

EL CONTRATO DE TRABAJO EN CUBA

Lic. Luis Alberto Muñiz Batista.

MSc. Rubén Armas Ricardo

País: Cuba

RESUMEN

El presente trabajo tiene como la técnica de revisión bibliográfica. Se objetivo caracterizar y ofrecer una aporta una breve compilación reseña informativa sobre la evolución informativa sobre el tema de manera legislativa y algunas particularidades que sirva como una fuente de del Contrato de Trabajo en Cuba, a consulta más para ampliar el partir de su análisis en el Derecho conocimiento sobre estos temas.

Histórico, Comparado y Positivo, para

lo cual se realizó un estudio acerca de

la institución del Derecho Laboral. Se

utilizó como método de Investigación

el análisis histórico, el jurídico-

comparado, el exegético, apoyado en

PALABRAS CLAVE: INFORMACIÓN

JURÍDICA; CONTRATO DE

TRABAJO; DERECHO LABORAL.

RESULTADOS DEL TRABAJO

Según la Enciclopedia Jurídica Española, el contrato es la convención jurídica determinada formalmente, mediante la cual una o más personas se obligan a favor de otra o de varias al cumplimiento de una prestación originada del hecho de dar, hacer o no hacer alguna cosa o de satisfacer un servicio.

EL trabajo realizado trabajo nos permitió arribar a las siguientes conclusiones:

1. El Contrato de Trabajo se caracteriza por presentar uniformidad legislativa y doctrinal en los países hispanoamericanos estudiados.

Pudimos concluir esto porque al analizar como define la doctrina esta institución nos encontramos que:

En el Contrato de Trabajo, según Cabanellas, las obligaciones que para las partes dimanar son las de dar o hacer.

Para el ecuatoriano Francisco J. Salgado “el trabajo es un vínculo jurídico personal, visible, de forma contractual, que une al que trabaja y cobra por trabajar con el que paga y manda; pero es al mismo tiempo un vínculo personal, invisible, de figura tutelar entre el ciudadano que trabaja y la sociedad entera; hay un interés social en el cumplimiento de todo Contrato de Trabajo. Y si de aquel nace una perfecta Obligación individual recíproca, de esta ha de elevarse una obligación de todos para el que contrata su trabajo, de ineludible asistencia social”.

El profesor chileno Héctor Mendiola expresa que “el Contrato de Trabajo es una convención peculiarísima, “sui generis”, sin cabida en nomenclaturas contractuales y el derecho común y funda esta afirmación en que las proyecciones sociales y económicas de este contrato justifican la intervención de la ley, es decir que debe estar regido por normas jurídicas para procurar el equilibrio entre los contratantes, restringiendo la libertad de estos para así evitar abusos de la parte más fuerte económicamente y asegurar garantías mínimas a la parte débil por razones de interés público y en cumplimiento del deber tutelar que incumbe al estado sobre las clases pobres”.

El argentino Juan D. Ramírez, en su obra “El Contrato de Trabajo” define al mismo como “una convención por la cual una persona, pone su actividad profesional a disposición de otra en forma continuada, a cambio de una remuneración”.

Opinión mucho más moderna y acabada es la del tratadista español Tomas Salas Franco. “Es el instrumento jurídico a través del cual el trabajador se obliga a realizar un servicio u obra en utilidad y bajo la dependencia de un empresario, a cambio de una remuneración ajena a los riesgos de la empresa”.

Luego de analizadas las anteriores definiciones doctrinales, concuerdo con las mismas, vistas desde el marco y lugar donde tienen su desarrollo, en sociedades capitalistas donde los empresarios o patronos son los propietarios de los medios de producción y del fruto del trabajo ajeno, por lo cual paga un mísero salario al trabajador, que no tiene otra opción más que trabajar para poder subsistir, en una sociedad socialista la realidad es otra, de manera que el concepto de Contrato de Trabajo que sustentamos es el siguiente:

El Contrato de Trabajo es el acuerdo entre un trabajador y una entidad determinada, por el cual el primero se comprometa a realizar un trabajo subordinado al régimen interno de la entidad y esta se obliga a pagarle un salario y a garantizarle los derechos recogidos en la legislación laboral vigente.

De la misma forma que en la mayoría de los países, los doctrinólogos han opinado sobre la cuestión precedente, el contrato de trabajo ha ocupado un lugar privilegiado en sus legislaciones, por ejemplo Venezuela, Chile y México en sus respectivos cuerpos legales plantean:

Artículo 27. El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicio a otro bajo su dependencia y mediante una remuneración. (Nueva Ley Orgánica del Trabajo. Venezuela)

Artículo 7. Contrato de Trabajo Individual es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo la dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada. (Código de Trabajo de Chile)

Artículo 20. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar un trabajo personal, subordinado, mediante el pago de un salario. (Ley Federal de México)

El Contrato de Trabajo presenta una originalidad no solo terminológica, sino también, y esto es lo más importante, de naturaleza, respecto al arrendamiento de servicios y otras figuras contractuales, que como la compraventa, el mandato o la sociedad fueron manejados por algunos sectores doctrinales, para encuadrar jurídicamente el trabajo remunerado por cuenta ajena.

De este modo el Contrato de Trabajo, según el tratadista español Alfredo Montoya Melgar, ha quedado consolidado como un contrato de cambio, cambio trabajo-salario y esto lo explica su coterráneo Tomás Salas Franco que plantea lo siguiente:

En primer lugar, es un contrato de cambio porque las partes persiguen intereses contrapuestos, tanto en el ámbito económico como jurídico y no un fin o interés común. El empresario aparece como único titular de la empresa cuya única organización y dirección corresponde a él, soportando sus riesgos y percibiendo sus beneficios. El trabajador, por el contrario, aparece inmerso en dos relaciones, una de dependencia laboral y otra de retribución salarial.

El segundo lugar, plantea Salas Franco, que no se trata de un intercambio genérico de trabajo y retribución, sino de un intercambio específico de trabajo dependiente y retribución en régimen de ajenidad.

En tercer lugar la dependencia y la ajenidad son causas y a la vez consecuencias, lo que evidencia aun más la naturaleza cambiaria de la causa del contrato.

Y por último, la ajenidad de los trabajadores a los resultados o frutos de su trabajo demuestra que desde el inicio de la relación, lo único que se persigue por ambas partes es obtener “ganancias” a cambio del trabajo genérico y específicamente tratado.

De lo anterior, concordamos con la explicación de Salas Franco, pero somos de la opinión que con ella solo se fijan las características particulares que la

doctrina moderna, principalmente la española, le atribuye al Contrato de Trabajo y no así su naturaleza jurídica, pues cambio hay en todos los contratos sin importar su naturaleza y por tanto, esta teoría no hace más que acercarse a la idea de que el Contrato de Trabajo es una figura contractual "*sui generis*" sostenida por más de un autor, ya que las características propias del Contrato de Trabajo imposibilitan que este se encuentre inmerso en otra figura contractual, si bien tiene puntos que los asemejan.

La segunda de nuestras conclusiones se refiere a que:

La evolución histórica del Contrato de Trabajo en Cuba se caracterizó por:

- De 1889 a 1938 ausencia total en cuanto al Contrato de Trabajo.
- De 1938 a 1959 existía una legislación de corte explorador, pero formalmente muy avanzada.
- De 1959 a 1980 adaptarse la legislación a las nuevas condiciones socio-económicas.
- De 1980 a 1984 regir una legislación muy abundante.
-

Esto es posible palparlo del estudio de la legislación en cada uno de los períodos tratados que por razón de tiempo no detallaremos en la intervención pero que en el trabajo están plasmadas.

Nuestra conclusión número 3 es que el Contrato de Trabajo en el Ordenamiento Jurídico Laboral Común Cubano se caracteriza por:

- Carecer de definiciones legislativas que posibiliten su aplicación.
- Violación de la jerarquía legislativa, al aplicarse para la política contractual, lo establecido en una Resolución Ministerial, ignorándose el mandato del Código de Trabajo.
- Una disminución en los tipos de Contratos de Trabajo que anteriormente se aceptaban.
-

Las principales normas reguladoras de las relaciones de trabajo actualmente son el código de trabajo y la Resolución número 8.

El Código de Trabajo, conformado por 14 capítulos, dedica el segundo al Contrato de Trabajo, resultado de la incorporación en sus preceptos de las regulaciones contenidas en el Decreto Ley 40, coexistiendo tales disposiciones con las normas que complementaron el mencionado Decreto Ley, sin unificar las normas existentes en cuanto a esta institución, hasta que en 1988 se emite la Resolución 51.

Esta Resolución, llegó el momento en que debía ser actualizada atendiendo a los cambios efectuados y los requerimientos actuales, en temas tales como los principios generales de la política de empleo, tipos y modalidades de los contratos de trabajo y el Expediente Laboral, razón por la cual se dictó el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, emitido a través de la Resolución 8 de 1ro de marzo de 2005, tal y como lo expresa su cuarto Por Cuanto.

En lo adelante analizaremos el tratamiento que da la Resolución 8 al Contrato de Trabajo refiriéndonos solo al Código de Trabajo cuando sea necesario.

La Resolución al igual que el Código de Trabajo, no expone una definición de Contrato de Trabajo, sino que directamente enuncia las obligaciones que de este se derivan para las partes.

Partes del Contrato de Trabajo en Cuba.

La legislación vigente no dedica preceptos a definir o caracterizar a los sujetos del Contrato de Trabajo, pero de la lectura del artículo 24 del Código de Trabajo, se desprende quienes pueden ser considerados como tales, de una parte el trabajador y de la otra la entidad laboral.

El artículo 7 del Código de Trabajo establece quienes son considerados entidades laborales.

Los trabajadores, pueden ser manuales o intelectuales y además deben tener capacidad para concertar contrato, estableciendo el artículo 26 que esta capacidad se alcanzará al arribar a los 17 años de edad, estando prohibida la contratación a menores de 15 años.

Forma del Contrato de Trabajo.

El Contrato de Trabajo debe ser escrito, siendo esta la única forma que reconoce la Resolución 8 en su artículo 44.

Contenido del Contrato de Trabajo.

El Contrato de Trabajo debe contener por lo menos, los particulares que se establecen en el artículo 45 de la Resolución 8 y se detallan a continuación:

- a) nombre, apellidos, número de carné de identidad y domicilio de los contratantes y el carácter con que comparecen;
- b) tipo de contrato;
- c) denominación de la ocupación o cargo a desempeñar por el trabajador y las labores que debe realizar, debiendo estas adjuntarse al contrato;
- d) condición de “Graduado en Adiestramiento” cuando se trate de recién graduados de nivel medio o superior comprendidos en el período de adiestramiento laboral;
- e) normas de conducta de carácter general o específico y características personales, en los casos que se exigen para la ocupación o cargo;
- f) lugar donde se desarrollan las labores pactadas;
- g) duración de la jornada y horario de trabajo;
- h) cuantía, lugar, período y forma de pago del salario;
- i) condiciones de seguridad e higiene en del trabajo;
- j) causas por las que puede terminar el contrato;
- k) fecha en que comienza a regir el contrato;
- l) duración del contrato, cuando se trate de un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, de aprendizaje o a domicilio con carácter temporal;
- m) fecha en que se firma el contrato
- n) firma de las partes contratantes.

Adicionalmente se pueden incluir otras cláusulas, siempre que no se opongan a lo establecido en la legislación vigente.

Tipos de Contrato de Trabajo.

Al respecto el artículo 42 plantea:

La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo concertado por la administración y el trabajador. Los contratos que se utilizan para la formalización de la relación laboral son:

- a) por tiempo indeterminado;
- b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra;
- c) a domicilio; y
- d) de aprendizaje.

La entidad laboral antes de concertar cualquiera de los contratos anteriores puede exigir al trabajador un período de prueba, cuya duración no exceda de 30 días, pudiendo prorrogarse hasta un máximo de 180 días y en estos casos se suscribe un Contrato de Trabajo para este período.

Hasta aquí hemos analizado los contratos que se regulan en el Ordenamiento común, notando la reducción que hizo la Resolución 8 de los tipos de Contratos de Trabajo, hasta entonces existentes.

En nuestra legislación se continua dedicando una parte a la suspensión de la relación laboral concertada a través del Contrato de Trabajo y de acuerdo con el artículo 80 de la Resolución 8, por la suspensión de la relación laboral se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo, sin que desaparezca el vínculo laboral entre las partes.

El momento final del Contrato de Trabajo lo constituye su terminación, aspecto que también regula la Resolución 8 en su artículo 53, que plantea al respecto:

El Contrato de Trabajo termina por las causas generales siguientes:

- a) acuerdo de las partes;
- b) iniciativa de alguna de las partes;

- c) jubilación del trabajador;
- d) fallecimiento del trabajador; y
- e) extinción de la entidad laboral, cuando no existe otra que se subroga en su lugar.

Especificándose en el propio cuerpo legal cómo puede terminar cada tipo de Contrato de Trabajo.

CONCLUSIONES

Toda la caracterización expuesta en este artículo nos permite recomendarle a los estudiosos del Derecho Laboral que escriban sobre el tema, que contribuyan a incrementar la información y conocimientos para contribuir a lograr crear una Doctrina Laboral Cubana, de la cual puedan nutrirse las futuras generaciones de juristas, y permita el perfeccionamiento del Ordenamiento Jurídico Laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- 1- Córdova, Cordovés, Efrén. Derecho Laboral. Cubano. Vol. I. Editorial. Lex. La Habana. 1957. Pág. 97.
- 2- Colectivo de Autores. Derecho Laboral. Parte Especial. T II. Editorial Pueblo y Revolución. Ciudad de la Habana. 1986, Pág.18.
- 3- De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. T I Editorial Provira. S.A. México. 1949. Pág. 304.
- 4- Mizala y P. Romaguera (2000), "Flexibilidad, jornada laboral y sistemas de turnos: efectos de la legislación en empleo y producto", Documento de Trabajo No.91, Centro de Economía Aplicada, Departamento de Ingeniería Industrial, Universidad de Chile.
- 5- Muñoz Ramón, Roberto: "Derecho del Trabajo", Tomo II, Editorial Instituciones" Editorial Porrúa, SA. México, 1983.

Recibido: 020302009

Arbitrado: 120802009

Aprobado: 02001202009

Datos de los Autores

Lic. Luis Alberto Muñiz Batista.

MSc. Rubén Armas Ricardo

Centro de trabajo: Institución: Biblioteca, Universidad de Holguín “Oscar Lucero Moya”.