La reforma constitucional de 2019 en Cuba y su impacto en el Derecho del Trabajo

The Constitutional Reformation of 2019 in Cuba and their Impact in the Labour Law

Msc. Guillermo Ferriol Molina
Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas
Profesor Asistente, Facultad de Derecho, Universidad de La Habana, Cuba
ferriol_2005@yahoo.es
0000-0002-1734-2053

RESUMEN

En este artículo su autor aborda el impacto de la nueva Constitución en el mundo laboral y las principales modificaciones que introduce, así como valora cómo la denominada Revolución 4.0 se introduce en el mundo del trabajo en Cuba. Asimismo, de modo breve refiere algunas enseñanzas que la pandemia desatada por la Covid-19 ha dejado en el mundo del trabajo y de seguridad social en el país.

Palabras clave: *derecho del trabajo, trabajadores, impacto, reforma, Cuba.*

ABSTRACT

In this article their author approaches the impact of the new Constitution in the labor world and the main modifications that it introduces, as well as it values as the denominated Revolution 4.0 are introduced in the world of the work in Cuba. Of similar of brief way he refers some teachings that the pandemic loosened by the Covid-19 has left in the world of the work and of social security in the country.

Keywords: *Labour Law, workers, impact, reforms, Cuba.*

Introducción

Toda reforma constitucional provoca, dada la preponderancia de la Ley Suprema, un sinnúmero de modificaciones legislativas ulteriores y necesarias como modo de adecuar los escenarios y la vida jurídica de un país a los nuevos postulados contenidos en la Ley Suprema.

En Cuba la proclamación de una nueva Constitución de la República, el 10 de abril de 2019, también ha provocado la necesidad de introducir modificaciones, entre otras, en la legislación laboral y de seguridad social, la que se realizará en su momento, en tanto no se vislumbra en lo inmediato una reforma de su Código de Trabajo (Ley 116/13), de su Ley de Seguridad Social (Ley 105/08), de su legislación de maternidad (Decreto Ley 339/13) o de los procedimientos de solución de

conflictos existentes (regulados unos en la Ley 116 y en el Decreto 326 y otros en la Ley 7/77, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico).

No obstante, en este artículo realizaremos valoraciones sobre el impacto que la nueva Constitución de la República de Cuba provoca en la legislación laboral y de seguridad social, como modo de iniciar un intercambio en los nuevos escenarios entre los profesionales y operadores del Derecho del Trabajo y también sobre esa otra rama del Derecho, a veces omitida, que es el Derecho de Seguridad Social.

Para cumplir este propósito, se abordan los siguientes temas:

a. Impacto de la nueva Constitución en el mundo laboral: principales modificaciones que introduce.

b. El influjo de la denominada Revolución 4.0 en el mundo del trabajo en Cuba.

c. Enseñanzas que la pandemia desatada por la Covid-19 ha dejado en el mundo del trabajo y de seguridad social en el país.

Estos dos últimos temas, por su actualidad, determinan se deban considerar ante cualquier modificación legislativa en lo jurídico laboral porque de esos dos elementos han surgido nuevas modalidades laborales, formas de protección a los trabajadores y nuevos escenarios necesarios de atender, como se analizará más adelante.

Impacto de la nueva Constitución en el mundo laboral: modificaciones que introduce.

La Constitución proclamada el 10 de abril de 2019 en Cuba no estableció una ruptura entre el escenario anterior y el que le sucedió tras su entrada en vigor en la propia fecha, no estableció un antes y un después en los escenarios nacionales, sino prescribió un escenario de continuidad, de perfeccionamiento del sistema social, en el que interactúan desde antes de su promulgación sujetos diversos en el orden económico como en el laboral (Constitucion, 2019).

En el momento en que se escribe este artículo esos escenarios en Cuba tienen entre sus características principales las siguientes (siempre es adecuado para analizar cualquier contexto conocer su estructura, al decir de los catedráticos, se ha de contextualizar):

A partir de la aplicación de las medidas económicas, de transformación y perfeccionamiento del modelo económico cubano se han desarrollado, por un lado, la separación de las funciones estatales y empresariales a todos los niveles, introduciéndose determinado nivel de descentralización de decisiones, facultades, atribuciones, con el objetivo de brindar mayor autonomía esencialmente para el sistema empresarial, existe una combinación de distintas formas de gestión estatal y no estatal (en algún momento habrá que pensar si lo

estatal es exactamente lo público, si debe continuar o no tratarse por igual), e igualmente han surgido también nuevos actores económicos y laborales.

El sector estatal, prioritario por su mayor peso en la economía nacional, brinda ocupación a poco más 3,1 millones de trabajadores, o sea, aproximadamente el 70,0 % de la economía y el sector no estatal ocupa actualmente a 1,4 millones de trabajadores, aproximadamente el restante 30,0 % (www.cubahora.cu, 2019).

El sector estatal comprende empresas estatales y unidades presupuestadas, mientras que el no estatal integra al sector cooperativo con cuatro modalidades básicas, Cooperativas de Producción Agropecuaria, Cooperativas de Créditos y Servicios, Unidades Básicas de Producción Cooperativa y desde el año 2012 las denominadas Cooperativas No Agropecuarias, estas últimas en sectores muy diversos como la construcción, la reparación de vehículos, la informática y otros.

Vinculado al sector jurídicamente privado se desarrolla la actividad de la Inversión Extranjera que permite la constitución de Empresas Mixtas, Empresas de Capital totalmente extranjero y Contratos de Asociación Económica Internacional, y en otro segmento, se encuentran los Trabajadores por Cuenta Propia, que hoy son más de 635 000 en el país.

Este escenario, ya no tan homogéneo, tuvo como antecedentes importantes la promulgación de la Ley de Seguridad Social en el año 2008, que tuvo como uno de sus principales objetivos incrementar la edad para acceder a la pensión por edad y promover la permanencia en el empleo ante un acelerado proceso de envejecimiento poblacional; de la Ley 116, Código de Trabajo en el año 2013, que perseguió establecer nuevas regulaciones ante la actualización del modelo económico cubano que como expresamos reconoce y promueve además de la empresa estatal socialista, como forma principal en la economía nacional, otras formas de gestión no estatal, con un incremento sostenido del trabajo por cuenta propia, y por otra parte, el Decreto Ley 339, De la Maternidad de la mujer trabajadora (2013), que amplió las garantías y los derechos de la madre y el padre trabajadores para la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos menores, y reconoció igualmente la participación de otros familiares en el cuidado y la atención de los citados menores.

Contextualizado el escenario actual adentrémonos en las principales modificaciones que la nueva Constitución introduce para el mundo del trabajo, partiendo de su Artículo 1 que reconoce que Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la

equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva.

Bien, en el Artículo 64 de la nueva Constitución se reconoce el derecho al trabajo y se dispone que la persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad (Constitucion, 2019). Aquí se introduce un elemento nuevo y preguntamos ¿qué es empleo digno? ¿Es el trabajo decente que formula la Organización Internacional del Trabajo (OIT)? ¿Es el trabajo en su concepción más integral, vinculado con el principio de dignidad social reconocido en el artículo 1 de la propia Ley Suprema? Observemos.

Para la OIT el trabajo decente se sustenta en la afirmación de la Declaración de Filadelfia, de 1944, de que todos los seres humanos tienen derecho a desarrollarse en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, con lo que estamos de acuerdo, más ¿solo se refieren o han de cumplirse estos principios en los escenarios laborales o debe considerarse que debe el trabajo propiciar una vida digna al trabajador y su familia más allá de los límites del lugar de trabajo?, ¿se deben extender y entender los efectos del trabajo a todos los aspectos de la vida del trabajador como persona, como ser social?

Considera este autor que podría hablarse de empleo digno si el trabajo permite que el trabajador desarrolle su vida en sociedad, con seguridad, respeto, consideración, de modo pleno más allá de los límites de su lugar de trabajo, que la labor que realice le permita actuar en el medio social, en su comunidad, en toda la sociedad, sin limitación alguna a sus derechos. Y a modo de precisión, para este autor cuando en el artículo constitucional se plantea la frase empleo digno se trata exactamente de trabajo digno considerando que empleo existe cuando concurre una relación laboral de subordinación, mientras que trabajo es un término más amplio, que comprende la labor que se desarrolla de modo subordinada como de forma autónoma y por estar ambas reconocidas en el texto constitucional es por lo que realizamos esta consideración. Empleo o trabajo digno podría ser aquel que permite al trabajador como ciudadano desarrollar su vida más allá de los límites de su lugar de trabajo en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La nueva Constitución en su Artículo 66 prescribe que se prohíbe el trabajo de las niñas, los niños y los adolescentes. Este es un principio que ya se encontraba reconocido en el texto constitucional anterior como en la Ley 116/13, Código de Trabajo, que en su artículo 2 reconoce como uno de los principios del Derecho del Trabajo en Cuba la prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y

dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo, con el fin de garantizar su desarrollo integral. Sobre estas disposiciones, que de modo general se cumplen en el país, es de recordar que la edad laboral, la capacidad para concertar contratos de trabajo se adquiere a los diecisiete años y que excepcionalmente los empleadores pueden concertar contratos de trabajo con los jóvenes de quince y dieciséis años, con el consentimiento de los padres o tutores y previa aprobación del Director Municipal de Trabajo. Estas disposiciones han de cumplirse también en el sector no estatal, pues con todo fundamento constituyen principios fundamentales de Derecho del Trabajo en Cuba.

Un precepto de amplia repercusión incluido en la nueva Constitución es el artículo 20 que dispone que los trabajadores participan en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía. En la Ley 116 (2013), Código de Trabajo, que es lo vigente hasta la fecha se dispone que los trabajadores participan en la dirección de las entidades donde laboran, participación que puede ser individual y colectiva, siendo mayoritariamente la participación indirecta, a través de las organizaciones sindicales o en asambleas.

Con la nueva Constitución se modifica, por tanto, lo dispuesto en la Ley 116 y se amplía el alcance de esa participación, lo que determina la necesidad de analizar cómo en este nuevo escenario jurídico, se debe observar la participación de los trabajadores en cada uno de los aspectos constitucionalmente descritos, en la planificación, la regulación, la gestión y el control de la economía, sobre lo que preliminarmente valoramos que la participación de los trabajadores actualmente con relación a las nuevas disposiciones constitucionales es limitada, de restringido alcance, lo que impacta negativamente en el desarrollo de los recursos humanos, en la eficiencia en el trabajo, en la productividad, en la mejora continua, en la eficiencia empresarial, en la ampliación del sentido de pertenencia en el colectivo y como propietarios de los medios de producción, siendo necesario se modifique esta realidad no solo para atemperarla a la nueva disposición constitucional, sino también si reconocemos el impacto de la participación en los resultados del trabajo.

Transitemos hacia otro artículo constitucional. En el artículo 42 se prescribe que todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana (Constitucion, 2019). Por su parte, en la Ley 116 (2013), Código de Trabajo, al definir el principio fundamental de igualdad en el trabajo no se incluye la condiciones o circunstancias de

identidad de género, edad, origen étnico, origen nacional, por lo que en cualquier próxima modificación de la ley laboral deben incluirse.

En otro orden el artículo 68 constitucional precisa que la persona que trabaja tiene derecho a la seguridad social (Constitucion, 2019). El Estado, mediante el sistema de seguridad social, le garantiza la protección adecuada cuando se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad. La expresa referencia a la paternidad debe reconecerse en la legislación general como en las relativas a la seguridad social y a la maternidad, si bien en el Decreto Ley 339 (2013) se conceden derechos a la madre y al padre trabajadores del sector estatal, en lo que a cada cual corresponda, para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención del hijo e hija menores de edad.

Los retos más importantes en materia de Seguridad Social se originarán según se enfrente el proceso de envejecimiento poblacional presente en el país, hoy. La esperanza de vida es de 79,92 años, en las mujeres de 81,93, en los hombres de 77,95, la población se encuentra envejecida, el 20% de ella tiene más de 60 años de edad y existe una baja tasa de natalidad. Si bien se han adoptado medidas para incrementar la fecundidad y la natalidad no parecen estas ser aún de amplio impacto. Han sido causas del envejecimiento poblacional no solo la baja tasa de natalidad, sino también el alto nivel educacional en el país, la relativa emigración y las condiciones económicas recrudecidas cada día por el bloqueo comercial, económico y financiero del gobierno de los Estados Unidos contra el pueblo cubano.

En otro orden, la nueva Constitución en su artículo 92 dispone que el Estado garantiza, de conformidad con la ley, que las personas puedan acceder a los órganos judiciales a fin de obtener una tutela efectiva de sus derechos e intereses legítimos (Constitucion, 2019). Aquí preguntamos ¿Qué es tutela judicial efectiva?

Si se trata de que todos los trabajadores pueden acceder a la vía judicial cualquiera que fuere el conflicto de trabajo, ya fuere de disciplina, derechos o de contenido económico, habría que pensar en varios aspectos considerando que por ley algunas medidas disciplinarias, incluyendo la separación del sector o actividad, no son impugnables actualmente en vía judicial, que en determinados segmentos laborales la solución de conflictos laborales se hace solo por vía administrativa, que si sería menester o no aperturar la instancia provincial para los conflictos ordinarios, así como, y es otra idea, si la gama de medidas disciplinarias actuales son suficientes si realizamos una valoración integral de los procedimientos. Otro asunto a analizar es cómo se resuelven, en las nuevas condiciones, los conflictos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores en el sector privado.

¿Se trataría también de eliminar, en lo posible, procedimientos especiales no necesarios y mecanismos administrativos de solución de conflictos laborales? y de ¿laborar en la necesaria especialización de los jueces de trabajo, dada la naturaleza y la especificidad sustantiva y procesal del Derecho de Trabajo?

Sobre el procedimiento laboral recordemos que desde el mes de junio de 2014, al entrar en vigor la Ley No. 116, nuevo Código de Trabajo y el Decreto No. 326 (2014), que es su Reglamento, se precisa que los trabajadores según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al:

a) Sistema de Justicia Laboral: en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado, empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el propio Código.

b) Sistema judicial: para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca.

Sobre esta distinción pueden surgir varios criterios, considerando que los órganos que forman parte del sistema judicial son también, para esta rama del Derecho, órganos de justicia laboral. En esencia, la diferencia radica en el sector, tal como expresa este precepto en su primera parte.

Dispone el código que los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello presentan sus reclamaciones en materia laboral directamente ante los tribunales municipales populares, cumpliendo el procedimiento establecido en la ley, lo que nos remite a lo prescrito en la Ley No. 7 (1977), Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral. Por su parte, en las formas asociativas y cooperativas las reclamaciones en materia laboral de los trabajadores asalariados, se resuelven por el procedimiento específico (en algunos se establece en los estatutos o reglamentos internos), y, una vez agotado este, cuando así se establezca, pueden acudir a la vía judicial.

No debemos obviar la solución de conflictos en materia de seguridad social. Este procedimiento se encuentra dispuesto, de modo específico, en la Ley No. 105 (2008), De Seguridad Social y en el Decreto No. 283 (2009), que es su Reglamento, prescribiéndose en su ejercicio la actuación de instancias de dirección del Instituto Nacional de Seguridad Social, del Órgano de Justicia Laboral o del sistema de tribunales, según la naturaleza de la reclamación.

Obsérvese que no hemos practicado ni regulado aún formas alternativas de solución de

conflictos en el mundo del trabajo, y unas y otras se deben analizar junto a los procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo. Sobre este debemos recordar que como el proceso relativo a la negociación colectiva tiene un carácter básicamente conciliatorio, para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión de los Convenios Colectivos de Trabajo, así como en su interpretación o cumplimiento, las partes pueden acordar, luego de agotado el proceso conciliatorio, someterlo al procedimiento de arbitraje ante la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo.

En resumen, hoy tenemos procedimientos de solución de conflictos diversos, en una economía ya no tan homogénea en cuanto a las formas de propiedad y de gestión laboral, como diversa en cuanto a sus actores. De ahí que las normas sustantivas laborales, en especial el Código de Trabajo, en la parte correspondiente, comprendieran cada una de las formas de trabajo y reconociera los principales procedimientos a ejercer para la solución de conflictos. Pero de aquí surgen varios retos:

Si recordamos que el Derecho Procesal de Trabajo surge como acompañante del derecho material, para algunos como una disciplina auxiliar de aquel, debido a su eficacia como medio de realización de intereses subjetivos de ciudadanos amparados por el derecho material y que tiene por objeto la solución de las controversias y conflictos de trabajo, ya sean individuales o colectivos, la profundización de su desarrollo en las nuevas condiciones económicas y laborales en Cuba se torna una necesidad, considerando, además, que a partir de las nuevas condiciones económicas y laborales, parte importante de las decisiones en el mundo del trabajo se adoptan a nivel de empresa, establecimiento o lugar específico de trabajo, en sectores estatales o privados, lo que hace que, de no regularse o reconocerse adecuadamente las disposiciones o derechos laborales, se puedan originar en mayor o menor medida conflictos de trabajo, que determinen la necesidad de un Derecho Procesal de Trabajo aún más perfeccionado. Este es un primer reto, que nace de la diversidad de escenarios laborales presentes hoy en el país y de la descentralización de facultades recién aprobada.

Para contribuir a nuestro análisis recordemos, también, que el Derecho Procesal del Trabajo tiene autonomía propia, tiene sus propios principios y debe regularse de manera independiente, según varios estudios, considerando que parte de las relaciones de trabajo que se conocen en su ejercicio lo hacen distinguir de las relaciones jurídicas que conocen otras ramas procesales, tal el caso de las características y efectos que se originan por la natural desigualdad de las partes en materia laboral, que sustenta la asimetría presente en este tipo de relación. De ahí que el Derecho del Trabajo tenga en especial un carácter Protector, por lo que se hace necesario contar con un sistema procesal diferenciado claramente del

sistema procesal civil, por ejemplo. Esta puede ser otra idea, o sea, la necesidad de establecer o aprobar una ley procesal laboral que permita regular en un solo texto los variados procedimientos existentes o incluso unificar algunos.

Es de apreciar que los procedimientos hoy existentes en Cuba, en comparación con otros procedimientos conocidos, son ágiles, ajenos a formalidades, con garantías para las partes. Es de destacar en ellos que la solución de conflictos se realiza inicialmente en el lugar de trabajo y también la participación popular en la solución de conflictos. Los principios en los que se sustenta el procedimiento laboral cubano son los aceptados generalmente en el mundo.

Por eso ratifico que un asunto a considerar es la diversidad normativa existente, en algunos casos por tipos de procesos, como los de seguridad social o los conflictos colectivos. Hoy parte de los procedimientos se regulan en el Código de Trabajo (1984) y en su Reglamento, otros se encuentran sustentados en la Ley No. 7, los conflictos colectivos tienen su regulación en el Código y en su Reglamento. En este punto puede surgir la idea de sustraer del Código y de su Reglamento la materia procesal y dejar en esas normas solo lo sustantivo.

Otro asunto a analizar es cómo se resuelven, en las nuevas condiciones, los conflictos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores en el sector privado, sector que hoy comprende al 30 % de la fuerza laboral del país, y de modo especial los trabajadores contratados por formas asociativas, por cooperativas agropecuarias o no y por trabajadores por cuenta propia, considerando el tipo de relación jurídica que entre ellos se establecen.

Se trata también de la necesidad de modernizar o perfeccionar el procedimiento, haciéndolo más accesible aún a las partes, evitando la dispersión legislativa, lo que es un principio que en los últimos tiempos se ha practicado en el país, como pudiera plantearse el debate por eliminar, en lo posible, procedimientos especiales no necesarios y mecanismos administrativos de solución de conflictos laborales.

También sería posible punto de valoración la necesaria especialización de los jueces de trabajo, dada la naturaleza y la especificidad sustantiva y procesal del Derecho de Trabajo.

Se trata también de homogenizar en lo posible los catorce procedimientos de solución de conflictos de trabajo que existen en el país, y prever que de cada uno de ellos se puede acceder a la justicia efectiva, a saber:

a. Procedimiento ordinario de solución de conflictos de trabajo

b. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por imposición de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad

c. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en materia de disciplina de los trabajadores que posean una categoría laboral de cuadro o de funcionario se tramitan por vía administrativa.

d. Procedimiento de reclamación en materia de responsabilidad material

e. Procedimiento de solución de conflictos en materia de seguridad social

f. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en las denominadas formas asociativas: Cooperativas de Producción Agropecuaria, Cooperativas de Créditos y Servicios, Cooperativas no Agropecuarias, las Unidades Básicas de Producción Cooperativa, las organizaciones y asociaciones no gubernamentales

g. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo entre personas naturales

h. Procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo

i. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por inconformidades con los resultados de la evaluación realizada por los consejos técnico-artísticos de las instituciones culturales y cuando se estime que se ha infringido la metodología establecida para el procedimiento de evaluación, cualquiera que fuese el órgano que la realiza

j. Procedimiento para la anulación de las decisiones no ajustadas a la ley adoptadas por los órganos de Justicia Laboral

k. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación

l. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación Superior

m. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados descritos en el dictamen emitido por el médico especialista a cargo de la consulta de enfermedades profesionales

n. Trabajadores que pertenecen a organismos en los que las reclamaciones no acceden a la vía de los tribunales (Administrativización del Derecho del Trabajo).

Se trata en consecuencia de abandonar algunas prácticas no laborales, sino administrativas para la solución de conflictos de trabajo en práctica en la actualidad.

Sobre lo antes valorado ya la nueva Constitución de la República prescribe en Disposición Transitoria Décima que el Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular, en el plazo de dieciocho meses de entrada en vigor de la Constitución, presenta a la Asamblea Nacional del Poder Popular el

proyecto de nueva Ley de los Tribunales Populares, ajustado a los cambios que en la presente Constitución se establecen, así como las propuestas de modificaciones a la Ley de Procedimiento Penal y a la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, que correspondan.

En otro orden, si de perfeccionamiento normativo hablamos, de considerarse la modificación del Código de Trabajo debe modificarse el reconocimiento de derechos como principios como hoy aparece en el artículo 2 de la Ley 116, Código de Trabajo, pues jurídicamente hablando no son lo mismo los principios jurídicos que los derechos, como también debe eliminarse la proliferación de remisiones legislativas contenida hoy en el Código de Trabajo, el que en 73 momentos remite a su Reglamento para explicar lo que dispone, sin obviar que el Acuerdo del Consejo de Estado que establece la Metodología para la elaboración de las disposiciones jurídicas, de 14 de septiembre de 2018 y la Resolución 223 Ministro de Justicia, de 4 de noviembre de 2018, disponen la estructura que deben tener los Códigos en el país.

El influjo de la denominada Revolución 4.0 en el mundo del trabajo en Cuba. Del teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio

Dada la novedad de los términos y por su poco o casi nulo uso hasta la fecha, se han confundido teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo a domicilio, lo que nos motiva a exponer algunas de sus principales características.

Comencemos por el teletrabajo. Esta es una modalidad de amplio uso fuera de nuestro país, si bien ya se observa su desarrollo en algunas actividades autorizadas en Cuba esencialmente a los trabajadores por cuenta propia, los que utilizan las nuevas tecnologías para recibir o remitir encargos de trabajo de personas naturales y jurídicas. Esta modalidad permite trabajar en un lugar diferente a las oficinas o domicilio del empleador, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones. Es el trabajo realizado a distancia (distante del domicilio del empleador) utilizando las conocidas TICs. Nos gusta decir que es la vinculación de la telemática con el trabajo. Se realiza fuera del lugar normal de trabajo, la presencia del trabajador no se certifica mediante las vías tradicionales (tarjeta de asistencia, por ejemplo), sino mediante el uso de las tecnologías, permite trabajar en cualquier momento, no requiere un horario fijo, aunque deben definirse los periodos en que el teletrabajador debe estar accesible para el empleador, considerando especialmente que todo puesto de trabajo se vincula a otro para lograr los resultados programados. No se realiza necesariamente en el domicilio del trabajador.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al teletrabajo como una modalidad

o forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada, distante de las instalaciones centrales del empleador, separando al trabajador que lo realiza del contacto personal con colegas de trabajo, mediante el uso de las nuevas tecnologías.

El trabajo a distancia, por su parte, es aquel que se realiza desde el domicilio del trabajador o trabajadora, del de un famiiar, del de un amigo, en un vehículo, en un sitio wifi, puede realizarse con o sin el uso de las nuevas tecnologías, se caracteriza porque se realiza en un lugar distante de las oficinas del empleador.

El teletrabajo, entonces, es una forma específica del trabajo a distancia.

El trabajo a domicilio es una modalidad de trabajo que, como indica su nombre, se realiza en el domicilio del trabajador, constituyendo también una modalidad del trabajo a distancia, que puede realizarse o no con el uso de las nuevas tecnologias. En Cuba existen antecedentes de su uso, básicamente en la industria ligera, incluso en el Código de Trabajo anterior al vigente se regulaba como una modalidad específica de contrato, y si bien en el actual Código de Trabajo no se dispone como tal, no se limita su utilización (Ley 49, 1984).

La utilización de estas modalidades de trabajo reportan ventajas diversas para los empleadores, las organizaciones así como para los trabajadores. Algunas de ellas son:

- Para las organizaciones se reportan menores costos y gastos, mayor productividad del trabajo de implantarse el trabajo por objetivos, lo que en el país tuvo un importante impulso a fines del siglo XX, se controlan los objetivos a cumplir, su cumplimiento, no el horario de trabajo, menor necesidad de determinados equipos, eliminación del control de asistencia diaria, eliminación del ausentismo al trabajo.

- Para los trabajadores comprende mayor autonomía en el trabajo, dispone su horario, mayor especialización, menos desplazamientos, menos estrés, elección de su entorno de trabajo, más tiempo libre.

Para permitir una valoración integral, sus mayores desventajas son la ausencia de ambiente y comunidad de trabajo, no hay relación directa con otros trabajadores, a lo que se vincula que puede provocar la pérdida de colaboración entre ellos o pueden existir horarios ilimitados, con lo que se puede afectar la salud del trabajador o la trabajadora.

Ahora bien, estas modalidades de trabajo, de practicarse con mayor amplitud, comportan la introducción de nuevos retos para trabajadores como para empleadores. Pensemos siempre que, como regla, todo puesto de trabajo tributa a otro al que está vinculado por sus resultados, por lo que un primer elemento a valorar es qué puesto de trabajo o qué funciones pueden desempeñarse a distancia en los que no se

necesite la presencia diaria del trabajador en el centro de trabajo.

Una vez determinado lo anterior, debe modificarse el instrumento juridico por el que se formalizó la relación laboral del trabajador con su empleador, el contrato de trabajo mediante un suplemento o el escrito de designación o nombramiento.

Lo anterior resulta de suma importancia, pues cambian varios de los elementos que integran, por ejemplo, el contrato de trabajo. Recordemos que el artículo 24 de la Ley 116, Código de Trabajo, dispone, entre otros elementos, que en el contrato de trabajo deben incluirse el lugar de trabajo acordado entre las partes, el horario, la duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso, así como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en correspondencia con el cargo o labor.

De acordarse alguna de las modalidades analizadas debe suscribirse el correspondiente suplemento al contrato de trabajo modificando cada una de las condiciones de trabajo expuestas. Además, en correspondencia con ello, deben modificarse los procedimientos de control del trabajo, que ya no se inicia cada día por la observación del registro o tarjeta de asistencia para conocer si el trabajador o la trabajadora asistió y de modo puntual al centro de trabajo, o en otro ejemplo, la jornada de trabajo se sitúa en segundo plano pues lo que se controla no es el cumplimiento de determinada cantidad de horas en el trabajo, sino el cumplimiento de objetivos y tareas (debe entregarse un trabajo en un día determinado), como en otro orden se traslada el cumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo del centro u oficina del empleador al lugar donde se realiza el trabajo a distancia.

Y ya que tratamos de modificaciones al contrato de trabajo, recordemos que antes planteamos que la actual legislación laboral no reconoce como una modalidad específica de contrato el trabajo a domicilio como si lo hacía el Código de Trabajo anterior, tampoco se regulan en ella de modo específico el trabajo a distancia o el teletrabajo. En nuestro criterio pudieran incluirse estas modalidades de modo particular en un futuro para precisar sus particularidades, para una mayor precisión, si resultare necesario, sin embargo, estas modalidades pueden entenderse insertas hoy en cualquiera de los dos tipos de contratos de trabajo reconocidos en la legislacion laboral vigente: si el trabajo a distancia se concierta para realizar labores de carácter permanente se ha de entender como parte de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, y si se concierta para labores por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se ha de entender como parte de un contrato de trabajo temporal.

Enseñanzas que la Covid-19 ha dejado en el mundo del trabajo y de seguridad social en el país

Varias son las enseñanzas que la pandemia de la Covid-19 ha dejado en el mundo del trabajo y de seguridad social en el país, por un lado, contrario a lo ocurrido en otros países, se ha demostrado la importancia de la participación del Estado y de los actores laborales en la adopción de normas de protección a trabajadores y trabajadoras, por ejemplo, se aplicó de modo intenso la adición que mediante el Decreto 351, de 1 de julio de 2018, se introdujo al artículo 78 del Decreto No. 326, Reglamento del Código de Trabajo, que dispuso que excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo aconsejen, los trabajadores declarados interruptos perciben una garantía salarial equivalente al 60 % de su salario básico diario a partir del segundo mes de interrupción, computado de forma consecutiva o no por el período que se determine. Lo excepcional en esta adición es que la referida garantía se ofrece mientras duren las circunstancias descritas.

A partir de esta regulación se ofreció esta protección a los trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, cuando no era reubicado en otro puesto, a los que se encontraban en aislamiento preventivo, a la madre, el padre o familiar encargado del cuidado de un menor. A esta medida se añadieron otras para proteger a los trabajadores por cuenta propia ante la paralización o disminución de sus actividades.

Otra enseñanza lo ha sido la extensión del trabajo a distancia, una medida que desde hacía meses se había valorado introducir, pero que la pandemia generó su mayor aplicación. Nadie duda de que esta modalidad de trabajo no se circunscribirá solo al momento de ocurrencia de esta crisis de salud.

Para algunos autores como efecto de esta pandemia todo el mundo, pero fundamentalmente el mundo del trabajo, cambió en unos pocos días y, según los augures «no volverá a ser el de antes». Expresa Mario E. Ackerman (2020), «A la manera de aquella crónica de John REED, Diez días que sacudieron al mundo… la vida cotidiana se va transformando aceleradamente desde la aparición del Coronavirus y lo que era ayer ya no lo es hoy ni lo será mañana».

Conclusiones

La reforma constitucional aprobada en Cuba en el año 2019 impacta en no pocos aspectos de la legislación laboral y de seguridad social. Esta reforma introduce nuevos retos a la práctica laboral en el país.

El trabajo a distancia adquiere en los nuevos escenarios una importancia significativa y debe extenderse a los lugares donde sea posible por las ventajas que ofrece a los trabajadores como a los empleadores.

La pandemia de la Covid-19 ha introducido nuevas enseñanzas para el mundo del trabajo en Cuba y demostró la importancia de la

participación de Estado y de los actores laborales en la adopción de medidas y normas laborales.

Referencias:

Ackerman, M. E. (2020). El COVID-19 (coronavirus) y la relación de trabajo en *Revista de Derecho Laboral*. El impacto del coronavirus en las relaciones laborales, Actualidad, Dossier No.1.

Constitución de la República de Cuba, 2019, en Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 10 de abril de 2019.

Cuba en cifras: economía 2020, Principales aspectos del Plan de la Economía y el Presupuesto para el 2020. Recuperado de www.cubahora.cu, 27/12/19.

Decreto 283 (2009, 24 de abril). Gaceta Oficial, 013 Extraordinaria.

Decreto 326 (2014, 17 de junio). *Gaceta Oficial*, 29 Extraordinaria.

Decreto Ley 339/2013, De la maternidad de la mujer trabajadora.

Ley 116/2013, Codigo de Trabajo (2014, 17 de junio). *Gaceta Oficial*, 29, Extraordinaria. Recuperado de http://www.gacetaoficial.cu

Ley 105/2008, Ley de Seguridad Social (2009, 22 de enero). *Gaceta Oficial*, 004 Extraordinaria.

Ley No. 49/1984, Código de Trabajo.

Ley No. 7/1977, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico.

Conflicto de intereses:

El autor declara que no existen conflictos de intereses.

Fecha de enviado: 15/4/2020

Fecha de aceptado: 23/4/2020