi la mitad de la población desempleada y subempleada ...”,<sup>2</sup> criterios que retomó, al señalar “...que la pobreza, el desempleo y la polarización social son hoy rasgos sobresalientes de la realidad latinoamericana”.<sup>3</sup>

A partir de 1989 la pobreza y el desempleo hablan por sí solo del deterioro de las condiciones de vida de los pueblos latinoamericanos, con un 35 y 44 % de la población en edad laboral se encontraba total o parcialmente desempleada, lo que contribuyó a que grandes masas de trabajadores pasaran a engrosar el sector informal urbano, cuyo empleo creció en un 40 %, donde el trabajador se desenvuelve al margen de la seguridad social y la legislación laboral.<sup>4</sup>

Diferentes autores han aportado su propia definición del Derecho Laboral. Autores como Kesel, o como García Oviedo, plantean que el fin es resolver la “cuestión social” o “problema social”,<sup>5</sup> otros autores como Hueck y Nipperday lo definen como “conjunto de

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo: Cuba es miembro desde su fundación en el 1919 y firmante de más de 98 convenios Internacionales.

<sup>2</sup> Castro, Fidel: Capitalismo actual. Características y contradicciones, Neoliberalismo y Globalización. Selección temática 1991-1998, Editora Política, La Habana y Ocean Press, Melbourne, Nueva York, 1999, --65.p.

<sup>3</sup> *Ibíd.*, p. 21.

<sup>4</sup> *Ibíd.*, p. 7.

<sup>5</sup> De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo.-- México : Editorial Porrúa,1994.—p.131-141.

todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sean como trabajadores, empleadores de cualquier modo, y de las personas asimiladas por la ley parcialmente, a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”<sup>6</sup>

De Buen, por su parte, arriba a su propia definición, influenciada (tal y como él lo reconoce) por Mario de la Cueva y dotada de un poco de descripción “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>7</sup>

No puede agotarse este punto sin aludir al concepto de Derecho Laboral que diera Miguel Reyes Saliá, quien fuera profesor de esta asignatura en la Facultad de Derecho de la Universidad de la Habana, quien lo definió como “el conjunto de normas que regulan las relaciones sociales de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y las administraciones con motivo de la participación de dichos trabajadores en la actividad laboral como obreros y empleados de los centros de trabajo”.<sup>8</sup>

En Cuba desde el año 1959, la Revolución triunfante se dio a la tarea de erradicar todos los males propios del sistema capitalista heredados, para lo cual se afianzó la unidad sindical de los trabajadores y se pronunció por la promulgación de normas de organización interna y un sistema de leyes laborales que previera derechos para los trabajadores, así fue dictada la Ley que suprimió los despidos, Ley No. 1000 de 23 de marzo de 1963.

En la década del 70, se evidenció que la legislación laboral y de seguridad social fue en ascenso por el gran número de leyes que se dictaron ejemplo de ello fue la promulgación de la Ley No. 1263<sup>9</sup> de enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora, la Ley No. 1272<sup>10</sup> de 6 de junio de 1974 que estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores, la Ley No. 12 de 27 de diciembre de

---

<sup>6</sup> *Ibíd.*, p.132

<sup>7</sup> *Ibíd.*

<sup>8</sup> Reyes Saliá, Miguel. *Derecho Laboral*.—(s.n) : Impresora Universitaria, 1977.—p. 267

<sup>9</sup> Cuba. Consejo de Ministro. *Ley No. 1263 Maternidad de la Mujer*. — La Habana: (s.l) ,1972—48 p.

<sup>10</sup> *Ley No.1272. Política Estatal de Capacitación Técnica de los Trabajadores* – La Habana: (s.l), 1974. —64 p.

1977 sobre no creación de salarios históricos, la Ley No.13<sup>11</sup> de 28 de diciembre del propio año sobre protección e higiene del trabajo, así como la creación del Instituto de Protección e Higiene del Trabajo y la derogación de la Ley 270 momento crucial en el Derecho Laboral cubano el proceso codificador, tan importante y necesario, fue así como vio la luz el Código del Trabajo (Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984).<sup>12</sup>

La estabilidad de la economía socialista lograda con la entrada de Cuba como observador del Consejo de Ayuda Mutua Económica <sup>13</sup> primero, y como miembro de éste después. La promulgación del Decreto. No. 73 de agosto de 1980 que estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo como regulador de la descentralización de la política de empleo y del Decreto Ley No. 40 de 16 de octubre del propio año, que implantó el contrato de trabajo como instrumento jurídico idóneo para dicho proceso de descentralización.

Con la caída del Campo Socialista en 1989 el aspecto social se revertió notablemente, con sus consecuencias en el plano laboral pues la contracción económica impuso una contracción de las condiciones laborales y fundamentalmente en cuanto a empleo. La legislación laboral fue un reflejo de estas medidas al regular, por primera vez, el tratamiento a los sobrantes, de este modo la legislación laboral atemperó éste y otros cambios en el sistema cubano de trabajo y así evitar problemas sociales.

Nuevas disposiciones de menor rango tenían que dar urgente solución a problemas que presentaban una realidad distinta a la que el Código de Trabajo reconocía. El rompimiento del principio de jerarquía jurídica se hizo en aras de enfrentar el nuevo imperativo económico – social. La extensión del perfeccionamiento empresarial a algunas empresas de la economía estatal cubana, impuso que su regulación jurídica en materia laboral difiriera en gran medida del Código de Trabajo.

A partir del año 2000, Cuba, país bloqueado y agredido por los Estados Unidos, sufrió las consecuencias de las crisis económicas mundiales; se ve obligado a tomar medidas por interrupciones en el sector del transporte, se firma así la Resolución No.27 del 8 de agosto del 2001 y la Resolución No.57 del 6 de diciembre 2002, actualmente, derogadas, también. Se afectaron las actividades marítimas y pesqueras, así como las

---

<sup>11</sup> Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley No. 13. Protección e Higiene del Trabajo. — La Habana: (s.l) ,1977. —38 p.

<sup>12</sup> Cuba. Asamblea Nacional Del Poder Popular. Ley No. 49 Código del Trabajo. — La Habana: (s.l) ,1984

<sup>13</sup> Organismo de integración económica fundado por la URSS, donde se reunían a países del campo socialistas.

Resoluciones No.21 del 16 de octubre del 2003 y la No. 33 de 31 de diciembre del 2003 respectivamente, que sirvieron para el tratamiento laboral y salarial de los disponibles, actualmente derogadas.

En el 2004, se realiza una reestructuración al MINAZ dividida en dos etapas en las mismas se aplicaron Resoluciones para el tratamiento a los trabajadores disponibles como fueron: la Resolución No.15, Resolución No.13, Resolución No.95, Resolución No.12 y la Resolución No. 8 también del MTSS estas últimas referidas a la Tarea Álvaro Reinoso, en la cual el estudio pasaba a ser una forma de trabajo, ello en la actualidad están derogadas.

Durante el 6to Congreso del Partido Comunista de Cuba, desarrollado del 16 al 19 de abril del 2011 se hace un análisis profundo de la actividad laboral en el País. Se había decidido que a partir del año 2010 la reducción de plantillas infladas, lo cual comenzó por los Órganos de la Administración Central del Estado y el sector de la salud, este último ha sido uno de los sectores con mayor cantidad de trabajadores disponibles .

En el modelo económico actual, 823.000 cubanos trabajan en el sector no estatal y otros 144.000 realizan actividades por cuenta propia, estas cifras alcanzan a cubrir 16% de la fuerza laboral, mientras que el Estado emplea el restante 84 %, de un total de 5,1 millones de personas, cuyo salario promedio es de 17,8 dólares, reconociéndose la existencia de “plantillas infladas” y la necesidad de reacomodar a aquellos trabajadores redundantes. En septiembre de 2010, se dieron a conocer los lineamientos para la reubicación del 20 % de la fuerza laboral que actualmente trabaja en el sector estatal (cerca de 1 millón de trabajadores).

En el municipio de Cruces, el proceso de disponibilidad laboral comienza a partir de enero de 2011 hasta diciembre del propio año. Con un total de 830 trabajadores disponibles en diferentes sectores y empresas. A estos se incluyen 111 trabajadores sociales, lo que representa un total de 941 trabajadores disponibles, con tendencia a aumentar estas cifras en los próximos meses.

Se ubicaron de forma definitiva en otras plazas 319 trabajadores, más 32 trabajadores sociales para un total de 351 trabajadores; con ubicación temporal 49 trabajadores y 3 trabajadores sociales lo que equivale a un total de 52 trabajadores disponibles. Pendiente a su ubicación 1 trabajador disponible.

Están sin notificar por diferentes causales 50 trabajadores y 14 trabajadores sociales lo que hace un cúmulo de 64 trabajadores disponibles; por no aceptar las ofertas de

empleo se encuentran desvinculados un total de 411 trabajadores, más 62 trabajadores sociales lo que representa un total 463 trabajadores.

Entre las principales ofertas de trabajo figuran: la agricultura, tierras en usufructo, el trabajo por cuenta propia y las plazas vacantes. Se debe señalar que estas últimas resultan insuficientes y con bajos salarios, muchas de ellas no se ajustan al perfil de los reubicados. Así como la generalización del proceso, el factor geográfico y el poco desarrollo industrial y fabril, propician que exista un alto porcentaje de desvinculados.

La Resolución No. 35 del 2010, hace referencia al tratamiento laboral y salarial para los trabajadores disponibles, la que quedó derogada por la Resolución No.34 del 2011.

El trabajador disponible se ve obligado a aceptar las propuestas restringidas, para poder asegurar su subsistencia material. Por lo que no se puede ocultar un menoscabo, los derechos laborales se constituyen como respuesta jurídica a esa libertad mermada por las condicionantes materiales imperantes.

El trabajador ofrece su fuerza de trabajo para obtener los recursos económicos que le permitan sostener su hogar, sin recursos corre peligro su propia subsistencia personal y familiar, pues en la mayoría de los casos no cuenta con otro medio que le permita acceder a ellos. En este escenario la autonomía de la voluntad del trabajador se encuentra condicionada a la situación de carencia en que vive.

En consecuencia se plantea como problema científico:

**Problema Científico:** ¿El tratamiento laboral que ofrece la Resolución 34 de 2011 del MTSS mediante las alternativas al empleo, protegen al trabajador declarado disponible en el entorno socioeconómico que presenta el municipio de Cruces, en el período comprendido entre enero a diciembre del año 2011?

**Objetivo General:** Determinar si el tratamiento laboral que ofrece la Resolución 34 de 2011 del MTSS mediante las alternativas al empleo, protegen al trabajador declarado disponible en el entorno socioeconómico que presenta el municipio de Cruces, en el período comprendido entre enero a diciembre del año 2011.

**Objetivos Específicos:**

- Analizar la evolución histórica de la protección del trabajador en el derecho Laboral Cubano.
- Determinar la situación del empleo en Cuba y sus principales normativas laborales.
- Comparar las principales normas jurídicas que protegen al trabajador en Cuba

con la de otros países del área latinoamericana.

- Evaluar el Tratamiento Laboral que ofrece la Resolución 34 de 2011 al trabajador disponible en el entorno socioeconómico del municipio de Cruces.

**Hipótesis:** El Tratamiento Laboral que ofrece la Resolución 34 de 2011 del MTSS mediante las alternativas al empleo, no protegen al trabajador declarado disponible en el entorno socioeconómico que presenta el municipio de Cruces, en el período comprendido de enero a diciembre del año 2011.

#### **Métodos Teóricos:**

1. **Inductivo – Deductivo:** se utilizó para deducir desde la interpretación del estado de la bibliografía los fundamentos sobre los que se estructura la investigación realizada.  
Está presente debido al número de trabajadores que se encuentran en proceso de disponibilidad laboral.
2. **Analítico- Sintético:** mediante él se realizó una interpretación sintetizada de los referentes bibliográficos que fundamentan el trabajo en cuestión.  
Está presente por la estadística recopilada en las diferentes instituciones acerca de la protección legal al trabajador.
3. **Histórico – Lógico:** es utilizado por ser el tema objeto de investigación, parte del proceso de evolución histórica de la sociedad de cuyos antecedentes y cronologías se puede entender la génesis y evolución de dicho proceso.  
Está presente por el período de tiempo a analizar en la evolución de la institucionalización de la protección al trabajador.
4. **Método Exegético-analítico:** regularmente se apoya en este método para determinar el sentido y alcance de la norma jurídica.
5. **Método Jurídico Comparado:** para obtener una generalización teórica, al tomar como base la comparación de las distintas legislaciones. Las comparaciones permiten determinar la similitud y las diferencias existentes entre la legislación cubana y extranjeras.

#### **Métodos Empíricos:**

- La revisión de documentos: propició obtener la información necesaria sobre los datos estadísticos de los estudios realizados sobre este tema.
- La entrevista: permitió conocer la opinión de los especialistas en recursos humanos de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social, especialista

en recursos humanos de las entidades del MINSAP, MINED e INDER así como a profesionales del derecho.

- La encuesta: propició conocer opiniones acerca del proceso de disponibilidad laboral, encuestando a un número de trabajadores, para obtener la información necesaria acerca de su efectividad.

**Método Matemático:** Se utilizó el análisis porcentual para el procesamiento de la información obtenida, lo que posibilitará formular juicios acerca del tema objeto de estudio

### **JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.**

La metodología empleada es la cualitativa y cuantitativa, se utilizó distintos métodos y técnicas, para obtener y analizar distintos tipos de datos.

#### **Muestreo.**

El muestreo es no probabilístico intencional.

#### **Universo:**

El universo lo constituyen un total de 153 trabajadores del municipio que pertenecían al MINSAP, MINED e INDER respectivamente, los que resultaron disponibles y no aceptaron las diversas alternativas de empleo que ofrece la Resolución 34 del 2011 de MTSS, en el período de enero a diciembre del 2011, en el municipio de Cruces.

#### **Muestra:**

La muestra la constituye un total de 92 trabajadores, lo que representa el 60.1 % del Universo de trabajadores que resultaron disponibles y no aceptaron las diversas alternativas de empleo que ofrece la Resolución 34 del 2011 de MTSS, en el período de enero a diciembre del 2011, en las entidades del MINSAP, MINED e INDER en el municipio de Cruces.

Por último, el estudio del tema permitió comprender mejor el desarrollo de este proceso en el municipio, que constituye una de las problemáticas en crecimiento y permitió una mejor visión acerca del enfoque jurídico del tema.

Como **novedad** el tema ha sido precisamente su estudio en el territorio, ya que hasta el momento no se había profundizado en este proceso, lo que contribuirá a revertir la situación y a la búsqueda de alternativas para paliar la dificultad.

El Informe está estructurado por: resumen, introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

# CAPÍTULO I: EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL

## 1.1 Surgimiento y evolución del Derecho Laboral

Durante la época del Imperio Romano, el hombre se consideraba un cúmulo de virtudes dentro de las cuales no existía el concepto de trabajo. Se consideraba que únicamente las bestias y los esclavos debían trabajar. Con este concepto sobre el trabajo, no es de extrañar que en Roma no existiera el Derecho Laboral y mucho menos que hubiesen Leyes al respecto. Era mucho más importante legislar el sector humano en cuestiones civiles, y por tanto fue el Derecho Civil el que caracterizó el mundo jurídico de la antigua Roma.

A pesar de que la agricultura formaba parte de las principales actividades del imperio, el hecho de tener una actividad de tipo comercial, como panadero, zapatero....etc., venía siendo trabajo de extranjeros y por tanto nadie se molestaba en interferir o en intentar legislar dichas actividades. A estas personas, simplemente, se les reconocían honores públicos y es de aquí de donde ha derivado la palabra "honorarios"<sup>1</sup> en referencia al hecho de ganarse un salario.

Tras la caída del Imperio Romano toda esta cultura laboral tan denigrante para el ser humano pasa a ser ocultada y escondida sin acceso al pueblo. Las nuevas generaciones crecen en un ambiente donde el trabajo, aparte de necesario, comienza a considerarse como un bien social, una forma de sustento casi única y obligatoria, como ha llegado hasta nuestros días.

Durante la Edad Media surgió el Feudalismo, que viene a ser algo así como que trabajen todos y que cobre uno. Se basaba en grandes extensiones de tierra cuya propiedad pertenecía al estado, a la nobleza y que debían por tanto pagar altos intereses para poder sobrevivir, por tanto entre los señores feudales y la Iglesia Católica se repartían el resultado de todo el trabajo. De forma intermedia entre los que cobran y los que trabajan aparecían tímidamente las actividades artesanales, que se movían en la frágil frontera entre ambos bandos, siempre con el miedo a parecer demasiado ricos o demasiado pobres.

En esta situación, es de todo impensable la formación de posibles sindicatos o de algún tipo de Derecho Laboral. El nacimiento de este régimen artesanal fue controlado por la

---

<sup>1</sup> Paga o sueldo que recibe un profesional liberal por sus servicios.

corporación profesional o gremio. Si la servidumbre ofrece poco material al estudio jurídico laboral, no ocurre así con el régimen profesional urbano de las corporaciones, estas tenían fines, no solo económicos, sino también educativos, jurídicos, benéficos, asistenciales y finalmente, políticos. Dentro de ellas se llegó a crear una estructura férrea que degeneró en oligarquía y fue aniquilada por la Revolución en nombre de la Libertad.

En los comienzos de la Edad Moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor determinante de la concurrencia de obreros para la producción común, la afluencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario.

Los campesinos acudieron a la ciudad, donde se les ofrecía la oportunidad de trabajar en las máquinas, sin necesidad de aprendizaje previo. Las mujeres y los niños participaron en el mercado de trabajo, preferidos en razón del menor salario que se les pagaba por un trabajo igual al de los hombres. El contrato de trabajo en el cual el trabajador comprometía su actividad mediante un precio convenido, se convirtió en figura común de ejercicio del trabajo en el campo de la vida económica. Se aplicaron normas romanas referidas al arrendamiento de servicios operarios libres.<sup>2</sup>

Quien pagaba el salario imponía crecientes onerosas. La concentración de la población industrial en los suburbios trajo la formación de un proletariado urbano que tenía que ganar el salario para poder vivir, y por ganarlo aceptaba cuanto le fuera impuesto.

El proletariado urbano no tenía el recurso del campesino, a quien la tierra le resguardaba del hambre. La condición del trabajador frente al industrial, vino a determinar un estado de cosas bochornosas. Se olvidó la condición humana de los trabajadores. En el campo jurídico, la simulación del trabajo a una mercancía lo dejaba enteramente sujeto a la Ley de la oferta y la demanda y apartaba toda consideración sobre la persona humana de quien lo prestaba.

Así fue como un cúmulo de circunstancias geográficas, económicas, técnicas y políticas, acompañadas de una crisis de ideas morales, produjeron en una evolución de tres siglos un terrible estado de cosas, que hizo menester la aparición de las primeras Leyes del

---

<sup>2</sup> La locatio conductio operarum (arrendamiento de servicios) se contraía, cuando una persona (locator o arrendador) se obligaba a prestar determinados servicios a otra (conductor o arrendatario), a cambio de una compensación en dinero.

nuevo Derecho Laboral o del Trabajo, a mediados del siglo XIX nace éste en forma de Leyes de emergencia, con irregularidades en su alcance y modo de aplicación fragmentarias aunque innovadoras. Elaboradas, frecuentemente ante la presión de las fuerzas obreras organizadas.

El punto de partida del movimiento legislativo en los países industriales podría fijarse en la Ley inglesa de 1802 sumamente imperfecta, pero que al menos admitió la regulación de las condiciones de trabajo y la protección de los niños. Parecidas alternativas hubo en Francia, donde se impulsó una legislación intervencionista, en la Revolución de 1848. En Alemania, se legisló sobre condiciones de trabajo y Seguro Social. En Italia, se hizo sobre el trabajo de menores; en España, con la creación del Instituto de Reformas Sociales en 1903. En Estados Unidos, se crearon oficinas de Estadísticas del Trabajo. En Iberoamérica, la legislación laboral comienza a principios del siglo XX, aunque en Brasil, se dictaron disposiciones protectoras de la infancia en 1890.

Leyes que al principio parecían eminentemente nacionales, se han ido convirtiendo en instituciones del Derecho del Trabajo en todo el mundo. Se trata de una lista de Leyes que versan acerca de las mismas materias: trabajo de niños y mujeres, protección al empleo, jornadas de trabajo, accidentes del trabajo, en las naciones más adelantadas: convenciones colectivas, seguro social obligatorio, salarios mínimos, subsidios familiares, vacaciones pagadas, etc.

La codificación del Derecho Laboral, se inicia en una tendencia codificadora, a la unificación de los criterios con respecto a las distintas situaciones planteadas, pero no resulta fácil, no hay que olvidar que este derecho como derecho social está fundado en factores económicos, siempre variables.

El desarrollo de la legislación laboral y la profunda transformación de conceptos jurídicos que supone la corriente del Derecho Laboral, ha encontrado su culminación universal en el acceso de los principios fundamentales que lo rigen, a las Constituciones Políticas de los Estados, más tarde el campo de las Leyes de contenido social se expande e introducen las bases de todas aquellos aspectos que abarcan las relaciones laborales, tales como seguridad social, empleo, protección e higiene, etc.

Posteriormente, con el inicio de la Revolución Francesa, la vieja Europa comienza un viaje que ya no podría volver nunca más atrás, desaparecen las antiguas leyes de trabajo dejando paso a un fresco aire de liberalismo y comunismo. En el año 1940 se crea el

Manifiesto Comunista del derecho del trabajo que es el antecedente oficial de lo que hoy conocemos como el Derecho Laboral moderno.

## **1.2 Diversos conceptos acerca del Derecho Laboral**

Diferentes autores han aportado su propia definición del Derecho Laboral. Autores como Kesel, o como García Oviedo, plantean que el fin es resolver la “cuestión social” o “problema social”,<sup>3</sup> y que el concepto debe estar enfocado hacia este aspecto; 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”.<sup>4</sup>

Para Trueba Urbina el Derecho Laboral 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”. Por lo que los mismos lo clasifican según los fines del Derecho Laboral.<sup>5</sup>

Otros autores como Hueck y Nipperday lo definen como “conjunto de todas las normas jurídicas de índole estatal o autónoma, que regulan la situación jurídica de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente, sean como trabajadores, empleadores de cualquier modo, y de las personas asimiladas por la Ley parcialmente, a los trabajadores con respecto a la relación de trabajo de ellas”.<sup>6</sup>

Tal como refieren Kaskel y Dercsch, o como la enuncia Balella, el Derecho Laboral se considera como “el complejo de normas jurídicas que se refieren a las clases trabajadoras”,<sup>7</sup> por otra parte, Gallart Folch entiende por Derecho del Trabajo “el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, y además otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en razón de su condición de trabajadores”.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> De Buen, L. Néstor. Derecho del Trabajo.-- México : Editorial Porrúa,1994.—p.131-141.

<sup>4</sup>Ibídem, 131-p

<sup>5</sup> Ibídem,

<sup>6</sup> Ibídem, 132-p.

<sup>7</sup> Ibídem, 133-p.

<sup>8</sup> Ibídem, 134-p.

De Buen crítica todas estas consideraciones a partir de los siguientes elementos: el primero, que estas relaciones no refieren los fines del Derecho Laboral y segundo, que se trata de definiciones sofisticadas al incluir el término que se define, o sea el trabajo, dentro de la propia definición, esta clasificación la realizan según los sujetos que participan en la relación laboral.<sup>9</sup>

Rafael Caldera afirma que el derecho del trabajo es “el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que tocan a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como el mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”,<sup>10</sup> o Cesarino Junior cuando expresa que es “el conjunto de principios y Leyes que consideran individualmente al empleado y al empleador, unidos en una relación contractual de trabajo”.<sup>11</sup>

De Buen, al agruparlos no deja de criticarlos señalándoles no sólo el carácter sofisticado y limitado de tales definiciones, sino que la concreción al tema del contrato de trabajo desconoce otros aspectos presentes dentro del ámbito laboral y que no son precisamente de carácter contractual.<sup>12</sup> Estos autores lo clasifican por el objeto de la relación laboral.

De Buen sintetiza las características de este grupo de definiciones que caracteriza el Derecho Laboral como La relación laboral en sí misma<sup>13</sup> en lo siguiente: definen en función de la relación y en muchos casos agregan los fines de las normas que regulan aquella. Específicamente, cita a Hernainz Márquez “es el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ellas intervienen”,<sup>14</sup>

Para Antokoletz el Derecho al Trabajo es “el conjunto de principios doctrinarios y disposiciones positivas nacionales e internacionales, que regulan las relaciones del capital con el trabajo”,<sup>15</sup> para Galli “el conjunto de principios y normas positivas que regulan las relaciones jurídicas dedicadas a la prestación subordinada retribuida de la actividad humana”<sup>16</sup> y para Pérez Botija “el conjunto de principios y de normas que regulan las

---

<sup>9</sup> *Ibidem*, 133-p.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> *Ibidem*, 135-p.

<sup>13</sup> *Ibidem*, 136-p.

<sup>14</sup> *Ibidem*, 137-p.

<sup>15</sup> *Ibidem*.

<sup>16</sup> *Ibidem*.

relaciones de los empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de la protección y tutela de trabajo”.<sup>17</sup>

Castorena, Napoli y Cabanellas; según de Buen lo clasifican en definiciones complejas<sup>18</sup> porque concentran en la definición las principales características de la disciplina, lo que a su modo de ver conduce a una definición descriptiva y no a un concepto unitario. Para Cabanellas el Derecho Laboral es aquel que tiene por finalidad proporcionar la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de servicios, y también a lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.

Para De Buen aquellos autores que proponen una doble solución, (Definiciones dobles)<sup>19</sup> tal como lo hace Manuel Alonso García al ofrecer una definición en sentido amplio o doctrinal “conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre, realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”<sup>20</sup> y otra en sentido estricto o jurídico positivo “conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de un trabajo libre realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.<sup>21</sup>

De Buen, por su parte, arriba a su propia definición, influenciada (tal y como él lo reconoce) por Mario de la Cueva y dotada de un poco de descripción “Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.<sup>22</sup>

Para el colectivo de autores dirigido por Sala Franco, el concepto de esta rama es “el conjunto de principios y de normas típicas que regulan las relaciones que se crean en ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena.”<sup>23</sup>

No puede agotarse este punto sin aludir al concepto de Derecho Laboral que diera Miguel Reyes Saliá, el que fuera profesor de esta asignatura en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, quien lo definió como “el conjunto de normas que regulan las

---

<sup>17</sup> *Ibidem*, 138-p.

<sup>18</sup> *Ibidem*, 137-p.

<sup>19</sup> *Ibidem*, 138-p.

<sup>20</sup> *Ibidem*, 141-p.

<sup>21</sup> *Ibidem*.

<sup>22</sup> *Ibidem*.

<sup>23</sup> *Ibidem*.

relaciones sociales de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y las administraciones con motivo de la participación de dichos trabajadores en la actividad laboral como obreros y empleados de los centros de trabajo".<sup>24</sup>

Un elemento muy importante de esta definición es que fundamenta el concepto en la regulación de las relaciones sociales, idea que constituye el eje de toda definición cubana de lo que constituye una rama determinada del Derecho; sin embargo, al concretar el Derecho a un conjunto de normas jurídicas limita su campo de acción desde una posición positivista; por último en cuanto a la relación entre sujetos, obvia las relaciones que surgen entre trabajadores y que constituyen relaciones laborales.

### **1.3 Antecedentes del surgimiento del Derecho Laboral en Cuba**

En la última década del siglo XIX y hasta aproximadamente las dos primeras décadas del siglo XX el panorama socioeconómico y político en Cuba, se caracterizó por la ausencia de influencia del movimiento obrero en la legislación laboral. Sin embargo, durante esta etapa se maduraron las condiciones que facilitaron que en los años posteriores el efecto de la acción del movimiento obrero fuera notable en las Leyes que serían dictadas y que de forma evidente contribuyeron al desarrollo de un Derecho Laboral realmente protector y que respondía a los intereses de la clase obrera.

El nacimiento de la clase obrera cubana y su organización tuvieron su origen en el surgimiento y desarrollo del capitalismo en la Isla. Al analizar este fenómeno, Sergio Aguirre ha expresado que "El proletariado es una consecuencia forzosa de la Revolución Industrial que en Inglaterra nace en la segunda mitad del siglo XVIII y que se propaga lentamente al resto del planeta. ...., Los dispersos artesanos de siempre, sometidos ahora a condiciones de acumulación y concentración capitalista, dan peculiar fisonomía al siglo XIX al convertirse propiamente en obreros.

Crece su número rápidamente y van agrupándose encuentros de trabajo, a la vez que se ven obligados a sostener con sus patronos nuevas relaciones de producción. Signo distintivo del pasado siglo es, por ello, la gradual desaparición del antiguo artesano y el advenimiento del proletariado".<sup>25</sup>

Fueron los tabaqueros los que iniciaron en Cuba la lucha de clases, el tabaco Habano dominaba en el mercado internacional desde inicios del siglo XIX, esta demanda unida con

---

<sup>24</sup> Reyes Saliá, Miguel. Derecho Laboral.—(s.n) : Impresora Universitaria, 1977.—p. 267

<sup>25</sup> Aguirre, Sergio: Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano.-- En: Ecos de caminos, Editorial de Ciencias Sociales, (La Habana), 1974.-- pp. 294-295.

la desaparición de la factoría determinó el surgimiento de talleres que aunaron a tabaqueros dispersos, que solo conocían las asociaciones de exiguos números de componentes dedicados a la producción para el consumo interno.

A partir de 1890 que se produjo en la industria tabacalera la concentración de capitales y el inicio del paulatino traspaso de fábricas a manos norteamericanas. En 1896 se reagrupó el sector productor tabacalero y se organizó la Unión de Fabricantes de Tabacos y Cigarros de la Isla, en la que se fusionaron dos industrias que hasta el momento producían por separado.

La injerencia norteamericana en la economía cubana ya se había producido cuando en 1880 aparecieron las primeras inversiones en este sector. Todo el panorama anterior lo podemos resumir con las palabras de Sergio Aguirre, "el siglo de la burguesía cubana es, históricamente, el XIX. Durante gran parte de él impulsó hacia delante el motor de la historia".<sup>26</sup>

En particular, el desarrollo capitalista, marco idóneo para el surgimiento del proletariado y para la conformación de una conciencia de clase "para sí", pugnaba en Cuba con las relaciones de producción esclavistas hasta finales del siglo, lo que privó a los trabajadores asalariados y a los esclavos de la posibilidad de unirse en su lucha. Debe tenerse en cuenta también que ese desarrollo capitalista fue desigual en las diversas ramas de la economía.

Con el comienzo del nuevo siglo las luchas sostenidas por los trabajadores cubanos tienen gran significación en nuestra historia y deben de recordarse, la huelga de los tabaqueros mantenida en noviembre de 1902, que reclamaban a las empresas tabaqueras extranjeras el libre acceso a todos los empleos, la de los albañiles en la última semana de noviembre, entre otras de no menos importancia como la de los obreros del muelle, almacenes de ferrocarriles y de la compañía eléctrica de Santiago de Cuba.

En esta etapa se puede citar algunos acontecimientos históricos que evidenciaron e influyeron directamente en el surgimiento del Derecho Laboral en nuestro país:

\* El 14 de Julio de 1907 se les comunicó oficialmente a los tabaqueros que el Trust<sup>27</sup> accedía a todas las demandas de los tabaqueros.

---

<sup>26</sup> Ibidem, p.81.

<sup>27</sup> Trust (Voz Inglesa.) Agrupación de varias empresas que se funden en una sola, en general para conseguir una situación de monopolio en el mercado de un determinado bien o servicio.

\* El 26 de septiembre de 1907 los obreros del ferrocarril de La Habana agrupados en el gremio "Obreros Unidos" decidieron lanzarse a la huelga en demanda de la implantación de la jornada de 8 horas y aumentos de los jornales para el personal de los talleres y mejorar el sueldo de los oficinistas.

\*El 17 de enero de 1908 los obreros de la Unión de Albañiles y ayudantes decidieron ir a la huelga, renovando su vieja demanda por la jornada de 8 horas.

\*El día 13 de enero de 1908 los operarios de todas las tabaquerías habaneras respondieron al llamamiento hecho por los torcedores de las tres fábricas más importantes para el inicio de una huelga que dio en llamarse de la No Rebaja, la que tenía por objeto impedir que se despidiese personal cuando el trabajo disminuyera, sino que el trabajo se repartiera equitativamente para que nadie dejase de ganar lo indispensable para su sustento.

\*En los meses de junio, julio y agosto de 1911 los obreros que trabajan en las obras del alcantarillado y pavimentación de La Habana, se declararon en huelga, presentando demandas para establecer un jornal mínimo de 1.50 pesos en moneda americana, desinfección de los lugares contaminados, apuntalamiento de las obras que presentaban peligro de derrumbe, que el pago se efectuara el 2 y 17 de cada mes, entre otras.

El movimiento obrero y popular aún era débil en 1925, pues el entonces presidente Gerardo Machado Morales mitigó la acción de los trabajadores con empleos en aquellas obras públicas que estaban en construcción. No obstante, tras grandes esfuerzos, se fundó la Confederación Nacional Obrera de Cuba, genuina organización obrera de gran arraigo popular y espíritu unificador afiliada a la Confederación Sindical Latinoamericana.

En este propio año de 1925, al celebrarse el Segundo Congreso Obrero Nacional, convocado por la Federación Obrera de La Habana, se constituye la Confederación Nacional Obrera de Cuba que levanta las consignas de la jornada de 8 horas, la semana de 44 horas y el derecho a la huelga.

La existencia de la Confederación y la fundación del Partido Comunista de Cuba impulsan el Movimiento Revolucionario de Cuba, hasta lograr el derrocamiento de la tiranía machadista. Hay que recordar la gestión eficaz de Antonio Guiteras Holmes al frente de la Secretaría de Gobernación, Guerra y Marina, la creación de la Secretaría de Trabajo en 1935.

A fines de la década del 30 al Gobierno le interesaba impresionar al pueblo con una imagen democrática, pues estaban abocados el proceso electoral y la Convención

Constituyente, además, el fascismo era repudiado por los pueblos y las fuerzas democráticas se fortalecían en esta etapa. Así, fue legalizado el Partido Comunista aunque no la CTC, pues según Tellería Toca la Secretaría de Trabajo aludía que de acuerdo con la interpretación del Decreto No. 2605 de 1933,<sup>28</sup> estaba prohibida la formación de federaciones o confederaciones de colectividades de diversas ramas.<sup>29</sup>

Por último el 9 de febrero de 1940, se reunió por primera vez en el Capitolio Nacional la Asamblea Constituyente. La Convención Constituyente de 1940, iba a emprender la tarea de dotar a Cuba de una nueva Constitución. El pueblo cubano deseaba una nueva Constitución inspirada en la satisfacción de las necesidades y en las nuevas corrientes del pensamiento contemporáneo.

La Constitución de la República de 1940<sup>30</sup> contenía las bases de la jurisdicción del trabajo, el derecho de sindicalización patronal y obrera, el derecho al trabajo, a la huelga, al paro, los contratos colectivos, la inamovilidad y traslados de fábricas y talleres, la jornada máxima de trabajo y la prohibición de trabajos y aprendizaje a los menores de 14 años, el descanso obligatorio, el pago de los días festivos y la limitación de los días inhábiles, la garantía del salario mínimo, de la inembargabilidad del salario, la prohibición de hacer los descuentos que no fueran autorizados por la Ley y de efectuar los pagos en vale, fichas o mercancías, la nacionalización del trabajo, la higiene social, el seguro de maternidad, la seguridad social y la prohibición de la inmigración que tendiera a envilecer las condiciones de trabajo.

De esta forma esta Constitución recogió en su texto los preceptos que consagraban las principales instituciones laborales dándole así, rango constitucional al Derecho Laboral. En esta primera etapa hasta la promulgación de la Constitución de 1940, se puede resumir como principales normativas en el orden laboral dictadas las siguientes:

1. El 24 de junio de 1909 fue promulgada "La Ley Arteaga" <sup>31</sup> que prohibió el uso de vales y fichas para el pago de los trabajadores poniendo fin a un sistema que durante más de 30 años fue causante de muchos atropellos.

---

<sup>28</sup> Decreto No. 2605 de 1933, vigente a partir del 7 de Noviembre de 1933, Reglamento de la Organización Sindical.

<sup>29</sup> Tellería Toca, Evelio. Los Congresos obreros en Cuba.—La Habana: Editorial de Arte y literatura: Instituto Cubano del Libro, 1973.—p. 306.

<sup>30</sup> Cuba. Ministerio de justicia. Constitución de la República.—p. 60.-- En: Gaceta Oficial (La Habana). — No.464. 1940..

<sup>31</sup> Esta Ley fue prácticamente derogada por la tiranía machadista.

2. Decreto No. 447 de 7/Abril/1915. Ordena la elaboración de un reglamento sobre el seguro obligatorio referente a accidentes de trabajo.
3. Ley de Accidentes del Trabajo dictada en 1916.
4. Decreto 12 9/I/20. Requiere relación de dependientes y empleados especificando nacionalidad, edad, ocupación, etc., que deben remitir comerciantes importadores y empresas de transporte al Ministerio de Gobernación.
5. Legislación de los 100 días de Guiteras (1933).
6. Decreto 276/1934. Regula la jornada de 8 horas, el salario mínimo, el derecho a la sindicalización, 15 días de vacaciones.
7. Creación de la secretaría del Trabajo (1935).
9. Decreto 798/38. Reglamenta los contratos de trabajo, la jornada, el salario, las licencias el descanso. Terminación y rescisión de los contratos de trabajo.

A partir de la promulgación de esta Constitución una de las peticiones fundamentales del movimiento obrero en esta etapa fue la promulgación de una legislación complementaria a la Constitución. Al ser previsto por la Carta Magna un conjunto de instituciones laborales, se reconocían los derechos de los trabajadores por los cuales éstos habían luchado durante mucho tiempo.

Era menester que se dictaran disposiciones que reglamentaran la existencia de tales beneficios; sin esta legislación complementaria era imposible que los trabajadores disfrutaran de sus conquistas; era necesario que los preceptos constitucionales cobraran vida mediante normas de menor jerarquía y se aplicaran; de lo contrario, continuarían los conflictos entre patronos y obreros.

El 10 de Marzo de 1952, con el arribo de Fulgencio Batista al poder mediante un golpe de estado, se hizo necesario intentar dar una portada democrática por parte de su gobierno inconstitucional pero aún así, evidenció una contradicción entre la represión al movimiento obrero y la promulgación de una legislación laboral a favor de los trabajadores.

La legislación laboral batistiana puede referirse que se legisló a favor de los trabajadores asalariados en forma diferente con respecto a los trabajadores intelectuales; estableció una barrera entre los obreros y empleados que prestaban servicios a entidades privadas en relación con los que laboraban para el Estado; dentro de los trabajadores intelectuales, dio un tratamiento diferenciado a los pertenecientes a un nivel superior en relación con los que laboraban en un nivel inferior; con el objetivo de sostener su Central Sindical, estableció un descuento obligatorio del importe de la cuota sindical correspondiente a los

trabajadores consistente en el 1% de los salarios, sueldos o remuneraciones de cualquier clase y alentó y encumbró a la aristocracia obrera.

#### **1.4 El desarrollo legislativo laboral en Cuba a partir del triunfo revolucionario, el 1ro de Enero de 1959**

A partir del triunfo revolucionario el 1ro de Enero de 1959 y los sucesivos congresos obreros que se desarrollaron, constituyeron pilar fundamental en el fortalecimiento legislativo en materia laboral, es así que se convocó en el mes de noviembre de ese año al X Congreso de la CTC, se pronunció por lograr la depuración y reorganización del movimiento sindical y aspirar a una agrupación revolucionaria de todos los trabajadores, garantizar un empleo digno y seguro a cada cubano.

El Gobierno Revolucionario garantizó el salario íntegro de los trabajadores y estableció mediante la Ley. No. 907 de 1960 el traspaso de todas las atribuciones de las cajas del banco de seguro social y la dirección de las mismas al Ministerio del Trabajo.

El XI Congreso de la CTC afianzó la unidad de los trabajadores y se pronunció por la promulgación de normas de organización interna y un sistema de Leyes laborales que previera sus derechos. Se dictaron normas como: la Ley que suprimió los despidos, la Ley. No. 1000<sup>32</sup> de 23 de marzo de 1963 sobre seguridad social y el Acuerdo del Consejo de Ministros del 8 de septiembre de 1964 que puso en vigor los principios generales de protección e higiene del trabajo y la Resolución. No. 428 de 1966 del MINSAP<sup>33</sup> que cumplió lo referido a este acuerdo. Resultado del avance e influencia del movimiento obrero en el desarrollo legislativo del país en materia laboral.

El XII Congreso de la CTC concentró su atención en movilizar a los trabajadores en pos de un mayor esfuerzo para lograr una alta productividad, una mayor eficacia en el aprovechamiento de las potencialidades y hacia un mayor ahorro de recursos materiales.

Sin embargo, el XIII Congreso de la CTC, se caracterizó por abordar problemas cruciales como la remuneración con arreglo al trabajo, la vinculación del trabajo y del salario a la normación, el pago del doble turno y el descuento al ausente, el pago por turnos y horas extras, la supresión gradual del salario histórico,<sup>34</sup> la derogación de la Ley No. 270<sup>35</sup> los

---

<sup>32</sup> Cuba. Consejo de Ministro. Ley No. 1000 Seguridad Social. — La Habana: (s.l) ,1963.—p. 64.

<sup>33</sup> Cuba. Ministerio de Salud Pública. Resolución 423/1966: Reglamento sobre la Protección e Higiene del trabajo.—La Habana : (s.n), 1966. ---p. 12.

<sup>34</sup> Salario que no correspondía el contenido de la plaza por la que se retribuía y se estableció como resultado de la congelación de los salarios

<sup>35</sup> Ley que establecía para el trabajador que había laborado en un centro ganador de la emulación “Héroes del Moncada” una cuantía de jubilación equivalente al ciento por ciento del último salario.

convenios colectivos de trabajo, la protección e higiene del trabajo y el trabajo de las mujeres y los jóvenes. Bajo los lemas "derechos y deberes han de ir juntos " y " de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo" se celebró este histórico evento dirigido por Lázaro Peña.

Se ha considerado que este XIII Congreso de la CTC es el que más influencia ha ejercido en la legislación laboral, pues las principales Leyes que se dictaron a tenor de lo planteado fueron: la Ley No. 1263 de enero de 1972 sobre maternidad de la mujer trabajadora, la Ley No. 1272 de 6 de junio de 1974 que estableció una política estatal única de capacitación técnica de los trabajadores, la Ley No. 12 de 27 de diciembre de 1977 sobre no creación de salarios históricos, la Ley No.13 de 28 de diciembre del propio año sobre protección e higiene del trabajo, así como la creación del Instituto de Protección e Higiene del Trabajo y la derogación de la Ley 270. De esta manera fueron cumplidos todos acuerdos del XIII Congreso de la CTC.

Este Congreso marcó la pauta para que el movimiento obrero analizara las cuestiones de la economía nacional y de otros sectores del país transitando por el tema de la legislación laboral y de seguridad social. Hasta la fecha muchas han sido las propuestas de los trabajadores planteadas en sus sindicatos específicos y ante la CTC para lograr un perfeccionamiento en la legislación sobre esta materia, lo que permite afirmar que el Derecho Laboral se desarrolla también gracias a la influencia de la acción de los trabajadores, quienes, desde la base, aportan ideas y soluciones a los problemas laborales del País.

A partir de la década del 70 es evidente que la legislación laboral y de seguridad social fue en ascenso. La estabilidad de la economía socialista lograda con la entrada de Cuba como observador del Consejo de Ayuda Mutua Económica primero, y como miembro de éste después. La promulgación del Decreto. No. 73 de agosto de 1980 que estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo como regulador de la descentralización de la política de empleo y del Decreto Ley No. 40 de 16 de octubre del propio año, que implantó el contrato de trabajo como instrumento jurídico idóneo para dicho proceso de descentralización.

A partir de la década de los años 90, y con el derrumbe del Campo Socialista la situación social se resintió notablemente y tuvo consecuencias en el plano laboral y económico; cientos de hombres y mujeres prácticamente quedaron sin contenido de trabajo por carencia de materias primas en fábricas y otros centros laborales.

Esta etapa conocida como “período especial,” el circulante creció a límites insospechados, la moneda se devaluó tremendamente, los subsidios se multiplicaron, los gastos del presupuesto se incrementaron, el déficit presupuestario alcanzó hasta el 30 % o más del Producto Interno Bruto, las Fuerzas Armadas vieron reducidos los suministros de armas y otros recursos para la defensa del País, en esta ocasión más amenazado que nunca.

Las principales normativas laborales de esta etapa se centraron en lograr una protección mínima al trabajador que permitiera el sostenimiento de las principales actividades económicas, hecha de forma indistinta por los diferentes Organismos de la Administración Central de Estado, lo que propicio una dispersión en la legislación laboral, aunque siempre rectorado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, como institución encargada de la política laboral en el País.

### **1.5 El derecho al empleo y el “reordenamiento” de la fuerza laboral en Cuba**

Hoy el mundo del trabajo se sumerge en el gran desafío de resolver grandes contradicciones. Por un lado existen importantes avances tecnológicos, por otro no provocan un desarrollo para todos, sino que acrecientan la desprotección laboral y social (aumentan las causales de despido, proliferan formas temporales de contratación, disminuye la cobertura de seguridad social, los salarios resultan deprimidos, hay un empeoramiento de las condiciones de trabajo, surgen jornadas irregulares de trabajo, el empleo se precariza, se desarrolla de modo significativo el sector informal de la economía).

Se explica ello porque en el contexto internacional, las garantías laborales y sociales pasan a un plano remoto, el mercado dicta, manda, y se presenta como un dios todopoderoso, el hombre es visto como instrumento, vía para la obtención de ganancias por parte de los propietarios de las grandes transnacionales, por tanto los mecanismos reguladores de las relaciones de trabajo, que refrendan garantías y derechos en el trabajo son presentados como obstáculos para la presuntamente necesaria movilidad del mercado.

Estos aspectos económicos, apuntan a un elemento principal que ha sido seriamente afectado por las actuales condiciones existentes en el mundo y que no debemos obviar en modo alguno: *el empleo*. Si las tasas de desempleo se encuentran en permanente crecimiento o siempre en un coeficiente alto, como hoy se encuentran, no hay efectiva seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, tampoco sólida asociación de

trabajadores, ni el derecho a negociar es equitativo y la lucha por eliminar las formas de discriminación en el empleo pierde eficacia, porque el empleo, base de todos los derechos, se encuentra altamente afectado, cuando no precarizado o desplazándose hacia el sector informal, negándose de hecho y por Ley, como expresión de la voluntad de las clases dominantes, muchas de las conquistas obreras y mecanismos de equidad y justicia en el ejercicio efectivo de las relaciones laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior ha de considerarse también como otro elemento básico de cualquier concertación, la creación de empleos seguros y estables. Se parte de que el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es el conjunto de Principios y Normas Jurídicas que se establecen en la sociedad para regular el conjunto de acciones, vínculos y procedimientos que en ocasión del trabajo se originen, a fin de garantizar su ejercicio efectivo y el objeto de la labor que se desarrolle.

El Derecho del Trabajo o del Empleo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

De esta manera, el concepto de empleo al que presta atención el Derecho Laboral es la actividad realizada por un humano que produce una modificación del mundo exterior, a través de la cual aquél se provee de los medios materiales o bienes económicos que precisa para su subsistencia (productividad), y cuyos frutos son atribuidos libre y directamente a un tercero.

El derecho al empleo lo garantiza el Estado cubano a través de los servicios que brinda, mediante las Direcciones Municipales de Trabajo y Agencias Empleadoras, donde acuden las empresas para solicitar cubrir plazas vacantes o de nueva creación, o es directamente ejercitado por las empresas. A estas entidades se dirigen, en consecuencia, los trabajadores para acceder al empleo según su aptitud y necesidades.

Hay que señalar que la legislación general cubana en materia laboral se refiere a las relaciones que nacen entre empleado y empleador en el proceso de trabajo, por lo que se considera sólo las relaciones derivadas de este aspecto y no al trabajo sin subordinación o por propia cuenta, que no es propiamente empleo.

La existencia de agencias de colocación, denominación que es conocida en el mundo, por aquellas entidades dedicadas a gestionar empleo para quienes concurren ante ellas para procurar un puesto de trabajo, no es un fenómeno nuevo, han existido por decenas

de años actuando muchas de ellas con carácter privado y lucrativo. Las Direcciones de Trabajo Municipales en Cuba y las Agencias Empleadoras no tienen parecido alguno con aquellas, si bien responden a las necesidades de empleo planteadas, tienen un carácter estatal y gratuito.

Desde el punto de vista constitucional el derecho al empleo se encuentra refrendado en su texto; la actual Constitución Cubana fue aprobada en 1976<sup>36</sup> y modificada en el año 1992, y expresa en su Artículo No 9 inciso b): El Estado como poder del pueblo, en servicio del pueblo garantiza:

(...) - que no haya hombre o mujer, en condición de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades.

Al establecerse como garantías se reconoce, entre otros elementos, la obligación del Estado en el cumplimiento de estos derechos, que se expresan en la política de empleo, los salarios y la seguridad y la asistencia social. Reconoce el Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social, es decir reconoce al trabajo como derecho, pero además como obligación de todo ciudadano, así como su fin social.

En la Constitución además de expresar los fundamentos del Estado cubano, se expresan el reconocimiento y las garantías que se ofrecen para la formación, ejercicio y desarrollo del Derecho Laboral. Se trata en esencia, del reconocimiento constitucional del derecho al empleo, a un salario estable, a laborar en condiciones seguras e higiénicas, el derecho al descanso y a las vacaciones anuales pagadas, a la seguridad social, como se trata también de reconocer el carácter protector del Derecho Laboral, el derecho a la estabilidad en el empleo, al derecho de asociación, a la negociación colectiva, a la igualdad de trato y oportunidades, a la no discriminación en el empleo.

Constituyen en sí expresión importante del reconocimiento en Ley de los principios generalmente aceptados del Derecho Laboral. El derecho al empleo también se reconoce en el Código de Trabajo en el Artículo No. 3 en los inciso a) y b), que expresan que el trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano; así como que todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política 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.

---

<sup>36</sup> Cuba. Ministerio de Justicia. Constitución de la República.-- p. 5-14.--En: Gaceta Oficial extraordinaria (La Habana).-- No 10. 2002.

Además de lo regulado en la Constitución y el Código de Trabajo existen las normas Complementarias a estas, entre ellas de forma específica la referida a la Política de Empleo, la primera emitida fue la Resolución 51 de 12 de diciembre de 1988, del extinto Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, "Reglamento para la Aplicación de la Política de Empleo", derogada por la vigente Resolución No. 8<sup>37</sup> de 1 de marzo de 2005, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ambas resoluciones implementaban los principios y garantías recogidas en las normas superiores en cuanto al derecho al empleo.

### **1.5.1 El "Reordenamiento" de la fuerza laboral en Cuba**

Con el derrumbe del Campo Socialista, se experimenta en el país un cambio en todos los sectores de la vida social y económica, influyendo decididamente en el ámbito laboral. Las soluciones que se hallaron para paliar tal situación imperante en el país impusieron una contracción de las condiciones laborales, fundamentalmente en cuanto a empleo.

La legislación laboral fue reflejo de estas medidas al regular por primera vez el tratamiento a los "sobrantes" categoría que apareció en esta época, al reformular el que hasta entonces se había otorgado a los disponibles, propio de todo proceso laboral en cualquier latitud del mundo, pues está asociado directamente a los avances en la producción o de los servicios ya que paradójicamente aumentaron en esta etapa por el retroceso de los procesos de trabajo.

La legislación laboral no solo se atemperó a éstos y a otros cambios en el mundo cubano del trabajo sino que lo hizo con la suficiente habilidad para evitar problemas sociales. El Código de Trabajo como norma superior en materia laboral fue perdiendo su virtualidad. Concebido dentro y para una sociedad equilibrada y sin males sociales ni económicos. En este sentido nuevas disposiciones de menor rango tenían que dar urgente solución a problemas que presentaba una realidad distinta a la que el Código de Trabajo reconocía. Puede afirmarse que en lo relativo a la protección e higiene del trabajo por ser una cuestión muy sensible no recibió cambios en esta etapa.

De hecho, la llamada "legislación complementaria" aportó soluciones no derivadas del Código de Trabajo, pero sí de los nuevos cambios. La extensión del Perfeccionamiento Empresarial hacia algunas empresas de la economía estatal cubana impuso que su

---

<sup>37</sup> Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 8/2005: Reglamento General sobre Relaciones Laborales.—La Habana, 2005.— p. 29.

regulación jurídica en materia laboral difiera en gran medida del Código, de ahí que surja la expresión de que se trataba de un "segundo Código de Trabajo " que coexistía con aquel.

Sin embargo, aunque las empresas mixtas y las sucursales comerciales radicadas en Cuba han cobrado un extraordinario auge desde la década del 90 no se puede decir que su regulación jurídica haya sido ajena al Código de Trabajo, pues tenía previsto en su contenido el tratamiento diferenciado que debería darse a través de una serie de disposiciones complementarias a estas entidades. Incluso, la figura de la entidad empleadora ya existía. Lo que sí resultó novedoso fue el contenido de esta regulación complementaria, pues se proyectó a la altura de los nuevos tiempos.

Ejemplo de los primeros pasos en el reordenamiento de la fuerza laboral en Cuba, derivado de todo lo anteriormente expresado se reflejó en las grandes industrias e inversiones que se desarrollaban en esa etapa; la Central Electronuclear, ubicada en la provincia de Cienfuegos, fruto de la cooperación con la extinta Unión de Republicas Socialistas Soviéticas, se paralizó por completo y tuvieron que ser reubicados más de 600 trabajadores, otras industrias como la Minería, la Sideromecánica y en general los servicios, vieron reducidos su personal.

A partir del año 2000, comienza una nueva etapa en Cuba en la que el Gobierno se ve obligado a tomar medidas por interrupciones en el sector del transporte creando así la Resolución No.27 del 8 de agosto del 2001 y la Resolución No.57 del 6 de diciembre 2002 actualmente derogada; también se vieron afectadas las actividades marítimas y pesqueras así como la Empresa de Aeronáutica Civil , las que tuvieron un tratamiento a través de las Resoluciones No.21 del 16 de octubre del 2003 y la No. 33<sup>38</sup> de 31 de diciembre del 2003 respectivamente que sirvieron para el tratamiento laboral y salarial de los disponibles, actualmente derogada.

En el 2004 se realiza una reestructuración al sector azucarero dividida en dos etapas donde se aplicaron Resoluciones para el tratamiento a los trabajadores disponibles como fueron la Resolución No.15<sup>39</sup>, Resolución No.13, Resolución No.95, Resolución No.12, la

---

<sup>38</sup> \_\_\_\_\_ . Resolución 33/2003: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial Especial aplicable a los Trabajadores Disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la Aeronáutica Civil de Cuba.—La Habana: (s.l), 2003.— p. 7.

<sup>39</sup> \_\_\_\_\_ . Resolución 15/2004: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial Especial aplicable a los Trabajadores Disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la Agroindustria Azucarera.—La Habana: (s.l), 2004.— p. 8..

Resolución No.13<sup>40</sup> y la Resolución No 94<sup>41</sup> estas últimas referidas a la Tarea Álvaro Reinoso, en la que por primera vez el estudio pasaba a ser una forma de trabajo, lo cual en la actualidad fue eliminado.

A partir del 6to Congreso del PCC se hace un profundo análisis de la actividad laboral en el país, se decide desde el propio año 2010 la reducción de plantillas infladas<sup>42</sup> en la gran mayoría de los sectores productivos en improductivos de la sociedad cubana, el cual comienza por las actividades presupuestadas, al constituir el mayor volumen de trabajadores que sus actividades no son productivas. Este proceso de disponibilidad se continúa aplicando en la actualidad.

### **1.6 Los principales convenios de la OIT signados por Cuba en relación al Empleo**

En los pocos más de 180 convenios y un tanto más de 190 recomendaciones adoptadas por la OIT no se observa que algunos de ellos trate de modo particular o tenga como tema central los procesos de disponibilidad o de interrupción laboral, tal como se ha valorado. Puede explicar ello, entre otros elementos, que en no pocas regiones, al acontecer paralizaciones de la actividad laboral o ante la amortización o desaparición de la plaza que ocupa un trabajador, que son las causas por las que se decreta la disponibilidad o la interrupción laboral, la solución que se ofrece no es la reubicación del trabajador, sino la terminación de la relación laboral o el despido como también se ha denominado. Precisar que detrás de estos efectos, en los lugares donde ello acontece, se encuentra la existencia de contratos por períodos determinados o parciales, en esencia, ausencia de protección laboral.

De tal modo, cuando se analiza el tratamiento ante circunstancias como la amortización de plazas y la disponibilidad laboral se apreciará que se encuentran prescritas dentro de normas relacionadas con el empleo. Por ejemplo, el Convenio No. 168<sup>43</sup> de la OIT, del año 1988, prescribe:

---

<sup>40</sup> \_\_\_\_\_ . Resolución 13/2005: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial Especial aplicable a los Trabajadores Disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la Agroindustria Azucarera.—La Habana: (s.l), 2005.— p. 8.

<sup>41</sup> Aprobaba un pago adicional de 30 pesos mensuales sobre el salario promedio o fijo, según el caso, que devengan actualmente, los trabajadores de las entidades del Ministerio del Azúcar incorporados de forma permanente al estudio o la docencia como empleo en la Tarea Álvaro Reinoso.

<sup>42</sup> Política encaminada a la reestructuración y aprovechamiento de la fuerza laboral consistente en el 20% de los trabajadores sean indirectos y el 80% sean directos.

<sup>43</sup> Organización Internacional del Trabajo: “Convenio y recomendaciones internacionales del trabajo (1919-1984) adoptados por la conferencia Intencional del Trabajo”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1985.--833.p.

- Que todo Miembro deberá adoptar, ante circunstancias de interrupción laboral, o medidas apropiadas para coordinar un régimen de protección. A tal fin deberá procurar que su sistema de protección contra el desempleo y en particular las modalidades de indemnización del desempleo, contribuyan al fomento del pleno empleo, productivo y libremente elegido, y no tengan por efecto disuadir a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo.<sup>44</sup>

Otro es el Convenio No. 122 <sup>45</sup> sobre la política de empleo. 1964: entró en vigor el 15 de julio de 1966. Ratificado por Cuba el 5 de febrero de 1971, entre sus disposiciones plantea:

- Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver problemas en el empleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.<sup>46</sup>

- La indicada política deberá 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 será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.<sup>47</sup> Por su parte, en el Convenio No.158 <sup>48</sup> sobre la terminación de la relación de trabajo, del año 1982, se valoran formas terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. En el mismo se expresa:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.<sup>49</sup>

En otro orden, la Recomendación No. 176, del año 1988, expresa:

Uno de los objetivos prioritarios de la política nacional debería ser el fomento del pleno empleo productivo y libremente elegido por todos los medios adecuados, incluida la seguridad social. Tales medios deberían comprender, especialmente, los servicios de empleo y la formación y orientación profesionales.

---

<sup>44</sup> Ibidem, p.832.

<sup>45</sup> Ibidem, pp.662-666.

<sup>46</sup> Ibidem, p. 788.

<sup>47</sup> Ibidem, p. 789.

<sup>48</sup> Ibidem, pp. 641-655.

<sup>49</sup> Ibidem, p. 643.

El ya citado Convenio No. 168 ofrece disposiciones ante la ocurrencia de interrupciones laborales y prescribe que debe protegerse al trabajador por la suspensión o la reducción de ganancias como consecuencia de una suspensión temporal del trabajo, sin terminación de la relación de trabajo, en particular por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.<sup>50</sup>

Por tanto, se puede referir que las normas internacionales del trabajo sugieren la idea de que ante eventos como los expuestos (que generen disponibilidad laboral o ante interrupciones en el trabajo) debe brindarse protección social, pero también y sobre todo enfatizan en la necesidad de que el trabajador objeto de estas incidencias procure, en última instancia, un empleo a tiempo completo, que no rehúse aceptar un empleo de este tipo y que la protección que se brinde sea tal que no disuada a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los trabajadores de buscarlo, siendo esta una idea, sin dudas, importante.

Cuba, signataria de la mayoría de estos convenios internacionales, ha hecho extensión en sus textos legales a los principales acuerdos que en ellos se han adoptado y que de una u otra forma ya se ha analizado en este trabajo, cumpliendo así con las disposiciones que vinculan a los estados firmantes de los mismos.

### **1.7 La Situación del trabajador “disponible” en otras normas laborales latinoamericanas**

Para la realización de este acápite se tuvo en cuenta la rica experiencia normativa de estos países en materia laboral, el desarrollo de proceso sociales que ha originado modificaciones en sus legislaciones laborales, con ineludibles beneficios a los trabajadores, en el que se muestran semejanzas y diferencias que contribuyeron teóricamente a la realización y resultados del trabajo.

En México la Ley Federal del Trabajo<sup>51</sup> regula en su Artículo 3 que el trabajo es un derecho y un deber social, expresando que no es Artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. Define en el propio Artículo que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores

---

<sup>50</sup> *Ibíd.*, p. 831.

<sup>51</sup> Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970 y modificada mediante la última reforma publicada DOF 17 de enero de año 2006.

por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.<sup>52</sup>

Esta definición guarda relación con lo regulado en Código de trabajo y Seguridad Social de Cuba en cuanto a que el trabajo constituye un derecho y un deber, que a diferencia con la Ley mexicana expresa que será un honor como expresión histórica de las luchas sociales y la dignificación del trabajo; distingue además que no existirá discriminación por motivo de raza, sexo, edad, religión, origen social e ideología, esta semejanza es fruto de los convenios internacionales que la mayoría de los países han suscritos en relación a las máximas conquistas obtenidas por los trabajadores a nivel internacional.

En el título Séptimo de la Ley Federal se regulan las Relaciones Colectivas de Trabajo y en específico en el Capítulo VIII,<sup>53</sup> se establece la Terminación Colectiva de las Relaciones de Trabajo. En este capítulo se definen las causales que constituirán motivo de la extinción de la relación laboral del trabajador con la empresa, lo que se asemeja a la declaración de disponibilidad que se regula en el Código de Trabajo de Cuba, en su Sección Undécima referente a la Terminación del Contrato de Trabajo.

En este capítulo se regula de forma general las causas de conclusión de la relación laboral, ya que en otros Artículos regula la suspensión y rescisión, que igualmente tiene similitudes con la legislación laboral y con las características específicas del sistema socioeconómico.

En este Capítulo VIII se especifican en el Artículo 434<sup>54</sup> que constituirán causas de terminación de las relaciones de trabajo las siguientes:

- La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- Los casos del Artículo 38; (referido al tiempo de trabajo por la carencia de minerales costeables o para la restauración de minas abandonadas o paralizadas, pueden ser por tiempo u obra determinado o para la inversión de capital determinado).

---

<sup>52</sup> Ibidem, p.7.

<sup>53</sup> Ibidem, p.98.

<sup>54</sup> Ibidem, p.176.

- El concurso o la quiebra legalmente declarada, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

En este aspecto las causales de terminación del trabajo en México, tienen una característica similar a las reguladas en la legislación cubana y es aquella que de forma definitiva desvincula al trabajador con la entidad laboral y que como semejanza estas causales tiene relación con la disminución de las actividades por falta de materias primas, la inclusión de nuevas tecnologías, extinción o fusión y quiebras de las empresas y muy particularmente en la Mexicana las causales de fuerza mayor.

A partir del Artículo 436 hasta el 439 se regula el tratamiento que se le da al trabajador por la terminación de la relación laboral, que a diferencia de la legislación cubana, la única protección que brinda es salarial, por concepto de indemnización, teniendo en cuenta la antigüedad del mismo y la causal por la cual ocasiona baja del centro, es decir, no se regula la posibilidad u obligación por parte del empleador de facilitar una nueva ubicación laboral al trabajador, aunque se regula que en el caso del que el empleador cree una nueva empresa los trabajadores que en su momento causaron baja, tendrán prioridad con relación a otros trabajadores que opten por los nuevos empleos.

En Bolivia la Ley General del Trabajo,<sup>55</sup> no establece expresamente el derecho al empleo como se regula en el Código del Trabajo en Cuba, aunque en su articulado se evidencian los derechos de los trabajadores y trabajadoras a la obtención de un empleo seguro y protegido, al igual que se define que no existirá distinción ni de sexo ni de raza u otra condición, para el adecuado desarrollo del trabajo y de recibir una justa remuneración o compensación por el empleador.

En el Título II Capítulo 1 referente al Contrato de Trabajo,<sup>56</sup> las posibles causales de terminación de la relación contractual, lo que resulta similar al proceso de disponibilidad en la Legislación cubana, al igual que en la Legislación mexicana y la cubana estas causas son las relativas a aquellas que implican la desvinculación permanente y tienen que ver con la falta de materia prima, fusión, quiebra o extinción de las empresas, la introducción de nuevas tecnologías, la fuerza mayor y la muerte del trabajador, esta última en la legislación cubana, esta expresada en las causales generales de terminación del contrato.

---

<sup>55</sup> Ley General de Trabajo Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939 elevado a Ley el 8 de diciembre de 1942, modificada por Leyes de 1992 y 1994.

<sup>56</sup> Ibidem, p.42.

En los Artículos 13, 14 y 15 de la Ley General del Trabajo de Bolivia se regula el tratamiento ofrecido al trabajador que causa baja por algunas de las causales de terminación de contrato<sup>57</sup>, este tratamiento al igual que en la Ley mexicana es únicamente salarial, considerado como una indemnización en el que se tiene en cuenta la antigüedad del trabajador y en específico la causal concreta por la cual se extingue el contrato, por lo que también esta legislación no establece la opción de la alternativa a otro empleo.

En Venezuela la Ley Orgánica del Trabajo<sup>58</sup> igualmente regula las causales e terminación del contrato, a partir del Artículo 104, la Ley expresa las distintas causales, que coinciden en general con las de los demás normativas expresadas anteriormente, entre ella la fusión, la quiebra o extinción de la empresa, la introducción de nuevas tecnologías, la muerte del trabajador y como diferencia con la de México y Bolivia.

La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela de 1990 eliminó la referencia al caso fortuito o fuerza mayor que traía el Artículo 42 de la Ley anterior, considerando que la fuerza mayor es cualquier acontecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible --pero inevitable--. Su significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la imposibilidad sobrevenida de la prestación. No basta, pues, con que se produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta, además, que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión.<sup>59</sup>

A partir del Artículo 108 regula el tratamiento que se le ofrece al trabajador que cesa en su vínculo laboral e igualmente se regula sobre la base salarial, por concepto de indemnización o compensación teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador y la causal propiamente que originó su desvinculación del puesto de trabajo.<sup>60</sup>

En el Derecho Argentino la Ley de Contrato de Trabajo<sup>61</sup> a diferencia del Código Laboral cubano y del resto de la normativas aquí evaluadas regula de forma independiente las causales, define las causas por despidos indirectos entre estas se encuentran razones disciplinarias y por falta de disminución de trabajo no imputable al empleador, es decir,

---

<sup>57</sup> *Ibidem*, p.14.

<sup>58</sup>), modificada por Ley de reforma de la Ley orgánica del Trabajo de 19 de junio de 1997

<sup>59</sup> *Ibidem*, p.25. Ley Orgánica del Trabajo de 1990 del 20 de diciembre de 1990 entra parcialmente en vigor Gaceta .Oficial .Nº 4240

<sup>60</sup> *Ibidem*, p.37.

<sup>61</sup> Ley 20.744 en 1974, con algunas reformas posteriores y disposiciones complementarias. En 1976 se dictó el Decreto 390/76 que aprobó un texto ordenado que recoge esas reformas, por lo cual a veces se la menciona como "Ley 20.744 (t.o. decreto 390/76).

falta de materia prima o de la actividad propiamente por cuestión de poca venta de la producción, entre otras; otras de las causales son los despidos por causa económicas, aquí se tienen en cuenta las de fuerza mayor, introducción de nuevas tecnologías, define además otras formas de despidos como las de maternidad y matrimonio.

El tratamiento que le ofrece la Ley de contrato a partir de Artículo 220 es similar a las analizadas y que a diferencia de la cubana el tratamiento es la indemnización o compensación de trabajador teniendo en cuenta igualmente la antigüedad y la causal que originó el cese laboral con el *empleador*.<sup>62</sup>

---

<sup>62</sup> Ibidem, p.28.

## **CAPITULO II: ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

### **2.1. El Tratamiento Laboral al personal disponible en la legislación laboral cubana**

La disponibilidad laboral es aquella situación en la que se hace necesario brindar tratamiento al trabajador por cambios estructurales en la organización del Estado, empresas y otras entidades laborales, por disminución de actividad económica, racionalización, etc., cambios que provocan la amortización o desaparición de la plaza que ocupa. Por tanto la declaración de disponibilidad es un efecto de aquellos procesos o cambios, son consecuencias de momentos definidos, no son en sí los cambios.

Las regulaciones en materia de tratamiento al proceso de disponibilidad laboral tiene como antecedentes las Resoluciones No. 2660 de 11 de octubre de 1983, No. 13 de 21 de agosto de 1990 y No. 17 de 25 de octubre del propio año, todas del Ministro-Presidente del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, las que definieron principios importantes en la materia.

Tal es así que el Código del Trabajo, publicado un año después estableció en la Sección Undécima referente a la Terminación del Contrato de Trabajo, en su Artículo No. 53, inciso c), la declaración de disponibilidad y expreso: declaración de disponibilidad del trabajador, siempre que no exista otro trabajo que pueda realizar o que existiendo no sea aceptado por él.

El Código definió que la disponibilidad se declaraba por la amortización de plazas como consecuencia de cambios estructurales e institucionales, cambios técnicos, tecnológicos y organizativos, aumento de la productividad, fusión de entidades laborales y sus establecimientos o dependencias y otras causas previstas en la Ley, puede determinar la declaración de disponibilidad de los trabajadores. Reguló la política a seguir en su tratamiento laboral, aunque solo estableció definiciones de carácter general.

En el año 1991 fueron dictadas por el Ministro-Presidente del entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social la Resolución No. 4, de fecha 15 de marzo de ese año, complementada por la Resolución Conjunta No. 2 de los Ministros-Presidentes de los entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y el Comité Estatal de Finanzas, las que establecieron los siguientes elementos:

La Resolución No. 4/91 estableció el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores que era necesario reubicar como consecuencia de:

- Reducción de combustible y otros abastecimientos técnico materiales.

- Cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales o extinción o fusión de las mismas, en todos los casos debidamente autorizados
- Amortización de plazas igualmente autorizadas debidamente, por la aplicación del multioficio y otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción, para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

La misma distinguía que:

- Trabajador sobrante: aquel que es necesario reubicar por alguna de las causas consignadas en el Artículo precedente.
- Trabajador disponible: aquel trabajador sobrante que al extinguirse la entidad en que labora no fue posible reubicarlo por tal razón, fue aceptado como tal por la Dirección de Trabajo Municipal correspondiente y ésta le abona la garantía salarial a que tenga derecho.

Dicha Resolución estableció como tratamiento laboral para estos casos que se le ofertaría al trabajador empleo temporal o definitivo para ocupar otro cargo u ocupación que sea imprescindible cubrir, de similar complejidad a la que ha venido desempeñando o de distinta complejidad, pero asequible para el trabajador, pudiendo hacerse bajo las siguientes variantes:

- Traslado definitivo o temporal a otro cargo u ocupación necesaria dentro de la propia entidad;
- Traslado definitivo o temporal a otro cargo u ocupación necesaria de otra entidad preferiblemente que esté situada cerca del lugar donde reside el trabajador, en el municipio de su domicilio o de donde radica la entidad de origen. Igualmente puede ofrecer traslado para otro municipio al trabajador que por la naturaleza y especialización de la actividad que realiza, tradicionalmente va a laborar fuera del municipio de su residencia, así como en aquellos otros casos en que dicho traslado sea factible y necesario.
- Incorporación a plazas temporalmente vacantes por movilizaciones militares, agrícolas o sociales, cumplimientos de misiones Internacionalistas u otras causas, siempre que dichas plazas deben cubrirse imprescindiblemente y que el trabajador sobrante pueda desempeñar hasta el regreso del titular de la misma o hasta que quede vacante con carácter definitivo esa u otra que él pueda ocupar.

- Prestación de Servicio con carácter temporal en otra entidad del propio o de distinto organismo.
- Incorporación a obras o actividades de importancia para la entidad o para el territorio o como apoyo a obras que se ejecuten por micro brigadas.
- Ingreso en curso de calificación o recalificación en la propia entidad o en otra del mismo u otro organismo, así como en los de la red del Sistema Nacional de Educación, siempre que dichos cursos sean necesarios y que los trabajadores cumplan los requisitos establecidos.
- Incorporación a trabajos necesarios en la agricultura de forma temporal o permanente.

Como procedimiento, los trabajadores, una vez conocida la oferta de empleo, disponían de hasta siete días naturales, para informar al jefe de la entidad o a la persona en quien este delegara, su aceptación o no de la oferta en cuestión.

Por su parte, la Resolución Conjunta No. 2 de los Ministros-Presidentes de los entonces Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social y Comité Estatal de Finanzas estableció el procedimiento financiero a aplicar a los trabajadores sobrantes y disponibles, esencialmente como sería el pago a los mismos, qué organización lo realizaría, cómo sería el disfrute de su derecho a las vacaciones anuales pagadas.

Poco más de tres años después, avanzado el denominado “período especial,” a fin de adecuar las normas precedentes a las condiciones existentes, son emitidas las Resoluciones No. 6/94 del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Conjunta No. 2/95 de la propia autoridad y del Ministro de Finanzas y Precios, ambas Resoluciones han sido precedentes cuyos lineamientos son observados y tenidos en la práctica laboral actual en el país al aplicarse procesos de disponibilidad laboral.

Es el período en que se desarrollan concepciones como el catalogado proceso de Redimensionamiento de la Economía, que supuso el mantenimiento de la propiedad estatal en las principales ramas y el desarrollo de nuevas estructuras empresariales, la introducción de cambios tecnológicos, desarrollo creciente de la Inversión Extranjera, variando de tal modo los sujetos económicos, a lo que se vinculó el incremento del trabajo por cuenta propia, como alternativa, cambios que originaron importantes procesos de disponibilidad y de solución de empleo o de trabajo.

Las nuevas disposiciones establecieron aspectos novedosos al abandonar la distinción

entre trabajador sobrante y disponible tal como se expresaba en las normas que le antecedieron, lo que fue considerado una concepción adecuada, si se tiene en cuenta que la denominación de sobrante no refleja exactamente el sentido de la declaración que se hace al trabajador, éste se declara en disponibilidad para asumir otras funciones, así es además concebido en la práctica internacional. De tal modo se considera como trabajador disponible aquel que es necesario reubicar por:

- Cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales, o extinción o fusión de las mismas. Disminución del nivel de actividad por causas de índole económica. Aplicación del multioficio u otros estudios organización y medidas de organización del trabajo o de la producción para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.
- Define como amortización de plazas la acción de cancelar o desactivar una plaza que hasta el momento era ocupada permanentemente.

Estas Resoluciones ofrecieron como tratamiento laboral al personal disponible el siguiente: Como objetivo primero la reubicación laboral del personal disponible debe responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resultan imprescindibles para la actividad de que se trate, a cuyos efectos se tendrán en cuenta las alternativas siguientes:

- Reubicación definitiva o temporal en una plaza vacante para la cual el trabajador se encuentre apto y que resulte imprescindible cubrir.
- Incorporación temporal, o como apoyo a la construcción de viviendas, al desarrollo de planes de autoconsumo. o a otras actividades de importancia social.
- Ingreso en cursos de calificación o recalificación en la propia entidad o en otra. así como en los de la red del Sistema Nacional de Educación. siempre que dichos cursos sean necesarios para la ulterior reubicación del trabajador en una plaza vacante.

En todos los casos se tendría en cuenta, hasta donde fuese posible, el lugar de residencia del trabajador. Si bien lo anterior, era lo primordial podía existir la posibilidad de que no pudiese reubicarse al trabajador.

Este período pudiera valorarse hoy como prolongado, ya que “la protección que se brinde sea tal que no disuada a los empleadores de ofrecer un empleo productivo ni a los

trabajadores de buscarlo”, mas se valoró que para el momento era correcto, considerando que en la fecha en que se dispone se comenzaba a modificar parte del modelo económico cubano de la época, al iniciarse nuevas formas de producción o de servicios, cuya maduración o desarrollo dependía de la introducción de nuevas formas de hacer o de laborar, lo que sin dudas lleva tiempo.

Más adelante, ya avanzadas nuevas formas de trabajo en el País, la Resolución No. 12/98, que regulaba el tratamiento laboral y salarial para empresas en perfeccionamiento empresarial, no se distinguía mucho de las precedentes, aunque introdujo o enfatizó concepciones como:

- Como principio, la Dirección debería lograr la máxima utilización de la fuerza de trabajo con que contaba, sobre la base del máximo aprovechamiento de sus capacidades productivas o de prestación de servicios. Cuando no obstante ello, se generasen trabajadores disponibles, la empresa, el Órgano Superior de Dirección Empresarial, el Ministerio Ramal o el Consejo de la Administración Provincial, tendrán la obligación de reubicar al personal.
- Los trabajadores declarados disponibles tendrían prioridad para su reincorporación al empleo y, en consecuencia, las Organizaciones Empresariales quedaban obligadas a analizar a los mismos como los primeros candidatos cada vez que tuvieran una plaza vacante que necesitasen cubrir.
- Si una vez agotadas estas gestiones, no es posible la reubicación de los trabajadores, la Organización Empresarial cumplimentaría las disposiciones que en materia de garantía e indemnizaciones establece la legislación vigente y cesaría la relación laboral, poniéndolos posteriormente a disposición de la Unidad Empleadora o de la Dirección Municipal de Trabajo que corresponda.
- La reubicación, el tratamiento laboral y las garantías salariales que correspondían a estos trabajadores se regulaban en la legislación específica en la materia. Aquí remite, entonces a lo dispuesto en la Resolución No. 6/94. Siete años después, la Resolución No.8/05, Reglamento General sobre las Relaciones Laborales, la que concretizó la Política de Empleo en Cuba, la misma no se apartó mucho en su esencia de los anteriores razonamientos, aunque así lo hizo en algunos pronunciamientos que señalaremos:

En cuanto al Tratamiento laboral definía que se consideraba trabajador disponible aquel

que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de su plaza, debido a:

- a) proceso de reestructuración o redimensionamiento en el sistema empresarial;
- b) cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, laborales uniones y otras entidades, o extinción o fusión de las mismas;
- c) disminución del nivel de actividad por causas de índole económica;
- d) aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción, para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

- Las acciones que realizan las administraciones, Los Organismos Administrativos, las Direcciones de Trabajo y Los Consejos de Administración, están dirigidas a garantizar el pleno empleo y reducir al mínimo los trabajadores disponibles.

- No obstante, define como responsabilidad de la administración, la atención a los trabajadores que resultan disponibles por reducción de personal. Con este concepto se incorporó la concepción, ahora enmendada, de que el tratamiento administrativo al trabajador disponible se haría de modo indefinido, mientras durara la causa de su disponibilidad y no fuere reincorporado al trabajo.

- La reubicación laboral del personal disponible debe responder a la necesidad de cubrir plazas vacantes o realizar actividades que resultan imprescindibles para la entidad de que se trata, a cuyos efectos se tienen en cuenta las alternativas siguientes:

- a) reubicación definitiva o temporal en otra plaza, dentro o fuera de la entidad, para la cual poseyera los requisitos exigidos y que resultara imprescindible cubrir;
- b) incorporación temporal, o como apoyo, a la construcción, al desarrollo de planes de autoconsumo, labores agrícolas, o a otras actividades de importancia social, sin que necesariamente existan plazas;
- c) incorporación a curso de capacitación y desarrollo.

Agrega que la administración es la responsable de la atención directa y de la reubicación.

Por otra parte, en el año 2010 se dicta la Resolución No. 35<sup>1</sup> de la Ministra de Trabajo y de Seguridad Social, de fecha 7 de octubre de 2010, modificativa de la Resolución No. 8 de 2005, e introduce cambios en el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores declarados como disponibles e interruptos. En aras de paliar algunas deficiencias en los procesos de declaración de disponibilidad que se sucedieron con las anteriores disposiciones acerca

---

<sup>1</sup> Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Resolución 35/2010: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos.—La Habana, 2010.— 9 p.

del tema, se emite en igual fecha la Resolución No. 36<sup>2</sup> la cual regula el proceso para la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas como un proceso previo y necesario para la debida planificación de los recursos materiales y financieros, así como para la racional utilización de la fuerza de trabajo, en el que entra el proceso de disponibilidad e interrupción.

La citada Resolución 35 norma el reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos. En su Artículo 3 se regula el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores declarados disponibles, como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan, debido a:

- a) procesos de reorganización de los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales;
- b) procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades laborales;
- c) fusión o extinción de entidades laborales;
- d) cambios técnicos o tecnológicos;
- e) disminución del nivel de actividad; y
- f) estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

En este aspecto introdujo cambios en los fundamentos acerca de la disponibilidad, incluyendo aquí de forma general a los Órganos de Estado y el Gobierno, Organismos de la Administración Central de Estado, es decir, a los ministerios e instituciones locales del Poder Popular, regulándose como una de las causales la extinción o función de estas entidades del nivel central; se introduce además otro fundamento y es el relativo a los cambios técnicos y tecnológicos, referido a la introducción de nuevas y modernas máquinas y equipos que sustituyan al hombre.

En el Tratamiento Laboral que estableció esta Resolución se introducen significativos cambios en cuanto a las opciones de empleo, en su Artículo 13:

- a) plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;

---

<sup>2</sup> \_\_\_\_\_. Resolución 36/2010: Reglamento sobre la Elaboración, Presentación, Aprobación y Control de las Plantillas de Cargos.—La Habana, 2010.— 8 p.

- b) actividades de trabajo por cuenta propia;
- c) entrega de tierras en usufructo; y
- d) otras formas de empleo en el sector no estatal.

En este aspecto se considera por primera vez la opción de trabajo por cuenta propia, que aunque el mismo no constituye un empleo, se propició como una forma más de paliar la situación del trabajador disponible. Se introduce además la entrega de tierras en usufructo, que ya se venía aplicando en el País por regulación del Ministerio de la Agricultura, así como también se añaden la incorporación a otras formas de empleo del sector no estatal, refiriéndose así a las Unidades Básicas de Producción Cooperativas, Cooperativas de Créditos y Servicios, entre otras.

Se suprime la tendencia de considerar al estudio y la incorporación a cursos de capacitación como una forma de empleo y se elimina también la referida a las tareas emergentes en el sector de la construcción y la agricultura.

Esta norma jurídica es derogada en menos de un año por la Resolución 34 del 2011 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social que se puso en evidencia la conveniencia de adicionar una Disposición Transitoria que propicie, que los trabajadores que se encuentran interrumpidos sean incluidos en la evaluación para la determinación de los trabajadores más idóneos en el perfil del cargo y precisar la utilización y efectos del contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

## **2.2 El Tratamiento Laboral al trabajador disponible en la Resolución No. 34 del 6 de septiembre de 2011, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en el entorno socioeconómico en el municipio de Cruces**

La Resolución 34 de 2011 ya enunciada sustituyó la Resolución 35 de 2010, la misma introdujo modificaciones, pero no relativas al tratamiento laboral y que no son de interés para la realización de este trabajo.

A partir de la Sección Tercera se define el Tratamiento Laboral y Salarial que se le da al trabajador que resulte disponible. A partir del Artículo 13 hasta el 15 se regula el tratamiento laboral que se le aplica al trabajador disponible y en relación a la derogada Resolución 35 de 2010 mantiene idéntica regulación, definiendo que constituirán alternativas de empleo las siguientes:

- a) plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;

- b) actividades de trabajo por cuenta propia;
- c) entrega de tierras en usufructo; y
- d) otras formas de empleo en el sector no estatal.

En este sentido resulta necesario hacer un análisis de cada una de estas alternativas. En relación a cubrir plazas vacantes con carácter definitivo o temporal, se refiere a la existencia de puestos de trabajo no cubiertos dentro o fuera de la entidad donde labora, siempre que el trabajador declarado disponible cumpla con los requisitos técnicos o profesionales que exija la plaza en cuestión y exista además la necesidad de cubrir la misma; es decir, se limita su reubicación en dos aspectos esenciales, el primero al perfil técnico de la plaza vacante y el segundo a la posibilidad real de cubrir la misma.

En cuanto al primero de ellos, resulta lógico que la plaza vacante debe ser cubierta por un trabajador que posea la calificación adecuada por ejemplo: un puesto de trabajo denominado Especialista en Gestión Económica, el aspirante deber ser Técnico Medio o poseer el nivel universitario en Economía, Contabilidad o Planificación, especialidades estas afines a la función a desempeñar en dicho puesto de trabajo.

Además el propio texto legal regula en su Artículo 13 último párrafo una limitante aún más específica y es la referida a que el trabajador disponible que resulte reubicado en determinada plaza, para la que requiere habilitación o recalificación, la administración del centro en el que se reubica crea las condiciones que garanticen éste proceso.

En ningún caso se puede realizar la formación de técnicos de nivel medio o de la educación superior, o sea, independientemente de la obligación de la administración de propiciar la recalificación del trabajador disponible reubicado esto no puede darse para el caso de que necesite un nivel Técnico o Superior para cumplir con los requisitos de la plaza en cuestión, con ello se trata de que el reubicado laboralmente pase a desempeñar inmediatamente las funciones propias de la nueva plaza.

El segundo de los aspectos es el referido a la necesidad o no de cubrir la plaza vacante, esto quiere decir, que aun estando la plaza libre dentro o fuera de la entidad donde se declaró al trabajador disponible, es una facultad de la administración el acceder a la ocupación de dicha plaza, en contraposición con la obligación de la administración de garantizar la reubicación del trabajador disponible que le viene impuesta por Ley, se deja así este aspecto a criterio de la administración.

La segunda de las alternativas es el desarrollo de las actividades por cuenta propia, o sea, la opción de acogerse a una forma de trabajo no estatal, la cual no constituye

esencialmente un empleo, si tenemos en cuenta la normativas ramales que rigen el trabajo en Cuba; es concretamente el ejercicio de una actividad particular o privada, lo que se conoce como un pequeño negocio.

El trabajador disponible al optar por esta alternativa, pierde inmediatamente el vínculo con la entidad donde laboraba y a partir de ese momento debe realizar los trámites que la Ley estipula para el desarrollo de esta labor, con la cual la administración que en su momento lo declaró disponible no tiene ninguna responsabilidad.

La Resolución 33<sup>3</sup> del 6 de septiembre de 2011, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, establece el Reglamento del Ejercicio del Trabajo Por Cuenta Propia, la misma regula el sin número de actividades que están autorizadas a desarrollar. Para ello el trabajador disponible debe cumplir todos los trámites requeridos para poder laborar en dichas actividades que parten de su solicitud a las Direcciones Municipales de Trabajo. Ahora bien, para ilustrar donde radica la problemática debe partirse del siguiente ejemplo: una de las actividades más comunes es la de Elaborador Vendedor de Alimentos y Bebidas mediante Servicio Gastronómico, en este sentido el trabajador disponible, que tuvo en su momento un empleo seguro, tiene que realizar un conjunto de diligencias para garantizar, cumpliendo todas las normas legales establecidas, los ingresos económicos necesarios, para cubrir sus necesidades materiales y espirituales más imprescindibles, es decir, disponer de recursos financieros para la inversión como: adquirir los medios para elaborar lo alimentos, crear o acondicionar los locales donde elaborarlos, comprar la materia prima necesaria, dar publicidad o propaganda a su actividad entre otras, luego del comienzo de su labor, el pago de los impuestos requeridos.

Por otra parte, en la actualidad aún no existe una política respecto a uno de los problemas más acuciantes del ejercicio de las actividades por cuenta propia, que es la adquisición de la materia prima que estos utilizan, ya que muchas de ellas son privativas del estado; no es menos cierto que en el mercado minorista por divisa se encuentran muchas de ellas, pero sus precios no se ajustan a la realidad de la economía familiar del trabajador cubano, quien finalmente consume los productos.

Otra de las problemáticas es el factor geográfico, no se puede negar el papel que juega la ubicación territorial en el movimiento de mercancías en el mercado, no es lo mismo vender alimentos en las grandes ciudades que en las pequeñas, donde evidentemente los

---

3 ----- . Resolución 33/2011: Reglamento del ejercicio por cuenta propia.—La Habana, 2011. ---12 p.

servicios se ven más restringidos, al igual que las opciones de empleo, por la falta de industrias y servicios.

La tercera de las alternativas es la entrega de tierras en usufructo, que tampoco constituye una forma de empleo, su regulación estableció en el Decreto Ley 259 <sup>4</sup> que a partir de su aceptación, igualmente la administración se desvincula del trabajador, cuando se refiere a esta desvinculación como se expresó en la alternativa del trabajo por cuenta propia, es que no se le facilita por parte de la administración, una viabilidad de proceso para comenzar con dicha labor.

En esta alternativa la principal problemática radica en la adecuada cultura agrícola y experiencia que debe poseer el trabajador para lograr obtener los frutos necesarios de la tierra, pasando además por la adquisición de los conocidos aperos de labranza,<sup>5</sup> semillas para la siembra, así como los productos químicos necesarios.

La última alternativa es la relacionada con otras formas no estatales de empleo como la UBPC, CSS y CPA, todas ellas dirigidas a la misma actividad que la del usufructo, es decir, el trabajo en la agricultura, que pasa por igual situación que la anterior, aunque estas facilitan el acceso a los medios de producción. En estas dos últimas alternativas se pone un aspecto práctico de manifiesto que es cuando el trabajador va a obtener los frutos de su trabajo, es decir, el que opta por estas alternativas no recibe tratamiento salarial, entonces la interrogante sería a partir de que momento comenzará a recibir los beneficios de su actividad, de qué modo en ese tiempo resolver su situación económica.

En el Artículo 14, regula la obligación de las administraciones de las entidades, ya sean de subordinación nacional o local, autorizadas a declarar trabajadores disponibles, a coordinar antes de realizar el proceso de disponibilidad con las direcciones de Trabajo correspondientes, las alternativas de empleo que presenta el territorio para la posible propuesta de reubicación a dichos trabajadores, que en esencia parte de lo expuesto en el Artículo anterior; aunque esto no impide que el trabajador disponible gestione su reubicación en cualquier entidad o actividad laboral del municipio o fuera de este.

Por último establece en el Artículo 15 que en relación a los maestros y profesores, técnicos agropecuarios y otros que laboran en actividades no afines a su especialidad que son declarados disponibles se les debe coordinar la reubicación preferentemente en

---

<sup>4</sup> Decreto Ley sobre la entrega de Tierras en Usufructo de fecha 10 días del mes de julio de 2008

<sup>5</sup> Conjunto de instrumentos necesarios para la labranza, conjunto de animales destinados a las faenas agrícolas

plazas de su perfil, de conjunto con los organismos correspondientes, evidentemente estas actividades son prioritarias en el País, de la cuales en la década de los 90 y principios del siglo XXI existió un gran éxodo de estos profesionales a otras actividades.

### **2.1.1 Caracterización socioeconómica del municipio de Cruces**

Con el objetivo de caracterizar la situación socioeconómica del municipio se realizó la revisión y análisis de los documentos (Anexo No. 1), comprendidos estos en:

- Modelo No 5 “Control de la fuerza de trabajo de subordinación local” de MTSS.
- Modelo “Control del proceso de disponibilidad de los trabajadores no necesarios en las plantillas de las entidades.
- Modelo No 5906 “Información estadística del la fuerza laboral activa en el municipio”.
- Libro de Control Estadístico Poblacional.
- Libro de radicación de tierras ociosas.

Por otra parte se entrevistaron a especialistas conocedores de la historia municipal, a fin de ilustrar brevemente como se desarrolló la evolución económica del territorio.

El asentamiento de Cruces fue fundado en el año 1853, y a medida que el desarrollo ferroviario tomó auge siguió de forma vertiginosa su crecimiento surgiendo nuevos barrios donde se fueron asentando esclavos, libertos y comerciantes. Ya a partir de 1890 surge un gran movimiento comercial que convierte a Cruces en una ciudad de servicio con un fuerte desarrollo urbano apareciendo en el contexto instalaciones comerciales hoteleras, gastronómicas, algunas industrias, y otras; conformando el área de centro actual conjugado con la función residencial, se comienza a reflejar en la arquitectura la opulencia de las familias, con la introducción de la arquitectura ecléctica con predominio del Neoclásico.

Hasta 1958 la cabecera mantiene un ritmo de enriquecimiento estable, se sigue el trazado de la retícula ortogonal creándose un total de 63 manzanas, las tendencias de crecimiento son hacia el sur del ferrocarril, saltando este umbral se consolida el centro comercial.

El incremento de la población trae consigo que el asentamiento desarrolle su crecimiento económico, así nacen dentro de la zona urbana varias instalaciones productivas tales como, fábrica de jabones, calzado, tabaco, etc. y al final de la década del 50 se localiza al noroeste la Fábrica de Tablero de Bagazo iniciándose la tendencia de desarrollo industrial.

Es esta etapa fue considerada en su momento la segunda o tercera zona fiscal en importancia del País.

A partir del año 1959 se marca una nueva etapa socioeconómica del País, trayendo consigo en el municipio un aumento de la tasa de crecimiento por el éxodo de la población rural a la zona urbana, se incrementan las inversiones en el sector de la construcción, los servicios y la agricultura, además se desarrollan las zonas de producción al norte y noroeste del asentamiento.

La economía del territorio se tornó básicamente agrícola, basada en los cultivos varios destacándose los frutales, viandas, vegetales y hortalizas. La industria es de poco peso en la economía local, básicamente perteneciente a la rama alimentaría.

En los años 80 y principios de los 90, la situación económica en el municipio era muy favorable. La base fundamental de la misma se sustentaba en dos Complejos Agroindustriales (Mal tiempo y Marta Abreu), la fábrica de tableros de bagazo Pro Cuba, un Combinado de Talleres y Fundición, una base de camiones (Transporte del MINAZ) y el Taller Provincial de Locomotoras. Estos centros pertenecían al extinto Ministerio del Azúcar.

Por otra parte existió, una planta de prefabricado modelo Sandino, una brigada de movimiento de tierra, Fábrica de bloques todas ellas perteneciente al Ministerio de la Construcción, otras entidades tales como la Empresa de Comercio y Gastronomía, la Empresa de Servicios Técnicos, la Industria Local que contaba con varios talleres subordinados a ella y la Industria Alimenticia, constituida por fábricas como la Fábrica de Vino, Fábrica de Galletas, Fábrica de Gofio, Dulcerías y Panaderías, las cuales tenían una significativa representación en el ámbito económico del municipio. Esferas sociales como la educación, la salud, la cultura, el deporte contaban así mismo con suficiente fuerza técnica laboral.

En la actualidad la población en edad laboral del municipio es de **18 627**, de ellos varones **9 998** y hembras **8 629**, según datos oficiales obtenidos en la Oficina Nacional de Estadística e Información, de acuerdo al último censo realizado en el año 2010.

Existe una representación de **21** organismos en el municipio, desglosados en **99** entidades del sector estatal, el cual cuenta con una fuerza laboral de **7 015** trabajadores y en el sector no estatal existen **13** entidades con un total de **795** trabajadores, equivalente a **7 810** de trabajadores empleados lo que representa que solo el **42 %** de la población en edad laboral, está empleada.

Los organismos de mayor representación son: el Poder Popular con **28** entidades y **4 688** trabajadores y el MINAGRI con **16** entidades y **846** trabajadores; es decir, solo el **18 %** de la fuerza laboral entre los organismos más representativos, pertenecen al sector productivo, todo ello condicionado a partir del desmembramiento de la economía local en la década de lo 90 y los primeros años del siglo XXI, debido al impacto del llamado “período especial” y las políticas de reajuste con el objetivo de hacer más eficiente la producción local y nacional.

Es por ello que en estos momentos se puede considerar que la infraestructura económica municipal decreció con relación a décadas anteriores, lo que fue un efecto en casi todas las económicas locales del país. Hoy día la economía municipal es mayormente presupuestada, desaparecieron las mayores industrias azucareras del territorio, quedando hoy **6** entidades de bajo nivel productivo y que en total cuentan con **329** trabajadores de miles que lo conformaban.

Se redujo considerablemente la actividad de los servicios y gastronómicos, desapareciendo emblemáticas fábricas y establecimientos comerciales. Las principales inversiones que se han realizado en estos años corresponden al sector de la salud, a partir de los planes de desarrollo del país y otras no tan significativas como la Fábrica de Pastas Largas y los Silos de Cereal, desde el punto de vista de la cantidad de trabajadores que emplearon.

En el orden de la productividad del trabajo en el 2010 se comportó de la siguiente forma: la general 742 pesos y en las entidades de subordinación local 647 pesos. En el año 2011 la productividad general ascendió a 738 pesos y las entidades de subordinación local a 713 pesos. A pesar de estos últimos datos la economía local a partir del surgimiento del proceso de disponibilidad no ha generado la creación de nuevos empleos en el sector estatal, y en el no estatal comprendido este en las entidades agrícolas, la existencia de insuficiente productividad e ingresos económicos no ha estimulado la creación de nueva plazas.

Por otra parte, como reflejo de la situación económica, ha crecido el número de trabajadores por cuenta propia, al cierre de diciembre del 2010 el municipio contaba con **752** y al cierre de diciembre del 2011 se habían expedido un total de **1013** licencias lo que representa un aumento de **261** trabajadores. Del total de trabajadores por cuenta propia que hoy están inscritos solo **11** de ellos proviene del proceso de disponibilidad, lo que representa el **1,08 %**.

Entre los oficios más aceptados se encuentran, elaboradores de alimentos, artesanos, carpinteros, mensajeros y con mayor opción carretillero o vendedor de productos agrícolas de forma ambulatoria, lo que evidencia que el trabajo por cuenta propia de forma general no cumple con las expectativas de empleo para el trabajador disponible en el municipio. En relación a los usufructuarios el municipio hoy cuenta con 656, de ellos solamente 5 provienen del proceso de disponibilidad, lo que representa una 0,08 %. Situación similar presentan los sectores agrícolas no estatales como las UBPC y las CPA.

## 2.2 Análisis de las Encuestas (Anexo 2)

La encuesta fue realizada a trabajadores disponibles de las entidades del MINSAP, MINED, e INDER que no aceptaron las propuestas de empleo ofrecidas por la entidad o por la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social del municipio de Cruces, comprendidos en el período de enero a diciembre del 2011.

El proceso de disponibilidad en estas entidades se comportó de la siguiente:

**Tabla No. 1**

Situación	SALUD MUNICIPAL	EDUCACIÓN	INDER	TOTAL
	230 Trabajadores disponibles	44 Trabajadores disponibles	14 Trabajadores disponibles	288
Ubicado definitivamente	87	13	4	104
Ubicado temporal	12	1	1	14
Pendientes a notificar	---	--	--	0
Sin notificar	16	1	0	17
Bajas	115	29	9	153

Para el desarrollo del trabajo se tomó como muestra un total de 92 trabajadores disponibles, lo que representó el 60,1 % del universo (153).

La distribución de los trabajadores estudiados según la raza, se comportó de la siguiente manera: de un total de 92 encuestados; 42 pertenecen a la raza blanca, lo que representó un 45,6 %; 26 son mestizos para un 28,2 % y 24 negros para un 26 %. De acuerdo al sexo, existe un predominio masculino de 54 trabajadores, para un 58,6 % y del sexo femenino 38 son trabajadoras, lo que representa el 41,3 %.

Al analizar la procedencia de los trabajadores disponibles, se pudo observar los siguientes resultados: todos residen en el casco urbano del municipio de Cruces. En viviendas con buenas condiciones (paredes de mampostería y techo de placa) viven 19 trabajadores, lo que representan el 20,6 %; viven en viviendas en estado regular (paredes de mampostería y techo de tejas o zinc) 32 trabajadores disponibles, lo que representan el 34,7 %, y 41 viven en viviendas en mal estado (paredes de madera y techo de tejas, zinc o fibro-cemento), lo que representan el 44,5 % de los trabajadores entrevistados.

De estos, 12 refieren que su situación económica es buena lo que representan el 13 % de los trabajadores entrevistados, de ellos 9 son mujeres, las cuales no son el único sostén familiar, debido a que sus esposos trabajan, 19 refieren que su situación económica es regular, lo que representa el 20 %, argumentan en algunos casos que reciben otros ingresos; estos no representan el único sostén familiar, aunque con su trabajo apoyan favorablemente la economía del hogar y 61 trabajador alegan que su situación económica es mala representando el 66 %, debido fundamentalmente a que la familia es numerosa, tienen hijos pequeños o en edad escolar, y conviven con personas de la tercera edad que son dependientes.

Del total de los 92 trabajadores disponibles que causaron bajas, 75 trabajaban en el MINSAP, lo que representa el 82 %, 12 trabajaban en el MINED, para un 13 % y 5 en el INDER para un 5 %.

De acuerdo al perfil ocupacional, se obtuvo el siguiente resultado: 51 son obreros, lo que representa el 54 %, 22 son técnicos para un 24 %, y 19 son de servicio, lo que representa el 21 %. En cuanto a la cantidad de hijos, se constató que: 35 tienen un solo hijo, 32 dos hijos, 17 tres y 8 tienen cuatro o más.

En lo que respecta a la opción de empleo, a 22 le ofertaron otras plazas en la propia entidad o fuera de esta lo que representa el 24 %, a 86 el trabajo por cuenta propia para

un 93 %, a 42 le ofertaron tierras en usufructo, para el 46 % y a 23 le ofertaron formas productivas no estatales para el 25 %.

En cuanto al motivo por el cual no aceptaron la oferta, tenemos que 26 trabajadores refirieron como motivo los bajos salarios, lo que representa el 28 %, 25 por falta de motivación lo que representa el 27 %, 21 trabajadores por ser un perfil diferente lo que representó el 23 %, 16 expresaron falta de condiciones laborales lo que representa el 17 % y 8 expresaron tener limitaciones físicas lo que representa el 9 %; 7 otras causas lo que representa el 8 %, 5 trabajadores expresaron la lejanía lo que representa el 5 %.

Los encuestados expresaron en relación a otras causas la falta de condiciones para aceptar el trabajo por cuenta propia, debido fundamentalmente a las limitaciones para la adquisición de materia prima y en lo que respecta a la agricultura, la falta de recursos financieros para adquirir los medios para realizar las actividades agrícolas, con la agravante de no tener ningún otro oficio que permita el desempeño de algunas de estas alternativas de empleo.

En las dos últimas interrogantes los encuestados marcaron más de una causal, por ello se puede apreciar la no correspondencia con el total de 92 trabajadores disponibles que se encuestaron.

Por otra parte, en la tabla No. 1 se puede constatar que del total de los trabajadores disponibles en estas tres entidades, más de la mitad resultaron bajas de las mismas y se encuentran desvinculados para un 53,1 %, por los motivos antes expresados.

**2.3 En la Entrevista (Anexo 3).** Aplicada a especialistas de recursos humanos de diferentes entidades (4 jefes de departamento, 3 especialistas), así como especialistas de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social del municipio de Cruces (2 especialistas principales, 3 especialistas), profesionales del derecho (7 consultores jurídicos), para un total de 18 entrevistados.

### **2.3.1 Opiniones recogidas en entrevistas a los especialistas en recursos humanos de la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social.**

En sentido general se plantea por estos compañeros que no ha sido fácil la situación que se presenta en el municipio respecto a los trabajadores declarados disponibles con respecto a su tratamiento laboral, específicamente a la hora de ofertar plazas disponibles de entidades las cuales son muy escasas debido fundamentalmente que en el municipio

de Cruces con el “período especial” desaparecieron las principales industrias también es muy difícil que el perfil que se oferta encaje con el personal, estos trabajadores tienen la prioridad para ocupar plazas vacantes a pesar que en el caso de baja por no aceptar ofertas de empleo se consideran como desvinculados, igual sucede cuando vence la garantía salarial.

Por otra parte, las alternativas que se dan como formas de empleo han sido: la agricultura (plan alimentario), trabajador por cuenta propia, tierras en usufructo (DL 259 del 2008) y plazas vacantes en entidades debido a la fluctuación de la fuerza de trabajo, especialidades con mayor incidencia: operario agropecuario, limpieza de calles y albañil. Se ha trabajado intensamente en tratar de resolver esta problemática la cual desde enero a diciembre 2011 se declararon 10 entidades en proceso de disponibilidad señalándose que resultaron disponibles 830 trabajadores más 111 Trabajadores Sociales para un total de 941 trabajadores disponibles de los cuales se han logrado ubicar 351 trabajadores de forma definitiva y 52 trabajadores de forma temporal para un total de 403 trabajadores; pero han quedado desvinculados 473 que no aceptaron las propuestas de empleo lo que representa un 50 % del total de trabajadores declarados disponible.

### **2.3.2 Opiniones recogidas en entrevistas a los especialistas en recursos humanos de las entidades de la Dirección Municipal de Salud Pública, Dirección Municipal de Educación y la Dirección Municipal del INDER.**

#### **\*Dirección Municipal de Salud Pública.**

Se plantea por especialistas en recursos humanos de esta entidad que el proceso de disponibilidad en Salud Pública comenzó entre los primeros en el municipio, se cumple con lo regulado en la Resolución 34/2011 en cuanto al procedimiento, en esta etapa solamente se valoraron los trabajadores que no están formados por el Ministerio de Salud Pública, entre ellos personal de la campaña antivectorial, administrativos, técnicos en gestión contable y en recursos humanos, etc.

Se presentó una situación difícil con la ubicación laboral de los trabajadores del Área de Salud de Potrerillo ya que se eliminó dicha estructura en este Consejo Popular con característica rural y se ofertó como ubicación laboral plaza en la CPA 7 de noviembre, lugar distante y con difícil acceso.

Por parte de la entidad se realizaron reiteradas visitas al Ministerio del Trabajo para conocer ofertas de empleo, donde solo existía agricultura y se daba como opción cuenta propia y tierra en usufructo, la cual no fue aceptada por muchos trabajadores por no estar

acorde al perfil laboral.

En lo relacionado al personal de la campaña antivectorial el ciclo de visitas al domicilio se extendió de 22 a 44 días, por lo que casi el 50 % del personal de las brigadas quedó disponible, de una plantilla aprobada en la entidad de 1184 trabajadores se declararon disponibles 230 trabajadores lo que representa el 19 % de la fuerza laboral a reubicar, de la cual se ubicaron en diferentes plazas de forma definitiva 87 y de forma provisional 12 lo que representa un total de 99 trabajadores quedando sin ubicar por no aceptar las ofertas de empleo 115 trabajadores lo que representa el 43 % del total de disponibles declarados.

**\*Dirección Municipal de Educación.**

Comenta que a la luz de lo regulado en la Resolución 34 del 2011 se ha tratado de adecuar a la situación imperante en el municipio, pero en el mismo no existe respaldo laboral, ya que no hay suficientes plazas debido a que en el municipio no existen inversiones ni **prácticamente** fábricas, casi todas las entidades pertenecen al sector presupuestado. Se visitó en reiteradas ocasiones la Dirección Municipal de Trabajo y Seguridad Social antes y durante el proceso pero, las propuestas laborales escasean.

De estos trabajadores que se declararon disponibles, en la actualidad algunas son amas de casa y otros no tienen empleo. Principalmente se vieron afectados los trabajadores del comedor escolar el cual se cerró y los comensales de este pasaron a los semi-internados escolares, También la granja de autoconsumo dejó de existir.

Las principales ofertas fueron plazas de auxiliares de limpieza y custodios, en Comunales se ofertó la plaza de barrendero. La entidad de Educación cuenta con un total de 1177 trabajadores por plantilla ocupada de los cuales se declararon disponibles un total de 44 trabajadores para un 3,70 %, se ubicaron de forma definitiva 13 y de forma temporal 1 trabajador para un total de 14 causando bajas por no aceptar las ofertas de empleo 29 lo que representa el 65 % de los declarados disponibles.

**\*Dirección Municipal del INDER.**

La entrevistada refiere que el proceso de disponibilidad en la entidad donde ella labora declaro como disponible 14 trabajadores de los cuales 4 se ubicaron de forma definitiva y 1 de forma temporal para un total de 5, comenta que así sucede en ocasiones que a la hora de ubicar al trabajador disponible las plazas no se ajustan al perfil de este, además en el municipio no existen suficientes centros laborales y mucho menos industrias que sean capaces de asimilar la fuerza laboral.

Las principales ofertas en estos casos fueron en las UBPC Malezas, Cepero, Desembarco del Granma y Mártires del Moncada como operario agrícola, así como en Servicios Comunales de barrendero y una oferta en la fábrica de calzado. Como alternativa de empleo el trabajo por cuenta propia y la entrega de tierras en usufructo Decreto Ley 259. Trabajadores que no aceptaron las ofertas ni alternativas de empleo fueron 9 lo que representa el 64 % de los trabajadores declarados disponibles.

De forma general los entrevistados (especialista en recursos humanos de las entidades en proceso de disponibilidad) manifestaron lo siguiente:

- Se ha cumplido la Resolución 34 del 2011 en cuanto al procedimiento.
- No existen industrias ni centros laborales capaces de asimilar la fuerza laboral, por lo que se ofertaron plazas de auxiliares de limpieza y custodios, Agricultura en las UBPC Malezas, Cerero, Desembarco del Granma y Mártires del Moncada, así como en Servicios Comunales y una oferta en la fábrica de calzado.
- Como alternativa de empleo El Trabajo por Cuenta Propia y la tierra en usufructo, que no se ajustan al perfil de los disponibles.
- No existe respaldo laboral en el municipio, pues no hay suficientes plazas.
- La infraestructura económica del municipio está deteriorada y la mayoría de las entidades son presupuestadas.

### **Entrevistas realizadas a juristas**

De forma general los entrevistados coincidieron en que la nueva Resolución, la cual no presentó modificación en su tratamiento laboral y salarial con la Resolución 35 de 2010, ofrece varias alternativas al empleo que en la situación actual que presenta el municipio desde el punto de vista económico, no propician una protección al trabajador disponible y se evidencia en la alta tasa de trabajadores desvinculados que existen hoy en el municipio.

Expresan que la norma jurídica debe alcanzar como fin, el ajustarse a la realidad, de tal manera que sea eficaz en su tratamiento jurídico de un fenómeno dado, con una vigencia en el tiempo que permita ofrecer una adecuada certeza jurídica, por lo que el fin de la Resolución es proteger al trabajador dentro de las necesarias modificaciones que se le están haciendo a la economía cubana, independientemente de la eliminación de actitudes paternalistas que no conlleva a un adecuado desarrollo de las fuerzas productivas.

Como principio emanado constitucionalmente el derecho a un empleo digno que garantice

la solución de las necesidades materiales y espirituales del trabajador, debe ser el que prime en cualquier norma legal que regule el tema. Por ello concluyen que el tratamiento jurídico a un fenómeno dado debe estar en correspondencia con las realidades de la sociedad.

**En el desarrollo de la investigación y a partir del análisis de los resultados se corrobora la hipótesis planteada,** observándose que la norma analizada no alcanza a proteger al trabajador declarado disponible en el entorno socioeconómico que presenta el municipio de Cruces, en lo referente al tratamiento laboral que en forma de alternativas al empleo expone la citada Resolución, ofreciendo diversas opciones de las cuales de un total de 288 trabajadores que resultaron disponibles en las entidades analizadas, 153 trabajadores resultaron bajas o sea están desvinculados que representa el 53,1 %, exponiéndose como causas fundamentales, los bajos salarios, el no ajuste al perfil del disponible, la lejanía, el carecer de condiciones laborales mínimas, la falta de conocimientos de otros oficios, la situación financiera del trabajador disponible, la falta de motivación por las alternativas en general.

Por otra parte se afianza con la situación económica desfavorable con que cuenta el territorio, al no existir o generarse nuevas ofertas de empleo por la desaparición de industrias y servicios, así como la falta de nuevas inversiones, todo ello unido al factor geográfico y al propio reordenamiento que se lleva a cabo en el mayor por ciento de las entidades del territorio, que propicia que exista un alto número de desvinculados.

En relación a las alternativas de empleo, las mayores posibilidades de oferta se concentraron en el Trabajo por Cuenta Propia, la tierra en usufructo y las otras formas no estatales de empleo, que también tienen como fin el trabajo en la agricultura, aunque precisamente las mismas no son ofertas en sentido estricto ya que son luego escogidas por el trabajador disponible propiamente, que no es el caso de la ofertas en otras entidades que constituyeron el menor número.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados del trabajo corroboraron el objeto de investigación, mediante un análisis teórico y normativo del tratamiento laboral que se le da al trabajador disponible y su interrelación con el entorno socioeconómico del municipio, y ello permito arribar a las siguientes conclusiones:

1. La disponibilidad como fenómeno laboral, se ha venido regulando desde la publicación del propio Código de Trabajo en Cuba, hasta las normativas mas recientes, con motivo de cambios que obligadamente se dan en el desarrollo industrial, las fuerzas productivas y en la sociedad en general.
2. Se regula en las legislaciones laborales de otros Países motivos similares a los expresados en la legislación laboral cubana, como fundamento de la perdida del empleo, pero el tratamiento solo se da en forma de compensación o indemnización al trabajador, a diferencia de la norma cubana que ofrece además de una garantía salarial, la posibilidad de otro empleo.
3. La Resolución 34 del 2011 de MTSS, no protege a todos los Trabajadores Disponibles, en lo que respecta al Tratamiento Laboral que ofrece, primero: por el entorno socioeconómico desfavorable que presenta el municipio de Cruces, en cuanto a la falta de empleos y las insuficientes industrias y fábricas y segundo: porque las alternativas al empleo no se ajustan al perfil y situación financiera de los disponibles en sentido general.

## **RECOMENDACIONES**

Concluida la investigación y teniendo en cuenta los resultados obtenidos se propone:

1. Valorar la inclusión en la norma legal de mecanismos efectivos que contribuyan a garantizar el acceso de los trabajadores disponibles a las diversas alternativas de empleo que se ofrecen y que resulten atractivas para los mismos.
2. Ampliar las alternativas al empleo, mediante modalidades que resultan más atractivas al trabajador, a partir de una adecuada regulación jurídica.

## Bibliografía:

- Aguirre, Sergio: Antecedentes históricos del movimiento obrero cubano.-- 295 p. En:  
Ecos de caminos, (La Habana), 1974.
- Alonso Olea, Manuel. Las Fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución 1990. —Madrid: Editorial Civitas.--369 p.
- Baylos Grau, Antonio. Derecho del Trabajo: modelo para armar. —Madrid: Editorial Trotta, 1991. --267 p.
- Bayón Chacón, G., Pérez Botija, E. Manual de Derecho del Trabajo.-- Madrid: (s.l), 1963. --285 p.
- Bilbao Ubillos, Juan María. La eficacia de los derechos fundamentales frente a particulares. Análisis de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. —Madrid: Editorial Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 1997. – 346 p.
- Bombalier López, Enrique. Las relaciones jurídico-laborales en Cuba neocolonial. -- La Habana : Editorial Ciencias Sociales,1983. -- 325 p.
- Borges, Milo. Compilación ordenada y completa de la legislación cubana de 1899 a 1950", volúmenes I y II .-- La Habana : Editorial Lex, 1952. – 635 p.
- Castro, Fidel. Capitalismo Actual. Características y Contradicciones, Neoliberalismo y Globalización.-- La Habana: Editora política, 1999.—252 p.
- Cuba. Asamblea Nacional del Poder Popular: Ley No 105: Seguridad Social. – La Habana : (s.l), 2009.
- Ley No. 49 Código del Trabajo.  
— La Habana: (s.l) ,1984. – 32 p.
- Ley No. 13. Protección e Higiene del Trabajo. — La Habana: (s.l) ,1977.—38 p.
- Cuba. Consejo de Estado. Decreto 283 Reglamento de la Ley de Seguridad Social. – La Habana : (s.l), 2011.—25 p.
- Cuba. Consejo de Ministro. Ley No. 1000 Seguridad Social. — La Habana: (s.l) ,1963.— 64 p.

- . Ley No. 1263 Maternidad de la Mujer. — La Habana: (s.l) ,1972— 48 p.
- . Ley No.1272. Política Estatal de Capacitación Técnica de los Trabajadores – La Habana: (s.l) , 1974.— 64 p.
- Cuba. Ministerio de Justicia. Constitución de la República.—p. 60.-- En: Gaceta Oficial (La Habana). —No.10., 2002.
- Cuba. Ministerio de Salud Pública. Resolución 423/1966: Reglamento sobre la Protección e Higiene del trabajo.—La Habana : (s.n), 1966. ---12 p.
- Cuba. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Orientaciones sobre el modo de actuar de los Órganos de Justicia Laboral de Base.-- p. 40- 53.-- En: Justicia Laboral (La Habana), 1997.—24 p.
- . Resolución 8/2005: Reglamento General sobre Relaciones, Laborales. — La Habana 2005. — 29 p.
- . Resolución 15/2004: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial Especial aplicable a los Trabajadores Disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la Agroindustria Azucarera.—La Habana : (s.l), 2004.— 8 p.
- . Resolución 13/2005: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial Especial aplicable a los Trabajadores Disponibles como consecuencia de las medidas de reestructuración de la Agroindustria Azucarera.—La Habana: (s.l), 2005.— p. 8.
- . Resolución 35/2010: Reglamento para el Tratamiento Laboral y Salarial aplicable a los trabajadores disponibles e intermptos.—La Habana; (s.l), 2010.— 9 p.
- . Resolución 33/2011: Reglamento del ejercicio por cuenta propia.—La Habana ; (s.l), 2011. ---12 p.
- . Resolución 34/2011: Reglamento sobre el Tratamiento Laboral y Salarial aplicable a los Trabajadores Disponibles E Intermptos.— La Habana; (s.l), 2011. ---13 p.

-----. Resolución 36/2010: Reglamento sobre el la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos.—La Habana; (s.l), 2003. ---9 p.

De Buen I., Néstor: Derecho del Trabajo. —México : Editorial Porrúa, 1994. – 86 p.

Garcini Guerra. Derecho Constitucional II.-- La Habana : Editora Universitaria,1975. – 314 p.

Instituto de Historia del Movimiento Comunista y la Revolución Socialista en Cuba. El movimiento obrero cubano. Documentos y artículos", Tomo I.-- La Habana; Editorial de Ciencias Sociales, 1975. – 425 p.

Kahn-Freundk, Otto. Trabajo y Derecho. —Madrid: Editorial Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1983. – 102 p.

Marx, Carlos, Engels, Federico. Manifiesto Comunista, tomo I. — Moscú : Editorial Progreso, 1973.-- p. 111-140.

Montero Aroca, Juan. El proceso laboral Tomos I y II.—Barcelona : Librería Bosch, 1982. – 565 p.

Pedrajas Moreno, Abdón. Despido y derechos fundamentales. Estudio especial de la presunción de inocencia.-- Madrid: Editorial Trotta, 1992. –126 p.

Reyes Saliá, Miguel. Derecho Laboral.-- (s.n) : Impresora Universitaria, 1977.-- 267p.

Sala Franco, Tomás. Derecho del Trabajo.—Valencia : Tirant lo Blanch, 1995. –340 p.

Sánchez Roca, Mariano. Compilación ordenada y completa de legislación cubana de 1951 a 1958, volumen IV.-- La Habana : Editorial Lex, 1960.—568 p.

Tellería Toca, Evelio. Los Congresos obreros en Cuba.-- La Habana: Editorial Arte y Literatura: Instituto Cubano del Libro, 1973. –306 p.

Valencia Miron, Antonio J. Introducción al Derecho Procesal Laboral.—Granada : Proyecto Sur de Ediciones, 1993.—123 p.

Viamontes Guilbeaux, Eulalia: Derecho Laboral Cubano. Teoría y legislación. -- La Habana: Editorial Félix Varela, 2005.— 381 p.