

# COMPENDIO

COMPENDIO OC OCTUBRE 5\_2013 SUPLEMENTO ESPECIAL

Visite el blog de la Red Protagónica Observatorio Crítico en: <http://observatoriocriticodesdecuba.wordpress.com/> y comente estos materiales

## CONTENIDOS

- **EL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO: RESPUESTA A LA CONSULTA.** Lic. Mónica de la C. Williams Alfonso, Máster en Ciencias en Derecho Laboral y Seguridad Social; Lic. Pedro Luis Hierro Wong, Máster en Ciencias en Derecho Laboral y Seguridad Social; Lic. Cecilia Estrella Cortina Acosta, Socióloga y experta en asuntos laborales; Ing. Yaisel Pérez, Experto en asuntos laborales; Lic. Lázaro González, Doctor en Ciencias Económicas; trabajadores de la Empresa de la Goma.

### PRESENTACIÓN A NOMBRE DE LA RED OBSERVATORIO CRÍTICO:

DESDE UNA CLARA CONSCIENCIA DE QUE EL DOCUMENTO TITULADO 'ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO' DE SER CONVERTIDO EN LEY RESULTARÍA EN EMPODERAMIENTO Y PRIVILEGIO PARA LAS CLASES EXPLOTADORAS Y EN UNA PÉRDIDA DE DERECHOS CONQUISTADOS HISTÓRICAMENTE POR QUIENES PRODUCEN TODO EL BIENESTAR SOCIAL, DESEAMOS COMPARTIR ESTE ANÁLISIS REALIZADO POR EL COLECTIVO LABORAL DE LA EMPRESA DE LA GOMA, CONJUNTAMENTE CON VARIOS ESPECIALISTAS EN TEMAS LABORALES, ECONÓMICOS Y JURÍDICOS, QUIENES TAMBIÉN CONCLUYERON QUE:

**“El Anteproyecto del Código de Trabajo no responde a las exigencias actuales y futuras del Derecho Laboral, en una sociedad que se propone construir un modelo socialista, por lo que no debe ser aprobado.”**

COMPARTIMOS EL MATERIAL DEBIDO A SU IMPORTANCIA. AL FINAL DEL MISMO ESTÁN LOS CONTACTOS DE SUS AUTOR@S.

### El Anteproyecto de Código de Trabajo.

- Respuesta a la consulta -

*“Desde el punto de vista revolucionario, no importan las discrepancias, lo que importa es la honestidad con que se opine. De las contradicciones saldrá la verdad”.*

*Fidel Castro Ruz.*

En su sesión del 13 de noviembre de 2012 la Asamblea Nacional del Poder Popular acordó “convocar a consulta popular con todos los trabajadores del país el Anteproyecto de Ley Código del Trabajo previo al debate para su consideración”. Es de suponer que al adoptarse dicho acuerdo el Anteproyecto no estaba terminado, ya que dicha consulta se convoca algo más de seis meses después, es decir, del 20 de julio al 15 de octubre del presente año. Contando con el Anteproyecto de Código de Trabajo, su Reglamento y la tabla donde se exponen “los principales cambios que se introducen” en el Anteproyecto de Ley Código del Trabajo, nos dimos a la tarea de examinar la citada propuesta, con la convicción de que el Código actual se perfeccionaría sobre la base de los principios básicos del marxismo leninismo y proyectaría un avance en el derecho laboral. El resultado del análisis y evaluación de toda esa documentación nos permitió llegar a una sola conclusión:

- ❖ El Anteproyecto del Código de Trabajo no responde a las exigencias actuales y futuras del Derecho Laboral, en una sociedad que se propone construir un modelo socialista, por lo que no debe ser aprobado.

Esta consideración la basamos en los fundamentos siguientes:

- I. El Anteproyecto de Ley Código de Trabajo viola la Constitución de la República de Cuba en aspectos básicos del derecho laboral.
- II. El Anteproyecto de Código de Trabajo no empodera lo necesario a la clase obrera y demás trabajadores manuales e intelectuales así como a sus organizaciones sindicales.

- III. Al Anteproyecto de Código y su Reglamento le faltan universalidad estableciendo diferencias sin fundamento alguno entre organismos del Estado y entre este y los empleadores no estatales.
- IV. El Anteproyecto de Código y su reglamento son inconclusos en muchas regulaciones.
- V. El Anteproyecto no refleja los resultados de la ciencia del trabajo.
- VI. La forma en que se viene realizando la consulta con los trabajadores limita significativamente sus posibilidades de opinar por lo que de ella solamente obtendremos, en la generalidad de los casos, una opinión formal.
- VII. Tanto el Código como su Reglamento no muestran claridad en cuanto a los objetivos que se pretende alcanzar. En algunos aspectos se dan pasos encaminados a reducir o eliminar derechos ya adquiridos, la problemática laboral no se aborda en forma sistémica no cumpliendo el objetivo de crear una sociedad socialista próspera y sostenible.

#### I. Violaciones de la Constitución en el Anteproyecto de Ley Código de Trabajo.

Para nadie es un secreto el enorme irrespeto que ha existido durante años y en el presente a la jerarquía legislativa en la esfera laboral; ha sido usual que mediante resoluciones o cartas se hayan cambiado decretos, leyes y hasta la propia Constitución. El propio Anteproyecto de Código lo reconoce en su fundamentación al señalar “El Código de Trabajo fue puesto en vigor el 26 de julio de 1985 y la legislación dictada en las últimas dos décadas ha modificado o sustituido siete de los catorce capítulos con que cuenta” ¿Dónde están las leyes aprobadas por la Asamblea Nacional del Poder Popular que modifican el Código actual?

Tal situación **DEBE PARAR** no solo por las consecuencias actuales sino futuras ¿Con qué moral actuarán los organismos del Estado si son ellos los primeros en violarlas? ¿Qué ejemplo estamos dando a las generaciones futuras?

a) El Anteproyecto de Ley del Código de Trabajo elimina el inciso a) del artículo 3 del actual Código de Trabajo, y por tanto no expresa lo establecido en el artículo 45 de la Constitución que reza: “El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano”.

Asimismo, la Constitución establece en su artículo nueve inciso b) “Como poder del pueblo, en servicio del propio pueblo garantiza que no haya hombre o mujer en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades”

¿Por qué se elimina en el Anteproyecto de Código esta declaración?

¿Sigue siendo o no el trabajo el derecho fundamental de todo ciudadano apto para el mismo?

¿Será la respuesta a estas preguntas el futuro que proyectamos para muchos graduados de técnicos de nivel medio en el artículo 62 del Anteproyecto de Código que establece: “En el caso de los graduados de la enseñanza técnico profesional, cumplen el servicio social los que, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiere el desarrollo económico y social son asignados a una entidad en el momento de su graduación”. ¿Cuál será el destino de los que no sean ubicados? ¿La respuesta es la de algunos dirigentes que con gran tranquilidad informan que el desempleo es de un 4% y que está dentro de lo previsto?

En el septenio 2005-2013 el desempleo de los inscriptos pasó de 1,9% a 3,6% lo que significa alrededor de 200 mil ciudadanos sin trabajo ¿De qué viven?

¿Acaso declinará la obligación constitucional de mantener el pleno empleo?

El trabajo es la fuente única de la riqueza, el medio fundamental por el cual el individuo puede satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, pero es algo más y de suma trascendencia, es un factor decisivo en la transformación del hombre, en la creación de valores ético-morales.

b) En el artículo 2 inciso d) del Anteproyecto del Código aparece un “genial” principio totalmente nuevo en el que nuestros “científicos” cambian la teoría marxista-leninista. Ahora no se paga por la calidad y cantidad del trabajo sino que “el trabajo se remunera en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo realmente trabajado...”

Con independencia de que en un futuro, cuando se revise la Constitución, se precise la formulación y el origen del principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad; a cada cual según su

trabajo” este debe mantenerse por estar así expresado en nuestra Carta Magna. ¿Qué se pretende con este cambio? ¿Acaso significa que cada empresa fije el salario de los trabajadores en correspondencia con sus resultados económicos?

Si esta es la intención debemos señalar que su fundamentación ha obviado, entre otros aspectos, los siguientes:

- Ignorancia de la teoría marxista-leninista sobre la distribución.
- Desconocimiento de la forma en que históricamente se ha efectuado el pago del trabajo a las personas asalariadas.
- No se tiene en cuenta cómo proceden actualmente los países capitalistas y sus grupos empresariales con respecto al pago del salario.
- Ignorancia del desarrollo histórico del salario en Cuba.
- Desconocimiento de la realidad actual de la organización del salario en nuestro país.
- La propuesta hace que el Estado pierda el control sobre los salarios.
- Se pone al trabajador a merced del empleador.
- No quedan claros los objetivos que se persiguen para el momento actual y para el futuro.
- No da solución a los problemas que se presentan actualmente en esta esfera.
- No se promueve el incremento de la productividad y demás indicadores de eficiencia.
- A trabajos iguales corresponderían salarios diferentes, con la incompreensión de los trabajadores y el incremento de la fluctuación laboral.

El artículo 14 de nuestra Constitución señala “también rige el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo”; en el artículo 45 establece “el trabajo es remunerado conforme a su calidad y cantidad”; y en el artículo 43, tercer ítem, se escribe “perciben salario igual por trabajo igual”.

Pero esto no es suficiente, en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VI Congreso del Partido que, según dicen, se tuvieron en cuenta, se ratifica pagar según la calidad y cantidad del trabajo.

Los autores no tuvieron en cuenta la entrevista a nuestro máximo líder Fidel Castro aparecida en el periódico “*Juventud Rebelde*” en la cual señala explícitamente que debe aplicarse el principio de distribución socialista “de cada cual según su capacidad; a cada cual según su trabajo”.

El punto culminante de este hecho está en que nuestro presidente General de Ejército Raúl Castro Ruz en las conclusiones del VIII período de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular celebrada a principios de julio del actual, alude a la necesidad de aplicar el principio de distribución socialista.

En la edición no se hizo coincidir el artículo 104 del Anteproyecto del Código con lo propuesto en el artículo 2, inciso d).

¿Por qué este cambio no se refleja en la documentación? ¿Cuál es la necesidad del cambio? ¿Qué se pretende con este nuevo principio? ¿Es que tenemos “sabios” capaces de cambiar la teoría expuesta por Marx en la Crítica del Programa de Gotha y por Lenin en El Estado y la Revolución?

Se puede llegar a la conclusión de que en Cuba, donde se busca el camino para construir una sociedad socialista próspera y sostenible basada en la propiedad estatal sobre los medios fundamentales de producción y los servicios, no existe otra alternativa que el principio de pago por el trabajo o sea el aporte laboral del trabajador, o expresado en otros términos, la retribución debe corresponderse con la calidad y cantidad del trabajo realizado.

En 1891 el genial Carlos Marx publica su obra conocida como Crítica del Programa de Gotha en la cual expone, por medio de un minucioso estudio de la historia y de la realidad circundante, los principios sobre los cuales debía realizarse la distribución en el socialismo. Años más tarde, en 1917, otro genio del pensamiento y la acción, Vladimir I. Lenin, dirigente de la primera revolución socialista del mundo, la

cual cambió la historia de la humanidad, publicó su obra El Estado y la Revolución ratificando los principios establecidos por Marx sobre la distribución en el socialismo expresando:

Otras formas, fuera de las del “derecho burgués”, no existen. Y, por tanto, persiste todavía la necesidad del Estado, que, velando por la propiedad común sobre los medios de producción, vela por la igualdad del trabajo y por la igualdad en la distribución de los productos.

Hasta la fecha no se demostrado que los planteamientos de Marx y Lenin, con relación a este tema sean errados.

- c) Nos oponemos a que La Asamblea Nacional del Poder Popular apruebe una ley que viola la Constitución de la República de Cuba que establece en su artículo 21 lo siguiente: “se garantiza la propiedad personal sobre los ingresos y ahorros procedentes del trabajo propio, sobre la vivienda que se posea con justo título de dominio y los demás bienes y objetos que sirven para la satisfacción de las necesidades materiales y culturales de la persona”.

“Asimismo se garantiza la propiedad sobre los medios e instrumentos de trabajo personal o familiar, **los que no pueden ser utilizados para la obtención de ingresos provenientes de la explotación del trabajo ajeno**”.

Diversas son las causas que nos obligan a que un empleador privado contrate trabajadores, pero tenemos que estar conscientes de que además de contradecir la Constitución de la República de Cuba introduce la explotación del hombre por el hombre, con las consecuencias que pudieran ocasionar en el futuro las cuales no son previsibles.

- d) Los artículos 66 inciso a) y 78 del anteproyecto de Código de Trabajo establece jornadas superiores a 8 horas diarias lo cual contradice el artículo 46 de la Constitución de la República de Cuba que fija expresamente 8 horas de trabajo diario, y modifica el artículo 67 del actual Código. Hay que tener presente la lucha histórica de la clase obrera mundial, incluso la cubana, por lograr “ver a sus hijos al sol”.

Es muy curioso que en la tabla donde se exponen los principales cambios que introduce el Anteproyecto de Código no se considere lo antes señalado.

## II. Del empoderamiento de los trabajadores.

Sin la participación real de la clase obrera, de los trabajadores manuales e intelectuales y sus organizaciones sindicales en la toma de decisiones no es posible desarrollar un modelo económico socialista.

Desde el triunfo de la Revolución hasta el presente, como una saga capitalista al interior de nuestras empresas y unidades presupuestadas sigue reinando, en lo común de los casos, la dirección y toma de decisiones unipersonales por el director o administrador de la entidad. Consecuentemente la dirección colectiva y la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, en la mayoría de los casos, es pura ficción.

El ser humano, por naturaleza, necesita el reconocimiento cuya forma principal lo constituye la participación mediante la cual él puede desplegar todas sus potencialidades y comprometerse con el objetivo propuesto.

¿Cómo lograr el sentido de pertenencia y de codueño cuando el trabajador no participa en la toma de decisiones?

Hasta los directivos capitalistas comprenden la importancia de esta cuestión. En encuesta realizada por el Instituto Panamericano de Alta Dirección de Empresa, de México, se pusieron a consideración de 668 empresarios mexicanos 10 rasgos propios de estilo de mando, para que optaran por los que a su juicio tuvieran más importancia. El más importante resultó ser el interés por el subordinado, con una calificación de 7,9 sobre 10; seguido inmediatamente por la necesidad de la participación en el mando por parte de los propios subordinados, 7,8.

El Anteproyecto del Código y su reglamento repite el esquema tradicional empoderando realmente al director y no a los trabajadores y sus sindicatos. Ambos documentos están llenos de palabras como: “participa”, “oído el criterio” etc., sin que exista una definición de su alcance y en otros casos ni siquiera estas.

No existe ningún capítulo donde se exponga el contenido y las facultades de las asambleas generales de trabajadores. En ningún capítulo se expone el contenido y alcance de la rendición de cuentas de los diferentes directivos a los colectivos de trabajadores.

En el capítulo dedicado al Convenio Colectivo de Trabajo no se definen los aspectos que debe contener. A continuación algunas preguntas que el Código debiera responder:

- ¿Se seguirán elaborando los planes técnico-económicos sin la participación real de los trabajadores?
- ¿Se seguirán imponiendo planes técnico-económicos sin demostrarle fehacientemente a los trabajadores que son factibles, cuando son ellos los que tienen que ejecutarlos?
- ¿Se seguirán efectuando reestructuraciones sin el consenso de los trabajadores?
- ¿Se seguirán fusionando o extinguiendo centros de trabajo sin demostrarle su necesidad a los trabajadores?

### **III. Falta de universalidad del Anteproyecto de Código y su Reglamento.**

Como principio todos los trabajadores asalariados indistintamente del sector en que laboren o del tipo de propiedad, deben estar sujetos a las mismas normas o disposiciones establezca el Código de Trabajo, con las excepciones que la naturaleza del trabajo determine, siempre científicamente fundamentado.

En el artículo 5 se establece que para los trabajadores de los tribunales populares la Fiscalía General de la Republica, la Contraloría General de la Republica, la Aduana General de la Republica, la formalización, modificación y terminación de la relación de trabajo así como la disciplina serán regidas por una legislación específica.

Nos preguntamos qué diferencias pueden existir entre estos trabajadores y el resto de la economía. ¿La naturaleza del trabajo de un auxiliar de limpieza, de un plomero, de un chofer, de un mecánico, de un técnico en recursos humanos, de un auxiliar de contabilidad es distinta del resto de los sectores del país?

Por otra parte en la disposición final cuarta establece que los Ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior dictan las normas y disposiciones que en materia laboral y salarial tendrán sus trabajadores civiles. ¿Por qué? ¿Cuáles son las diferencias? ¿Acaso son distintos a los del resto de los sectores del país o deben tener cualidades diferentes los que prestan servicios en un taller de chapistería, un taller de mecánica automotriz ligera, una fábrica de embutidos, o una tienda?

En el artículo 9 del Anteproyecto de Código se trata de disfrazar con el término “persona natural” la actividad privada, al “trabajador por cuenta propia” que contrata a trabajadores asalariados, cuando realmente es el dueño de una PYME (pequeña y mediana empresa), fijando diferencias infundadas que comprometen el futuro en el tratamiento a dar en diversas figuras del derecho laboral y en otras no se definen cuál es la norma a aplicar.

Si se quieren promover las PYMES, pues dígase claramente y utilícense mecanismos impositivos, bancarios etc., pero no el Código Laboral estableciendo el Anteproyecto dos códigos en la práctica lo cual como hemos señalado compromete seriamente el futuro.

### **IV. El Anteproyecto de Código y su Reglamento son inconclusos en muchas regulaciones.**

Esto se puede notar entre otras regulaciones en las referidas a:

- Organizaciones sindicales.
- Relaciones de trabajo especiales.
- Organización y normación del trabajo.
- Salario.
- Convenios colectivos de trabajo

Tal situación presupone que habrá que dictar innumerables resoluciones para complementar las disposiciones establecidas en el Anteproyecto de Código y su Reglamento lo cual hace que con la discusión del mismo no se conozca la solución final de cada norma además de mantener la proliferación de disposiciones legales alrededor del derecho laboral.

#### **V. El Anteproyecto no refleja los resultados de la ciencia del trabajo.**

La ciencia del trabajo, y por tanto el derecho laboral, no ha gozado durante el período revolucionario, ni en la actualidad, con la prioridad que requiere en una sociedad que construye su modelo de socialismo. Las características fundamentales están dadas por:

- Ausencia de un enfoque sistémico.
- Voluntarismo en las decisiones.
- Superficialidad en los análisis.
- No tener presente el desarrollo histórico.
- No tener presente el futuro
- No realizar estudios científicos
- No preparar personal técnico en estas ciencias.
- Ausencia de divulgación.

#### **VI. De la consulta a los trabajadores.**

La consulta a los trabajadores será formal ya que en la práctica las asambleas no significarán la aprobación del Anteproyecto de Código de Trabajo.

Esta conclusión se fundamenta en:

- La inmensa mayoría de los trabajadores no ha contado con el Anteproyecto de Código de Trabajo, dado por su limitada publicación por lo que no han podido estudiarlo como es debido. El 26 de agosto después de efectuadas unas 3500 asambleas de consulta sobre el Anteproyecto de Código de Trabajo, se dio a conocer la publicación de un tabloide con el mismo, sin incluir su reglamento.
- Muy pocos trabajadores han podido contar con el Reglamento del Anteproyecto de Código donde se establecen los procedimientos específicos por lo cual se pueden aprobar cuestiones sin el debido conocimiento de ellas.
- No ha existido una explicación pública detallada de los objetivos y preceptos del Anteproyecto de Código y su Reglamento.
- El resumen en el que se expresan los cambios, base de las asambleas, no refleja todos los cambios que realmente se hacen al Código actual, ni siquiera son los cambios fundamentales.
- En una asamblea de tres o cuatro horas, suponiendo que duren tanto tiempo, es imposible examinar correctamente todas las disposiciones del Anteproyecto de Código.
- No todos los trabajadores son especialistas en las materias que trata el Anteproyecto.
- Un grupo no depreciable de trabajadores no expresa sus criterios ya por no buscarse problemas, por miedo, porque piensan que en definitiva el Anteproyecto de Código será aprobado tal y como se sometió a la consulta y que la discusión es meramente una formalidad.

#### **VII. Del contenido del Anteproyecto de Código y su Reglamento (algunos señalamientos).**

##### **a) Generalidades.**

Ambos documentos se caracterizan de manera general por:

- Falta de claridad en sus objetivos.
- Violaciones de la Constitución.
- Falta de empoderamiento de los trabajadores y los sindicatos.
- Establecimiento de soluciones diversas para organismos y empleadores diferentes.



- Imprecisiones de las facultades de los organismos,
- No fundamentación científico-técnica de muchas decisiones.
- Soluciones inacabadas que requerirán reglamentaciones complementarias,
- Aspectos no tratados u omitidos: evaluación del desempeño, estadísticas, condiciones laborales, etc.
- Pobre divulgación.
- Derechos menguados o inhibidos
- Procedimientos burocráticos.
- Los temas no están abordados de forma sistémica,
- Ambigüedad y superficialidad.
- No presenta los principios básicos del derecho laboral.
- No cuenta con un glosario de términos que permita comprender los conceptos tanto del anteproyecto como del reglamento.

## **b) Análisis de los diferentes capítulos del Anteproyecto y su Reglamento.**

### **Capítulo I Disposiciones Generales**

- En el artículo 1 se “olvidó” que las relaciones de producción propias de un Estado socialista están determinadas por la propiedad estatal sobre los medios fundamentales de producción y servicios. En este mismo artículo se alude a la conformidad del Anteproyecto con la Constitución de la República lo cual es una falacia, tal y como hemos señalado en la primera parte de estas consideraciones.
- Realmente, no se enuncian los principios sobre los cuales se fundamenta el Anteproyecto de Código de Trabajo, los cuales son:
  - 1) El principio protector en el que se insertan las reglas:
    - a) In dubio pro trabajador.
    - b) La aplicación de la norma más favorable.
    - c) La condición más beneficiosa
  - 2) El principio de irrenunciabilidad de los derechos.
  - 3) El principio de continuidad de la relación laboral.
  - 4) El principio de la primacía de la realidad.
  - 5) El principio de razonabilidad.
  - 6) El principio de buena fe.
  - 7) El principio de no discriminación.
- En el artículo 2 se elimina el inciso a) del Código actualmente vigente donde señala que el trabajo es un derecho violando, como hemos señalado, La Constitución de la República.
- En el inciso b) del artículo 2 del Anteproyecto de Código se señala “a solicitud del empleador, como parte del completamiento de la preparación y entrenamiento de las **habilidades adquiridas**. Preguntamos: ¿Si se adquirieron las habilidades cómo se van a entrenar estas?
- En el inciso d) del mencionado artículo 2, se establece un nuevo principio para organizar el salario, que se contrapone al reconocido constitucionalmente.
- En el inciso e) del artículo 2 se señala “los trabajadores tienen el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas”. El párrafo es redundante ya que la calidad y la productividad son indicadores de eficiencia.

- En el artículo 4 se establece que el individuo que viaje a otro país con el fin de trabajar tiene que pedir permiso. Esto es absurdo ya que de acuerdo con la legislación de emigración vigente, quien vaya a otro país por un tiempo determinado puede hacer en ese período la actividad que le venga en ganas. Por otra parte, ¿cómo controlar que alguien que va a estar uno o dos años fuera del país no trabaje?
- En el artículo 5, después de señalar el tratamiento a la disciplina de los designados se utiliza, al final, el término “y otros”, lo que no debe admitirse, pues hay que definir bien todos los comprendidos, o de lo contrario, el “otros” se convertirá en un saco sin fondo.

En este mismo artículo se excluye a los trabajadores de los Tribunales Populares, la Fiscalía General de la República, la Contraloría General de la República, la Aduana General de la República y otras que se establezcan legalmente. Nos preguntamos qué fundamenta esta decisión. ¿Acaso un auxiliar de limpieza, un plomero, un chofer, un mecánico, un técnico en Recursos Humanos deben tener un tratamiento distinto a los del resto del país? ¿Cuáles son las particularidades tan especiales de los citados organismos?

En el artículo 9 se debe aclarar que el concepto de trabajador que se expresa en el mismo se contrae exclusivamente a los comprendidos en el Anteproyecto de Código ya que esta definición excluye a los trabajadores por cuenta propia, a los campesinos y a los cooperativistas, que también son trabajadores.

## **Capítulo II Organizaciones Sindicales**

Es imposible construir el socialismo sin un verdadero y no formal empoderamiento de los trabajadores y, por ende, de sus sindicatos. Hay que lograr que los sindicatos jueguen su papel de contraparte de la administración.

Este capítulo restringe totalmente las funciones de los sindicatos y más aún de los trabajadores.

En el artículo 15, incisos c) y d), se constriñe la participación de los sindicatos. En el caso de los trabajadores se limita a hablar de su participación individual o colectiva.

Como se podrá observar, tanto en el Anteproyecto de Código como en su Reglamento, la participación de los trabajadores y los sindicatos son las de **participar u oído el criterio**.

¿En qué consiste participar y oír?

Tal y como hemos señalado al inicio de estas consideraciones es necesario definir explícitamente las facultades de las asambleas generales de trabajadores y de los sindicatos.

Es necesario eliminar del texto “asamblea de afiliados” toda vez que pertenecer al sindicato es totalmente voluntario y en las asambleas deben participar todos los trabajadores sindicalizados o no. Esto no quita que el sindicato efectúe asambleas con sus afiliados para discutir temas de su incumbencia, pero en los temas generales de la empresa es indispensable la participación de todos los trabajadores.

## **Capítulo III Contratos de trabajo.**

En el artículo 21 del Anteproyecto se establece que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede asignar para su contratación a determinadas personas por interés estatal o social. Hay que definir que esto es posible siempre que existan plazas vacantes y estas concuerden con la idoneidad del trabajador.

En el artículo 5 del Reglamento se señala que no pueden concertar otros contratos de trabajo “los que están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud” ¿Quién lo determina? ¿Esto queda sin precisar?

En el artículo 23 del Anteproyecto se señala que la capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los 17 años de edad, sin embargo en el artículo 2 inciso c) señala que los jóvenes menores de



18 años de edad no pueden ser empleados en trabajos en los que estén expuestos a riesgos perjudiciales para su salud y desarrollo integral, aquí pasa lo mismo que en el caso anterior, ¿Qué ocupaciones son? ¿Quién lo determina?

En el artículo 25 del Anteproyecto se señala que el contrato debe contener al menos los “datos” siguientes, debe sustituirse la palabra datos por aspectos ya que la composición del contrato salvo el nombre, el domicilio y el carnet de identidad, el resto no son datos, son cláusulas.

En el artículo 25 del Anteproyecto se reduce todo a dos tipos de contrato cuando realmente han venido existiendo históricamente los contratos indeterminados, determinados, y para la ejecución de un trabajo u obra. En los tres tipos de contrato es factible que su ejecución se realice fuera del centro de trabajo ya sea en el domicilio, en la biblioteca, o en otro lugar.

En el caso de los contratos por ejecución de un trabajo u obra debe anexarse la relación de los trabajo a ejecutar, los tiempos pactados o por normas, si existen, y el salario que le corresponde de acuerdo al sistema salarial, cuestión que no aparece en el Reglamento.

Somos del criterio de que en el artículo 29 del Anteproyecto debe especificarse que el tiempo de duración del período a prueba estará en correspondencia con la complejidad de la función que se realice. Además, deben consignarse, al menos, algunos casos de excepcionalidad, independientemente de los que considere el empleador, (por ejemplo, una persona con determinada experiencia o prestigio en la materia en que desempeñará su función).

En el Artículo 22 del Reglamento no se determina el tiempo en que el MTSS o las direcciones de Trabajo concluirán el proceso de selección, estableciendo que las entidades puede contratar personal por tiempo determinado. Es necesario fijar un tiempo no mayor de treinta días para dar respuesta a las entidades, pues de lo contrario, el trabajador contratado por tiempo determinado estaría indefinidamente sujeto a ser sustituido.

En cuanto al período de prueba (artículo 29 del Anteproyecto de Código) opinamos que debe mantenerse lo dispuesto en el artículo 34 del actual Código de Trabajo, y en modo alguno elevarlo a 180 días (6 meses).

En el artículo 6 del reglamento donde se exponen los documentos que debe tener el expediente laboral se ha omitido toda la documentación relacionada con los méritos del trabajador y los cursos de especialización que ha realizado En este mismo artículo no se especifica si se elimina la hoja resumen. ¿Son más importantes las sanciones que los meritos?

En el artículo 31 del Anteproyecto se sigue cometiendo el mismo error ya que la calidad y la productividad no son cosas distintas a la eficiencia sino indicadores que miden la eficiencia.

En el propio artículo así como en el artículo 35 se limita la capacitación solo al tiempo libre y esfuerzo personal sin preverse el interés del empleador.

Falta reglamentar la evaluación del desempeño. El principio que debe desarrollarse es la medición sistemática del trabajador, identificar su desarrollo, insuficiencias y meritos. Hay que eliminar los procedimientos burocráticos existentes actualmente en la legislación.

La evaluación anual debe vincularse al salario del trabajador en aquellos casos en que no es posible un sistema de pago a rendimiento en que se pueda cuantificar la calidad y cantidad de trabajo aportado.

En el artículo 32 se establece que la idoneidad de un trabajador la decide el jefe al cual se ha delegado esta facultad. Consideramos que esta decisión corresponde al jefe y al sindicato.

En el artículo 33 del Anteproyecto se omiten los parámetros de carácter obligatorio que deben observarse de forma general en la evaluación del trabajador, así como la frecuencia mínima.

En el artículo 8 del Reglamento, solamente se regula el funcionamiento del Comité de Expertos, lo cual consideramos insuficiente, ya que deben regularse las facultades que le corresponden, así como establecer las pautas generales para efectuar los análisis de los trabajadores.

En el artículo 9 del Reglamento se remite al trabajador a reclamar ante el jefe inmediato de quien lo evaluó lo cual realmente carece de objetividad, pues se supone que este último no conozca al trabajador, al menos lo suficiente, para realizar una evaluación de su trabajo. Además se combina esta forma de reclamación por la vía administrativa, con la vía judicial, al establecer la posibilidad de acudir al OJLB, lo cual consideramos correcto, aunque no solamente en cuanto a violaciones de normas y procedimientos, sino que debe darse la posibilidad de ir al fondo del asunto.

En el artículo 36 del Anteproyecto de Código de Trabajo se le confiere al empleador la facultad de decidir el lugar de trabajo en caso de modificación del contrato- Creemos que esto debe de regularse en el Convenio Colectivo de Trabajo.

En el artículo 36, al consignarse que las cláusulas del contrato de trabajo pueden modificarse por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad, se está permitiendo un “abuso del ius variandi”, pues justamente se está legalizando la posibilidad de cambiar unilateralmente el contrato por el empleador, cuando esta institución solamente permite que el empleador realice modificaciones a cuestiones que no afecten los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además, no debe mantenerse al trabajador en las condiciones impuestas, hasta tanto culmine su proceso de reclamación, y sea declarado sin lugar el mismo.

En el artículo 37 el salario que debe garantizarse al trabajador no es el de la escala de complejidad sino el promedio que ha devengado pues existen condiciones extracalificadoras que de no mantenerse el trabajador sería seriamente afectado. Téngase presente los bajos salarios que tenemos en la actualidad.

En el propio artículo, se da la potestad al empleador de trasladar al trabajador por 180 días, (término excesivo), sin su consentimiento, lo que implica mantener por la mitad de un año a un trabajador en condiciones impuestas, con una afectación salarial, en caso de que el salario sea inferior al que tenía. Se viola además, el principio protectorio, en cuanto a las condiciones más favorables.

Se debe consignar que ambas partes están de acuerdo para el cambio de puesto de trabajo que está recogido en el artículo 78 de la resolución 8 del 2005.

En el artículo 38 se señala que “durante la suspensión de la relación de trabajo se interrumpen temporalmente alguno o algunos de los efectos del contrato de trabajo...” estos aspectos deben ser definidos en el convenio colectivo de trabajo.

En el artículo 40 del Código, consideramos excesivo el término para la notificación de la terminación de la relación laboral del técnico de nivel superior. Por otra parte, quedó sin regular el técnico de nivel medio superior.

En el artículo 43 no debe abrirse la posibilidad de regularse en otra legislación “otras causas” de terminación de la relación laboral, pues esto coopera con la arbitrariedad de los empleadores.

En el artículo 46 solo se regula para terminar el contrato por el empleador el contrato de trabajo determinado y no así el término de aviso en caso del contrato indeterminado.

En el artículo 47 se enumeran, sin definir, todas las posibles causas de amortizaciones de plazas que conducen a la declaración de disponibilidad en el sector estatal, sin embargo esto no se prevé para otros sectores. Aquí tampoco se define la participación de los trabajadores y del sindicato, bajo qué circunstancias deben realizarse estos procesos, de qué forma se deben efectuar las amortizaciones de plazas.

En el procedimiento para la declaración de trabajadores disponibles así como el tratamiento laboral y salarial a aplicar fijado en los artículos 38 al 67 del reglamento consideramos:

- Que las decisiones no pueden ser tomadas solamente por la administración, deben participar los trabajadores y sus sindicatos.
- Los trabajadores tiene que tener que derecho a reclamar su inconformidad ante los órganos de justicia laboral y los tribunales en cuanto a la decisión tomada tanto desde el punto de vista sustantivo como de procedimiento.

En el artículo 50 del Anteproyecto de Código se refiere solo al sector estatal, a lo que cabe una pregunta ¿no hay interrupciones en el sector privado? ¿Qué pasa cuando se interrumpe el trabajo en una PYME?

En el artículo 73 del reglamento se excluyen del pago por interrupción a las actividades manuales y mecanizadas agropecuarias y silvícolas. Si el problema fundamental de nuestro país es la comida, por qué si ya desde el punto de vista salarial se han unificado los trabajadores industriales por unos cuantos centavos que es lo que cuesta la medida, por qué establecer esta excepción.

En general tanto en el caso de los disponibles como de los interrumpidos consideramos que el salario a respetar no debe tener como base el salario de la escala de complejidad sino el salario promedio.

#### **Capítulo IV Trabajo de la mujer.**

En el artículo 53 del anteproyecto no se define quién determina las actividades u oficios que afecten la función reproductora o el normal desarrollo del embarazo. En nuestro criterio debe ser el Ministerio de Salud Pública. Debe hacerse referencia en el Anteproyecto de Código a la existencia una legislación especial para la maternidad de la trabajadora.

#### **Capítulo V Protección especial en el trabajo a los jóvenes de 15 a 18 años.**

En el artículo 56 se regula la atención especial a los jóvenes de 15 y 16 años excluyendo a los de 17 años. Igual situación se presenta en el artículo 59.

¿Laborar 7 horas diarias implica que el salario será proporcional a este tiempo? Históricamente cuando se ha reducido la jornada de trabajo legal se respeta el salario de las 8 horas.

#### **Capítulo VI Del servicio Social.**

Se exige, en el artículo 6 del Reglamento, dentro del contenido del expediente laboral del trabajador, en el inciso b), contratos de trabajo y suplementos, y en el inciso c), nombramiento o designación, cuando corresponda. Consideramos que debe aclararse que no son ambos documentos, sino, al contrario.

En el artículo 70 del Reglamento se plantea que el trabajo se mantiene un mes sin garantía salarial hasta que se dicta disponibilidad a los dos meses.

La protección a la mujer durante la maternidad está recogida en leyes aprobadas en el artículo 55 se debe dejar esclarecido lo regulado en la legislación vigente.

Artículo 62 se excluye a los técnicos de nivel medio del deber de cumplir el servicio social sino están incluidos en la demanda. ¿Dónde queda la responsabilidad estatal en cuanto a la protección de los jóvenes que egresaran y no tendrán trabajo?

#### **Capítulo VII Relaciones de trabajo especiales.**

La sección primera de este capítulo debe ser eliminado ya que no deben existir diferencias entre los trabajadores que laboran en pequeñas y medianas empresas privadas (PYMES) y el sector estatal.

Hay que curarse en salud, el peso específico de estas empresas puede ser significativo en un futuro y pondríamos a estos trabajadores en desventaja con relación a las empresas estatales.

El artículo 68 debe ser regulado por el Consejo de Ministros dada la significación de estos sectores y no por los organismos respectivos en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Los sindicatos deben dar su aprobación a lo que se vaya a establecer.

En este mismo artículo es necesario incorporar a los escritores y periodistas y sus organizaciones deben refrendar junto con los sindicatos la decisión que se adopte.

Artículo 68. Puede que los médicos, docentes, artistas y marineros tengan características específicas pero no consideramos que disponer de esos trabajadores como estime la administración sin definir en este código los canales de reclamación o garantías ante dichas decisiones, de lo contrario, los trabajadores antes mencionados serán meras "cosas" en lugar de personas. El interés social y colectivo son importantes y superiores al individual, pero no debe eliminarse tan tajantemente a este último.

En el artículo 69 debe estipularse que los objetivos estratégicos nacionales deben ser aprobados por el Consejo de Ministros.

Los artículos 84, 85 y 86 del reglamento deben ser modificados en el sentido de que los cargos que se relacionan deben ser objeto del convenio colectivo de trabajo y por tanto el artículo 85 debe ser eliminado, hay que evitar que la administración quiera utilizar la figura del designado para operar con libertades no adecuadas.

## **Capítulo VIII Organización y Normación del Trabajo.**

Este capítulo confirma la subestimación e ignorancia sobre la organización del trabajo, queriendo regular con cuatro artículos en el Anteproyecto de Código y nueve en el reglamento esta compleja e importante disciplina para el país. Para nadie es un secreto que el factor organizativo es esencial para el aumento de la producción, el mejoramiento de los servicios y el incremento de la eficacia y la eficiencia en todos los procesos.

La denominación del capítulo es redundante ya que la normación es un elemento de la organización del trabajo.

Prueba de la ignorancia sobre esta materia es la definición que se brinda en el artículo 73 donde dice "la organización del trabajo dirigida a perfeccionar las condiciones técnicas" cuando la organización del trabajo no estudia este aspecto, sino que lo considera al momento de realizar los estudios. Una definición correcta del campo de acción de la organización del trabajo sería:

"La organización del trabajo es la parte de la ciencia del trabajo que de forma sistémica se ocupa de buscar aquellas vías en que el hombre en el proceso laboral emplee su fuerza de trabajo de forma más eficaz y eficiente, logre un alto nivel de satisfacción en y con la labor que realiza, mejore su salud física y mental y coadyuve a la transformación del trabajo en una necesidad del organismo".

Por otra parte no se establecen los elementos básicos de un estudio de organización del trabajo ni en cada uno de ellos los objetivos fundamentales a lograr. Los elementos básicos de la organización del trabajo son:

- División y cooperación del trabajo.
- Métodos y procedimientos de trabajo.
- Servicio al puesto de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Disciplina del trabajo.
- Normación del trabajo.
- Organización del salario (sistemas de pago)

No se establece que los estudios de organización del trabajo se realizan para todas las categorías ocupacionales ni que los resultados de los estudios de organización del trabajo tienen que ser aprobados por la

asamblea general de trabajadores o de aquellos comprendidos en el estudio. Concretando aun más no se puede aplicar ningún elemento de la organización del trabajo ya sea una nueva forma de división y cooperación, un nuevo método de trabajo una norma o un sistema de pago sin la aprobación de los trabajadores comprendidos en la medida.

En el capítulo no se especifica quiénes elaborarán las metodologías para los estudios de organización del trabajo para las diferentes ramas de la economía y las categorías ocupacionales si ya el Instituto de Investigación Científica del Trabajo ha sido disuelto. Por otra parte ¿son aprobadas centralmente por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o se deja en libertad a cada empresa para que use la que estime pertinente?

En el artículo 112 del Reglamento se demuestra una vez más la ignorancia sobre esta temática. En el inciso a) se señala “selección, preparación y aprobación del equipo de trabajo”. Volvemos a la tontería de creer que un técnico en organización del trabajo puede formarse con un seminario y que cualquiera puede realizar estos estudios; por eso en los últimos 20 años, con excepciones muy raras, se han realizado estudios de organización del trabajo.

Se continúa sin preparar adecuadamente técnicos de nivel medio en esta materia (los denominados técnicos en capital humano no tiene la preparación necesaria) y ni pensar en técnicos del nivel superior.

Claro, ahora habría que ver quién fundamentaría científicamente estos estudios de organización y quién los revisaría en la entidad superior, porque esta es una área del conocimiento en la que no se han preparado especialistas, ni se han garantizado los medios para desempeñar esta actividad, Al parecer el principio de atemperar el Código del Trabajo a las transformaciones del modelo económico cubano y a sus características actuales no se tuvieron en cuenta para elaborar este capítulo.

Las plantillas de cargos se elaboran teniendo como base el plan técnico económico de cada año y los estudios de organización del trabajo que deben realizarse a estos efectos ya que es imposible realizar un balance de cargas y capacidades sin llevarlos a cabo.

Por último, en cuanto a las categorías ocupacionales, artículo 118 del Reglamento opinamos:

- a) De acuerdo con la naturaleza del trabajo deben de ampliarse a dos categorías más, estas son:
  - Artistas
  - Escritores y periodistas,
- b) Debe retornarse a la categorías de obreros (esta fue cambiada por operario mediante una resolución que viola el actual Código de Trabajo)  
Las razones son las siguientes:
  - En el mundo hispano parlante se utiliza el término obrero.
  - No existe “clase operaria” sino clase obrera.
  - No todos los obreros son operarios y no todos los operarios son obreros.
- c) La denominación de cuadro debe ser sustituida por la denominación histórica de dirigente o directivo  
Las razones son las siguientes:
  - La palabra cuadro da la idea de una persona limitada por un marco
  - El término utilizado internacionalmente incluyendo, a la OIT, es dirigente o directivo.
  - Todo el que tiene bajo su mando un grupo de personas lo que hace es dirigirlas, “no cuadrarlas”
  - Las disposiciones vigentes han creado serios trastornos en la clasificación de la categoría ocupacional de diversas labores y por tanto distorsionan la estadística.
  - Es un contrasentido que la categoría de cuadros después se divida en directivos superiores, directivos y ejecutivos.

De manera general opinamos que “el habito no hace al monje” y que con cambiar los nombre no se resuelve ningún problema, al contrario se crean dificultades.

## **Capítulo IX**

### **Régimen de trabajo y descanso.**

Artículo 81: se plantea que los jefes de órganos y organismos, entidades nacionales pueden aprobar jornadas de trabajo diferentes a lo normal sobre la base de no establecer jornadas prolongadas con días consecutivos de descanso. Nos salta la duda ¿qué es una jornada prolongada de trabajo?

Artículo 82: en este artículo se omite a la organización sindical cuando se plantea quienes proponen al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los cargos o actividades que pueden cobrar el salario de la jornada completa con jornadas de trabajo reducidas.

¿Las otras formas de gestión no tendrían esta posibilidad?

Artículo 85: Este artículo se elaboró pensando exclusivamente en las oficinas y no en el resto de las ocupaciones como por ejemplo: estibadores, líneas de montar, macheteros, buzos, martilleros de la construcción, etc. El tiempo de descanso y necesidades personales no puede ser mínimo para estas ocupaciones y otras en que requieren gran esfuerzo físico y/o mental, además las pausas no pueden ser obligatoriamente distribuidas en la sesión de la mañana y la tarde, esto depende de la organización del trabajo y la naturaleza del mismo. Pero además, cómo reglamentar las necesidades fisiológicas del individuo.

¿El artículo 85 y 86 también considera a las otras formas de gestión empresarial y a los contratados como personas naturales?

Esta pregunta es válida para todos los artículos que siguen en este capítulo

¿Por qué se crean discrepancias entre el artículo 66 inciso c) y el artículo 95 del Anteproyecto de Código?

¿Cuál es la razón para perjudicar al trabajador contratado por personas naturales?

Lo mismo pasa en el artículo 103 ¿solamente en el sector estatal el empleador puede conceder licencias no retribuidas?

## **Capítulo X Salario**

No nos engañemos, una parte importante de la población ha perdido su fe, su esperanza de que los problemas económicos del país tengan solución. Después de más de 20 años de período especial y más de dos de la celebración del VI Congreso del Partido, la situación económica de la mayoría de la población no ha mejorado.

Se mantiene el criterio, en nuestra opinión irreal, de que para aumentar los salarios es necesario incrementar la producción, sin tener en cuenta que para incrementar la producción es imprescindible estimular moral y materialmente a los trabajadores.

El nivel de los salarios actuales no se corresponden en lo más mínimo con los precios de usura existentes, sobre los cuales el Estado debe ejercer su función regulatoria. Cada día mas se abre la brecha de la desigualdad la cual no favorece en absoluto a la clase obrera.

Para incrementar la producción es indispensable proceder a un incremento paulatino de los salarios con un sistema salarial que se corresponda con el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado.

El capítulo dedicado a los salarios no ofrece una solución adecuada a la instrumentación de un sistema salarial que promueva el incremento de la producción, la productividad, la calidad y demás indicadores de eficiencia.

La prioridad que se viene dando al trabajo por cuenta propia, a las PYMES, a las cooperativas no agropecuarias en detrimento de las modificaciones que debe sufrir la empresa estatal socialista no es lo mejor. Los experimentos que se plantean realizar en las empresas estatales en base a la plataforma organizativa nos parece que es totalmente insuficiente y, porqué no decirlo, no resuelven nada y se crean muchos problemas.

Las características generales de este capítulo son:

- Seguimos inventando. Para nada han servido las experiencias de más de 50 años en esta disciplina.
- No se percibe la existencia de una idea clara de cómo organizar los salarios en Cuba.
- Se sigue la tónica de la superficialidad y el voluntarismo.
- No hay fundamentación técnica en lo que se propone.
- El capítulo es muy vago.
- No se establecen las facultades de aprobación de los distintos elementos del sistema.
- El papel de los sindicatos es formal.
- Etc. etc. etc.

Vayamos ahora a un análisis de cada artículo del anteproyecto y del Reglamento.

- En el artículo 105 se restringe el derecho del trabajador al cobro del salario mínimo mensual y no al cobro del salario que le corresponde de acuerdo con el trabajo aportado.



- El artículo 106 es extraordinariamente general, matizado por:
  - No particulariza a quién corresponde la aprobación de cada elemento del sistema salarial.
  - La participación del sindicato es pura formalidad: “oído el parecer, cuando debiera decir con la aprobación de los sindicatos”
  - En la aprobación de las tarifas solo se tiene en cuenta las condiciones de la economía, y el costo de la vida ¿qué? La elevación del salario real ¿qué?
  - No se precisa cada qué tiempo serán revisados los niveles salariales. En algunos países esto se hace anualmente en correspondencia con el nivel de inflación. ¿Seguiremos con la práctica de que los salarios se revisan de una manera arbitraria y cuando se entiende que procede?

La primera revisión de salarios se realizó 4 años después del triunfo de la Revolución (1963) después transcurrieron 17 años para que se retomara su revisión (1980), posteriormente transcurrieron 25 años para un nuevo ajuste salarial (2005). Ya han transcurrido 8 años de la última reforma. ¿Cuándo será la próxima? ¿Es que no estamos conscientes que la causa fundamental de los problemas sociales que tenemos es que el salario no alcanza para vivir y que mientras este crece entre 1989 y el presente año en unas 3 veces los precios lo hacen entre 20 y 30 veces? El Código debe definir los períodos en los cuales es imprescindible revisar los niveles salariales.

- El artículo 107 establece una estructura del sistema salarial que no se corresponde con el pago de la calidad y cantidad de trabajo. Se pretende que se analice el Anteproyecto de Código sin definir en qué consiste cada elemento ¿Cómo es posible esto? Ahora bien, analizando este artículo conjuntamente con los artículos 122 al 134 del Reglamento podemos destacar:
  - No se define que el sistema salarial será único para todo el país, lo cual da la posibilidad de que existan tantos sistemas como se quieran, lo que haría que a trabajo igual no correspondería salario igual tal y como establece la Constitución y los principios marxista-leninistas.  
La concepción del sistema salarial único excluye a los directivos, asesores y funcionarios, dada la naturaleza de su trabajo, de los órganos y organismos centrales del estado, pero si están comprendidos los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas privadas (PYMES), las mixtas, y las de capital foráneo.
  - No se tiene claro el concepto de calidad del trabajo confundiendo con la calidad del producto. La calidad del trabajo es el conjunto de características que diferencian una labor de otra la cual comprende dos aspectos fundamentales: la complejidad del trabajo y los factores extracalificatorios. Partiendo de estos conceptos y para cumplir dichos aspectos el sistema salarial debe estructurarse de la siguiente forma:
    - ✓ La escala de complejidad: uno de los factores que la determinan es la responsabilidad aunque su basamento está dado por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos y habilidades en el desempeño de las distintas labores. La escala debe ser única y su aprobación corresponde al Consejo de Ministros con la aceptación de los Sindicatos y a propuesta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y de los organismos.  
  
La escala de complejidad debe ser única para todo el País y es incorrecto llamarla escala salarial ya que ella mide la complejidad del trabajo. La escala de complejidad no se elabora basándose en criterios ni en formulas matemáticas, la misma requiere un proceso de análisis científico-técnico de la complejidad de los diferentes trabajos que se ejecutan a nivel nacional.
    - ✓ Definida la escala de complejidad hay que determinar cuáles puestos de trabajo ocupan cada uno de sus grupos, o sea, elaborar los calificadores, cuestión que inexplicablemente se pretende eliminar. Los calificadores comprenden el contenido de trabajo de cada puesto o cargo, los requisitos no solo de calificación sino de todos aquellos aspectos necesarios para realizar el contenido, el cual depende de la división y cooperación del trabajo existente y se dividen en comunes para aquellos puestos que se repiten en más

de una rama de la economía y propios para aquellos que son específicos de cada una de ellas.

La determinación de la complejidad de cada puesto o cargo es una tarea ardua para lo cual se requiere la participación de expertos de alta calificación en la materia y es adecuado utilizar varios métodos de calificación de la complejidad tales como: el análisis comparativo, por factores, el sistema de puntos, etc.

La connotación de ubicar correctamente los diferentes puestos o cargos en la escala de complejidad es enorme ya que esto incide en la valoración social de cada trabajo, en la fluctuación laboral, en la motivación a la promoción, en el aseguramiento de los trabajadores necesarios en cada rama de la economía, etc.

Los métodos para la evaluación de la complejidad del trabajo deben ser diseñados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para las diferentes categorías ocupacionales incluyendo la categorización de las empresas y unidades presupuestadas con la participación y el acuerdo de los organismos y sindicatos.

La eliminación de los calificadores al sustituirse por los nomencladores, distorsionaría la aplicación del pago por la cantidad y calidad de trabajo y pondría al trabajador a merced del empleador, además de las dificultades señaladas en cuanto a diferenciar los distintos grados de complejidad de una ocupación solamente con la denominación.

Los calificadores son aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social previo acuerdo de los organismos y los sindicatos.

- ✓ Un tercer elemento es la evaluación de los factores extracalificatorios lo cual requiere una definición precisa y no la que aparece en el Reglamento del Anteproyecto de Código.

Los factores extracalificatorios no son aquellos que producen accidentes ni enfermedades profesionales- Es absurdo decir que vamos a pagar por ello. Los factores extracalificatorios son aquellos en que el trabajador tiene un gasto superior de energías físicas y mentales a las normales al desarrollar su labor las que son independientes de la complejidad del trabajo pero forman su calidad.

Comúnmente hemos llamado a estos factores condiciones laborales anormales lo que quizás ha motivado el concepto erróneo que presenta el Reglamento.

Estos factores extracalificatorios requieren de una **escala** mediante la cual se pondere la influencia de los distintos elementos que influyen en ese mayor gasto de energía en el organismo y, además, la lista de puestos o áreas expuestos a esos factores.

Consideramos que dentro de los factores extracalificatorios, además de los considerados actualmente como anormales, deben figurar el trabajo nocturno, la rotación de turnos, el albergamiento y cualquier otro factor que influya en el gasto superior de energías físicas y mentales.

La metodología para realizar estas evaluaciones debe ser elaborada por el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social con la participación de los organismos y sindicatos los que la aprobarán.

La escala de factores extracalificatorios es aprobada por el Consejo de Ministros previo acuerdo con los sindicatos. Las listas de puestos con condiciones extracalificatorias son aprobados por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social previo acuerdo con los organismos y los sindicatos.

- ✓ Las tarifas serán el quinto elemento del sistema salarial y comprenderán el salario mínimo el cual debe corresponderse con la cantidad de dinero necesaria para que el trabajador satisfaga sus necesidades básicas y las de su familia. Se corresponde con el primer grupo de la escala de complejidad y para condiciones normales de trabajo.

Las restantes tarifas dependerán de la escala de complejidad y la escala de condiciones extracalificatorias. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la participación de los organismos elaborará las propuestas las cuales se elevarán al Consejo de Ministros para su aprobación, previo acuerdo con los sindicatos.

Para aquellas ramas de prioridad económico-social pueden establecerse coeficientes que incrementen los pagos establecidos en las tarifas por complejidad los cuales serán aprobados por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social previo acuerdo con los organismos y sindicatos implicados.

- ✓ El elemento que lleva a la práctica el pago por la calidad del trabajo son los sistemas de pago, los cuales reflejan la cantidad de veces que un trabajador aporta un trabajo de una calidad determinada a la economía. La cantidad de trabajo que el trabajador aporta con estas características se puede medir a través de los sistemas de pago a tiempo o por rendimiento, recibiendo el nombre genérico de formas de pagos.

Los sistemas de pago a tiempo pueden ser: tarifa horaria, jornal (siempre es diario) y sueldo (que siempre es mensual).

Los sistemas de pago a rendimiento (intensidad) vinculan al trabajador al cumplimiento de una norma, tarea, programa, etc. y generalmente se aplican a aquellos trabajadores que pueden ejercer, dadas las condiciones existentes, un aporte mayor medido cuantitativamente.

El sistema de pago mas difundido entre los obreros que realizan actividades manuales o mecánico-manuales es el destajo, el cual consiste en dividir el salario que le corresponde por la calidad del trabajo realizado más el coeficiente de interés económico y social, en caso de existir, entre la norma de rendimiento.

Si realmente vamos aplicar el pago por la calidad o cantidad de trabajo aportado por el trabajador no es posible vincular dichos pagos a los resultados económicos de la empresa lo cual es totalmente imposible en los sistemas de pago a destajo.

Los sistemas de pago por indicadores generales deben ser eliminados ya que en la mayoría de los casos los trabajadores no pueden influir en el cumplimiento de los indicadores establecidos. Opinamos que los trabajadores que no puedan ser abarcados por sistemas de pago a rendimiento donde se pueda cuantificar el aporte individual de cada uno deben recibir su salario al final del año en correspondencia con la evaluación de su desempeño. En dicha evaluación deben participar no solo el jefe del trabajador sino el sindicato y las direcciones de personal.

Los sistemas de pago que se aplican en las empresas y unidades presupuestadas son aprobados por la dirección de dichas entidades siempre y cuando la asamblea general de trabajadores esté de acuerdo.

El reglamento general de los sistemas de pago debe ser aprobado por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los organismos y los sindicatos.

- ✓ Un séptimo elemento del sistema de salario puede ser la aplicación de los sistemas de primas los cuales tienen como objetivo tres aspectos fundamentales: el incremento de la

calidad de los productos o servicios, el ahorro de los elementos integrantes del consumo productivo, y el ahorro de tiempo en la ejecución de un proyecto o tarea.

Los sistemas de primas son aprobados por la dirección de la empresa o unidad presupuestada siempre y cuando la asamblea general de trabajadores este de acuerdo.

El reglamento general de los sistemas de primas debe ser aprobado por el Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los organismos y los sindicatos.

- ✓ El Consejo de Ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con el acuerdo de los organismos y sindicatos puede aprobar pagos complementarios tales como: antigüedad, multioficio, grados científicos, etc.

**Resumiendo:** el sistema salarial para reflejar racionalmente el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado comprende.

- La escala de complejidad
- Los calificadores.
- La escala de factores extracalificatorios
- Los listados de puestos o actividades extracalificatorias
- Las tarifas (complejidad, factores extracalificatorios y de interés económico y social)
- Los sistemas de pago
- Los sistemas de primas

- En el artículo 110 se expresa que el pago se realizar en pesos cubanos, preguntamos ¿los CUC no son cubanos?
- En el artículo 114 no se considera la participación del sindicato.
- En el artículo 118 se establece que el 25% de incremento en las horas extra será solamente de la tarifa por complejidad, preguntamos ¿Por qué no se paga del total del salario por calidad si estas horas requieren del trabajador un mayor esfuerzo sobre todo cuando es un doble turno?
- En el artículo 119 no se expresa claramente que este pago es una distribución de utilidades y expresa que puede crear dicho fondo cuando en nuestro criterio debe ser obligatorio para todas las empresas ya sean estatales o no.

**Capítulo XI**  
**Protección, seguridad e higiene del trabajo.**

Este capítulo al parecer solamente abarca a los trabajadores y a las entidades del sector estatal cuando debería ser a todos los trabajadores y a todos los empleadores.

Nos preguntamos en el artículo 130 si el trabajador contratado por una persona natural (PYME) sufre un accidente de trabajo o contrae una enfermedad profesional por causas imputadas al empleador ¿qué responsabilidad tiene este último?

**Capítulo XII y XIII**  
**Disciplina de trabajo y responsabilidad material.**  
**Solución de Conflictos de Trabajo.**

El Art.147 establece que el empleador o la autoridad facultada, puede imponer medidas disciplinarias "oído el criterio de la organización sindical", con lo que discrepamos, aplicar o no una medida disciplinaria es una facultad del empleador, lo que constituye uno de los poderes reconocidos a este por la doctrina. Además ni en éste anteproyecto ni en su reglamento se establece la forma en que se materializaría esta consulta.

En el reglamento de éste anteproyecto de código en su Art. 163, se establece que "*el reglamento disciplinario, debe ser aprobado en el órgano colegiado de dirección de la entidad y puesto en vigor mediante resolución*". Opinamos que es innecesaria la aprobación por el órgano colegiado de dirección, pues sus miembros son partes de las asambleas en las que fue discutido, y supuestamente aprobado.

En el Reglamento de este código, en su Art. 164 se dispone que el reglamento disciplinario se anexe al Convenio Colectivo de Trabajo, lo que constituye una violación de la propia naturaleza de los convenios, al tratarse de una decisión administrativa su puesta en vigor.

El Reglamento de este código, en su Art. 166, establece la revisión obligatoria de los reglamentos disciplinarios, cada dos años. Opinamos que debe ser incrementado este término, proponiendo que en este caso sea de cinco años, lo que evitaría el ciclo de este proceso en tan corto término.

El Reglamento de este código, en su Art. 167, estimamos que bastaría con que establezca que es nula cualquier disposición que viole lo legalmente establecido, sin tipificar o ejemplificar hecho alguno.

El Reglamento de este código, en su Art. 169, debería especificarse que de ocurrir este supuesto el trabajador debe ser indemnizado por el tiempo en que estuvo sujeto a esta medida cautelar.

El Reglamento de este código, en su Art. 170, establece que “el término para imponer una medida disciplinaria se suspende por sólo una vez, (y expone una serie de causales). Consideramos que debería utilizarse el término de “suspensión de la relación laboral, cualquiera sea su origen. Asimismo no debe emplearse el verbo “puede”, ya que el mismo es opcional por parte del empleador, cuando debe ser carácter obligatorio.

El Reglamento de este código, en su Art. 173, debe eliminarse “hasta la rehabilitación del trabajador”, pues precisamente este registro es anual, y las rehabilitaciones pueden exceder este término.

El Reglamento de este código, en su Art. 175, exige a la autoridad sancionadora, que garantice el cumplimiento de las medidas de traslado en otra entidad del mismo organismo, lo que constituye una violación del derecho administrativo, en virtud del cual la competencia es jerárquica.

En el Art. 166 de este Código, establece que en el caso de las medidas disciplinarias que cambien el estatus del trabajador con carácter definitivo, y en caso de reclamaciones de mejor derecho, la administración o el trabajador están inconformes con la decisión de los OJL, reclaman ante la autoridad administrativa superior del que aplicó la medida o adoptó la decisión combatida. Somos del criterio que ello implicaría una dilación innecesaria del proceso, y una interrupción al desarrollo normal del proceso de justicia laboral, por lo que deberían someterse las discrepancias a los Tribunales Municipales Populares, proponiéndose en este caso que para ello y en lo adelante se requiera la dirección letrada, en evitación de procesos innecesarios, y revisiones improcedentes. Además debería considerarse como primera instancia imparcial al Tribunal Municipal, y retomar como segunda instancia al Tribunal Provincial, quedando el Tribunal Supremo reservado a las posibles revisiones. En consecuencia, debe modificarse el Art.219 y siguientes sobre este tema del Reglamento de este Anteproyecto de Código, que dicho sea de paso omite a cuál organización sindical debe consultarse, y en qué forma, también se viola el principio de igualdad procesal en el Art.224 cuando no le franquea el derecho de acudir al Tribunal Municipal a la administración inicialmente sancionadora o decisoria.

Debe eliminarse el segundo párrafo del Art. 167 de este Anteproyecto, pues su contenido es obvio.

El Artículo 229 del Reglamento de este Código como ya hemos dilataría el proceso de justicia laboral, por lo que proponemos sea presentada la reclamación al Tribunal Municipal por conducto por el último órgano que decidió en el conflicto, entregando este todos los antecedentes de la litis al tribunal correspondiente.

La revisión debe mantenerse como se halla planteada en la legislación hoy vigente.

#### **Capítulo XIV** **Convenios colectivos de trabajo.**

La deficiencia mayor de este capítulo está en que no precisa cuales son los aspectos que debe convenir la administración con los sindicatos y trabajadores.

Por otra parte no deja claro que los convenios colectivos de trabajo son validos tanto para las entidades estales como para las pequeñas empresas y medianas empresas privadas.

Asimismo consideramos para evitar, lo que sucede en muchos centros de trabajo donde se cambia la fecha y se deja el viejo convenio, eliminar el tiempo de su vigencia y establecer que este se revise cuando cualquiera de las partes, administración o sindicatos, manifieste la necesidad de modificarlo

## **Capítulo XV Inspección del Trabajo.**

Las inspecciones se realizan con una frecuencia que agobia a los que trabajan, los cuales dedican parte de su tiempo a estas inspecciones, son muchos organismos e inspectores para las diferentes temáticas. A veces un mismo trabajador tiene que atender a dos inspectores al mismo tiempo.

20

Inspeccionan a las entidades: los órganos municipales y provinciales, los organismos globales y ramales, los órganos de dirección superior de las empresas.

Por último es necesario que los inspectores tengan la adecuada preparación pues se dan casos en que los mismos no tienen los conocimientos mínimos para ejercer esa ocupación.

Se obvia la función de asesoría que debe cumplir la inspección del trabajo.

Respecto a las inspecciones que realiza la ONIT consideramos que debe eliminarse el decreto 246-07 sobre las multas.

### **Otros aspectos.**

- No se incluye ningún capítulo dedicado a la evaluación del desempeño.
- No se reglamenta la prohibición de que se soliciten estadísticas e informes fuera de lo establecido por la Oficina Nacional de Estadísticas.
- No se expresa la derogación de todas las resoluciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o conjuntas que pierdan virtualidad jurídica con lo dispuesto en el Anteproyecto y su reglamento.
- No se trata la emulación y el trabajo voluntario.
- No se regula el Acoso Moral, figura actualmente reconocida de manera internacional, ni su tratamiento.

## **PROPUESTA**

Es obvio que el país necesita un nuevo Código de Trabajo determinado, entre otras cuestiones, por la actualización del modelo económico, la organización de la legislación laboral y la corrección de los errores cometidos en esta materia, fundamentalmente durante los últimos veinte años. Dada la connotación económica, política y social del Código no solo mirando al presente, sino hacia el futuro, su elaboración requiere una adecuada fundamentación científica, política y económica. A tales efectos, proponemos que una vez concluida la consulta con los trabajadores se cree un grupo de trabajo que pudiera estar dirigido por el presidente de la Comisión de Asuntos Constitucionales y Jurídicos de la Asamblea Nacional del Poder Popular e integrado por expertos de reconocido prestigio básicamente en los temas de Personal, Organización del Trabajo, Salarios y Justicia Laboral.

Las propuestas de los expertos serían realizadas por el MTSS, los organismos globales, los organismos ramales y sus empresas y unidades presupuestadas, la CTC y sus sindicatos, la Universidad de La Habana, el Instituto Superior Politécnico “José Antonio Echeverría”, el Instituto de Filosofía, la Unión de Juristas de Cuba y la Asociación Nacional de Economistas y Contadores de Cuba.

La selección de los expertos se realizaría en base a sus respectivos curriculum vitae y el número de integrantes del grupo de trabajo se definiría por el presidente de éste logrando la representatividad de los diferentes organismos y de los temas a tratar. De ser necesario, se crearían subgrupos por temas.



La conclusión del trabajo del grupo consistiría en proponer a la dirección del Gobierno:

1. Las modificaciones necesarias a la Constitución de la República para que el Código estuviera en consonancia con esta.
2. Propuesta de Código de Trabajo y su Reglamento.

La Habana, 2 de septiembre del 2013.

Autores:

Lic. Mónica de la C. Williams Alfonso, Máster en Ciencias en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Lic. Pedro Luis Hierro Wong, Máster en Ciencias en Derecho Laboral y Seguridad Social.

Lic. Cecilia Estrella Cortina Acosta, Socióloga y experta en asuntos laborales.

Ing. Yaisel Pérez, Experto en asuntos laborales.

Lic. Lázaro González, Doctor en Ciencias Económicas.

Trabajadores de la Empresa de la Goma.

Telf. 8787210 y 8781400

---

**RED OBSERVATORIO CRÍTICO**

Siempre que no se especifique, los textos, comentarios, mensajes, promociones, y demás materiales que circulan por nuestra red, expresan el criterio del autor(a) o, en su defecto, del remitente que envía el correo a nuestra red. Si usted no desea seguir recibiendo mensajes desde esta dirección de correo, envíenos un email con la palabra ELIMINAR en el Asunto. Si usted prefiere recibir nuestros materiales en una dirección de correo diferente, envíenos un email con la palabra CAMBIAR en el Asunto, y la nueva dirección en el cuerpo del mensaje.

Visite el blog del Observatorio Crítico en <http://observatoriocriticodesdecuba.wordpress.com/>  
y dirija su correspondencia siempre a [observatoriocritico@gmail.com](mailto:observatoriocritico@gmail.com). Gracias