

UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS



UNIVERSIDAD  
**CIENFUEGOS**

Carlos Rafael Rodríguez

**“CARLOS RAFAEL RODRÍGUEZ”**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS.**

**DEPARTAMENTO DE DERECHO.**

**Trabajo de Diploma para optar por el Título de Licenciado en Derecho.**

**Título: Programa de Capacitación jurídica en materia de Contratación Económica  
para los miembros del Comité de Contratación en las empresas estatales del  
municipio de Cienfuegos.**

**Autor: Rolando Yensy Ramírez Martínez.**

**Tutor: Lic. José Alberto Dueñas Frago**

**Consultante: Lic. Maité Aparicio Alomá**

**Curso 2013- 2014.**

*Que el diccionario detenga las balas.*

*Joaquín Sabina*

# ***Dedicatoria***

---

*A esa señora que responde al llamado de “mamá”, porque siempre quiso que estudiara  
Derecho y por esperarme siempre en la meta, a mis hermanos, eternos destinatarios  
de mi amor.*

# ***Agradecimientos***

---

*A los que inculcaron en mí sed de conocimientos, a “los del aula” por la aventura que fue el camino hasta aquí, a mi novia por molestar tanto (con ayuda de su hermano), a Islay y Yamy que me han adoptado, a mi tutor y los profesores que estuvieron en el pitazo final...Gracias!*

## **Resumen**

La presente investigación se titula: Programa de Capacitación jurídica en materia de Contratación Económica para los miembros del Comité de Contratación en las empresas estatales del municipio de Cienfuegos, siendo el autor Rolando Yensy Ramírez Martínez. En la actualidad la contratación económica requiere para revalorizar su prestigio y credibilidad el conocimiento necesario por parte de los operadores del Derecho dedicados a esta tarea. Es por ello que se necesita de un programa de capacitación, para la superación de las personas que representan a las empresas cubanas en el proceso de contratación, teniendo en cuenta la evidencia de la concertación de contratos económicos carentes de los requisitos que establece la ley para su conformación, el empleo de legislación derogada, la no alusión a parámetros de calidad, llenado incompleto de los anexos del contrato, el desconocimiento de las garantías contractuales y el insuficiente empleo de dictámenes de contratos económicos sin iniciativa.

Por tanto, se plantea como objetivo general: proponer un programa de capacitación, en materia de contratación económica, en las empresas estatales del municipio de Cienfuegos. Para la realización del trabajo se utilizaron los métodos jurídicos de investigación. Del nivel teórico se emplearon el inductivo-deductivo, analítico –sintético y el enfoque de sistema. Del nivel empírico se utilizaron la observación participante, análisis con grupos de discusión y análisis de contenido.

Resulta novedosa la investigación en tanto no ha sido estudiada la contratación económica desde la perspectiva de elaboración de un programa de capacitación para los miembros del Comité de Contratación y ofrece un material actualizado que contribuye al perfeccionamiento de las relaciones contractuales entre las entidades cubanas.

## **Abstract**

The present investigation is titled: Program of artificial Training as regards Economic Recruiting for the members of the Committee of Recruiting in the state companies of the municipality of Cienfuegos, being the author Rolando Yensy Ramírez Martínez. At the present time the economic recruiting requires to revalue its prestige and credibility the necessary knowledge on the part of the operators of the Right dedicated to this task. It is for it that one needs of a training program, for the overcoming of people that represent to the Cuban companies in the recruiting process, keeping in mind the evidence of the agreement of lacking economic contracts of the requirements that establishes the law for their conformation, the employment of repealed legislation, the non allusion to parameters of quality, filled incomplete of the annexes of the contract, the ignorance of the contractual guarantees and the insufficient employment of verdicts of economic contracts without initiative.

Therefore, he thinks about as general objective: to propose a training program, as regards economic recruiting, in the state companies of the municipality of Cienfuegos. For the realization of the work the juridical methods of investigation were used. Of the theoretical level they were used the inductive-deductive, analytic - synthetic and the system focus. Of the empiric level they were used the participant observation, analysis with discussion groups and content analysis.

It is novel the investigation as long as the economic recruiting has not been studied from the perspective of elaboration of a training program for the members of the Committee of Recruiting and he/she offers an up-to-date material that contributes to the improvement of the contractual relationships among the Cuban entities.

| <b>INDICES</b>                                                                                                                                      | <b>Páginas</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Introducción.....                                                                                                                                   | 1              |
| <b>Capítulo I- Fundamentaciones teóricas acerca de la Contratación Económica en Cuba, sus sujetos y la Capacitación en materia contractual.....</b> | <b>10</b>      |
| 1.1 Consideraciones teóricas acerca de la contratación económica.....                                                                               | 10             |
| 1.2 Sujetos que participan en la contratación: Papel de los Comités de Contratación.....                                                            | 20             |
| 1.3 Consideraciones teóricas sobre la capacitación como institución para la superación en materia de contratación económica.....                    | 25             |
| 1.4 El Programa de Capacitación.....                                                                                                                | 33             |
| 1.5 Conclusiones Parciales.....                                                                                                                     | 37             |
| <b>Capítulo II- Diseño del Programa de Capacitación para los miembros del Comité de Contratación en las entidades estatales..</b>                   | <b>39</b>      |
| 2.1 Caracterización del contexto.....                                                                                                               | 39             |
| Otras consideraciones.....                                                                                                                          | 43             |
| 2.2 De los métodos y técnicas.....                                                                                                                  | 44             |
| 2.2.1 Resultados.....                                                                                                                               | 45             |
| 2.3 Diagnóstico de necesidades.....                                                                                                                 | 46             |
| 2.4 Fundamentación del Programa de Capacitación.....                                                                                                | 48             |
| 2.5 Presentación del Programa de Capacitación.....                                                                                                  | 49             |
| 2.5.1 Desarrollo.....                                                                                                                               | 55             |
| Conclusiones.....                                                                                                                                   | 72             |
| Recomendaciones.....                                                                                                                                | 74             |
| Bibliografía                                                                                                                                        |                |
| Anexo                                                                                                                                               |                |

## INTRODUCCION

El contrato, en sentido general, se aplica a todo acuerdo de voluntades reconocido por el Derecho Civil, dirigido a crear obligaciones exigibles, pues constituye la fuente más trascendental del Derecho de Obligaciones. El acto contractual siempre estuvo protegido por una acción que le atribuía plena eficacia jurídica, cosa que también ocurría con algunos pactos que no entraban en la categoría de contratos en la época romana. Existía también un gran número de convenciones o pactos que, a diferencia de los contratos, no estaban provistos de acción para exigir su cumplimiento y carecían de nombre (Fernández Bulté, 2002).

El Derecho imperante en Roma estaba caracterizado por una gran flexibilidad y por una gran capacidad de adaptación a las realidades sociales. La inexistencia del Derecho Mercantil en Roma obedecía a la existencia del *ius Honorarium*,<sup>1</sup> el cual confirió al Derecho Romano la capacidad innovadora necesaria que permitió ir adecuando el derecho tradicional a las exigencias cada vez más cambiantes de la vida social. El *ius Honorarium*, creado por el edicto del pretor, y el reconocimiento del *ius Gentium*<sup>2</sup> propició que no existiera en esta etapa un Derecho especial que fuera capaz de regular el comercio (Mesa, Natacha T, 2005).

En el Derecho Romano, para la existencia del contrato se requería de solemnidades o fórmulas,<sup>3</sup> sin las cuales podía existir un pacto, pero no un contrato; el contrato era nulo

---

<sup>1</sup> El *ius Honorarium* es el derecho pretorio fundado en la República de Roma, creado por el pretor para corroborar, suplir, corregir o reformar el derecho civil ya existente en Roma. Se basaba en los edictos de los magistrados y respondía al derecho que estos tenían de hacer reglamentos y comunicaciones (*ius edicendi*). Sólo el veto de otros magistrados (*intercessio*) podía limitar la libertad del pretor. Esto permitía ir adaptando el derecho al ritmo de las necesidades sociales, y convirtió al *ius honorarium* en la principal fuente del derecho y en la creación más original de la capacidad jurídica de los romanos.

<sup>2</sup> El *ius Gentium* regulaba las relaciones entre romanos y extranjeros. En lo sustancial no se diferencia del *ius civile*, pero es más sencillo, menos formalista y prescinde de complicados rituales. Comprende las instituciones del Derecho Romano de las que pueden participar los extranjeros (*peregrini*) que tenían tratos con Roma y sus ciudadanos (*cives*), por lo que supone una complementación del *ius civile*, para aplicarlo con individuos que no ostentaran la ciudadanía romana. Luego se crea la magistratura del *Praetor Peregrinus*, que atendía los casos en los que exclusivamente intervinieran no ciudadanos, por lo que comenzó a llamarse al anterior pretor como *Praetor Urbanus*, dedicado a juzgar los asuntos en los que participasen ciudadanos romanos. Así, las relaciones comerciales obligaron a la creación del precedente del llamado derecho contractual, un derecho *ultra citroque obligatio* (que obliga a ambas partes), a partir del cual nace el *ius gentium*. Trata además de las reglas aplicables a todas las colonias y provincias romanas, designando la parte del derecho público referida a las relaciones de Roma con estas.

<sup>3</sup> El primer contrato que conoció el Derecho Romano fue la *stipulatio*, o sea, la promesa sujeta a rituales o formalidades. Esto impedía otorgar eficacia obligatoria a todos los pactos o convenciones que no

si no existían estas formalidades (Fernández Bulté, 2002). Como acuerdo de voluntades el contrato crea, modifica o extingue una relación jurídica, por lo que es necesario que el alcance y el efecto del citado acuerdo establezca un compromiso de dar, hacer o no hacer alguna cosa. Por ello, el contrato es, junto a la ley, la fuente principal de las obligaciones y constituye un tipo específico de negocio jurídico. (Ojeda Rodríguez, Nancy C, 2003)

El desarrollo de las relaciones económicas hizo necesaria la eliminación de la rigidez formal, dándole valor al elemento volitivo antes de que las relaciones de producción burguesas se universalizaran. La invención de la escritura vino a dar estabilidad y firmeza a la expresión de las voluntades contratantes, y el uso de la moneda facilitó los cambios y dio lugar a nuevos tipos de relaciones jurídicas contractuales.

Cualquier intento de definir el contrato no puede prescindir de dos ideas fundamentales: la voluntad y la relación jurídica obligatoria. Pues es el poder jurígeno de la voluntad humana, el que crea un vínculo obligacional en el que las partes quedan inmersas porque así lo han decidido; pero además pueden, en virtud de la fuerza de sus voluntades, modificar o extinguir tal vínculo del mismo modo que lo hicieron nacer a la vida jurídica, o sea, de manera concordante y bilateral.<sup>4</sup>

Teniendo en cuenta lo expresado se puede decir que el contrato económico es el acto jurídico por excelencia mediante el cual se crean, modifican y extinguen las relaciones económicas patrimoniales, de cooperación y de índole no patrimoniales entre las organizaciones económicas que operan en la economía nacional. A través de él se manifiestan jurídicamente las relaciones monetarias facilitando el tráfico jurídico, relacionándose su historia con los procesos económicos sucedidos en las distintas formaciones económico - sociales (Tamame Molina, 2010).

Es necesario precisar que el contrato económico en el régimen socialista fue una institución totalmente nueva que no encajaba en las ideas tradicionales sobre el

---

habían sido realizados bajo la rígida regla de la solemnidad en la transacción. Posteriormente aparecen los contratos que conocemos como reales, en tanto exigían la entrega de la cosa (mutuo, depósito), y más adelante los consensuales como consecuencia de la flexibilización que va experimentando el uso de la forma dado el desarrollo comercial de la sociedad romana. Pero ello no significa que la idea de contrato en este sistema responda a la noción actual.

<sup>4</sup> La bilateralidad del contrato no significa en modo alguno que no existan contratos unilaterales en los que las obligaciones corren únicamente a cargo de una de las partes. Se habla de bilateralidad en esta sede, referida a la concurrencia de dos manifestaciones de voluntades que buscan el consenso.

contrato del Derecho burgués, definida por el régimen de propiedad donde los sujetos que intervienen en la relación jurídica obligatoria que se crea persiguen siempre un fin social determinado de interés estatal (Tamame Molina, 2010).

Se define entonces la contratación económica como un proceso en el que se integran los diferentes sujetos que actúan legalmente en la economía nacional para, mediante la concertación de contratos, garantizar sus respectivos planes económicos y satisfacer sus necesidades, y con ello, los objetivos y prioridades de nuestra sociedad. Nuestra contratación económica estaba vinculada al Plan de la Economía Nacional, la Junta Central de Planificación, antecesora del actual Ministerio de Economía y Planificación, disponía un período obligatorio para la concertación de contratos, mediante proformas o proyectos rígidos, donde los temas recurrentes se contemplaban en los anexos.

En aquellos casos en que las relaciones eran estables y singulares, se procedía a la concertación de Bases Permanentes de Contratación Económica para un término de cinco años, en los casos de relaciones de escasa entidad económica se preveía la contratación verbal. Es de destacar que desde 1983 hasta la concurrencia del llamado período especial, existió una disciplina contractual en todos los niveles de la economía y vinculada esta a las relaciones económicas del desaparecido Consejo de Ayuda Mutua Económica. A raíz de los diferentes cambios realizados en nuestro país a partir de la década de los años 90 del siglo XX, se han incorporado nuevas modalidades de contratos que también hoy día son frecuentemente empleadas dentro del proceso de gestión empresarial y por lo que se atemperó la vieja legislación vigente en materia de contratación económica a las nuevas condiciones técnico económicas del país (Valdés Domínguez, 2010).

El Consejo de Estado, a partir de los Lineamientos de la Política Social y Económica de la Revolución, dispuso mediante su Decreto-Ley No. 304 “De la Contratación Económica” de 1 de noviembre del 2012, y como complementaria de la referida norma, el Consejo de Ministros estableció su Decreto No. 310, de 17 de diciembre del 2012, el reordenamiento de las relaciones contractuales, reuniendo todas las normativas en la materia. Se impone que estas reglas, así como las normas complementarias y si procedieran, modificaciones, fueran objeto de la divulgación necesaria al alcance del sistema empresarial, extremo que afecta sensiblemente a este sector de la economía,

con alcance también para el sistema no estatal, los que tienen previsto vincularse contractualmente al sistema empresarial y a los inversionistas extranjeros radicados en Cuba.

El establecimiento de relaciones económicas patrimoniales, a través de contratos económicos (incluidas las que respondan a pedidos centralizados por el Estado), deberá servir de base para que las organizaciones económicas establezcan para sí, un plan económico real, respaldado jurídicamente. Los contratos, influyen en el cumplimiento del plan y su incumplimiento por alguna de las partes, incide en los resultados económicos de las organizaciones; en la observancia de la calidad requerida para los productos y/o servicios; en la disciplina tecnológica. Para lograr todo lo anterior, tendrán que existir las garantías legales, para la efectividad de la responsabilidad contractual (Ríos García, 2009).

El establecimiento de contratos económicos, por las organizaciones económicas, y el uso de todo lo que se deriva de esta institución, constituye una necesidad de los sujetos económicos, que evita las formalidades y por ello, tiene que ser parte importante del sistema económico. Es una institución autónoma, que depende, una vez concertado, sólo de la voluntad de las partes contratantes. La ley fundamental sobre la cuál descansa el sistema socialista, es la de la satisfacción de las necesidades cada vez más crecientes de la población, a partir del aumento de la productividad del trabajo y del desarrollo del progreso científico técnico; además de ello, uno de los lineamientos fundamentales del trabajo de nuestro partido es la elevación paulatina del nivel de vida de nuestro pueblo y del desarrollo multifacético de los ciudadanos (Zulueta Cuesta, 2010).

El cumplimiento de esta ley, cuyos objetivos se ven expresados en los programas trazados por el Partido y Gobierno, solo es posible sobre la base del fomento de la producción material y del aumento de su eficacia. Para el logro del desarrollo progresivo de la producción se hace imprescindible una consecuente gestión económica, donde participan todos los eslabones del sistema y precisamente el principio fundamental de esta gestión es la materialización de los contratos económicos, el desarrollo de la producción, sobre la base del cumplimiento de la

producción, depende en alto grado de que cada empresa y cada rama cumpla al pie de la letra el plan de producción y de suministros de artículos en los plazos señalados.

Para el logro de esta disciplina económica se necesita el mejoramiento de los mecanismos de gestión por parte de las empresas, fundamentados en una mayor autonomía e independencia relativa de estas y en el desempeño de sus comités de contratación, sin embargo, en las actuales condiciones se está ante una serie de factores que afectan y frenan en gran medida la correcta gestión económica de las empresas, conspiran contra el cumplimiento de los planes y demás mecanismos del sistema y, por tanto contra la correcta disciplina económica, se considera entonces válido, en tal sentido, señalar y eliminar todo lo que frene el crecimiento y entorpezca el avance, pues todo lo mejor y comprobado por la vida debe tener ancho campo para su desarrollo.

En los últimos años se han constado errores en el proceso de contratación económica, que como se ha dicho, constituye la base del desarrollo económico, cuando el momento actual por el que atraviesa la economía cubana exige de la necesidad de perfeccionar el sistema de contratación, elevándolo a un nivel totalmente nuevo, teniendo en cuenta la evidencia de la concertación de contratos económicos carentes de los requisitos que establece la ley para su conformación, el empleo de legislación derogada, la no alusión a parámetros de calidad, llenado incompleto de los anexos del contrato, el desconocimiento de las garantías contractuales y el insuficiente empleo de dictámenes de contratos económicos sin iniciativa. Se debe entonces centrar la atención en estos problemas claves y así ofrecer nuevas perspectivas al desarrollo del país, quizás revalorizando el prestigio y credibilidad de la contratación económica a través del conocimiento necesario por parte de los operadores del derecho dedicados a esta tarea.

Varias son las investigaciones que se han realizado en materia de contratación económica: *Solución de conflictos económicos contractuales. Estudios de casos*, de la Lic. Maité Aparicio Alomá; *Contratación económica y contratación mercantil en el ordenamiento jurídico cubano*, de la Lic. Gretell Hernández García; *El procedimiento interno de la contratación económica: Una herramienta clave en la gestión empresarial*, de la consultora Marta Valdés Domínguez; *El Contrato Económico como instrumento*

*regulador de las relaciones económico-mercantiles*, de la autora Aliette Tamame Molina; *La Contratación económica en Cuba*, de la Lic. Yanelis Ramírez Cruz, que no han llegado a trabajar el tema objeto de la presente investigación, de donde parte la novedad del trabajo.

Una vez determinada la situación problemática anteriormente descrita, el estudio exploratorio con los miembros del Comité de Contratación, permitió precisar los siguientes elementos:

- ❖ En la literatura consultada hasta el momento, no se recogen antecedentes sobre el tratamiento de programas de capacitación para los mismos, lo que demuestra carencias y falta de preparación desde esta perspectiva.
- ❖ No existe un sistema de formación dirigido a satisfacer las necesidades de superación de los sujetos encargados de la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos
- ❖ Se evidencia que para que exista un adecuado desempeño en nuestras entidades estatales, se hace necesario trazar acciones que satisfagan la superación y conocimientos en materia de contratación económica.

Los análisis anteriores condujeron al planteamiento del siguiente: **PROBLEMA CIENTÍFICO:** ¿Cómo contribuir a la preparación, en materia de contratación económica en las entidades estatales del municipio de Cienfuegos? En correspondencia con el problema científico planteado el **objeto de la investigación se define como:** el proceso de preparación de los miembros del Comité de Contratación de las empresas estatales del municipio de Cienfuegos; mientras que el **campo de acción se enmarca en:** la propia preparación de los miembros del Comité de Contratación en la función de interpretar y aplicar normas en materia de contratación económica.

Lo anteriormente expuesto permitió plantear el siguiente **objetivo general:**

1. Proponer un programa de capacitación, en materia de contratación económica, en las empresas estatales del municipio de Cienfuegos.

Se proponen además como objetivos específicos que guiarán la investigación:

1. Sistematizar los criterios teóricos acerca de la contratación económica y la institución de la capacitación como forma de preparación para la superación en esta materia.
2. Analizar las principales deficiencias en la contratación económica en el municipio de Cienfuegos.
3. Elaborar la propuesta de capacitación en materia de contratación económica para las empresas estatales de nuestro municipio.

Con vistas a solucionar el problema científico se plantea como **Hipótesis**: La elaboración de un programa de capacitación para la preparación de los miembros del Comité de Contratación, en materia de contratación económica, organizado en un sistema de contenidos y orientaciones metodológicas, beneficiará la calidad de los contratos que se celebran entre las empresas cubanas en el municipio de Cienfuegos.

La metodología de la investigación empleada se basa en la Sociología del Derecho, en la determinación de las contradicciones que se dan en el objeto seleccionado y en los métodos propios de la metodología socio-jurídica, las que constituyen su fuente de desarrollo. Los métodos utilizados establecen la unidad dialéctica entre los niveles del conocimiento: nivel teórico y empírico. La metodología se materializó en los métodos, instrumentos y técnicas, aplicados teniendo en cuenta los objetivos propuestos.

Del **nivel teórico** se utilizaron los métodos **analítico –sintético**, se utilizó para conocer la bibliografía más actualizada relacionada con el objeto de la investigación. El **inductivo-deductivo**, garantizó la interpretación de la información obtenida durante la revisión bibliográfica y el procesamiento de los resultados alcanzados en la aplicación de los instrumentos. El método **histórico – lógico** contribuyó a conocer del tema que se investiga, los antecedentes y tendencias actuales.

❖ **El enfoque de sistema** proporcionó la orientación lógica del trabajo, se indagó sobre las funciones de los miembros del Comité de Contratación, lo que permitió organizar el programa de capacitación sobre la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica.

Del **nivel empírico** se utilizaron las técnicas del **análisis de contenido**, ya que la investigación se ajusta a los hábitos de los juristas y del Derecho mismo, representado en forma de texto. El **análisis de documentos jurídicos**, que permitió el estudio de los

documentos relacionados con el tema de investigación, buscando la manifestación del fenómeno jurídico. El **análisis con grupos de discusión** se realizó con los especialistas encargados del departamento que atiende a los miembros del Comité de Contratación. La **observación participante** se empleó para determinar cómo se aborda el tema de la preparación de los miembros de cada Comité.

El **análisis de las visitas a reuniones del Comité de Contratación** se utilizó para conocer mediante ellas la actuación y preparación de los miembros del Comité de Contratación, en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos.

La investigación se estructura en dos capítulos. El **primer capítulo** será el resultado de la revisión bibliográfica en torno al tema de investigación, que constituye el marco teórico conceptual, en él se abordan aspectos teóricos sobre la contratación económica, los sujetos económicos que intervienen en este proceso, el Comité de Contratación, el papel de la capacitación como forma de superación en materia de contratación económica y su importancia.

En el **segundo capítulo** se analizarán los principales resultados y valoraciones emitidas. Se presenta el programa de capacitación propuesto, su fundamentación en las ciencias filosóficas, sociológicas y jurídicas, así como el sistema de contenidos y orientaciones metodológicas y los elementos que lo conforman.

Por último se ofrecen conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, bibliografía consultada y los anexos.

El **aporte práctico** está dado por el diseño de un programa de capacitación para la actuación y preparación en nuestras empresas estatales, en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos, y las consideraciones metodológicas para la implementación de este. Las precisiones realizadas en función del tratamiento a la actuación y preparación, constituyen un aporte a la práctica y contribuirá en potenciar su actividad de superación profesional y su impacto en la didáctica específica de estos sujetos.

En relación con la **novedad científica**, la práctica jurídica ha demostrado el insuficiente tratamiento de la contratación, dado por no contar en la teoría con una concepción

integradora que facilite la preparación de este personal en la función de aplicar e interpretar la norma en materia de contratación económica y realizar contratos económicos, al no ser profesionales del derecho, en la mayoría de los casos, los sujetos que realizan contratos económicos dentro de las entidades. Por tanto, la novedad del presente estudio radica en la concepción integradora de un programa de capacitación que les permita estar preparados en este sentido.

## **CAPÍTULO I- FUNDAMENTOS TEÓRICOS ACERCA DE LA CONTRATACIÓN ECONÓMICA EN CUBA, SUS SUJETOS Y LA CAPACITACIÓN EN MATERIA CONTRACTUAL.**

*“Dios no juega a los dados”*

### **1.1 Consideraciones teóricas acerca de la Contratación Económica.**

El contrato, además de institución en el ordenamiento jurídico, es institución central en la sociedad actual, al ser el instrumento fundamental para la consecución de los fines económicos de los operadores del tráfico mercantil; es pilar de todo sistema económico, dado que es la vía práctica para realizar el intercambio de bienes y servicios imprescindibles en la vida social. Su contenido es, entonces, la formulación de reglas que establecen los deberes y derechos que las partes ostentan, o en otros términos, pautas de conducta que las partes han de observar en el desarrollo de su relación económica. Estas mismas relaciones, dentro de la esfera del intercambio (relaciones monetario-mercantiles), requieren objetivamente de una forma jurídica que actúe como instrumento, y exprese de manera plena su contenido esencial, precisamente el contrato representa esta forma jurídica, pues los actos de intercambio no podrán ejecutarse en otra forma que no sea mediante la mutua expresión de voluntad de las partes.

El Derecho, entre otros conceptos, considera el contrato como acuerdo de dos o más personas, sean naturales o jurídicas, con la finalidad de constituir, modificar o extinguir derechos y obligaciones. Las relaciones que establecen las empresas, serán la base material para constituir dichas obligaciones, convirtiéndose así la vía contractual, en protectora de estas relaciones.

El contrato ( sea civil, mercantil, económico, etc. ) es, un acuerdo de las partes que siempre constituye la forma jurídica de relaciones sociales diversas, las cuales pueden ser reguladas por las distintas ramas del derecho, no obstante, el contrato de carácter económico constituye una clasificación específica, ya que el mismo expresa, entre otras relaciones, las de carácter monetario-mercantiles que se forman en el proceso de circulación mercantil, dentro del propio intercambio equivalente de los resultados de la actividad económico-productiva, y la planificación y distribución mercantil, que lo hace

calificarlo y diferenciarlo dentro de este contexto. Tengamos en cuenta que “en nuestra sociedad, junto con los intereses estatales generales existen también los intereses colectivos e individuales, dentro de los que se encuentran los intereses de la empresa estatal socialista los que serán objeto de regulaciones jurídicos económicas contractuales” (Marx, C y Engels, F, 1989).

El contrato se presenta entonces como un negocio jurídico (esfera de la voluntad y de la libertad individual), bilateral (esfera de la igualdad de las partes), en cuya virtud se crean, modifican o extinguen relaciones jurídicas obligatorias. De la aplicación práctica de este concepto moderno, depende su efectividad en la contratación contemporánea. Ahora, el concepto de contrato que hoy se emplea, no se formó en el Derecho Romano ni en el Derecho Intermedio; se produce con posterioridad a esta época y con la influencia de diversos factores: la corriente de pensamiento canonista que otorga un valor esencial al consenso con lo cual se configura la idea de la voluntad como principal fuente de obligación; la corriente del voluntarismo jurídico y las necesidades de liberar el tráfico mercantil de ciertas trabas formales que obstaculizaban la celeridad de las transacciones y, por último, la Escuela del Derecho Natural de los siglos XVII y XVIII, que tributa a la noción de la voluntad como fuente esencial de las obligaciones, tomando como punto de partida el racionalismo y el individualismo jurídico. Así, el paradigma del contrato se asienta en la autonomía de la voluntad como principio rector en virtud del cual las partes quedarán obligadas del modo en que lo decidan. Los fundamentos de esta concepción se encuentran en los ideales de libertad, igualdad y fraternidad enarbolados por la Revolución Francesa en 1789 y en el presupuesto económico de una economía liberal fundada en el lema *laissez faire*.

Sin cumplir cabalmente esto, en nuestra sociedad socialista, el contrato se aplicó en las relaciones entre empresas y organismos socialistas que actuaban en estricta conformidad con el Plan Único Económico de Desarrollo Económico – Social de la nación, así, mediante la celebración de contratos, las empresas ajustaron y procuraron condiciones para el cumplimiento del plan, precisaron los plazos de ejecución de las tareas y establecieron sus garantías.

Estos contratos económicos surgieron en la antigua Unión Soviética a partir de la Revolución Socialista de Octubre de 1917, producto del nacimiento del primer Estado

Socialista, y la implantación del cálculo económico, que trae consigo la utilización de las relaciones mercantiles entre las organizaciones socialistas y el autofinanciamiento como método de gestión. Producto de ello se implantó este tipo de contrato entre dichas organizaciones.

En diciembre de 1949 se funda en la Unión Soviética el Consejo de Ayuda Mutua Económica (CAME), del cual Cuba pasa a ser integrante en 1972. Con este acontecimiento comenzaron a utilizarse distintas instituciones a imitación del modelo Ruso, y entre ellas se inicia la extrapolación a nuestro país de los contratos económicos. Es decir, que “el contrato económico es una institución moderna, propia del sistema socialista que dimana de las relaciones monetario-mercantiles, que tienen carácter jurídico y se establecen por personas naturales y jurídicas que intervienen en la ejecución de un plan económico con fin social” (Valdés Domínguez, 2008).

Es así que los contratos económicos se comienzan a utilizar en Cuba, con el establecimiento del Derecho Económico en 1975 a partir de la implantación del Sistema de Dirección y Planificación de la Economía, caracterizándose nuestra economía en aquel entonces por ser esencialmente planificada y centralizada. A fines de esa década del 70 toma mayor auge el Derecho Económico y se comienzan a utilizar los contratos económicos como único medio eficaz de desarrollo de las relaciones comerciales entre las empresas estatales en el proceso del tránsito a una sociedad socialista. En la celebración del XIII Congreso Obrero, comienza a desarrollarse un proceso de reconsideración del papel de las categorías mercantiles en el que se replantea el uso de los contratos para regular las relaciones interempresariales, por lo que se dicta el, actualmente derogado, Decreto-Ley No.15/1978 “Normas Básicas para los contratos económicos”.

La persistente negativa a las relaciones monetario-mercantiles a principios de este proceso dio al traste con la significación de la contratación de la producción y los servicios. El contrato dejó de ser el “*acuerdo de voluntades tendente a producir efectos jurídicos*” para convertirse en un instrumento ordenador de la disciplina en las relaciones económicas. Esta primera etapa estuvo caracterizada por la concertación

obligatoria, la determinación centralizada de los vínculos<sup>5</sup> y su contenido<sup>6</sup>, en tanto se decía con quién contratar, cuál era el objeto del contrato, el tipo contractual; violándose así el principio de la autonomía de la voluntad de la Teoría General del Derecho de Contratos; la predeterminación y el escalonamiento del momento de su otorgamiento<sup>7</sup>, la posibilidad de modificar o rescindir los contratos era prácticamente imposible, la responsabilidad material era subjetiva, dependiendo esta de la intención del responsable y la reclamación se constituía más en un deber que en un derecho (Fournier Duharte y Bausa Caballero, 2012).

El contrato económico tuvo un papel ordenador de las relaciones económicas, reforzando el sentido de responsabilidad de las entidades en el desempeño de sus actividades, pese a verse limitada la autonomía empresarial. Los reglamentos de 1979 y 1983 que establecieron las condiciones generales y especiales de contratación<sup>8</sup> completaron el régimen jurídico de la contratación económica, siempre dentro de las fronteras del mencionado Decreto Ley 15 de 1978. La función de la Junta Central de Planificación contribuyó de manera considerable al desarrollo y perfeccionamiento de la contratación económica, cuyo papel viene previsto en la Disposición Especial Segunda del propio Decreto-Ley 15 de 1978<sup>9</sup>. Con ello se logró la extensión del contrato a determinadas esferas de los servicios y las investigaciones científico-técnicas. En 1984 se crea la Comisión Nacional del Sistema de Dirección de la Economía y las facultades de la Junta Central de Planificación le fueron transferidas a dicha Comisión, en cuyo ámbito se dieron los primeros diez años de experiencia en la práctica contractual,

---

5 Implica que se fijan las partes por los niveles centrales.

6 Esta determinación es centralizada con el objetivo de cumplir los indicadores directivos de los planes.

7 Significa que se realiza mediante calendarios de planificación.

8 Se pueden citar algunos reglamentos como son: Decreto-Ley 53/1979 “Reglamento de las condiciones generales del contrato de suministros”, Decreto-Ley 80/1981 “Reglamento de las condiciones generales del contrato de compraventa especial de productos agropecuarios” y el Decreto 96/1981 “Reglamento de las condiciones generales del contrato de ejecución de obra”

9 Disposición especial Segunda del Decreto Ley 15 /78: “la Junta Central de Planificación queda encargada de establecer las correspondientes proformas de contrato, oído el criterio de los organismos correspondientes y con arreglo a lo dispuesto en el presente decreto-ley, las condiciones generales y especiales y las disposiciones complementarias al presente Decreto-Ley.”

introduciendo determinados cambios, consistentes en la flexibilidad de los mecanismos de contratación y el otorgamiento de la autonomía de las entidades en la contratación. Sin embargo, con la caída del campo socialista, la economía cubana sufrió la pérdida del más importante mercado de importación y exportación, más del 85% de los intercambios comerciales se realizaban con esa área. Por tales motivos hubo que rediseñar todo el aparato económico del país, adaptándolo a una economía prácticamente de supervivencia. Específicamente a partir de 1992, probablemente el cambio que incide más directamente en los contratos es la asunción de la planificación financiera, frente a una material que fue parte del modelo económico en fechas anteriores. La asignación total de los recursos, típica de la planificación en balances materiales, condicionaba la perfección del contrato en tanto el plan determinaba con quién, qué y en qué momento contratar. De un mero instrumento formal, el contrato se convierte en lo que realmente es, un acuerdo de voluntades del que surgen derechos y obligaciones, que en este caso siguen teniendo como referente el cumplimiento de los planes económicos aprobados a las entidades (Acea Valdés, 2010).

La planificación financiera significó un gran avance en tanto los sujetos operantes en la economía nacional se encontraron con mayor libertad contractual para operar en el mercado. Éstos no necesitaban la autorización de un Órgano de La Administración Central del Estado para la concertación de un contrato, sino que lo podían contraer por iniciativa propia, a fin de cumplir los planes económicos referidos con anterioridad. La Reforma Constitucional de 1992 introdujo modificaciones al régimen de planificación. Se extingue el Plan Único de Desarrollo Económico Social, por lo que cambia el carácter de la planificación, la cual se transforma de centralizada a descentralizada, lo que entraña un viraje significativo, pues de esta manera se les otorga mayor libertad a los agentes económicos para tomar sus propias decisiones en el ámbito interno de sus empresas lo que condicionaría un mejor desempeño en su actividad comercial.

Dadas estas nuevas realidades a las que nos hemos enfrentado, como se puede ver, la contratación ha atravesado un proceso de cambios, sin embargo hasta la fecha no se ha desvirtuado la esencia de nuestro Derecho Económico, sino que muy por el contrario se ha intentado perfeccionarlo, y continúa siendo el protagonista en las

relaciones monetarias mercantiles de las entidades cubanas (Rodríguez Hidalgo, 2009).

Que las relaciones monetario-mercantiles en el socialismo tengan un contenido nuevo y se diferencien sustancialmente de las capitalistas, no influye en la característica del contrato, como forma jurídica intermedia de estas. La forma contractual, de las relaciones de intercambio mercantil socialistas, está implícita en la naturaleza misma de las mercancías, como producto que se fabrica por productores aislados, destinado para el intercambio sobre base de la voluntad y el deseo de los adquirentes. En consecuencia, el contrato es una forma adecuada a la relación económica del intercambio mercantil y, por tanto, objetivamente necesario igualmente en el socialismo. La diferencia con la sociedad burguesa en materia de contrato está dada por la dirección del Estado socialista de la vida económica de toda la sociedad, en función de los intereses de la clase trabajadora, la primacía de los intereses sociales sobre los individuales y la no contradicción de los intereses del individuo y la sociedad. Desde este punto de vista, la contratación económica sería: “un proceso en el que se integran los diferentes sujetos que actúan legalmente en la economía nacional para, mediante la concertación de contratos, garantizar sus respectivos planes económicos y satisfacer sus necesidades, y con ello, los objetivos y prioridades de nuestra sociedad”. Partiendo del concepto anterior, este proceso de contratación presenta tres etapas fundamentales:

a) Negociación. Reviste una importancia excepcional, ya que la misma culmina en la concertación del contrato. En la práctica, dentro del marco de contratación del sistema empresarial cubano, no se le dedica el tiempo suficiente a esta primera etapa, tendiendo a utilizar contratos muy próximos al llamado “contrato de adhesión”, restringiendo el proceso negociador al mínimo, por razones de tiempo y de falta de cultura jurídica y de mercadotecnia por parte del personal involucrado. Para que un contrato cumpla su objetivo, debe ser elaborado con rigurosidad, debiendo efectuar previamente un análisis exhaustivo de las obligaciones recíprocas de ambas partes. En esta etapa del proceso deben intervenir y participar todas las áreas de la empresa, a fin de asesorar, como especialistas, la conformación de las cláusulas del contrato que tienen que ver con su actividad. Se debe tomar en cuenta, además, la relación

contrato-plan. Todo contrato tiene como última finalidad el cumplimiento del plan de la economía y en este sentido se debe trabajar.

b) Oferta y concertación del contrato. La iniciativa contractual la lleva la parte del contrato encargada de ejecutar la prestación objeto del mismo, y

c) Ejecución del contrato. Comprende el cumplimiento de las obligaciones concertadas durante el plazo de vigencia del contrato y es en ella donde se generan los incumplimientos de los que se derivan las reclamaciones comerciales (Valdés Domínguez, 2008).

Debe tenerse en cuenta que el desarrollo de estas etapas deberá llevarse a cabo conjugado o sobre la base de varios principios que rigen la contratación económica cubana, como son:

- El principio de la buena fe<sup>10</sup>.
- El principio de igualdad de las partes<sup>11</sup>.

Ambos principios son el sustento de las normas contractuales en la sociedad contemporánea. Además, en el Decreto- Ley No 304 “De la contratación económica”, coincidiendo con la derogada Resolución 2253/2005, anexo al Decreto-Ley 15/1978 de las Normas Básicas para la contratación económica, se reflejan otros principios como:

- El principio de la confidencialidad<sup>12</sup>.
- El principio de la relatividad del contrato<sup>13</sup>.
- El principio de la intangibilidad del contrato<sup>14</sup>.

El principio de la buena fe alude a la forma de actuar de los contratantes de manera racional, sin ocultar vicios en las prestaciones objeto del contrato, sin malas intenciones, es decir, con el ánimo de obtener su beneficio propio y el de la otra parte.

---

10 Artículo 3.1 del Decreto-Ley No 304: “Las partes en un contrato están obligadas a actuar de buena fe y a prestarse la debida cooperación en su concertación, interpretación y ejecución”

11 Artículo 4.1 del Decreto-Ley No 304: “Las partes en un contrato gozan de plena igualdad y ninguna puede imponer su voluntad a la otra”

12 Artículo 5 del Decreto-Ley No 304: “Las partes están obligadas a no revelar la información confidencial que recíprocamente se suministren con este carácter durante la etapa de negociación o ejecución ulterior del contrato, salvo las excepciones previstas en la ley”

13 Artículo 6 del Decreto-Ley No 304: “El contrato no genera obligaciones a cargo de terceros, ni los terceros tienen derecho a invocarlo para hacer recaer sobre las partes obligaciones que estas no han convenido, salvo pacto o disposición legal en contrario”

14 Artículo 7 del Decreto-Ley No 304: “Ninguna de las partes puede unilateralmente modificar o extinguir el contrato, salvo las excepciones previstas en la ley o pacto en contrario”

Las partes actuarán con lealtad, de manera que en el proceso de selección ninguna incurra en error sobre el contrato o sobre el proceso por causa de la otra, y que en la ejecución del mismo cada una de ellas pueda obtener la finalidad conocida y prevista al contratar. El principio de igualdad de las partes figura que los sujetos contratantes se encuentran en la misma situación y reciben el mismo tratamiento en la relación jurídica contractual. No puede existir sentido de superioridad de alguno de los contratantes para que no se establezcan cláusulas abusivas.

La confidencialidad de la información implica que no debe brindarse a terceros noticia alguna respecto al contrato, ni sus características, ni datos particulares de la entidad con que se contrata. En caso de violación se hará la reclamación en la forma en que acuerden las partes o por lo que disponga la autoridad competente.

El principio de la autonomía de la voluntad de las partes, no se regulaba en la derogada Resolución, sí se hace en el Decreto-Ley 304, pues siempre se encuentra presente en la concertación de los contratos, y le permite a las partes gozar precisamente, de plena autonomía para realizar aquellos contratos que garanticen sus necesidades y objetivos económicos y comerciales; asegurando el cumplimiento de las prioridades económicas y sociales que se establezcan por el Estado. Le brinda a las empresas la oportunidad de determinar con quién contratar, en qué momento y bajo cuáles condiciones. Atendiendo a la forma el contrato debe efectuarse por escrito y en idioma español y se le pueden adjuntar anexos que complementen las cláusulas contractuales.

Así, el Estado cubano exige a los empresarios el desarrollo de las relaciones comerciales sobre la base de contratos, concertados según lo expuesto anteriormente y que definan de mutuo acuerdo las condiciones para la realización de las operaciones comerciales y sirva de instrumento jurídico ante los órganos competentes cuando tenga lugar el incumplimiento de lo que en él se establece. Estos pueden ser de varios tipos, como los que dispone el mencionado Decreto-Ley 304: “entre otros, compraventa; suministro; ejecución de obras; transporte terrestre de carga y de pasajeros; de prestación de servicios; arrendamiento y leasing; comisión; permuta; donación; depósito; de agencia; de consignación; comodato; de cooperación; administración productiva o de servicios...

Mas, sea cual sea el tipo de contrato, en su cuerpo debe estar presente de manera ineludible la siguiente información:

**Identificación de las partes**, que comprende la denominación o razón social, el domicilio legal, nacionalidad, el Banco del cual es cliente, el número de cuentas bancarias en la moneda de pago y de la licencia para operar en dicha moneda y los nombres y cargos de quienes están debidamente facultados para la representación así como el No. de Documento que acredite la misma.

**El objeto del contrato**, debe describirse de forma que las prestaciones queden claramente formuladas así como también los requisitos que deben reunir para su cumplimiento. La descripción lo más completa posible del producto o del servicio contratado, su cantidad y unidad de medida

**El precio y la forma de pago**, las tarifas y el valor total. Estos valores deben estar en correspondencia con el objeto social, empresarial o la finalidad económica del sujeto que oferta el producto o el servicio.

**Los plazos de cumplimiento**, ya sean totales o parciales de cada una de las obligaciones pactadas, deben quedar claramente determinados en el documento. Se puede pactar un plazo, vencido el cual cesa la obligación de aceptar la prestación contratada sin perjuicio de la responsabilidad que se derive del incumplimiento.

**Calidad**, debe hacerse referencia en el contrato a los parámetros de calidad requeridos.

**Garantía**, también deben pactarse, cuando proceda, los términos de garantía comercial y servicios posventa, además, todos los aspectos relacionados con la documentación técnica y comercial a entregar.

**Solución de conflictos**, deben aparecer recogidas las formas y procedimientos por los que las partes resolverán amigablemente sus controversias, debiéndose agotar todas las posibilidades de arribar a un acuerdo y el tribunal competente en caso de no existir acuerdo.

**Firma y cuño de las partes**, el contrato debe estar debidamente firmado y acuñado por ambas partes lo cual le da valor legal.

Queda claro que ambas partes están en la obligación de velar por el estricto cumplimiento de todas las cláusulas contractuales y no únicamente por aquellas

relacionadas con las obligaciones de cobros y pagos, así como el tiempo mínimo de conservación (5 años) de la documentación que avale las relaciones contractuales.

Por último, se podría determinar que los contratos económicos que se celebran entre entidades cubanas presentan las características siguientes:

- Pueden ser bilaterales o multilaterales.
- Se otorgan por escrito aunque puede prescindirse de ese requisito.
- Los contratantes en el cumplimiento de sus obligaciones deberán prestar la debida colaboración y actuarán en la forma más eficiente para la economía nacional.
- La representación de la persona jurídica la ostentarán las otras personas naturales a las que correspondan conforme a las disposiciones legales por las que ellas se rigen, sin perjuicio de que ésta representación se confiera a otra persona, expresamente según la legislación vigente.
- El término de los contratos planificados puede ser de duración igual o menor que la del plan anual.

Además los contratos económicos pueden ser planificados o no planificados. En el primer caso sólo se modificarán cuando se modifique el plan que les haya servido de base a su celebración; cuando ello resulte de decisión de la autoridad estatal competente; o cuando las partes así lo acuerden por resultar conveniente para el mejor cumplimiento de los planes y en el segundo caso pueden ser modificados por acuerdo de las partes o por causas establecidas en las condiciones especiales correspondientes (Ramírez Cruz, 2013).

Hasta aquí, no cabe duda de que la disciplina económica constituye un pilar fundamental dentro del sistema de la economía, por cuanto significa la garantía del cumplimiento de los índices económicos y el avance ininterrumpido del sistema socialista. Nuestra contratación económica, constituye la expresión jurídica de la disciplina estatal, pues de los contratos económicos nacen obligaciones que garantizan el cumplimiento de las tareas planteadas por el Estado y por las propias entidades para la realización de la reproducción socialista ampliada. Dentro de nuestro sistema económico se impone la utilización eficiente de los contratos, de manera tal

que los mismos cumplan plenamente con las funciones que le son inherentes y den respuestas a las exigencias del desarrollo económico.

## **1.2 Sujetos que participan en la contratación: Papel de los “comités de contratación”.**

La mayoría de los efectos contractuales los predeterminan las partes que participan en el contrato y son quienes influyen directamente en la materialización y realización de sus consecuencias mediatas e inmediatas. De hecho, si se piensa en cada una de las etapas del contrato, tras cada acto se descubre la necesaria existencia de la voluntad de las partes, mencionada antes como principio. Lo anterior obliga a reafirmar que son los sujetos que participan en la relación jurídica contractual, los que deciden cómo y con quién contratar, escogiendo el tipo contractual que se ajuste a sus necesidades e intereses<sup>15</sup> y sin transgredir los límites que le impone la ley<sup>16</sup>, además determinan cuáles serán las obligaciones que constituirán el contenido del contrato, sujetando por tanto, los efectos posteriores del contrato a esa voluntad inicial<sup>17</sup> (San Pedro López y Kindelán Arias, 2005). Ahora, en el epígrafe anterior ya quedó claro que no siempre fue así, sin embargo a partir de los años 90, las transformaciones operadas en el comercio exterior incidieron también en la contratación. Se incorporaron un gran número de entidades a esta actividad y la contratación (incluso la internacional) se diversificó en cuanto a los sujetos que participan.

Los nuevos sujetos que aparecen en el ámbito económico -como son las empresas mixtas, sociedades anónimas, empresas de capital totalmente extranjero, asociaciones económicas y las Unidades Básicas de Producción Cooperativa (UBPC)- que de conjunto con los tradicionales integran el complejo panorama empresarial cubano, al responder a diferentes formas de propiedad y modos de funcionamiento, tienen un particular interés en el tema de la contratación. Esto lleva aparejado de forma obligada a una mayor libertad de contratación, quedando los actores económicos con la

---

<sup>15</sup> Aunque hay contratos de prestación de servicios, que en Cuba se establecen como contratos permanentes con la única empresa que puede brindarlos: servicio de agua, servicio de electricidad.

<sup>16</sup> Aunque ya hoy se habla de los llamados contratos innominados como aquellos que no se regulan por el ordenamiento jurídico y pueden ser tantos como el desarrollo económico y social experimentado por el hombre en la actualidad, en el marco del intercambio de bienes y servicios así lo permitan.

<sup>17</sup> Sin embargo la cláusula *sic rebus stantibus*, nos plantea que la voluntad de las partes no es invariable, en circunstancias determinadas puede modificarse.

posibilidad de seleccionar sus proveedores y clientes, eliminándose la intervención de los niveles centrales y quedando ( la gran mayoría de los sujetos contratantes) con la facultad de firmar el contrato en el momento y con las condiciones que satisfacen sus verdaderos requerimientos.

Visto que la economía cubana se encuentra actualmente inmersa en un proceso de reestructuración, en condiciones especialmente complejas, el nuevo modelo económico, en proceso de configuración, se orienta a preservar el sistema de economía socialista y las realizaciones alcanzadas por este en el plano social. Ello supone la necesaria preeminencia de la propiedad social sobre los medios de producción y de la planificación como método de conducción de la economía, aún así dicha reestructuración se orienta a hacerle un mayor espacio a las relaciones monetario-mercantiles y al surgimiento y consolidación ulterior de otros sectores económicos, complementarios al estatal: cooperativo, mixto y privado. Esto puede y debe comportar nuevas formas de propiedad social e individual en la economía.

Los sujetos que intervienen en la esfera de la contratación se encontraban relacionados en el artículo 2 del Decreto-Ley 15/78, actualizados en el segundo apartado de la también derogada resolución 2253, coincidiendo con la Ley No 59/1987: Código Civil, autorizando a operar en la economía nacional a:

1. Las empresas, uniones y demás organizaciones económicas estatales cualesquiera sean las formas que adopten conforme a la ley. Son las que han existido siempre:
  - Empresas, se regulan por las normas de la unión y la empresa estatal.
  - Uniones de empresas.

Aparecen nuevas formas de organización estatal:

- Grupos empresariales
- Asociaciones
- Firmas

Cada una está regulada por la resolución específica que los crea e inciden en las relaciones económicas.

2. Los Órganos y Organismos del Estado, y demás unidades presupuestadas.
3. Las organizaciones políticas, de masas y sociales y demás entidades que les están subordinadas.

4. Las cooperativas agropecuarias y otras formas cooperativas previstas en la ley. Como parte del sector cooperativo: las UBPC; las CCS y las CPA.
5. Los agricultores pequeños.
6. Las empresas mixtas (que se crean a raíz de los cambios implantados por la reforma constitucional de 1992, como consecuencia de la inversión extranjera).
7. Las sociedades civiles y mercantiles constituidas en el territorio nacional conforme a la ley. (Sociedades mercantiles totalmente cubanas: son aquellas sociedades anónimas que se crean con capital totalmente cubano<sup>18</sup>. Esta forma ha proliferado; hoy en día existen otros tipos de sociedades de éstas que siguen adoptando esta forma de sociedades mercantiles cubanas y que no se dedican solo a la actividad del comercio exterior), y
8. Cualquier persona natural o jurídica, nacional o extranjera, autorizada expresamente en la ley.
  - Trabajadores por cuenta propia y las empresas de capital totalmente extranjero, que a luz de la Ley 77/95 aparecen como parte de este sector.

Estos cambios revisten gran importancia para el derecho económico, ya que al adquirirse nuevas formas de propiedad, se adquieren nuevas normas y funcionamiento en la realización de la actividad económica, modificando las relaciones que se establecen en ella, o sea, entre los organismos y organizaciones y entre las unidades estructurales. Pero lo que es más importante, se ha buscado perfeccionar nuestro modelo manteniendo como premisas la división social socialista del trabajo y el respeto de principios económicos propios del socialismo como la unidad de la dirección política y económica, la propiedad socialista sobre los medios fundamentales de producción, la legalidad socialista y el carácter planificado de la economía. Esto no quita que se refleje constantemente en nuestro país la necesidad de ir ampliando la cultura contractual que permita reflejar los intereses de las partes en el contrato y rechazar las cláusulas

---

<sup>18</sup> En un primer momento se crearon para realizar funciones de importación y exportación, es decir funciones de comercio exterior, con el ánimo o propósito de burlar el bloqueo, para que aparentara en el ámbito internacional que el comercio exterior estaba desprendido del Estado Cubano y que por las deudas del Estado cubano no se fueran a embargar los bienes de estas sociedades. Se hace una ficción jurídica, pues al final todo el patrimonio sigue siendo del Estado, o al menos él lo aporta. Estas sociedades tienen un régimen especial, algunos las llaman sociedades mercantiles, otros por tener dicho régimen jurídico especial las llaman sociedades mercantiles jurídicamente privadas y se discute de que sus bienes puedan ser embargables o no. Como en el caso de las empresas estatales, donde sus bienes son inembargables.

excesivamente onerosas para el contratante más débil económicamente. Los asesores jurídicos deben esmerarse y esforzarse en alcanzar esta meta, por supuesto, conjuntamente con el comité de contratación de cada entidad, que forma, o debería formar, parte importante de este proceso.

Los comités de contratación pueden ser un elemento de control que enriquezca la capacidad de análisis de la entidad, es decir, estos pueden jugar un papel determinante en el perfeccionamiento y correcto desarrollo de la contratación. Y es el caso que aun sin existir comité de contratación, en muchas empresas se ha gestado una cultura independiente de la consulta a la instancia superior que igualmente retarda el proceso de negociación y firma de un contrato.

Este Comité de Contratación es, dentro de estos sujetos mencionados, el órgano colegiado, responsable de aprobar las políticas y estrategias requeridas en materia de contratación, de analizar, evaluar y aprobar las propuestas de los contratos, y toda documentación relacionada con el proceso de contratación que se ponga a su consideración, así como el control y seguimiento de las diferentes etapas del proceso. Su integración será aprobada mediante acuerdo que deberá ser ratificado por la gerencia de cada empresa. Sería bueno sumar que este comité recibe el auxilio de el Grupo de Contratación, siendo este el equipo responsable y coordinador de la tramitación de los expedientes y otras solicitudes.

El Comité de Contratación se reúne de manera ordinaria una (1) vez a la semana y de manera extraordinaria según la necesidad de la empresa, cumpliendo las formalidades descritas en el Reglamento del Comité de Gerencia. El quórum exigido para el desarrollo de sus sesiones es de más del 50% de sus miembros, en la que resulta obligatoria la presencia del Presidente o Vicepresidente y el Secretario o su suplente, requiriéndose para sus decisiones la aprobación mayoritaria simple de sus miembros. Lo anterior obliga a hacer una descripción de la composición del Comité de contratación (atendiendo al orden jerárquico que asumirá en cada empresa<sup>19</sup>):

- Gerente General- Presidente,
- Sub-Gerente General de Operaciones- Vicepresidente

---

19 El manual de contratación en cada entidad contendrá el modo en que quede constituido el Comité de Contratación.

- Especialista Principal de Grupo de Contratación- Secretario
- Sub-Gerente General de Proyectos
- Jefe del Grupo Jurídico
- Gerente de Finanzas
- Director de Planificación y Control de Proyectos
- Gerente de Contabilidad
- Gerente de Compras para los bienes y servicios
- Director General
- Vice Director General
- Director técnico
- Gerente de comercialización
- Director de mantenimiento

Aunque son invitados permanentes del Comité de Contratación Unificado los Asesores Jurídicos, los miembros del Grupo de Contratación ya mencionado y otros que pueden ser nominados por el presidente. Cada Comité tendrá áreas asesoras que dictaminarán los procesos en los que sean consultadas, como el área de asesoría jurídica y otras con especialistas en determinadas ramas. Las diligencias posteriores a una sesión del Comité, correrán a cargo del secretario, que deberá elaborar el acta con los acuerdos adoptados, sus certificados e imprimir los contratos aprobados, para que sean sometidos a las firmas correspondientes, y se le de continuidad al proceso de contratación. Esto será apoyado también por el “grupo jurídico” y los “asesores del comité”.

Se podría deducir de lo anterior que la existencia de estos comités de contratación en las entidades hace avanzar y desenvolverse sin contratiempos la concertación de contratos entre entidades, sin embargo, la realidad nos muestra en reiteradas ocasiones una serie de deficiencias (y en este sentido se han desarrollado un grupo de investigaciones) que entorpecen el correcto funcionamiento del proceso de contratación, aún y cuando en cada empresa está creada la estructura para el desarrollo de esta actividad. Significa entonces que el recurso humano puede ser la clave del éxito y dependerá así de su nivel y capacidad para enfrentar esta tarea el éxito de las relaciones económica-contractuales.

### **1.3 Consideraciones teóricas sobre la capacitación como institución para la superación en materia de contratación económica.**

La seguridad jurídica que debe reflejarse en las relaciones contractuales desarrolladas entre los sujetos analizados, dependerá en gran medida de su actuación social, resultado de sus conocimientos sobre la figura del contrato y su aplicabilidad. Para el perfeccionamiento de estas relaciones, ha de sistematizarse el conocimiento en materia económica-contractual, de los sujetos que otorgan el mismo, ese sería uno de los más importantes impactos en el sistema de derecho de contratos cubano, si no el más importante (Valle Cordero, 2007).

Esta tutela a la seguridad jurídica que otorga el contrato, solo es completa cuando este expresa las verdaderas relaciones de los sujetos que intervienen en su concertación, responde, está acorde y respalda los intereses de las empresas. Por tanto, esa seguridad jurídica es reflejo del buen accionar del personal que se desempeña en esta área, o por el contrario, una mala contratación solo contribuirá a la deficiencia y poca rentabilidad de las organizaciones, ni permitirá que el contrato se constituya en método idóneo y eficaz de establecer las relaciones jurídicas, de ahí que sea fácil comprender la importancia que tiene para nosotros el aseguramiento de un personal preparado en la materia, por lo que la capacitación se presenta como una vía de solución a la problemática de los contratos económicos para su efectivo y cabal cumplimiento.

Se entiende así, que la capacitación de los empleados y trabajadores es el recurso más valioso de toda la actividad de recursos humanos; de allí la necesidad de proporcionarla de manera continua y sistemática, con el objeto de mejorar el conocimiento y las habilidades del personal dirigido a la contratación económica en las empresas, haciendo que el trabajador sea más competente por un lado y la organización se volverá más fuerte, productiva y rentable por otro. Se debe tener en cuenta que en la sociedad actual, el conocimiento juega un papel de competitividad de primer orden y desarrollar la destreza del "aprender a aprender" y la administración del conocimiento, a través de la formación y sobre todo de las experiencias vividas, es una de las variables del éxito empresarial (Tejo Rodríguez, 2012).

El recurso humano, aprovechado y desarrollado es entonces, generador de capital, sinónimo de éxito, reserva inagotable, y contando con una herramienta que permita su

preparación continua, como lo es la capacitación, convertirá a la empresa en una entidad competitiva con resultados relevantes.

Es por estas razones que esta institución, (la capacitación), se ha convertido internacionalmente en una de las principales herramientas para obtener resultados eficientes, sin embargo, una revisión realizada sobre el tema en el área de América arroja que en muchas empresas en estos países, la capacitación es vista, no como un instrumento de progreso para la empresa y para el individuo, sino como una obligación en materia legal con la que se debe cumplir para evitar sanciones. De ahí la importancia que tienen las investigaciones que se han dirigido a demostrar que esta inversión de tiempo y recursos permite contar con gente preparada para solucionar problemas y no que se conviertan en un problema más para las organizaciones, capaces de afrontar los retos que se presenten, realizar procesos de contratación efectivos y que contribuyan con ello a la eficiencia y la rentabilidad, lo que en el contexto del modelo económico cubano, adquiere una importancia mayor, pues los problemas del contrato y la contratación, y el tratamiento que se le ha otorgado a estos asuntos, es una necesidad improrrogable para la economía nacional (Ramírez Cruz, 2013). Sobre todo si se recuerda que la contratación en Cuba sufrió durante algunos años un proceso de crisis que llevó a prescindir totalmente de la institución. La práctica empresarial se encontró sometida a la tensión, doble influencia del cálculo económico y del sistema de financiamiento presupuestario lo que fue dándole de lado al empleo del contrato en el sentido de la formación o perfeccionamiento de la institución. Por lo tanto, en el caso particular cubano, mayor esfuerzo debe hacerse por perfeccionar el desempeño en un área que cada día, con la actual reorganización de la economía, se hace más determinante.

Aquí se parte, para su análisis, de algunas consideraciones de la doctrina iniciando por cómo definen la capacitación algunos autores:

El diccionario Microsoft Encarta define capacitación como “acción de capacitar, de llevar a la práctica todo un conjunto de acciones de planificación dirigidas a lograr metas previstas” y capacitar como “el conjunto de acciones teóricas y prácticas, planificadas a lograr habilidades en la ejecución de determinadas tareas”.

Según Gore (1998), la capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y la estrategia (en consecuencia del trabajo) a esas necesidades (Armas, 2007). Según (Aquino, 1997), “capacitación es toda acción organizada y evaluable que se desarrolla en una empresa para modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, produciendo un cambio positivo en el desempeño de sus tareas. El objeto es perfeccionar al trabajador en su puesto de trabajo”. Consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes. Por otro lado, se entiende la capacitación como la operacionalización de estrategias de formación y desarrollo del capital humano, con características propias de sistema (Vargas, Jaime 2002). Según la NC 3000 del Sistema de Gestión de Capital Humano (2007) la capacitación no es más que un conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.

Según Bermúdez Morris se define la capacitación como un proceso de enseñanza – aprendizaje, entendido en este caso, como la interrelación mediante la cual el profesor dirige el aprendizaje por medio de una adecuada actividad y comunicación, facilitando el aprendizaje hacia el perfeccionamiento profesional de los sujetos que intervienen en el proceso de contratación entre entidades. Tal y como refiere, este debe ser “un proceso personalizado, responsable, consciente, transformador y cooperativo” (Bermúdez Morris, 2001). Como se puede ver, el término capacitación se asocia cada vez más a los de perfeccionamiento y mejoramiento, vinculado a la calidad en el desempeño. Partiendo de aquí, el Ing. Lázaro Tejo Rodríguez relaciona las definiciones que refieren estos autores, a través de una serie de elementos comunes entre ellas:

\_\_\_Concebirla como proceso.

\_\_\_Carácter de continuidad, de permanencia a lo largo de la vida.

\_\_\_Su enfoque sistémico.

\_\_Carácter planificado a partir de las necesidades detectadas.

\_\_Enfocada al perfeccionamiento.

\_\_Dirigida al mejoramiento del desempeño.

\_\_Promotor del cambio.

\_\_Inversión para el desarrollo profesional e institucional.

(Tejo Rodríguez, 2012).

Por tanto, la capacitación va a ser una opción estratégica en materia contractual, es decir, ese conjunto de acciones y su desempeño en un orden lógico e interactivo permitirá el cumplimiento de la misión de la organización, incluido aquí un eficiente proceso de contratación. Se puede entonces definir algunos objetivos que están presentes ya sea en Planes, Programas, Estrategias o Sistemas de capacitación, pues todas estas propuestas indistintamente a través del tiempo han sido trazadas en función de: Proporcionar a la empresa recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para un mejor desempeño en su trabajo, desarrollar el sentido de responsabilidad hacia la empresa a través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados, lograr que se perfeccionen los empleados en el desempeño de sus puestos tanto actuales como futuros, mantener a los empleados permanentemente actualizados, implementar formas óptimas de trabajo, producir resultados laborales de calidad, de excelencia en el servicio, atenuar deficiencias que limitan el alcance de los objetivos estratégicos generales de la organización e incluso en muchos casos se plantea que la capacitación debe contribuir a lograr cambios en el comportamiento de los capacitados con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, e incrementar el apoyo a la continuidad y desarrollo institucional.

Evidentemente, su objetivo central es generar procesos de cambio, no solo en cuanto al conocimiento y desarrollo de habilidades, sino además a propiciar que los individuos se integren y comprometan en mayor grado con la organización y sus fines. Este desarrollo sobre el tema del aprendizaje y el perfeccionamiento en el proceso de contratación económica a través de la capacitación, podría parecer gastado y estéril, si se analizan procesos de capacitación en muchas de nuestras empresas, por no

haber arrojado cambios significativos o porque en ocasiones es difícil demostrar que un resultado positivo en un período determinado en una empresa esté directamente estimulado por un programa capacitador. Sin embargo, y de acuerdo a la literatura internacional, la capacitación constituye el marco de un proceso que es más complejo de lo que parece, pues esta no puede ser concebida exclusivamente como política de transmisión de conocimientos o atendiendo prioritariamente al grado de formalidad o duración.

La capacitación debe entenderse, como se dijo, como un proceso continuo y planeado con base en las necesidades actuales que se muestren en la esfera de la contratación y orientarse hacia la acumulación de conocimientos y habilidades que ayuden a los que intervienen en este proceso durante su trayectoria laboral, mejorando su desempeño actual (y con él el de la empresa) de tal manera que puedan asumir responsabilidades cada vez mayores, lo que le facilitará su desarrollo en la organización. Es decir que para tener gente productiva es indispensable brindarles capacitación, si ésta se imparte de manera continua se generará en el individuo un interés hacia el conocimiento y la actualización que son los mejores aliados para el progreso de todo ser humano, porque a lo largo de su vida lo único que no perderá valor será el conocimiento acumulado. Su complejidad comienza desde el momento de decidir qué **tipo** de capacitación será la idónea en el caso particular de las empresas cubanas, pues estas pueden ser:

**Capacitación Inductiva;** es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo integrante del comité de contratación, pueden organizarse también sistemas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

**Capacitación Preventiva;** es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse o la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

**Capacitación Correctiva;** como su nombre lo indica, está orientada a solucionar "problemas de desempeño". En tal sentido, su fuente original de información es la

Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación. Estos tipos de capacitación pueden desarrollarse a su vez a través de diferentes **modalidades**:

**Formación**; su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

**Actualización**; se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes transformaciones en esta actividad.

**Especialización y Perfeccionamiento**; se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto al área de contratación económica con otras entidades en este caso. Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de estas funciones. Conjuntamente con los tipos, estas modalidades están estrechamente vinculadas a los **niveles** en que puede darse la capacitación:

**Nivel Básico**; se orienta a personal que se inicia en el desempeño de la contratación económica. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades requeridas,

**Nivel Intermedio**; se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en la ocupación. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño, y

**Nivel Avanzado**; se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre el área de la contratación en este caso.

El proceso de capacitación se divide en cierto número de etapas, y aunque existen diversos criterios en cuanto a la cantidad, los autores de la bibliografía consultada coinciden en los siguientes pasos:

1. Análisis de las necesidades de capacitación.
2. Planificación general de la capacitación.
3. Ejecución y control de las acciones de capacitación.
4. Evaluación del impacto de la capacitación.

(Guglielmetti, 1998).

En la etapa de “Análisis de las necesidades de capacitación” se van a identificar los problemas de desempeño humano que comprometen la eficiencia de la organización en general. Según (Sutton, 2001) la Determinación de Necesidades de Capacitación es la clarificación de las demandas educativas de los proyectos prioritarios de una empresa. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté enfocada en los aspectos prioritarios, se deben abordar tres tipos de análisis:

1. Organizacional: Consiste en definir las tareas, dentro de todo el proceso de contratación, en las cuales se debe enfatizar la capacitación.
2. De tareas: Que significa determinar cuál debe ser el contenido del programa de capacitación, es decir identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren, basados en el estudio de las tareas y funciones del puesto. Se debe hacer hincapié en lo que será necesario en el futuro para que el empleado sea efectivo en su puesto.
3. De personas: Este análisis conlleva a determinar si el desarrollo de las tareas es aceptable y estudiar las características de las personas y grupos que se encontrarán participando de la capacitación.

En la etapa de “Planificación general de la capacitación” se van a seleccionar las acciones de capacitación más apropiadas para atender cada necesidad. Se plantea que en esta etapa es necesario evaluar el conjunto de las propuestas de capacitación y seleccionar aquellas que serán incluidas en el Programa General de Capacitación, así como elaborar el presupuesto general de capacitación (Guglielmetti, 1998). Esta planificación debe elaborarse de tal manera que, al descubrir nuevas necesidades, los cambios que se realicen en el programa no sean violentos ya que esto podría ocasionar un des-estímulo en el entrenado y un cambio de actitud hacia la capacitación (Sutton, 2001).

En la “Ejecución y control de las acciones de capacitación”, gran parte de las tareas, recaen en el encargado de capacitación de la empresa o institución, como son: Organizar acciones de capacitación internas, informar y orientar a los postulantes a la capacitación, llevar un registro de instituciones de capacitación incluidos los informes de evaluación de sus servicios, llevar un registro de docentes e instructores independientes, incluidos los informes de evaluación de sus servicios, monitorear y

supervisar la ejecución de las acciones de capacitación, controlar la ejecución del programa y el presupuesto general de capacitación, etc.

Con la “Valoración del impacto de la capacitación”, la empresa o institución podrá determinar si valió la pena invertir en capacitación y juzgar si vale la pena seguir haciéndolo. Esta es la etapa que en múltiples casos deja de cumplirse en las organizaciones. La evaluación del impacto del proceso de capacitación, es la etapa final del mismo, es la evaluación de los resultados obtenidos en la cual se intenta responder preguntas tales como: ¿Qué estamos obteniendo de los programas de capacitación? ¿Estamos usando productivamente nuestro tiempo y nuestro dinero? ¿Hay alguna manera de demostrar que la formación que impartimos es la adecuada? (Sutton, 2001).

La capacitación debe evaluarse o mejor dicho medir el impacto para determinar su efectividad. La experiencia suele mostrar que muchas veces no funciona como esperan quienes creen e invierten en ella, así que un correcto análisis de las necesidades y una planificación con rigor científico evitarán un gasto de tiempo y recursos importantes, es oportuno entender que lo más importante al medir su impacto es constatar su trascendencia en la organización, si conllevó a cambios para el desempeño del personal que incidan directamente en el logro de los objetivos estratégicos, de la misión de la empresa (Tejo Rodríguez, 2012).

Por último, y tan importante como definir las necesidades de capacitación, cómo se desarrollará o quiénes la recibirán, puede ser determinante decidir quién la impartirá. Como un brazo importante se concibe cada vez más un nuevo perfil profesional de la figura del capacitador, elevando su papel, viéndose como líder, agente de cambio, en el cumplimiento de la estrategia empresarial a través de la capacitación orientada al desarrollo de las competencias (Díaz Hidalgo, Grillo González y Torrente Pons, 2000).

Los capacitadores deben ser personas muy competentes y reconocidas para el desempeño de esta tarea, pues el éxito de la ejecución dependerá del interés, del esfuerzo y del entrenamiento de los instructores, por lo que es muy importante el criterio de selección de estos. Deberán reunir ciertas cualidades personales: facilidad para las relaciones humanas, motivación por la función, raciocinio, capacidades didácticas, exposición fácil, además del conocimiento del proceso de contratación

económica entre entidades estatales. Cuanto mayor sea el grado en que el instructor posea tales requisitos, tanto mejor desempeñará su función. La Dra. Ofelia Ángeles Gutiérrez en su presentación “Enfoques y Modelos Educativos centrados en el Aprendizaje”, recomienda ciertas estrategias cognitivas para el aprendizaje, que pueden ser utilizadas también para la capacitación, así el capacitador puede usar estrategias organizativas, analíticas, sociales, para la toma de decisiones, inventivas, creativas, asimilación y retención de la información, pero debe enfocar siempre a un “aprendizaje estratégico”.

Hasta aquí, queda claro que la capacitación comienza con una inversión a la que las empresas deberán poner mayor atención, e invertir más para lograr con eficiencia y rentabilidad mejores logros, pues la única forma en que una empresa puede llegar a ser la número uno, es consiguiendo que su recurso humano sea el número uno, porque las empresas en general son el resultado del trabajo de un grupo humano, no individual, que solo responderá con calidad a un interés social si está sumamente capacitado.

#### **1.4 El Programa de Capacitación.**

Las experiencias han demostrado que ya pasaron los tiempos de realizar acciones aisladas de capacitación, o los llamados cursos relámpagos, ésta debe proyectarse estratégicamente en sistemas para luego poder medir el impacto de dichas acciones, puesto que el programa permite diseñar "el futuro que se desea para la empresa y las vías para lograrlo". Todo programa es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas en torno al quehacer actual de la contratación económica y el camino a recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y demandas del entorno y lograr el máximo de eficacia y calidad de sus prestaciones. Es un proceso y un instrumento, como proceso se trata del conjunto de acciones y tareas que involucran a los que intervienen en el proceso de contratación, en la búsqueda de claridades respecto al quehacer y estrategias adecuadas para su perfeccionamiento. Como instrumento constituye un marco conceptual que orienta la toma de decisiones encaminadas a implementar los cambios necesarios (Almaguer Mojena, 2005). Este proceso se implementa a partir de las necesidades de los implicados (deficiencias en materia de contratación económica que han sido trabajadas

en otras investigaciones), las cuales tienen que ser diagnosticadas. De esto resulta, que el diagnóstico direcciona la proyección y ejecución de las acciones de manera coherente y progresiva que propicien las condiciones y permitan alcanzar los objetivos propuestos. Contar entonces, con un programa de capacitación significa:

- Identificar los resultados que espera obtener la empresa en el marco temporal en que se ha diseñado el programa.
- Capacitar en función de los conocimientos y habilidades en materia de contratación económica que necesitan los recursos humanos dedicados a esta tarea.
- Medir los cambios que se van produciendo en la empresa como resultado de la capacitación.

El programa es primeramente una guía de acción, es “la manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos a largo, mediano y corto plazo” (de Armas Ramírez, Lorence González y Perdomo Vázquez, 2003), y la adaptación de acciones y recursos necesarios para alcanzarlo son elementos claves para llevarlo a cabo, el propósito de todo programa es vencer dificultades con optimización de tiempo y recursos, este permite conocer qué hacer para transformar la acción existente e implica un proceso de planificación que culmina en un plan general con misiones organizativas, metas, objetivos básicos a desarrollar en determinados plazos con recursos mínimos y los métodos que aseguren el cumplimiento de dichas metas.

Los programas denotan, por tanto, un sistema de acciones y un conato de empeños y recursos para obtener objetivos específicos, son el resultado del proceso de decidir sobre objetivos de la organización, sobre los cambios de estos objetivos y políticas que deben gobernar la adquisición, uso y organización de estos recursos. Es decir que puede definirse un programa como la determinación de los propósitos fundamentales a largo plazo y los objetivos de una empresa, y la adopción de los cursos de acción y distribución de los recursos necesarios para llevar adelante estos propósitos.

A lo largo de la revisión bibliográfica fueron encontradas numerosas definiciones del término, que van desde su estructuración vinculada a la visión de la organización, a sus objetivos, los recursos a emplear para lograrlos, hasta considerar el entorno y las condiciones internas existentes, y la inclusión de las competencias. Se considera que representan la forma de moverse hacia la realidad que se desea lograr (visión),

constituyendo la guía de acción para concentrar esfuerzos y asignar recursos. Son el “cómo” lograr los objetivos de la organización, las alternativas o cursos de acción para, desde donde estamos (determinado por un diagnóstico), alcanzar los objetivos. Sirven para materializar, hacer realidad la visión (Hernández, Maritza, 2001). El programa crea una dirección para la organización en base a sus objetivos y orienta la movilización de recursos en función de alcanzar dichos objetivos (Stoner y Wankel, cit. por Ostertag, Carlos F. 2002). Para ellos la planeación estratégica es el proceso de seleccionar las metas de la organización, determinando las políticas y programas requeridos para lograr los objetivos que conducirán a alcanzar estas metas, considerándolo un proceso formal de la planeación a largo plazo.

El propósito de los programas, entonces, es determinar y comunicar a través de un sistema de objetivos y políticas mayores, una descripción de lo que se desea que sea la empresa, muestran la dirección y el empleo general de recursos y de esfuerzos. Él da sentido y coordinación a todo lo que se hace para llegar a la meta. Mientras se pone en práctica el programa, todas las acciones tienen un sentido, una orientación, un método. El programa es un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones, permite conseguir un objetivo, sirve para obtener determinados resultados.

El panorama en materia de programas de capacitación es disímil. Una revisión de alguna bibliografía en nuestra área geográfica, refleja que las políticas y metodologías de capacitación varían en las empresas de América Latina tanto a partir de las especificidades sectoriales, como del tamaño, de su localización, pero también de la posición que la firma ocupa en el entramado productivo y/o en el nivel de contratación. Claro que son caracterizados además, por las particulares políticas de gestión hacia el recurso humano y la "cultura" relativa a las normas, costumbres y valores de cada sociedad o región. Sin embargo, presentan siempre una correlación y conjunción de tres componentes planteados por G. Avanzini (1998). Atendiendo a su criterio, estos tres componentes del programa deben ser, el primero: definido por el tipo de persona, de institución y de conocimiento, que el capacitador se esfuerza por cumplir y alcanzar, el segundo: la estructura lógica de las diversas materias, la dificultad de los contenidos,

el orden que deben seguir, y el tercero: la concepción que se tiene del individuo a capacitar y de su actitud con respecto al trabajo y la superación (Avanzini, G. 1998).

Como se nota, este es un procedimiento organizado, formalizado y orientado a la obtención de una meta claramente establecida. Su aplicación en la práctica, requiere del perfeccionamiento de procedimientos y de técnicas cuya elección detallada y diseño son responsabilidad del capacitador. Además en función de la pertinencia de los programas que se desarrollen es importante identificar tres tipos de necesidades en la entidad: necesidades de la organización (aquellos objetivos estratégicos que la misma se propone alcanzar), necesidades de desempeño (aquello que la organización necesita que las personas hagan para cubrir las necesidades de la organización) y las necesidades de aprendizaje (aquello que las personas deben aprender para cubrir las necesidades de desempeño) (Muñoz, Rosario y colectivo de autores, 2004).

Importante para lograr buenos desempeños es elegir un buen programa de capacitación, para ello es necesario asegurarse de que las estrategias que se apliquen estén encaminadas a la solución de los problemas organizacionales y en función de los objetivos de la organización, y que funcione como sistema en el que todos los elementos estén organizados e interrelacionados con un mismo propósito. Cualquier programa y/o combinación de programas que se elija debe:

- Alcanzar al grupo de personas a quien se dirige;
- Comunicar efectivamente la información del programa.

Así mismo, para que esté completo, debe incluir señalamientos en torno a:

- 1- Objetivos programados
- 2- Caracterización del Comité de contratación
- 3- Estrategia o modalidad educativa (Se debe procurar que la modalidad educativa aproveche al máximo posible técnicas y mecanismos que propicien la participación e interacción de los participantes entre sí, y con los capacitadores.)
- 4- Programación de eventos.
- 5- Temas de capacitación (deberán responder evidentemente a las necesidades señaladas en el diagnóstico, y los objetivos del programa. Es importante que los temas no sean vistos y tratados en forma aislada, sino como elementos que contribuyan a un todo, y que refuercen o apoyen las otras actividades programadas. Así que se debe

procurar que las actividades de capacitación tengan una secuencia lógica, iniciando con lo más básico, generalmente lo más simple, y terminando con lo más complejo. Cada tema debe tener algún antecedente en el programa que haya preparado al participante para el evento previsto.

6- Actividades de reforzamiento

7- Sistema de evaluación

8- Participantes e instructores

9- Aspectos administrativos (institución o instituciones que se encargarán del programa, financiamiento disponible, tiempo, etc.)

El sinnúmero de elementos que incluye un programa de capacitación, implica, como es de comprender, una cantidad considerable de esfuerzo y de entusiasmo por parte de todos los participantes en la tarea, además de implicar un costo que debe ser considerado como una inversión que capitalizará dividendos a mediano y corto plazo y no como un gasto superfluo. Por lo tanto es necesario contar con un espíritu de cooperación del personal y con el apoyo de los dirigentes, ya que todos los jefes y supervisores deben participar de manera efectiva en su ejecución. Será esta la mejor vía para acortar la distancia que separa al trabajador del desempeño requerido, para su máxima contribución al logro de las metas organizacionales y con ello la satisfacción de las necesidades de la entidad, como se ha dicho antes, estableciendo como prioridad, por tanto, las necesidades educativas que hoy se nos presentan en el área de la contratación, lo que para muchos implica incluso, estar en armonía con sus propias metas individuales de desarrollo.

### **1.5 Conclusiones parciales.**

No cabe duda de que la disciplina económica constituye un pilar fundamental dentro del sistema de la economía, pues de los contratos económicos nacen obligaciones que garantizan el cumplimiento de las tareas planteadas por el Estado y por las propias entidades para la realización de la reproducción socialista ampliada. Dentro de nuestro sistema económico se impone la utilización eficiente de los contratos, de manera tal que los mismos cumplan plenamente con las funciones que le son inherentes y den respuestas a las exigencias del desarrollo económico. La existencia de los comités de contratación, en los sujetos económicos tradicionales y en los surgidos en la década

del 90 del pasado siglo, debe ser la estructura que permita desenvolverse sin contratiempos la concertación de contratos entre entidades. Significa entonces que el recurso humano puede ser la clave del éxito y dependerá de su nivel y capacidad para enfrentar esta tarea, el éxito de las relaciones económica-contractuales, por lo que ha de sistematizarse el conocimiento en materia económica-contractual.

## **CAPÍTULO II- DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE CONTRATACIÓN EN LAS ENTIDADES ESTATALES.**

*“La contratación económica en Cuba pareciera estar predispuesta al incumplimiento, como quizás algunos matrimonios al divorcio”.*

En este capítulo se realiza la descripción y análisis de la población y muestra de investigación, un análisis pormenorizado sobre los métodos utilizados y los elementos a tener en cuenta que justifican la fundamentación de la propuesta de capacitación a los miembros de los comités de Contratación de las entidades estatales del municipio de Cienfuegos y se expone el programa propuesto.

### **2.1 Caracterización del contexto.**

Queda un largo camino que recorrer jurídicamente hablando. Es vital crear los mecanismos legales específicos para poner en marcha la maquinaria de contratación económica de forma viable y rentable para el país, que no sólo termine con las dificultades existentes sino que dé seguridad al intercambio sin caer en ambigüedad y dispersiones legislativas innecesarias (Ramírez Cruz, 2013). Ahora, si urge perfeccionar las relaciones contractuales, es preciso tener en cuenta que ellas se encuentran ensombrecidas por deficiencias en la proyección de los acuerdos y de exigencia hacia lo pactado, por desconocimiento jurídico, ataduras dentro de la propia estructura empresarial, e incluso la llegada tardía de suministros materiales y financieros, elementos todos que descansan sobre el personal dedicado a la tarea y no sobre la maquinaria misma. Ya en la introducción de la presente investigación se exponía que en los últimos años se han constado errores en el proceso de contratación económica, por lo que requiere para revalorizar su prestigio y credibilidad el conocimiento necesario por parte de los operadores del Derecho dedicados a esta tarea, pues solo la superación de las personas que representan a las empresas cubanas evitará la concertación de contratos económicos carentes de los requisitos que establece la ley para su conformación, el empleo de legislación derogada, la no alusión a parámetros de calidad, llenado incompleto de los anexos del contrato, el desconocimiento de las garantías contractuales y el insuficiente empleo de dictámenes

de contratos económicos sin iniciativa, como se había dicho antes y que son situaciones latentes.

Para buscar un acercamiento a estas situaciones, la investigación se inició con un diagnóstico a la muestra y un análisis científico profundo de los instrumentos aplicados. Se consideró desarrollar la investigación en las entidades estatales del municipio de Cienfuegos, específicamente en los Comités de Contratación de cada una de ellas, partiendo para ello de una población de 115 comités de subordinación local. La muestra fue seleccionada a través del método no probabilístico intencional, quedando conformada por 36 comités y sus miembros, constituyendo el 31.3 %.

En este punto, se procede a enumerar un grupo importante de deficiencias que conducen a este autor a presentar la propuesta que aquí se pretende:

1. Incorrecta utilización de nombres comerciales consignados, cual si se tratase de una persona jurídica.
2. Consignación incorrecta del domicilio legal y cuentas bancarias de las partes.
3. Incorrecta denominación de los sujetos, conforme a la actividad que van a desarrollar en la ejecución del contrato.
4. Obligaciones de las partes, excesivamente genéricas.
5. Falta de utilización de garantías para el cumplimiento de las obligaciones.
6. Ausencia de la utilización correcta de cláusulas de propiedad intelectual, en negocios donde figuran bienes intangibles.
7. Utilización incorrecta de los términos: resolución, rescisión y extinción.

(Acebal Quesada, 2006)

8. No aparecen las partes debidamente identificadas en el contrato.
9. Prestación de servicios no incluidos en el objeto social aprobado.
10. Contratos celebrados para la Prestación de un Servicio sin delimitar Período de ejecución.
11. No se adjuntan al Contrato las tarifas de precios oficiales aprobados para los productos que oferta el proveedor.
12. Aceptación de ofertas en extremo onerosas, comprometiéndose los recursos financieros de la entidad (ausencia de análisis de concurrencia)
13. Pagos adelantados y totales previo a la ejecución del suministro.

14. Acordar en el contrato vías de solución de conflictos no ajustadas a lo establecido en la ley.
15. No se realizan reclamaciones por incumplimientos de los contratos (las penalizaciones por concepto de mora insertadas en el contrato, son letra muerta: llega el momento del cumplimiento de la obligación monetaria, se incumple ésta, y no se aplica la penalización establecida).
16. Compras que se ejecutan sin previa aprobación del órgano colegiado de la entidad compradora.
17. El contrato remite a anexos, que no se adjuntan.
18. Como clientes se suele no ser exigentes en la revisión de la proforma de contrato que se presenta pues prima la urgencia del servicio o de la mercancía.
19. Concertación de contratos, de forma verbal o escrita (arrendamiento o alquiler, compra y venta de activos fijos con inobservancia de los niveles de aprobación establecidos por el Ministerio de Economía y Planificación, Ministerio de Finanzas y Precios y Ministerio de la Industria Básica).
20. Modificación de las cláusulas del contrato sin la concertación de un suplemento por escrito (Provoca indefensión ante futuras reclamaciones).
21. Utilización de proformas de contratos sin llenar todos los espacios, quedando el contrato inconcluso.
22. El contrato, previo a su firma, no se somete al Dictamen de todas las áreas especializadas implicadas (área técnica, financiera, económica y jurídica).
23. Inexistencia de los documentos que prueban la relación contractual, en aquellos casos donde el contrato se ha celebrado de forma verbal, lo cual provoca indefensión ante futuras reclamaciones.
24. Se mantienen indebidamente saldos en poder del proveedor (dinero inmovilizado).
25. Existen problemas en las relaciones entre las áreas que tributan documentos para el expediente del contrato.
26. En la cláusula de lugar y condiciones de la entrega no siempre se fijan los horarios, los sitios, lugares de destinos y bajo que circunstancia se efectuará la entrega.

27. En la cláusula que define la calidad del producto debe consignarse la responsabilidad que asume el comprador por haber sometido al producto a uso o prácticas no compatibles con las características del mismo.
28. Cuando se definen las formas de pago se debe especificar si los pagos serán fraccionados, el instrumento de pago que se utilizará, se deben fijar los porcentajes de recargo en caso de mora.
29. Según los contratos revisados no se emplean otros instrumentos de pagos distintos al cheque nominativo (letras de cambio, transferencia) que pudieran facilitar el cobro de la producción vendida.

(Ríos García y Aguilera Carralero, 2008).

30. Más que pactarse, se imponen condiciones contrarias a derecho, o que limitan o excluyen la responsabilidad de la entidad proveedora del producto o servicio.
31. Fuera de la obligación de pago no se presta mayor atención a otras cláusulas contenidas en el contrato, referidas a plazos de entrega, asistencia técnica, condiciones de entrega y recepción.

(Ramírez Cruz, 2013).

Por otro lado, la Contraloría General de la República y demás unidades del sistema nacional de auditoría, relacionaron las deficiencias detectadas en la contratación a partir de las acciones de control realizadas por ellos, como son:

32. Las generales de las partes carecen de datos, tales como el banco al que deben efectuarse los pagos, número de la cuenta bancaria, los datos que amparan la representación de la persona que comparece.
33. Elementos esenciales del contrato, tales como precio, mercancías, etc., que se indican reflejar en documento anexo, documento éste que no obra como parte del contrato o no se encuentra debidamente firmado por las partes.
34. Contratos firmados sin respaldo financiero, ni planificación previa.
35. Firma de contratos por personas no autorizadas.
36. Figuran en ocasiones documentos y dictámenes emitidos por los especialistas jurídicos expresando sus criterios respecto a la operación, que no son tenidos en cuenta.
37. Contratos firmados sin fecha o sin denominación.

38. Utilización de proformas, que no se ajustan a tipos de contratos.
39. Incumplimiento de la cláusula de reclamación, al no ejercer una acción efectiva y en el momento oportuno, para obtener la entrega de productos no recibidos.
40. Pago de facturas por mercancías y valores no contratados, a pesar de referir dichas facturas a los contratos suscritos.
41. Delegación de autoridad, desentendiéndose de todo el proceso de negociación, concertación y ejecución de los contratos.
42. Contratos de compraventa por cantidades superiores a las solicitadas por el cliente o por mercancías no solicitadas por éste, debiendo en ocasiones las entidades hacer pagos por estos conceptos o no pudiendo definirse el destino final de estos sobrantes.
43. Inexistencia de contratos con los clientes finales destinatarios de las importaciones que se realizan.
44. Se permite a los proveedores o en ocasiones se les indica enviar mercancías, previo a la firma del contrato y a la aprobación de la operación en los comités de contratación que correspondan.
45. No se establecen adecuadas cláusulas de supervisión de las mercancías.
46. Las cláusulas de inspección y calidad, resultan ambiguas o formales en su redacción, toda vez que no reflejan en algunos casos la obligatoriedad de realizar la inspección, en qué momentos debe participar un representante del proveedor, no se define el momento y los requisitos para hacer una reclamación por temas de calidad (del Carmen Romero, González Pancorbo, y González Vergara, 2009).

#### **Otras consideraciones.**

Como puede apreciarse en Cienfuegos en el contenido de los contratos, se acuerdan términos y condiciones que resultan lesivos a los intereses económicos, siendo imposible como consecuencia de las referidas insuficiencias o imprecisiones, establecer las acciones legales que permitan el resarcimiento de daños y perjuicios. Su descuido conlleva a la pérdida de tiempo y de valores, con el consiguiente encarecimiento y demora de las obras, la adulteración de la calidad de los productos, ineficiencias en los servicios, y, como natural secuela, la introducción de recursos en el

torrente del mercado negro. Es por estas razones, que la Contraloría General de la República viene recomendando desde hace unos cinco años, incrementar por todas las vías posibles la divulgación y la capacitación a cuadros, dirigentes, funcionarios, así como a juristas y economistas, sobre el tema de la contratación y la responsabilidad administrativa en su aplicación; para ser más exigentes y eficientes en su labor y contribuir a la efectividad de los procesos de contratación en nuestro país, criterio que fue reafirmado por el estudio exploratorio realizado con los miembros de los Comités de Contratación en nuestro municipio, en cuyo caso particular proponían además fomentar el análisis y la toma de decisiones colegiadas sobre esta importante actividad en todos los niveles de dirección, así como contribuir a que se cumpla con lo dictaminado legalmente por los juristas que participan en la tramitación de estos procesos.

## **2.2 De los métodos y técnicas.**

Del **nivel teórico** se utilizaron los métodos: **analítico –sintético**, se utilizó para conocer la bibliografía más actualizada relacionada con el objeto de la investigación (bibliografía que se incluye en el trabajo) lo que permitió el desarrollo de los cuatro epígrafes que constituyen el marco teórico, acercándonos al proceso de contratación económica que se desarrolla en nuestro país así como a la institución de la capacitación y todo lo relacionado con el programa que se propone. El **inductivo-deductivo**, garantizó la interpretación de la información obtenida durante la revisión bibliográfica y el procesamiento de los resultados alcanzados en la aplicación de los instrumentos. El método **histórico – lógico** contribuyó a conocer del tema que se investiga, los antecedentes y tendencias actuales, permitiendo conocer qué solución era la más adecuada al problema científico, eliminando ambiciones poco objetivas.

**El enfoque de sistema** proporcionó la orientación lógica del trabajo, se indagó sobre las funciones de los miembros del Comité de Contratación, lo que permitió organizar el Programa de capacitación sobre la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos.

Del **nivel empírico** se utilizaron las técnicas del **análisis de contenido**, ya que la investigación se ajusta a los hábitos mentales de los juristas y del Derecho mismo, representado en forma de texto. El **análisis de documentos jurídicos**, por ejemplo, que permitió el estudio de los documentos relacionados con el tema de investigación,

dígase contratos realizados entre entidades, análisis realizados por juristas del patio, investigaciones que reflejaron la causa de este trabajo, buscando la manifestación del fenómeno jurídico. El ***análisis con grupos de discusión*** se realizó con los especialistas encargados del departamento que atiende a los miembros del Comité de Contratación. Se utilizó para que emitieran criterios sobre los temas incluidos en el programa de capacitación, su pertinencia, e importancia, así como criterios sobre la propuesta de concepción de dicho programa. La ***observación participante*** se empleó para determinar cómo se aborda el tema de la preparación de los sujetos que tienen relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos.

El ***análisis de las visitas a reuniones del Comité de Contratación*** se utilizó para conocer mediante ellas la actuación y preparación de los miembros del Comité de Contratación, en relación con la aplicación e interpretación de las normas en materia de contratación económica y la correcta realización de los contratos económicos.

Los instrumentos diseñados fueron aplicados a la totalidad de la muestra. Los mismos fueron aplicados en diferentes momentos durante los últimos meses del año 2013 y primeros del 2014, cuyos resultados se encuentran formando parte del presente capítulo. El procesamiento de la información se realizó en la misma medida en que se fueron aplicando los instrumentos y concluyendo en el mes de marzo del 2014, permitiendo los análisis, aplicando la inducción, deducción y comparación de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos aplicados.

La aplicación de los diferentes instrumentos y la evaluación de sus resultados permitieron realizar la caracterización de la muestra y tener un acercamiento mayor a la realidad del escenario con el cual se trabajaría.

### **2.2.1 Resultados.**

El ***análisis con grupos de discusión*** (anexo 1) fue realizado con especialistas de los departamentos que atienden a los comités de contratación, sobre la base de un debate propuesto en cada caso que incluía la presentación por parte del autor de las deficiencias encontradas, así como las necesidades de capacitación diagnosticadas, lo que permitió entender que la totalidad de los sujetos implicados en el proceso de contratación reconocen las lagunas de los comités y la incidencia de estos en el plan

económico de las entidades. Incluso permitió que salieran a la luz deficiencias no anotadas antes y que se encuentran en las debilidades de la matriz de impacto cruzado que aquí se presenta. Así mismo, a la propuesta de temas que se les hizo que debían aparecer en el Programa, en seis de los análisis realizados consideraron oportuno la inclusión de otros contenidos que no se habían previsto y que también fueron sumados. Fue satisfactorio el hecho de que cada análisis concluyó con el reconocimiento de la importancia de implementar la capacitación (era este uno de los objetivos del instrumento) y un debate sobre las posibilidades en cada entidad de su ejecución, llegando a la conclusión de que descansa en manos y en la actitud de los directivos de las empresas y en el interés y disposición de los trabajadores.

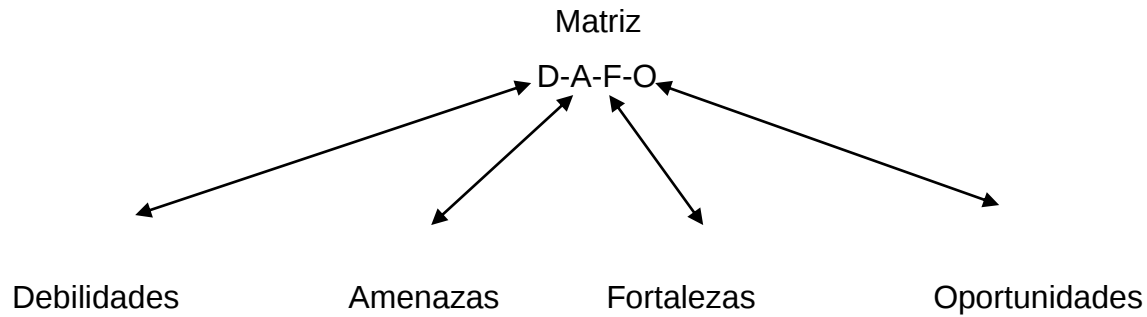
Las **visitas a reuniones del Comité de Contratación** (anexo 2) se hicieron con la pretensión de que dicha participación permitiera observar el proceso. Así se pudo constatar (en la gran mayoría de los casos), el buen ambiente laboral que puede ser aprovechado para implementar la capacitación, la actitud ante el trabajo reflejada en la actuación de cada miembro y su búsqueda de la eficiencia (aún en condiciones adversas muchas veces). Se comprobó que en muchos acuerdos tomados se incluye la responsabilidad de enfrentar los retos de la contratación cada vez mejor preparados.

### **2.3 Diagnóstico de necesidades.**

Para un correcto diagnóstico y un acercamiento a la realidad de nuestras entidades se decidió desarrollar una matriz de impacto cruzada, denominada comúnmente MATRIZ DAFO. Este desarrollo se inició con una **tormenta de ideas** como mecanismo para dar respuestas a interrogantes tan cruciales para esta investigación como:

- ¿Qué **fortalezas** poseen nuestros comités de contratación para enfrentar las **amenazas** existentes?
- ¿Qué **fortalezas** poseen para aprovechar las **oportunidades** que tenemos?
- ¿Qué **debilidades** ponen a nuestros comités de contratación en estado de indefensión ante las **amenazas**?
- ¿Qué **debilidades** no permiten aprovechar las **oportunidades**?

De este modo fue arrojado lo siguiente, que constituyó la base para la confección del programa de capacitación.



**Debilidades:**

- 1- Desconocimiento de la legislación vigente.
- 2- Falta de exigencia en cuanto a los parámetros de calidad.
- 3- Poca rigurosidad en el llenado de los anexos del contrato.
- 4- No completamiento de la cantidad y calidad de toda la fuerza calificada necesaria.
- 5- Desconocimiento de las garantías contractuales.
- 6- Incorrecta utilización de nombres comerciales y denominación de los sujetos.
- 7- Se establecen obligaciones excesivamente genéricas.
- 8- Ausencia de cláusulas de propiedad intelectual, en negocios donde figuran bienes intangibles.
- 9- Uso incorrecto de los términos: resolución, rescisión y extinción.
- 10-No se delimitan los períodos de ejecución de las prestaciones.
- 11-Se aceptan ofertas en extremo onerosas.
- 12-Se acuerdan vías de solución de conflictos no ajustadas a la ley.
- 13-No se reclama por incumplimiento de los contratos.
- 14-Modificación de cláusulas del contrato sin la concertación de un suplemento por escrito, provocando indefensión ante futuras reclamaciones.
- 15-No se somete el contrato antes de su firma al dictamen de las áreas especializadas implicadas.
- 16-No se especifican las formas de pago o los porcentajes de recargo en caso de mora.
- 17-En ocasiones no se toman en cuenta dictámenes emitidos por especialistas jurídicos respecto a la operación que se está realizando.

18-Utilización de proformas que no se ajustan a tipos de contratos.

19-Inexistencia de contratos con los clientes destinatarios de las importaciones.

Amenazas:

- 1- Contratos suscritos por entidades que no tienen personalidad jurídica para obligarse.
- 2- Incumplimiento por parte de los proveedores de los contratos de entrega de productos y materias primas.
- 3- Realización de actividades no contempladas en el objeto social de la empresa.
- 4- Nuevas posibilidades de contratación con los cuentapropistas.
- 5- Problemas en las relaciones entre las áreas que tributan documentos para el expediente del contrato.
- 6- En ocasiones, más que pactarse se imponen condiciones.
- 7- Delegación de autoridad.
- 8- Falta de estimulación material y moral para el personal.
- 9- El mantenimiento del bloqueo económico impuesto a Cuba por el gobierno norteamericano.

Fortalezas:

- 1- Están constituidos los comités de contratación.
- 2- Sentido de pertenencia de los miembros.
- 3- Disposición de la dirección máxima de cada entidad de capacitar a sus comités de contratación.
- 4- Personal calificado para impartir acciones de capacitación.

Oportunidades:

- 1- Promoción gradual de personal calificado de las escuelas del territorio.
- 2- Posibilidades para algunas entidades, de introducirse en el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial.
- 3- Amplio mercado para el desarrollo de las actividades de cada entidad.
- 4- Demanda de capacitación.

## **2.4 Fundamentación del programa de capacitación.**

En el Programa de Capacitación se integran los contenidos esenciales, derivados del diagnóstico, que resultaron ser más deficitarios con el propósito de contribuir a elevar

la calidad de los contratos que se celebran entre las entidades estatales de nuestro municipio. La elaboración de los fundamentos teóricos y metodológicos en que se sustenta el Programa contribuye a su solidez científica. Se ha intentado realizar una fundamentación teórica que integre lo mejor de las conceptualizaciones contemporáneas en el orden **filosófico, sociológico, psicológico y pedagógico**, que permita un estudio más profundo y completo del fenómeno que se investiga. Para el diseño del mismo se tuvieron en cuenta, además, las informaciones recogidas a través del diagnóstico y el estudio exploratorio, las que permitieron determinar las carencias y necesidades reales de los comités de contratación.

**Filosóficamente** la actual propuesta de Capacitación tiene su base teórica y metodológica en el Método Materialista Dialéctico, el cual permite el análisis y la interpretación de los procesos pedagógicos. Se tiene en cuenta la indisoluble **unidad de la teoría con la práctica**, el perfeccionamiento del sujeto en el desarrollo de su actividad práctica y transformadora como resultado de sus interacciones sociales, así como las influencias de la interrelación entre las diferentes agencias socializadoras, en el desarrollo del hombre. Se concibe también la unidad entre la actividad cognoscitiva, práctica y valorativa, lo cual debe manifestarse en el desempeño profesional de los comités de contratación.

Desde el punto de vista **sociológico** se asume la concepción de la educación como fenómeno social basada en la preparación del hombre para la vida, para interactuar con el medio, transformándolo y transformándose a sí mismo, de ahí su función social. En el análisis de los fundamentos **psicológicos** de la Capacitación, un aspecto importante es la relación que se establece entre las categorías: Personalidad – Actividad. A partir de la expresión de la personalidad y preparación del capacitador este es capaz de elaborar alternativas de actuación diferentes.

Si se consideran los conceptos Vigotskianos, la zona de desarrollo actual está conformada por las adquisiciones, logros y conocimientos que poseen los miembros del comité de contratación, los que les permiten actuar de modo independiente con lo que les rodea y resolver los problemas que se les presentan sin ayuda, contextualizados en esta investigación a la preparación en cuanto a interpretar y ejecutar las normas en materia de contratación. La zona de desarrollo próximo está determinada por la

distancia o diferencia entre lo que cada miembro es capaz de hacer por sí mismo y aquello que solo puede lograr con ayuda. Considerar la zona de desarrollo próximo permite, superar los diagnósticos y evaluaciones rígidas y estáticas del nivel de desarrollo alcanzado, al proponer una alternativa para evaluar sus potencialidades, sus posibilidades de desarrollo, justamente en la dinámica de sus procesos de cambio y transición evolutiva. La concepción del programa de capacitación contribuye al perfeccionamiento del desempeño profesional de este.

Los sustentos **pedagógicos** se basan en las leyes de la Pedagogía declaradas por Carlos Álvarez de Zayas (1999): la primera que establece la relación del proceso pedagógico con el contexto social y la segunda derivada de la anterior, que establece las relaciones entre los componentes personales y personalizados de dicho proceso, así como su sistema categorial: instrucción - educación, enseñanza - aprendizaje y formación -desarrollo.

Constituye una premisa fundamental la selección de los métodos adecuados para llevar adelante la capacitación propuesta, estos por su grado de activación deben desarrollar en los capacitados conocimientos, hábitos, habilidades y capacidades que les permitan perfeccionar su labor, las cuales permiten desde el punto de vista teórico y metodológico darle coherencia, científicidad y organización a la misma ya que postulados importantes de estas ciencias, así como sus categorías y leyes posibilitaron darle concreción, la propia concepción de su objeto, principios, leyes y categorías encuentran su expresión en esta propuesta de capacitación.

Se debe enunciar además que integrada a este programa está la búsqueda de un trabajador que sienta sus propias necesidades de superación y encamine su formación en función de dar solución a sus necesidades cognitivas y prácticas.

Concebido de esta forma el aprendizaje, los miembros del comité participan como sujetos activos y conscientes en la interacción con los otros, construyendo y reconstruyendo conocimientos para prepararse desde la práctica educativa en su quehacer profesional-laboral, en transformar el estado actual en el estado deseado, a partir de la revalorización que hace de la misma y descubriendo su significado personal, en correspondencia con las nuevas características de las condiciones históricas concretas en las que despliega su labor.

## 2.5 Presentación del programa de capacitación.

- **Título:** Programa de Capacitación en materia de contratación económica.
- **A impartir a:** Los miembros de los comités de contratación de las entidades estatales en el municipio de Cienfuegos.
- **Tipo de Capacitación:** Correctiva (aunque pueden incluirse temas de capacitación inductiva, en aquellos comités donde se incorporen nuevos integrantes)
- **Modalidad:** Especialización y perfeccionamiento (incluirá temas de Actualización)
- **Nivel:** Intermedio y Avanzado
- **Pasos o Etapas:**

1. Análisis de las necesidades de capacitación.

*Análisis Organizacional:* El resultado de este análisis son las debilidades de la matriz de impacto cruzada. *De tareas:* Se determinó, en dependencia de las funciones de los comités, el contenido del programa y, *De personas:* Este análisis llevó a determinar las características de las personas y grupos que se encontrarán participando de la capacitación.

2. Planificación general de la capacitación.

Se seleccionaron las acciones de capacitación más apropiadas para atender cada necesidad, se elaboró el presupuesto general de capacitación, el material de consulta y se hizo la selección de los instructores.

3. Ejecución y control de las acciones de capacitación. (no ejecutada)

4. Evaluación del impacto de la capacitación. (no ejecutada)

- **Documentación oficial para el curso:**

- 1- Registro de asistencia y de evaluación

- a) Nombres y Apellidos, control de la asistencia, días lectivos, control del resultado de las evaluaciones realizadas: resultados del diagnóstico inicial, preguntas orales de cada tema, preguntas escrita de cada tema y trabajos prácticos para aquellos casos que lo requieran, acumulado y evaluación final.

- 2- El plan de clases: Importante resulta que cada tema se planifique y reúna los requerimientos técnicos y metodológicos establecidos que garanticen la calidad y el éxito de los contenidos, teniendo en cuenta las características de los estudiantes.

3- Las evaluaciones a realizar: Su planificación asegura la calidad de lo que se quiere conocer en función de los objetivos que se persiguen.

- **Objetivo general del programa:** Capacitar a los miembros de los comités de contratación del municipio propiciando correctos modos de actuación en el proceso de contratación entre las entidades estatales.

- **Objetivos específicos del programa:**

- Propiciar la actualización del personal docente en cuanto a la legislación aplicable en el proceso de contratación.

- Estimular niveles superiores de profesionalidad y búsqueda de la eficiencia y el saber.

- Solucionar "problemas de desempeño".

- Proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes transformaciones en esta actividad.

- Profundizar en el dominio de conocimientos y experiencias, respecto al área de contratación económica con otras entidades en este caso.

- Obtener una visión integral y profunda sobre el área de la contratación.

- Demostrar mediante el desarrollo adecuado de las competencias laborales, sus niveles de desempeño profesional y de gestión económica contractual.

- Explicar la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos en la Teoría General del Contrato y en los contratos en especie, a las distintas situaciones que se presentan en las relaciones sociales económicas de nuestro país.

- Interpretar correctamente las normas reguladoras de las instituciones y categorías del Derecho de Contratos, desarrollando su capacidad de análisis a partir de los conocimientos fundamentales sobre su esencia y contenido.

- Aplicar los conceptos, categorías y principios que informan el Derecho de Obligaciones y Contratos de forma que les permita su futura integración a los conocimientos que serán adquiridos al estudiar otras normas del ordenamiento jurídico.

- Valorar las transformaciones actuales del Derecho Económico, teniendo en cuenta el contrato económico, las relaciones mercantiles como instrumento de la planificación y el Sistema Nacional de Metrología y Control de la Calidad en la producción.

- Aplicar la regulación jurídica a casos prácticos del proceso científico técnico, del sector industrial y de comercio y del proceso inversionista.

- **Formas Organizativas:** Clases presenciales, conferencias, seminarios, debates, talleres.

•**Distribución de horas por temas:**

| Tema                 | Total de Horas  | Horas Teóricas | Horas Prácticas |
|----------------------|-----------------|----------------|-----------------|
| Diag. Inicial        | 1               | -              | -               |
| 1                    | 5               | 3              | 2               |
| 2                    | 5               | 3              | 2               |
| 3                    | 5               | 3              | 2               |
| 4                    | 4               | 2              | 2               |
| 5                    | 5               | 3              | 2               |
| 6                    | 3               | 1              | 2               |
| 7                    | 4               | 2              | 2               |
| 8                    | 3               | 1              | 2               |
| 9                    | 4               | 2              | 2               |
| 10                   | 5               | 3              | 2               |
| 11                   | 4               | 2              | 2               |
| Reserva              | 2               | 1              | 1               |
| Reserva para evaluar | 2               | -              | 2               |
| Total                | 51 más Diagnóst | 26             | 25              |

• **Plan temático:**

**Tema I:** El contrato como institución jurídica. Requisitos.

**Tema II:** Clasificación de los contratos.

**Tema III:** Generación del contrato y consumación.

**Tema IV:** El contenido del contrato.

**Tema V:** Modificación e interpretación contractual.

**Tema VI:** Eficacia contractual y terminación del contrato.

**Tema VII:** El plan y el contrato económico.

**Tema VIII:** Sistema de normalización, metrología y control de la calidad.

**Tema IX:** Solución de litigios.

**Tema X:** Regulaciones jurídicas del sector industrial y el comercio.

**Tema XI:** Regulación jurídica del proceso inversionista.

• **Indicaciones Metodológicas:**

La Teoría General del Contrato constituye para la Ciencia Jurídica un elemento medular de vital significación teórica en la comprensión de un sin número de instituciones jurídicas financieras, mercantiles e internacionales, que van a tomar de ésta los principios capitales que rigen en materia de contratación; en un mundo moderno como el de hoy en el que las relaciones monetaria- mercantiles ocupan un destacado rol, pues sin renunciar al mundo socialista, Cuba debe insertarse en la economía mundial, dominada por las transnacionales y caracterizada por el intercambio desigual en mercados internacionales inundados de productos donde la competencia es cada vez más difícil.

Los contenidos del programa de capacitación se estructuran siguiendo la relación lógica que responden a las necesidades de los miembros del Comité de Contratación para desarrollar los contratos económicos. El Programa tiene un total de 52 h, las que para su implementación se imparten a razón de 2 horas semanales y podrán recibirlo el 100% de los miembros del Comité de Contratación de las organizaciones empresariales.

La evaluación se realiza de forma sistemática en cada una de las actividades, también se participará en las reuniones de los diferentes niveles estructurales como actividades prácticas, entre ellas Comité de Contratación, Grupo de contratación, además se realizarán conjuntamente con directivos de mayor experiencia visitas a clases, despachos, intercambio de experiencia y otras actividades que se consideren necesarias derivadas del desarrollo del curso.

La bibliografía para el desarrollo del Programa de Capacitación se concibió en cada uno de los temas, también se cuenta con documentos especializados, entre las que se pueden citar textos de relevancia, tesis de maestrías y tesis doctorales, entre otros, siempre con el fin de fortalecer aún más los hábitos de análisis y síntesis de la información bibliográfica, de comparación de instituciones en las diferentes legislaciones fundamentalmente latinas. Por la connotación interdisciplinaria que tiene

el programa los profesores deben velar porque los alumnos consulten la bibliografía básica y complementaria, hagan resúmenes, cuadros sinópticos y desarrollen el ejercicio del pensamiento abstracto. Para ello es fundamental realizar adecuadamente las diferentes formas de enseñanza previstas. En las 51 horas de clases y conferencias deberán explicarse las instituciones más trascendentales y polémicas, las disímiles categorías que el programa lleva implícitas, así como las temáticas más complejas y controvertidas en la Doctrina y en nuestro Derecho Positivo, orientando adecuadamente el estudio y el trabajo independiente. Puede notarse en el cuadro de distribución de horas que han sido programadas 2 h prácticas para cada tema, desarrolladas en forma de talleres y seminarios, serán empleadas para profundizar sobre cuestiones doctrinales y prácticas de manera que el profesor pueda encauzar y lograr el debate, que lleve al análisis, la síntesis, la reflexión y al arribo de conclusiones propias y sólidas del alumno (además que pueden ser usadas para evaluar de forma escrita). La evaluación será sistemática, además, habrá una evaluación parcial en la semana 13 en la que se evaluarán los temas del I al VI y una evaluación final que abarcará todo el contenido del programa.

### **2.5.1 Desarrollo.**

#### **Introducción al curso**

FOD: Conferencia.

#### Objetivos:

- Vincular a los miembros de cada comité con los problemas identificados en la investigación sobre la contratación económica.
- Analizar el papel de los miembros del Comité de Contratación en el cumplimiento del encargo social de la empresa cubana al calor de las transformaciones que hoy desarrollan.

#### Sistema de contenidos:

-Introducción al Curso.

- Necesidades que originan la realización del curso.

- Presentación del programa.

- Encargo social de los miembros del Comité de Contratación en las empresas cubanas.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Solo se aplicará un Diagnóstico Inicial (le permitirá al capacitador familiarizarse con los niveles de conocimiento del grupo)

Orientaciones metodológicas:

Se recomienda iniciar la introducción al curso, se explica a los miembros del Comité de Contratación la importancia que reviste la capacitación para el perfeccionamiento de su desempeño profesional.

Se procederá a analizar la manera en que los participantes van a ser evaluados tanto de forma sistemática, como la evaluación final sobre la base de los momentos de cambios propuestos para constatar el perfeccionamiento de la labor en el ámbito de contratación.

Se explicaran los objetivos del Programa de Capacitación, también para la adquisición de los métodos más avanzados de trabajo y la formación de los rasgos que conforman su personalidad en la sociedad socialista.

Al abordar la última temática se aplicará la técnica de abstracción y análisis de contenidos „lluvia de Ideas”, de manera que los miembros del Comité de Contratación identifiquen las funciones que deben realizar para desarrollar las competencias laborales desde su encargo social y las materialicen en su práctica diaria de forma consciente y reflexiva. De la misma forma deberán diferenciar estas, de las cualidades que deben poseer para desempeñar su labor.

Bibliografía del tema:

- Documentos normativos que regulan la actividad de los miembros del Comité de Contratación.
- Programa de capacitación para la preparación de los miembros del Comité de Contratación.

**Tema I:** El contrato como institución jurídica. Requisitos.

FOD: Clase presencial.

Objetivos:

- Explicar las causas y diferencias substanciales que existen entre las concepciones tradicionales y modernas relativas al contrato producto de las transformaciones que la dogmática contractual ha sufrido.
- Interpretar la naturaleza jurídica de los contratos.
- Explicar la definición de contrato como fuente principal de las obligaciones.
- Identificar los elementos necesarios para la existencia y validez del contrato.
- Distinguir los distintos requisitos del contrato y precisar las diversas formas que estos se manifiestan.

Sistema de contenidos:

- Concepto de contrato: su naturaleza jurídica.
- Esencia del contrato como institución jurídica.
- Transformaciones modernas de la dogmática contractual.
- Elementos o estructura de los contratos.
- Requisitos de existencia y validez del contrato.
- Los elementos accidentales del contrato.

Método: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

Orientaciones metodológicas:

Debe abordarse la idea de que los contratos son actos jurídicos bilaterales mediante los cuales se establecen relaciones jurídicas que al nacer pueden modificarse o extinguirse, es una institución jurídica reconocida como un fenómeno social que se mantiene regulada en nuestra legislación civil resultando de obligatorio cumplimiento sus normativas. Se debe realizar una lectura analítica sobre la evolución histórica de los contratos que los ayudará a familiarizarse desde sus orígenes, transitando por diferentes épocas, hasta la etapa capitalista y por último el contrato en nuestro país. Igual operación lectiva se efectuará con los artículos 309 al 316 del C.C. Es necesario que se analice la definición de Contrato tomando como base los elementos destacables en el mismo. Para conocer lo referido a los elementos o estructura, se recomienda retomar aspectos que son comunes a todos los actos jurídicos como son los Elementos

Esenciales (ver los requisitos o condiciones, concepto, formas del consentimiento y lo referido a al objeto y la causa, vicios del consentimiento).

**Bibliografía:**

- Blanco Alberto. Curso de Obligaciones y Contratos en el Derecho Civil Español. Tomo II. Cultural S.A. La Habana. 1942. Págs. 5-312.
- Peral Collado, Daniel. Obligaciones y Contratos Civiles. MES. La Habana. S.F. Págs. 18-126
- Rapa Álvarez Vicente. Manual de Obligaciones y Contratos. Tomo I. Editorial ENPES. La Habana. 1991. Cap. III. Págs. 125-168.
- Curso de Obligaciones y Contratos en el Derecho Civil Español Tomo III. La Habana. 1959. Cap. I. Pág. 15-48
- Código Civil Cubano

**Tema II: Clasificación de los contratos.**

**FOD:** Clase presencial.

**Objetivos:**

- Explicar la importancia práctica que tiene la clasificación de los contratos.
- Explicar las razones por las que se clasifican los contratos, así como las formas contractuales que quedan agrupadas en la clasificación general de estos.
- Caracterizar y distinguir entre sí las distintas formas contractuales objetivo de clasificación.
- Analizar la clasificación de los contratos
- Distinguir los tipos de contratos
- Diferenciar los contratos a favor de terceros y los contratos a nombre ajeno.
- Analizar la estructura lógica de los contratos.

**Sistema de contenidos:**

- Criterios de clasificación.
- Trascendencia práctica de la clasificación de los contratos.
- Concepto de cada tipo conforme al resultado de clasificación.
- Tipos de contratos
- Clasificación de los contratos
- Contratos a favor de terceros y contratos a nombre ajeno.

- Contratos de adhesión.

Método: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

Orientaciones metodológicas:

Deben conocer las clases de contratos siendo necesario que distingan cada uno de ellos como son: contratos civiles y económicos, contratos preparatorios, principales y accesorios, contratos nominados, innominados y mixtos, contratos unilaterales y bilaterales, contratos onerosos y gratuitos, contratos solemnes y no solemnes, contratos consensuales y reales y contratos de adhesión. Se tendrán en cuenta los seis criterios establecidos y que en los textos orientados se pueden esclarecer. Sobre el contrato a favor de terceros, existen contratos que benefician a terceras personas que no han conferido autorización al estipulante para su celebración; pero debe distinguirlo de lo preceptuado en el art. 316 en que se promete una prestación en beneficio de un Tercero y el contrato en que se estipula la prestación a cargo del tercero, ineficaz con respecto a esta última persona que no otorgó poder para ello. Es importante que se conduzca un debate a establecer diferencias entre ellos.

Bibliografía:

- (Libro de Texto Básico Derecho de Contratos Tomo I Colectivo de Autores Pág. 133)
- Texto Básico Derecho de Contratos Tomo I Colectivo de Autores Págs. de la 96 a la 133.
- Peral Collado Daniel "Obligaciones y Contratos Civiles" La Habana 1980.
- Rapa Álvarez V. "Manual de Obligaciones y Contratos" 1ra parte LH °1991.

**Tema III:** Generación del contrato y consumación.

FOD: Clase práctica.

Objetivos:

- Determinar a través de que forma se ha generado el contrato a partir de un supuesto de hecho.
- Explicar las distintas formas por las que puede generarse un contrato.

- Explicar las diferencias que existen entre la generación y la consumación del contrato.
- Analizar el proceso de generación de contratos.

#### Sistema de contenidos:

- Las fases de vida del contrato.
- Los tratos preliminares y la responsabilidad precontractual.
- La formación del contrato por la concurrencia de la oferta y la aceptación.
- La formación del contrato por subasta y por concurso.
- El contrato preparatorio o promesa de contrato.
- La adhesión a un proyecto de contrato.
- La consumación del contrato: Sus fases.
- Fases de generación del contrato.

#### Método: Oral-Visual-Práctico.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

#### Evaluación: Escrita.

#### Orientaciones metodológicas:

Existen variantes de formación de estos previstos en el art. 317 del C.C. como formación de contratos futuros, por medio de carta u otro medio de comunicación y pueden existir contratos de oferta al público o a toda la comunidad en la que vive, tratando de encontrar en ella a la persona interesada (art. 318). Se pudieran estudiar algunas promesas amparadas en el art. 319; no obstante a enfatizar en los artículos precedentes y analizar todos los preceptos contenidos en el Cap. II del Título II (Promesa, art. 317 al 322), así como la Representación e Ineficacia de aquellos, sobre las formalidades dispuestas por la ley (ver art. 51 CC y 313, además del art. 191 (sobre transmisión de Bienes que requieren de autorización especial). Enfatizar en lo dispuesto en cuanto a la ineficacia, efectos, formación y extinción del negocio jurídico, así como lo preceptuado en el art. 326 sobre las disposiciones especiales para los Contratos de Servicios (que requieren la entrega de un objeto) y que no les ofrezca confusión con nuestro objeto de estudio, pues puede existir una entidad que ejecute lo encomendado, por la entidad estatal que ha de prestar un servicio, ya que, el que encomienda la prestación a tercero, lo contemple o no en el contrato; no se libera de

sus responsabilidades derivadas del hecho de su otorgamiento. Deben saber a qué llamamos auto-contrato y lo conceptuado como Contrato de adhesión, muy importante en la vida contemporánea pues surge de las propias necesidades del desarrollo social. Por último se observará lo referido a los efectos y extinción del contrato.

Bibliografía:

- BLANCO, Alberto, Curso de Obligaciones y Contratos. T. II y III.
- BORDA, Guillermo, Manual de Contratos. Editorial Perrot.
- RAPA ALVAREZ, Vicente, Manual de Obligaciones y Contratos, 1ra y 2da Parte, La Habana 1991.

**Tema IV:** El contenido del contrato.

FOD: Conferencia.

Objetivos:

- Explicar los distintos aspectos que pueden dar lugar al contenido del contrato.
- Explicar la pluralidad de fuentes de la reglamentación contractual.
- Caracterizar y distinguir entre sí los contratos normativos y declarativos.

Sistema de contenidos:

- El problema del contenido del contrato.
- Las reglas de conducta como contenido del contrato.
- La reglamentación contractual.
- Contratos normativos y contratos declarativos.

Método: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

Orientaciones metodológicas:

Para el estudio de este tema el capacitador podrá a través de procedimientos como el diálogo heurístico o las preguntas y respuestas llegar al contenido dándole protagonismo a la participación del estudiante, pues a través de sus experiencias estos pueden aportar el contenido del contrato hasta llegar con la ayuda del material impreso a conformar los conceptos que se pretenden. Servirá para intercambiar errores frecuentes vistos en la práctica.

Bibliografía:

- Derecho de Contratos Tomo I Colectivo de Autores. Teoría General del Contrato.
- Derecho Civil General. Colectivo de Autores Universidad de la Habana.

**Tema V:** Modificación e interpretación contractual.

FOD: Clase presencial.

Objetivos:

- Caracterizar y diferenciar los distintos tipos de modificación contractual.
- Establecer la distinción entre modificación contractual y contrato modificativo.
- Explicar la trascendencia práctica que tienen los diferentes tipos de modificación contractual.
- Explicar la función de la interpretación contractual.
- Caracterizar los distintos tipos de interpretación.
- Aplicar los principios y medios de interpretación, así como las normas legales de esta materia a una situación concreta que se les presente.

Sistema de contenidos:

- La modificación del contrato.
- Notas preliminares
- Tipos de modificación contractual.
- El contrato modificativo.
- Concepto y función de la interpretación contractual.
- Tipos de interpretación.
- Principios rectores de la interpretación contractual.
- Normas legales en materia de interpretación.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Escrita.

Orientaciones metodológicas:

Como ya es sabido una vez creado el contrato las partes dejan de ser libres y deben respetar lo acordado como si fuera impuesto por la ley, la libertad existe para perfeccionar el contrato, pero no para salir de él, sino media acuerdo entre las partes. Esta fuerza vinculante no solo debe ser respetada entre los contratantes sino por el Tribunal y por terceros, aunque siempre ésta es más flexible que la de las partes. La

asimilación del contrato a la Ley hace que estos no puedan ser modificados, ni revocados salvo nuevo acuerdo, que equivale a derogar el contrato existente o que la ley así lo disponga. Sobre el principio de obligatoriedad el contrato desde que se perfecciona debe ejecutarse en los mismos términos en que fue pactado sin embargo existen atenuaciones que podrán trabajarse por las págs. 198 y 199 de la bibliografía. Para analizar la eficacia modificativa (art, 312 y 309 de CCC). Se debe abordar en qué consiste la cesión del contrato, sus requisitos, naturaleza jurídica y efectos, así como lo que es el subcontrato y las diferencias entre estas categorías. Ver (Art 312 del CCC).

#### Bibliografía:

- Derecho de Contratos, colectivo de autores Tomo I Universidad de la habana. Teoría general del contrato.

**Tema VI:** Eficacia contractual y terminación del contrato.

FOD: Clase presencial.

#### Objetivos:

- Explicar los efectos del contrato.
- Caracterizar y distinguir las diferentes formas de eficacia contractual.
- Explicar las excepciones del efecto de relatividad del contrato.
- Caracterizar las causas de terminación del contrato.

#### Sistema de contenidos:

- Los efectos del contrato.
- Los contratos a favor de terceros.
- Causas de terminación del contrato. Rescisión.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Escrita.

#### Orientaciones metodológicas:

Para el desarrollo de este tema el capacitador se apoyará en los conocimientos que poseen sus estudiantes, para propiciar un debate sobre como la rescisión puede ser por lesión, por fraude u otros motivos legales y que es una acción subsidiaria. En cuanto a la ineficacia de los contratos debe hacerse referencia a las causas, pudiendo hacerse énfasis en los términos nulidad y anulabilidad. Además de la forma normal de

extinción, se trabajarán otras formas extraordinarias como: mutuo acuerdo, consignación, condonación, prescripción, cumplimiento de la condición o plazo, pérdida de la cosa debida, resolución, rescisión y muerte del obligado a una prestación personalísima.

#### Bibliografía:

- Derecho de Contratos, colectivo de autores Tomo I Universidad de la habana. Teoría general del contrato.
- Material que el capacitador dispondrá específicamente para este tema.

#### **Tema VII: El plan y el contrato económico.**

FOD: Conferencia.

#### Objetivos:

- Establecer la importancia y el fundamento legal del contrato económico para las relaciones mercantiles como instrumento de la planificación.
- Analizar el régimen jurídico de la planificación y aspectos relacionados con la elaboración, ejecución y control del sistema de planes de la economía nacional y su vinculación con los contratos económicos.

#### Sistema de contenidos:

- Régimen jurídico de la planificación.
- Elaboración, ejecución y control del sistema de planes de la economía nacional.
- Vinculación con los contratos económicos y funciones que desempeña en la economía nacional.
- La responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

#### Orientaciones metodológicas:

En el estudio del presente tema el alumno debe situarse en la realidad económica de nuestro país, por lo que se deberá tener presente agregar nuevas normativas jurídicas no señaladas en los textos que sirven de bibliografía. Deben apreciarse los aspectos que identifican a la planificación económica como un sistema que se integra por distintas categorías o plazos, además deben establecerse las características de la

responsabilidad institucional o competencia específica de los órganos y organismos del Estado y local respectivamente y las normativas jurídicas que regulan su aplicación. A continuación se analizará la relación que existe entre planificación y contratación económica, interiorizando que el contrato económico no es solo una consecuencia de la planificación sino puede ser incluso una causa de esta, en tal sentido se deberá consultar la resolución económica del 5to congreso del partido comunista de Cuba y el Decreto ley 187 del perfeccionamiento empresarial y la bibliografía básica orientada.

Al abordar lo referente al contrato económico deben apoyarse en los conocimientos adquiridos en temas anteriores para comparar la categoría de contrato económico según se refrenda en la bibliografía básica: Apuntes de derecho económico Pág. 188 a la 200; y Temas complementarios de derecho económico, con el contrato civil, esta comparación recaerá en los elementos técnicos y podrá apoyarse en el análisis de los preceptos señalados en los artículos 22 al 30 del código civil. Culminará el estudio del tema con el análisis de los aspectos relacionados con la responsabilidad por el incumplimiento de las obligaciones contractuales.

#### Bibliografía:

- Derecho Económico, temas complementario tomo II, pág./ 37 - 80.
- Legislación Económica pág. 3
- Apuntes de Derecho Económico, pág. 64 - 81

#### Bibliografía complementaria:

- Constitución de la República de Cuba, art. 75, inc. D, e y f. Art. 98-b, art. 105 y 106, Decreto 1/78, art. 89 organización del aparato de organismos de la administración central del Estado.
- Resolución económica 5to. Congreso del PCC.

**Tema VIII:** Sistema de normalización, metrología y control de la calidad.

FOD: Conferencia.

#### Objetivos:

- Valorar el fundamento jurídico en el Sistema Nacional de Metrología y Control de la Calidad.
- Valorar el sistema de Normalización, Metrología y Control de la Calidad a través de su rol en el sistema que garantiza la calidad de la producción y los servicios.

### Sistema de contenidos:

- Concepto.
- Vinculo con el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía.
- Principios.
- Órganos y Servicios del Sistema.
- Régimen Jurídico.

Método: Elaboración conjunta

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

### Orientaciones metodológicas:

Al iniciar el estudio del tema se debe analizar las definiciones de las categorías técnicas denominadas Normalización, Metrología y control de la calidad, posteriormente se procederá a establecer los aspectos que determinan su estrecha vinculación en un sistema definido como sistema nacional de Normalización, Metrología y control de la calidad, puntualizando los elementos, funciones y principios que lo sustentan, a su vez se deberá hacer énfasis en el estudio del origen del S.N.N.M.C.C. y su vinculación con las normas internacionales de calidad I.S.O. 9000-, introducidos desde los primeros años posteriores al triunfo de la revolución por el Comandante Ernesto Guevara, valorándose como se refleja la aplicación de este sistema dentro de los parámetros de las normas internacionales I.S.O. en el marco legal de los distintos mecanismos de regulación técnico jurídicos en las diferentes ramas de la producción y los servicios, en especial en lo relacionado con la certificación de las empresas y productos y los procesos de acreditación de las diferentes entidades e instituciones. Para esto podrán utilizarse las págs. 394 - 457 Apuntes Derecho Económico y consultar entre otras las revistas cubanas de Normalización no. 2 del 96, no. 1 del 97 y no. 1 del 98, así como temas complementarios de Derecho Económico I. Deben analizarse las características de los órganos rectores que rigen administrativa y técnicamente el S.N.N.M.C.C a partir de la reorganización del aparato de organismos de la Administración Central del Estado, refrendado en Decreto Ley 147/94, analizando las regulaciones específicas que se refiere al Ministerio de Planificación de la Economía

como órgano rector y a la Oficina Nacional de Normalización con rango de Instituto subordinada a este Ministerio y especializada en los servicios específicos del sistema.

Bibliografía:

- Apuntes de Derecho Económico. Colectivo de autores Universidad de la Habana. Pág. 394 - 457
- Temas Complementario de Derecho Económico. Colectivo de autores Universidad de la Habana. Pág. 209 - 238.
- Decreto Ley 147/94. Reorganización del Aparato de Organismos de la Administración Central del Trabajo.
- Decreto Ley 182 y 183/97 sobre la Normalización.

Bibliografía Complementaria:

- Revistas cubana de Normalización.
- Texto de anexo de ficha bibliográfica para el Derecho Económico

**Tema IX:** Solución de litigios.

FOD: Clase práctica.

Objetivos:

- Analizar la solución de los litigios económicos a través de la vía judicial
- Explicar la organización de los tribunales que solucionan los litigios económicos.

Sistema de contenidos:

- Organización de los tribunales y sala de lo económico.
- Proceso arbitral.

Método: Oral-Visual-Práctico.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

Orientaciones metodológicas:

En el estudio del primer aspecto del tema el alumno tendrá presente que en nuestro país se aplicó hasta 1991 el sistema de arbitraje estatal, cuya función era resolver los litigios entre los sujetos del Derecho Económico; con el Decreto Ley 129/91 esta responsabilidad pasa a la función jurisdiccional con el conocimiento que de los mismos tienen la sala de lo económico de los tribunales provinciales y del tribunal supremo popular. El alumno debe distinguir entre la competencia del tribunal provincial y la del

tribunal supremo popular (sala de lo económico) y de igual manera analizar en qué casos estos no tienen competencia. Deben analizar los aspectos esenciales de la legislación que se emplea en la solución de los litigios económicos, apreciando el carácter supletorio que tiene la Ley.7 LPCAL.art 146,150 al 155 y 157. Debe apreciarse el artículo 72 del Decreto Ley 89 del 1981, cuyo contenido deviene requisito indispensable para posteriormente presentar la demanda como instrumento jurídico que expresa el ejercicio de lo que se puede llamar acción económica. Analizar así mismo los siguientes elementos: demanda, contestación, comparecencia y sentencia. Debe apreciarse además como rasgo distintivo de este proceso, el carácter inimpugnable que tiene la sentencia que se dicte ya que legalmente solo existe una posibilidad de refutar el fallo resolutorio que es mediante el proceso de revisión, debiendo proceder al análisis de las condiciones que se precisan para recurrir al mismo.

#### Bibliografía:

- Apuntes de Derecho Económico. Colectivo de autores de la Universidad de la Habana.
- Decreto Ley 129/91. Extinción del Arbitraje Estatal
- Decreto Ley 89/81. Establece las reglas y procedimientos del arbitraje estatal.
- Decreto Ley 223}01 Jurisdicción y competencia de la sala de lo económico de los tribunales populares.

#### Bibliografía Complementaria:

- instrucciones 140. 141 y 142 del tribunal Supremo Popular que instrumenta la solución de los litigios económicos.

**Tema X:** Regulaciones jurídicas del sector industrial y el comercio.

FOD: Clase presencial.

#### Objetivos:

- Analizar la regulación jurídica industrial y del comercio
- Analizar las características de la organización jurídica administrativa del sector industrial y el del comercio
- Explicar las principales peculiaridades y actividades que identifican a cada sector y su regulación jurídica

- Analizar las relaciones contractuales que se establecen en cada sector
- Explicar las características de la protección jurídica de la producción industrial y las garantías comerciales

#### Sistema de contenidos:

- El sector industrial, su organización, peculiaridades y principales actividades.
- Las relaciones contractuales en este sector.
- La protección jurídica de la producción industrial. Regulación jurídica del comercio: peculiaridades y principales actividades de este sector.
- Las relaciones contractuales en el comercio.

#### Método: Oral-Visual-Práctico.

#### Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

#### Evaluación: Oral.

#### Orientaciones metodológicas:

El estudio del presente tema se ha de iniciar por el análisis del sector industrial a partir de la definición de este concepto y su organización administrativa, de acuerdo a la regulación jurídica que la implementa, estableciendo cuales son los organismos que integran este sector y las funciones específicas que le competen para lo cual se recomienda el D-Ley 67-83 y 147-94, texto: Temas Complementarios Pág. 81 a la 96 y demás bibliografía, sin obviar otras regulaciones que se relacionan y están presentes en este proceso como son las relacionadas con la Normalización, Metrología y Control de la Calidad y su vinculación con diferentes tipos de contratos, poniendo énfasis en las diferentes formas de contratación específicas que se vinculan a este proceso, puntualizando los fines jurídicos económicos y definiciones conceptuales que identifican a cada tipo de contratos y los sujetos que intervienen en sus concertación así como las obligaciones principales que estos contraen. Por último se analizará lo referente a la protección jurídica de este sector en especial a lo referido con el régimen de garantía industrial que se establece en relación a los productos terminados y su vínculo con los precios.

#### Bibliografía:

- Derecho Económico Temas Complementario I y II

- Decreto Ley 147 de 1994 De reorganización del aparato de organismo de la Administración Central del Estado.
- D-Ley 67-83 De Organización del Aparato de Organismos de la Administración Central del Estado.
- Decreto 42 de 1979 “Reglamento General de la Empresa Estatal”.

Bibliografía complementaria:

- Principales normativas vigentes en materia de comercio exterior, Octubre de 1998.
- Resolución no 4 del Ministerio de Economía y Planificación.

**Tema XI:** Regulación jurídica del proceso inversionista.

FOD: Clase presencial.

Objetivos:

- Distinguir las diferentes entidades que participan en el proceso inversionista de acuerdo a su organización y funciones.
- Analizar la regulación jurídica de las diferentes fases del proceso inversionista.
- Explicar las relaciones contractuales de las diferentes entidades que intervienen en este proceso.
- Analizar el papel y funciones de los sujetos del derecho económico en la regulación jurídica de la economía nacional.

Sistema de contenidos:

- Entidades que participan en el proceso inversionista y sus funciones.
- Las fases del proceso inversionista y sus relaciones contractuales.
- El trabajo jurídico en la economía nacional.

Método: Elaboración conjunta.

Medios de enseñanza: Pizarrón, Computadora (PowerPoint), Material impreso.

Evaluación: Oral.

Orientaciones metodológicas:

El estudio del presente tema debe iniciarse por la definición del concepto de inversión y sus diferentes clasificaciones, pasando a continuación al análisis del ordenamiento jurídico que regula la organización y funcionamiento de las diferentes entidades que participan en este proceso para lo cual se debe consultar el tomo Apuntes de Derecho Económico. Luego de establecer el papel de las entidades que intervienen en el

proceso inversionista se deberán distinguir las características de las relaciones contractuales que se ponen de manifiesto en las diferentes fases del proceso, delimitando los tipos de contratos, su objetivos, los sujetos y las principales obligaciones que se establecen (se podrán utilizar las páginas 263 a la 300 del texto citado. Se recomienda la indagación en entidades y asesorías jurídicas y búsqueda de otras fuentes que aporten información actualizada en relación al trabajo jurídico en la economía nacional.

#### Bibliografía:

- Texto Apuntes de Derecho Económico. UH. pág. 263 a la 299.
- Decreto 42 del 79: Reglamento General de la Empresa Estatal.
- Decreto-Ley 304 y 310.

#### Bibliografía Complementaria

- Decreto 1 del 78 de la organización de los organismos de la Administración Central del Estado.
- Decreto Ley 147 del 94 de la reorganización del Aparato de Organismos de la Administración Central del Estado.
- Decreto Ley 67 del 83 de la Organización del Aparato de Organismos de la Administración Central del Estado.

Una vez finalizada la investigación, y cumpliendo los objetivos específicos propuestos se arriba a las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** La disciplina económica constituye un pilar fundamental dentro del sistema de la economía, por cuanto significa la garantía del cumplimiento de los índices económicos y el avance ininterrumpido del sistema socialista. La contratación económica en Cuba, constituye la expresión jurídica de la disciplina estatal, pues de los contratos económicos nacen obligaciones que garantizan el cumplimiento de las tareas planteadas por el Estado.

**SEGUNDA:** Se define la capacitación como un proceso de enseñanza – aprendizaje, entendido en este caso, como la interrelación mediante la cual el profesor dirige el aprendizaje por medio de una adecuada actividad y comunicación, facilitando el aprendizaje hacia el perfeccionamiento profesional de los sujetos que intervienen en el proceso de contratación entre entidades.

**TERCERA:** El programa es un sistema de planificación aplicado a un conjunto articulado de acciones que permite conseguir un objetivo, sirve para obtener determinados resultados. El sinnúmero de elementos que incluye un programa de capacitación, implica una cantidad considerable de esfuerzo y de entusiasmo por parte de todos los participantes en la tarea.

**CUARTA:** La determinación de necesidades de capacitación de los miembros del Comité de Contratación juega un papel fundamental concebido como un proceso sistemático encaminado a mantener una constante superación en lo que respecta a la contratación económica.

**QUINTA:** La propuesta diseñada se fundamenta desde los puntos de vista filosófico, psicológico, didáctico y pedagógico enmarcados en la dialéctica materialista, el enfoque histórico cultural y en la didáctica desarrolladora, teniendo en cuenta las características de los miembros del Comité de Contratación.

**SEXTA:** El programa propuesto contiene los conocimientos necesarios sobre el tema investigado, agrupando los contenidos según sus niveles de complejidad, desde los básicos hasta los que presentan mayor profundidad. Brinda una solución novedosa a la superación de los miembros del Comité de Contratación como formación profesional permanente teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo científico técnico de la

sociedad y los cambios que estos generan en ella, pertrechándole de una concepción metodológica que le permite adentrarse en el trabajo de cuidado y conservación desde una perspectiva renovadora, dialéctica, participativa, creativa y coherente.

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

**PRIMERA:** Validar de forma práctica la propuesta para establecer criterios de aceptación por parte del personal al que va dirigido.

**SEGUNDA:** Definir, desde posiciones científicas, nuevos programas y/o estrategias de capacitación para los miembros del Comité de Contratación en materia contractual, económica y mercantil.

**TERCERA:** Explorar nuevas vertientes de conocimientos propicios para integrar al currículum de capacitación del personal en ejercicio vinculando a los miembros del Comité de Contratación a los que va dirigido, posibilitando la participación de los mismos en su elaboración.

Acea Valdés Yeney. (2010, de diciembre). Diversidad de fuentes normativas en materia de contratación económico-mercantil. [todoelderecho.com](http://todoelderecho.com).

Acebal Quesada Ozara María. (2006). Algunas reflexiones sobre la conformación de los contratos mercantiles, (24), 9.

Acebal Quesada, Ozara María. (2006), 24.

Álvarez Torres, O. M. (2007). Apuntes sobre el rol del abogado en la atención a personas jurídicas. Matanzas.

Asamblea Nacional del Poder Popular. Constitución de la República de Cuba (1976).

Asamblea Nacional del Poder Popular. Ley de procedimiento civil, administrativo, laboral y económico. , Pub. L. No. Ley No 7 (1977).

Asamblea Nacional del Poder Popular. Código Civil. , Pub. L. No. Ley No 59 (1987).

Avanzini G. (1998). La pedagogía hoy. México: FCE.

Baldo del Castaño, V. (1976). Conceptos fundamentales del Derecho Mercantil. Las relaciones juridico-empresariales. Barcelona: Boixareu.

Batista Guerrero Elieser. (2010). La capacitación en el sistema de la vivienda en Cienfuegos. Carlos Rafael Rodríguez, Palmira.

Carrobello Caridad, Rubio Vladia y Reyes Delia. (2012, de abril). Entretelas del contrato económico., 8.

Colectivo de autores. (1991). Temas complementarios de Derecho Económico. (Vol. Tomos 1 y 2). Universidad de La Habana.

Colectivo de autores. (n.d.-a). Apuntes de Derecho económico. Universidad de La Habana.

Colectivo de autores. (n.d.-b). Derecho de contratos. Teoría general del contrato (Vol. Tomo 1). Universidad de La Habana: MES.

Consejo de Estado. Normas Básicas de los contratos económicos. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 15 (1978).

Consejo de Estado. Reorganización del aparato de Organismos de la Administración Central del Estado. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 147 (1994).

Consejo de Estado. De la contratación económica. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 304 (2012).

Consejo de Ministros. Sobre la continuidad y el fortalecimiento del Sistema de Dirección

y Gestión Empresarial Cubano. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 252 (2007).

Consejo de Ministros. De los tipos de contratos. , Pub. L. No. Decreto No 310 (2012).

del Carmen Romero, María, González Pancorbo, Ana María, & González Vergara, Lumey. (2009). Resultados de inspección. Contraloría General de la República. Contraloría General de la República.

Delgado Vergara, Teresa. (2001). El negocio jurídico contractual” en: Derecho de Contratos (Vol. Tomo 1). La Habana: Félix Varela.

Díez-Picazo, Luis. (1993). ¿Una nueva doctrina general del contrato? (Vol. Tomo XLVI). ADC.

Escalona Reguera, Juan. (1984). Conferencia de Ministros de Países Socialistas. Presented at the Conferencia de Ministros de países socialistas, La Habana.

Extinción del arbitraje estatal. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 129 (1991).

Fernández Barrera Orlando. (2010). Una alternativa de capacitación a tutores en entidades laborales para dirigir la práctica laboral en la especialidad Mantenimiento y Reparación de los Medios del Transporte. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.

Fournier Duharte, Niurka, & Bausa Caballero, Elizabeth. (2012). Primer examen acerca del procedimiento económico cubano ante la actualización del modelo económico cubano.

Gómez Carlos José. (2000). Hacia un Nuevo Derecho de Obligaciones y Contratos, Lecturas de Derecho de Obligaciones y Contratos. La Habana: Félix Varela.

Hurtado Milián María Elena. (2010). Programa de preparación en las funciones profesionales para el profesor universitario a tiempo parcial en la especialidad: Pedagogía Psicología. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.

Ilich Lenin, V. (1986). Documentos sobre la Revisión del programa del Partido. Progreso.

Jurisdicción y competencia de la sala de lo económico de los tribunales populares. , Pub. L. No. Decreto-Ley No 223 (2001).

Lavín Torres Ana Elsa. (2011). Cocina cubana y típica de Cienfuegos: una propuesta de capacitación para cocineros de la red de restaurantes. Carlos Rafael Rodríguez, Palmira.

- Llanes Suárez, María Elena. (2011). Programa de capacitación a los docentes de la carrera de contabilidad y finanzas para la educación en el valor laboriosidad de sus estudiantes. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Lovio Álvarez María Elena. (2010). Programa de capacitación para el tratamiento de los sitios históricos en docentes en el Museo Municipal de Cumanayagua. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Marx Carlos, & Engels Federico. (1989). Obras Completas (Vol. Tomo 18). Moscú: Progreso.
- Menéndez Rodríguez Grisel Elvira. (2011). Programa de capacitación para la preparación de las competencias comunicativas en los directivos académicos. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Ministerio de Economía y Planificación. Indicaciones para la contratación económica. , Pub. L. No. Resolución 2253 (2005).
- Ministerio de la Industria Básica. , Pub. L. No. Instrucción No 3 (2006).
- Ministerio de la Industria Básica. Procedimiento para la organización y el control de la contratación económica en el Sistema del Ministerio de la Industria Básica. , Pub. L. No. Resolución No 23.
- Ministerio de la Industria Básica. Procedimiento para la creación del comité de contratación unificado entre la empresa de comercio exterior y su respectiva organización superior de dirección empresarial, en el Sistema del Ministerio de la Industria Básica. , Pub. L. No. Resolución No 83.
- Omarov V. M. (1975). Economía de Empresas Industriales. La Habana: Orbe.
- Ramírez Cruz Yanelys. (2013). La contratación económica en Cuba. ajudicuba.
- Rapa Álvarez Vicente. (1991). Manual de Obligaciones y Contratos (Vol. Tomo 1). La Habana: ENPES.
- Ríos García Benedicto E. y Aguilera Carralero Ana Iris. (2009, de enero). Incidencia de la contratación económica en la empresa de muebles GEDEMAX. Cienfuegos. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/finanzas-contaduria/incidencia-de-la-contratacion-economica.htm>
- Rodríguez Hidalgo, Ramón. (2009). Los Contratos Económicos, su incumplimiento como un ilícito civil, y la fuerza mayor como eximente de la responsabilidad civil.

- Rodríguez, L. (1989). Derecho Económico. Apuntes para un libro de texto. La Habana: Félix Varela.
- San Pedro López, Susana, & Kindelán Arias, Zulendrys. (2013). La perfección del Contrato en la era digital.
- Sánchez Gutiérrez Julio Aned. (2010). Programa de capacitación para creadores de programas radiales infantiles en la provincia de Cienfuegos. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Seijo Vázquez Mirelys Haimé. (2011). Programa de capacitación para el adiestramiento de las familias en la rehabilitación logopédica de los pacientes afásicos. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Suárez Kuong, C. (2005). Rol del abogado en la mediación empresarial. Universidad Central de las Villas, Villa Clara.
- Tamame Molina Aliette. (2010). El contrato económico como instrumento regulador de las relaciones económico mercantiles. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Tejo Rodríguez, Lázaro. (2009). Estrategia de capacitación para los directivos del Grupo Industrial Perdurit. Carlos Rafael Rodríguez, Cienfuegos.
- Tribunal Supremo Popular. Solución de los litigios económicos. , Pub. L. No. Instrucción 140, 141 y 142.
- Valdés Domínguez Marta. (2010a). El procedimiento interno de la contratación económica: Una herramienta clave en la gestión empresarial.
- Valdés Domínguez Marta. (2010b). El proceso de Contratación Económica a la luz de los cambios operados en la economía cubana. Casa Consultora DISAIC.
- Valdés Domínguez, M. (2010). La contratación económica a la luz de los nuevos cambios en la economía cubana. Retrieved from <http://www.gestiopolis.com/finanzas-contaduria/incidencia-de-la-contratacion-economica.htm>
- Valle Cordero David. (2007a). Condicionantes que afectan la aplicación del leasing financiero en el sistema jurídico cubano. 29.
- Valle Cordero David. (2007b). El crédito al consumo, notas introductorias. Breve comparación con otros supuestos de derecho, 17.
- Zulueta Cuesta, J. C. (2010). La empresa y el contrato económico. Reflexiones sobre

sus inconvenientes.

## **Anexos.**

### **1- Análisis con Grupos de Discusión.**

Realizado con especialistas de los departamentos que atienden a los Comités de Contratación. Cada análisis debe ser realizado sobre la base de un debate propuesto que incluya:

- Presentación de deficiencias encontradas en el país, nuestra provincia y el municipio de Cienfuegos.
- Presentación al Grupo de las necesidades de capacitación diagnosticadas.
- Propuesta de temas que deben incluirse en el Programa.
- Importancia, posibilidades de ejecución y efectividad.

## 2- Análisis de la visitas a reuniones de los Comités de Contratación.

La participación en cada reunión deberá tener como objetivo la observación del proceso:

- Actuación de los miembros
- Actitud ante el trabajo
- Búsqueda de la eficiencia
- Cumplimiento de obligaciones
- Acuerdos tomados
- Ambiente laboral