

OCASO Y ALBA DE NUESTRO VIEJO CODIGO DE TRABAJO.

Autor: Arturo Manuel Arias Sánchez

Departamento de Derecho. Facultad de Humanidades. Universidad de Sancti Spíritus “José Martí Pérez”

arturo@fch.suss.co.cu

Resumen

El artículo expone según la consideración de su autor, la manifiesta obsolescencia de instituciones jurídico-laborales del todavía vigente Código de Trabajo cubano, que, sin agotarlas, deben ser atemperadas al nuevo entorno económico que experimenta el país, inserto en un cambiante mundo unipolar cuyas características políticas y económicas trascienden a las normas reguladoras de las relaciones laborales.

De tal manera, sugiere modificaciones en asuntos tales como los principios del Derecho Laboral cubano, la formalización del contrato de trabajo entre los trabajadores por cuenta propia, asalariados de empleadores privados, y estos, las garantías salariales en relación con descuentos, la solución de conflictos laborales y otros temas afines.

Concluye el articulista exhortando a los trabajadores cubanos a participar activamente en las asambleas de base del XX Congreso de la CTC, para que brinden pertinentes sugerencias encaminadas a la modificación y adecuación del Código de Trabajo a las nuevas realidades que vive el país.

Palabras clave: Derecho Laboral; código; legislación

THE DECLINE AND DAWN OF OUR OLD LABOUR LAW CODE

Abstract

The article according to the author's opinion, states that the highest Labour Law in our country has suffered a severe aging process, linked to the political and economic world changes.

So, the author suggests some modifications into the original Labour Law Code in order to update its legal institutions, such as Cuban Labour Law principles, freelancing protection, holidays, salary income guarantees and others.

The article concludes recommending Cuban workers to discuss these aspects in the occasion of the meeting for the XX National Trade Union Congress, in order to improve the new Labour Law Code.

Key words: Labour Law; code; legislation.

Introducción

El Código de Trabajo de Cuba ha envejecido. Su envejecimiento responde a vertiginosos cambios políticos y económicos del entorno mundial, con resonancias insulares.

Promulgado por el parlamento cubano el 28 de diciembre de 1984, vino a regular las relaciones laborales en una década relativamente bonancible para su economía: ingreso del país en el otrora Consejo de Ayuda Mutua Económica socialista, mercados estables y seguros, pleno aseguramiento energético y de materias primas y concesión de créditos con intereses blandos.

La bonanza eclipsa en la siguiente década: derrumbe del campo socialista europeo, estrechamiento del cerco económico imperial, fugas de mercados y créditos.

La coyuntura golpea con fuerza las instituciones jurídico-laborales del Código de Trabajo; se resiente sobremanera la del empleo, y dentro de esta surgen figuras prácticamente desconocidas desde el triunfo revolucionario: interrupciones laborales y procesos de disponibilidad de trabajadores.

Vencidos los primeros años del nuevo milenio, el país aúna fuerzas, explota potencialidades marginadas, con perfil integracionista se asocia a países del área caribeña: es hora del alumbramiento de la nueva norma del trabajo.

Ocaso y alba de nuestro Código de Trabajo, norma que ha sorteado con su maltrecho andamiaje legal las vicisitudes del período especial, ahora se apresta, convocado por la Central de Trabajadores de Cuba, a reverdecir su obsolescencia.

No es otra la intención del articulista que contribuir, con sus atisbos laborales, a su cambio perfectible.

Desarrollo

El Código de Trabajo, Ley Número 49, presenta en sus instituciones normativas claros y oscuros propios de su época de redacción, con intentos posteriores plausibles de adecuación en su letra a las nuevas circunstancias socio-económicas, mediante profusa promulgación de legislación complementaria. Mas esto no basta, se impone una renovación plena de su texto al nuevo entorno del país.

Dentro de las adecuaciones a dichas instituciones, se somete a la ponderación del lector las que más abajo se exponen.

Principios del Derecho Laboral cubano

Los principios del Derecho Laboral cubano, refrendados en el artículo 3 del todavía vigente Código de Trabajo, axiomas de nuestra realidad socioeconómica, se despojarían de la sensatez característica que les inviste, si no incorporaran otros a tono con los cambios experimentados en el ámbito laboral de nuestro país.

El Capítulo VI Política Social, en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados el 18 de abril de 2011, en el VI Congreso del PCC, dispone en su número 168 “ampliar el trabajo no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan”.

Paulatinamente, desde la apertura finisecular del ejercicio de ocupaciones informales en el país, sucesivas disposiciones administrativas, emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy en vigor la Resolución Número 33 de 6 de diciembre de 2011), encaminadas a reglamentar el desempeño del trabajo por cuenta propia, revelan el creciente interés estatal y la magnitud

social del empleo informal, y, consecuentemente, su impacto en la economía nacional.

Por ello, es prudente que la nueva ley suprema del trabajo acoja, dentro de sus principios tutelares, al menos uno, destinado a estos trabajadores.

De igual manera, estos principios, de marcada contextura sociopolítica, deberían incorporar otros, más técnicos, los cuales pudieran ser los del favor pro-operario y de la condición más beneficiosa adquirida, enfilados, básicamente, a proteger los derechos de los trabajadores por cuenta propia, asalariados por otros del propio sector informal.

Idoneidad demostrada

Inexcusable sería que la actual piedra angular donde pivotea el empleo estatal en la nación, no fuese contemplada en el venidero Código de Trabajo.

La denominación fue acuñada en el año 1998, al abrigo entonces del incipiente movimiento del Perfeccionamiento Empresarial, encaminado a lograr una economía nacional eficiente, competitiva y confiable sobre la gestión de sus entidades productivas y de los servicios.

El concepto, los requisitos exigidos, las técnicas y su procedimientos, y órgano asesor utilizados para la determinación de la idoneidad demostrada: se disponen hoy en dos cuerpos legales: el Decreto Número 281 de 16 de agosto de 2007 (regulador de las entidades sumadas al Perfeccionamiento Empresarial) y el Reglamento General sobre Relaciones Laborales de fecha 1 de marzo de 2005.

Evidencia de su obsolescencia, el Código de Trabajo nada contempla al respecto.

Su próximo sustituto jurídico, dado su rango normativo y con él, su nivel de generalidad y abstracción, debe plasmar en su letra los requisitos generales de la idoneidad demostrada, que sintetizados en los parónimos “aptitud” y “actitud”, el primero es sinónimo de conocimientos y habilidades, en tanto el segundo lo es de conducta o comportamiento personal del trabajador.

La suma cualitativa de ambos indicadores, conforman la idoneidad demostrada.

A su vez, la idoneidad demostrada dimana de las competencias laborales presentes en los trabajadores, extremo que el futuro Código de Trabajo insinuará y su legislación complementaria profundizará, con miras al decanto y fijación de la trilogía “saber”, “saber hacer” y “saber ser”, que cuales mosqueteros, son “todos para uno y uno para todos”, conjunción rayana en el éxito económico de la gestión empresarial estatal cubana, que tan urgidos está de aquel.

El contrato de trabajo en el seno del empleo informal

Los contratos de trabajo, regulados en el Capítulo II del viejo Código de Trabajo, superados por los del maltrecho Reglamento General sobre Relaciones Laborales (Resolución Número 8 de 1 de marzo de 2005), en su próxima versión debe diseñar un nuevo contrato de trabajo enrumado a la formalización de la relación laboral entre el trabajador por cuenta propia y el titular de la actividad autorizada (dígase, a maneras de ejemplos, el dueño de la cafetería, del paladar o del hostel y sus empleados).

De tal suerte, las modificaciones introducidas al artículo 22 del Código y a su subsiguiente 37, darían paso a la inclusión de cláusulas contractuales que garanticen los derechos y obligaciones recíprocos entre los firmantes, y así evitar excesos del empleador en un abanico de asuntos tales como: permanencia del contratado en la actividad, duración de la jornada laboral, sus pausas y descansos, tratamiento al trabajador contratado en casos de enfermedad y accidente de corta duración, etc.

Días de conmemoración nacional, oficial y feriados

Los artículos 83, 84, 86 y 87 del Código de Trabajo distinguen los días de conmemoración nacional, oficial y feriados, y trazan el descanso de los trabajadores, según proceda.

Los aniversarios de la Revolución (Primero de Enero), el Día Internacional de los Trabajadores (Primero de Mayo), el Día de la Rebeldía Nacional (Veintiséis

de Julio) y el de Inicio de las Guerras de Independencia (Diez de Octubre), mantendrán su status en el nuevo Código.

Sin embargo, se adicionarán, en el propio artículo 83 (último párrafo), a los ya consignados como feriados (Veinticinco y veintisiete de Julio), los siguientes: los días 25 de diciembre, 31 del propio mes y 2 de enero, los que desde 1998, el primero, y los dos restantes, desde el 2007, gozan, por decisión del Gobierno, de esa condición.

Desde el año 2012 posee la distinción de Día de Conmemoración Oficial el 6 de octubre, efeméride que se instituye en recordación de las víctimas del acto terrorista de la voladura del avión cubano sobre Barbados, y que como tal, se incluye en el artículo 84.

Tal fecha conduce a la modificación del artículo 87, toda vez que en ella, por ser luctuosa, se suspenden los espectáculos públicos.

Del artículo 86 debe excluirse el Día de Conmemoración Nacional del Primero de Enero puesto que ahora está antecedido y sucedido por los días feriados 31 de diciembre y 2 de enero, como ya se acotó, y lo regulado en el propio precepto deviene en inaplicable.

Llama la atención que el 30 de noviembre no tenga la condición de Día de Conmemoración Oficial, a pesar de su trascendencia histórica concatenada con el levantamiento armado en Santiago de Cuba, en apoyo al desembarco del yate Granma.

Su posible inclusión en la relación de días de conmemoración oficial no debe ser soslayada por los legisladores cubanos.

Garantías en las retenciones salariales

Si en 1985 el artículo 125 del Código de Trabajo levantaba barreras a las autoridades de los centros de trabajo del país, a la hora de efectuar descuentos en el salario de los trabajadores, hoy están derruidas.

Los moradores de viviendas, declarados ocupantes ilegales al amparo de la legislación especial correspondiente, experimentan descuentos mensuales de hasta el 50% de sus ingresos, vale decir, salarios y prestaciones monetarias de

seguridad social a corto plazo (subsidios y maternidad), a manera de punición administrativa ante su sostenida e ilegal ocupación de inmuebles.

Las administraciones de las entidades laborales han efectuado, conminados por la autoridad competente, de manera inmisericorde, tales descuentos sobre los ingresos reseñados, más allá del conflicto de leyes entablado entre el Código de Trabajo y la Ley General de la Vivienda, y la asombrosa pasividad de los embargados que, por otra parte, nada pueden hacer contra dichos actos. Como si fuera poco, el 23 de julio de 2007 cobra vida jurídica el Decreto-Ley Número 249, de la responsabilidad material, a cuyo socaire es posible exigir la indemnización económica a todo trabajador que, sin interesar su categoría ocupacional, ocasione daños a los recursos materiales, económicos y financieros de la entidad en la que presta sus servicios, si antes no pudo restituir el bien o reparar el daño material perpetrado.

Esta acción es justa y se practica desde el año 1986, pero la novedad jurídica introducida socava la preeminencia del artículo 125 del Código una vez más.

En franco desacato a dicho artículo, gracias a su rango normativo, el Decreto-Ley de marras ordena en su artículo 10 que los descuentos mensuales no pueden ser inferiores al 10% ni exceder del 20% del salario mensual, deducidos de este los pagos de vivienda, pensiones alimentarias y créditos bancarios u otros descuentos, si los hubiere.

Un ejemplo ilustrativo: si a un trabajador se le retiene el 50% de su salario mensual, a tenor de los incisos a) y b) del susodicho artículo 125, por adeudar pensiones alimentarias a favor de hijos, o por créditos a favor del Estado o de bancos y empresas, sobre la otra mitad del salario gravitará el % establecido por la autoridad administrativa que exige la responsabilidad material al trabajador.

Ello significa que si se le exige el 10% (porcentaje mínimo) de su salario mensual, deducido del mismo el otro 50%, el trabajador solo contará con el 40% de su salario mensual para enfrentar las eventualidades cotidianas de su vida personal y familiar.

Las asambleas obreras en las cuales se discutirá el anteproyecto del nuevo Código de Trabajo, convocadas a estos fines por la organización obrera del

país, deben analizar cuidadosamente este extremo, en busca de una postura ecléctica que sepa conjugar los intereses de las entidades dañadas con los de los trabajadores, para evitar esta asimetría desfavorecedora en las retenciones salariales que operan sobre los trabajadores.

Licencias no retribuidas

El artículo 219 del Código de Trabajo reconoció como única licencia no retribuida la concedida por la entidad laboral a las trabajadoras que la requieran para la atención de sus hijos menores, siempre que se cumplan los requisitos de la ley.

El precepto hacía clara alusión a la entonces vigente Ley Número 1263 de fecha 14 de enero de 1974, de la maternidad de la trabajadora.

Casi treinta años después, el Decreto-Ley Número 234 de fecha 13 de agosto de 2003, subsumía tal concesión a favor de la madre trabajadora pero con la novedad de su extensión al padre del menor.

Desde entonces, la madre o el padre que esté impedido de asistir a su trabajo por razón del cuidado de su hija o hijo menores, tiene derecho a disfrutar de una licencia no retribuida por los términos fijados en el artículo 21 del citado Decreto-Ley.

El precepto solo exige el requisito indispensable para su otorgamiento que la trabajadora o el trabajador, en su caso, haya estado vinculado a un centro de trabajo, y haber laborado efectivamente las dos terceras partes de los días hábiles del semestre anterior a la fecha de solicitud de la licencia.

Entonces, se puede apreciar que el marco protector de la norma solo alcanza a los hijos menores de la madre o del padre, en detrimento del resto de los miembros de la familia.

Ahora bien, puntualmente existen situaciones familiares en las que los necesitados de atenciones son los padres o hermanos, o suegros o hijos mayores de edad, de los trabajadores, pero que el limitado alcance legal señalado, impide la solicitud y disfrute de dicha licencia a aquellos que enfrentan tales contingencias.

Esta omisión en el texto laboral caduco debe ser superada con el advenimiento del nuevo Código.

El antecedente tuitivo existe y su regla de aplicación bien puede ser extendida para tutelar estas insuficiencias en el futuro mediato.

¿Prescripción o caducidad?

La disciplina laboral es observada en los centros de trabajo, desde el 15 de agosto de 1997, bajo el lente del Decreto-Ley Número 176.

Cinco años antes, ya estaba en desuso el Capítulo VI del Código de Trabajo, pauta legal para esta importantísima institución laboral.

Los artículos 162, 163 y 164 de dicho Capítulo, fijaban en 60 días hábiles, 30 días hábiles y un año, respectivamente, los términos para aplicar medidas disciplinarias pertinentes a los infractores del orden disciplinario interno.

El legado disciplinario lo aceptó el artículo 18 del Decreto-Ley 176 con el vicio conceptual presente de “prescripción” de la acción disciplinaria, craso sustituto del idóneo: “caducidad” de la acción disciplinaria.

El error original descansaba en el señalado artículo 164 del Código de Trabajo. La figura de la prescripción presupone que la acción disciplinaria es susceptible de suspensión, tal cual es el caso recogido en el artículo 19 del mismo Decreto-Ley: el término de los 30 días hábiles para aplicar el correctivo disciplinario, puede suspenderse por una vez si se emprende una investigación en torno al hecho transgresor de la disciplina, calificado de grave por la autoridad competente; finalizada esta, decursa nuevamente al día siguiente hasta agotarse.

Sin embargo, su utilización es técnicamente errónea cuando, en el segundo párrafo del referido artículo 18, el legislador plasma que la acción administrativa para imponer la medida disciplinaria “prescribe transcurrido un año a partir de la fecha en que se cometió la infracción”.

Más adelante, en el propio precepto, se reitera el error al enunciar que en hechos o conductas, presumiblemente delictivas, “el término de prescripción es de dos años”.

Como enseña la doctrina del Derecho, la caducidad no es susceptible ni de suspensión ni de interrupción, y, lamentablemente, es lo que plasmó el legislador en aquella oportunidad, intención malograda que induce al retruécano.

El Derecho Civil y el Derecho Laboral discurren por ámbitos jurídicos propios, pero poseen nexos vinculantes que les fusiona: dos de ellos son prescripción y caducidad.

La futura versión de Código de Trabajo debe corregir este gazapo legal y emplear el vocablo exacto: caducidad.

Como dijo el Apóstol: ¡Háblese sin manchas!

Solución de conflictos laborales

La promulgación del Decreto-Ley Número 132, el 9 de abril de 1992, dio un giro total al sistema de justicia laboral cubano.

Hasta entonces, el Código de Trabajo, en su Capítulo XII regulaba tal esfera.

Hoy, desde 1997, adecuado tras la corrección de su predecesor, el Decreto-Ley 176 con su norma complementaria, la Resolución Conjunta Número 1 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular) de fecha 4 de diciembre del recordado año, tomó las riendas del tema y lo encauzó por los mismos derroteros, pero eliminó el gigantismo que le aquejaba, en cuanto al número de órganos de justicia laboral de base instituidos nacionalmente y, además, restringió la composición de sus miembros efectivos a tres trabajadores.

Esta instancia prejudicial es obligatoria e inicial (aunque puede ser única) para conocer de reclamaciones en materia de derechos laborales y disciplinarias, formuladas por los trabajadores (su competencia excluye a cuadros y directivos de las entidades laborales del país en este renglón).

En las reclamaciones de derechos laborales, permite a la parte inconforme con el fallo de la instancia prejudicial, demandar ante el tribunal municipal popular correspondiente, cuya sentencia pone punto final a la controversia entablada.

No obstante, de existir los fundamentos de derecho previstos en la norma, cualquiera de las partes puede interesar la solicitud del Procedimiento de Revisión en la Sala de lo Laboral del Tribunal Supremo Popular.

La vertiente disciplinaria discurre de manera diferente. Aquellas medidas disciplinarias que no alteren significativamente o lo hagan de modo tenue, el status laboral del trabajador (*verbi gratia*: amonestación pública, multa salarial, suspensión del vínculo laboral, traslado temporal a otra plaza, o cualquier otra de idéntica levedad de entre las contenidas en la norma disciplinaria), solo pueden ser recurridas en el órgano de justicia laboral de la entidad, cuyo fallo agota la reclamación del trabajador.

Ahora bien, las medidas que afectan permanentemente el status laboral del trabajador, vale decir, traslado con pérdida de la plaza y separación definitiva de la entidad, se ventilan primariamente en la instancia de base y su pronunciamiento permite al inconforme, el trabajador o la administración sancionadora, acceder a la vía judicial municipal.

De dichas medidas disciplinarias, solo puede solicitar el Procedimiento de Revisión al Tribunal Supremo Popular, luego de emitida la sentencia judicial, la parte insatisfecha con la ratificación o modificación (o exoneración) de la medida de separación definitiva de la entidad, dado la grave implicación social que supone para el trabajador su desvinculación laboral, o el supuesto desacierto administrativo al imponerla inicialmente.

De la anterior explicación se infiere que la instancia judicial provincial no interviene en el conocimiento de controversias laborales, o lo hace muy tímidamente ante los casos de inconformidades de los trabajadores con su condición de disponibles, tras recorrer estos, infructuosamente, las instancias precedentes.

La medida disciplinaria de traslado temporal a otra plaza, cuyo término de extinción puede alcanzar el año, y de tal manera comprometer seriamente el status económico del trabajador, toda vez que su cumplimiento presupone, generalmente, que en la nueva plaza el sancionado percibirá un salario inferior al que devengaba en la suya, es una situación que debe ser tenida en cuenta en las venideras discusiones del anteproyecto de Código de Trabajo.

Una adecuación pertinente en el conocimiento de las instancias para su solución pudiera ser que, además de ventilarse primariamente en el órgano de justicia laboral de base, se le permitiera a la parte inconforme acceder a la vía judicial municipal, y de persistir la inconformidad en cualquiera de ellas, concederle un recurso de apelación ante el tribunal provincial popular, sin derecho a la solicitud de procedimiento de revisión.

Así, el órgano jurisdiccional provincial conocería de otro asunto laboral, cuya frecuencia de aparición es relativamente alta por ser muy manida su aplicación por las administraciones de las entidades laborales, y el trabajador apreciaría una garantía procesal más a su favor.

Cual pabilo que se apaga, resiste la ráfaga del tiempo el inciso c) del artículo 254 del Código de Trabajo, precepto que sostiene que los tribunales municipales populares conocen de “las reclamaciones de los trabajadores contratados en los sectores privado y cooperativo sobre sus derechos laborales (...)”.

Entonces, el venidero Código de Trabajo, al contextualizar lo anteriormente consignado, podría conocer de las reclamaciones de derechos laborales que se susciten entre los empleados asalariados del sector informal y sus empleadores privados, diapasón que abarcaría controversias en torno a duración de la jornada de trabajo, pausas y descansos, despidos arbitrarios, seguridad y salud en la ocupación, etc.

De acogerse favorablemente tal propuesta, los trabajadores por cuenta propia, asalariados de sus empleadores, disfrutarían de garantías laborales y procesales frente a aquellos, hoy inexistentes, sometidos al vaivén caprichoso y unilateral del empleador privado.

Conclusiones.

- La Ley Número 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo, ha envejecido, dadas las circunstancias del cambiante mundo unipolar en el que se inserta el país, las que exigen la adecuación de sus instituciones

jurídico-laborales al nuevo entorno de relaciones económicas que se trenzan en el mundo y trascienden a Cuba.

- Las asambleas que se desarrollarán a lo largo y ancho del país, en todos los centros de trabajo, preparatorias de la celebración del XX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, devienen en el escenario propicio para formular sugerencias de modificaciones al Código de Trabajo y con ello, lograr su adecuación a la nueva realidad económico-social que experimentamos.

Referencias bibliográficas

- 1- Decreto-Ley Del sistema de justicia laboral, Decreto- Ley 132, 1992, Consejo de Estado de la República de Cuba.
- 2- Decreto-Ley Del sistema de justicia laboral, Decreto-Ley 176, 1997, Cap V, VI, VII y VIII, Consejo de Estado de la República de Cuba.
- 3- Decreto-Ley De la maternidad de la trabajadora, Decreto-Ley 234, 2003, Cap VI, Consejo de Estado de la República de Cuba.
- 4- Decreto-Ley De la responsabilidad material, Decreto-Ley 249, 2007, Cap I, Consejo de Estado de la República de Cuba.
- 5- Decreto Reglamento para la implantación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal, Decreto 281, 2007, Cap VII, secc III, Consejo de Ministros de la República de Cuba.
- 6-Ley De la maternidad de la trabajadora, Ley 1263,1974, Consejo de Ministros del Gobierno Revolucionario de la República de Cuba.
- 7- Ley Código de Trabajo, Ley 49, 1984, Cap I secc I, Cap II secc VI, Cap III secc VII, Cap IV secc VI, Cap VI, secc IV, Cap XII secc II, Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.
- 8- Ley General de la Vivienda, Ley 65, 1988, Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba.
- 9- Resolución Conjunta Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base, Resolución Conjunta

1, 1997, Cap III y V, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba.

10- Resolución Reglamento general sobre relaciones laborales, Resolución 8, 2005, Cap III, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba.

11- Resolución Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, Resolución 33, 2011, Cap I, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba.

Fecha de envío: 4-2-2013

Fecha de aceptación: 24-4-2013