

LA EFICACIA DE LA LEY Y LA POLÍTICA DE EMPLEO EN CUBA.

Lic. José Lapeira Viera, Lic. Adalberto Pérez Sibila

*1. Filial Universitaria Municipal Jagüey Grande, calle 54 no 904
entre 9 y 11, Matanzas, Cuba.*

Resumen.

Las políticas de empleo y la contratación laboral es la fuente fundamental para la utilización correcta del capital humano, y por tanto, el uso eficiente y eficaz de su manejo es la materialización de una correcta gestión laboral para el cumplimiento del desarrollo social de un país. A partir de este principio, este trabajo investigativo está dirigido a reflexionar sobre el actuar de los distintos sujetos que intervienen en la relación jurídica y que cumplen o no adecuadamente con lo previsto en la legislación vigente. Se tiene como premisa que el mismo se formaliza a través de un negocio jurídico, donde se ha observado como resultado el irrespeto que se tiene al cumplimiento de las obligaciones pactadas y las normas, disposiciones e instrucciones que con relación a la materia laboral se establecen en la ley.

Palabras claves: *Capital humano, efeciencia, eficaz, politica de empleo y contratación*

INTRODUCCIÓN

Las disposiciones normativas se promulgan en distintos momentos históricos, por órganos del Estado disímiles y conforme a su facultad, las mismas dependen de las necesidades o imposiciones del momento en que la vida de cualquier sociedad se desarrolla en correspondencia con una voluntad política que responde a los intereses de la clase dominante.

Nacida la norma, su aplicación depende del respeto que cada ciudadano y las instituciones mantengan con relación a su cumplimiento, sustentado en el principio de legalidad las instituciones están impedidas de legislar contrario o diferente, limitar o ampliar las circunstancias en que se ha de aplicar la norma salvo que ella misma lo disponga.

De lo anterior debemos entonces analizar desde del punto de vista gramatical las definiciones de las palabras: Eficiencia que significa virtud y facultad para obtener un efecto determinado, acción con que se logra este efecto. Eficacia, virtud para obrar, eficaz, activo, poderoso para obrar. Que tiene la virtud de producir el efecto deseado.

Julio Fernández Bulté señala: “La regla de conducta, o el dictado de conducta que se conceptualiza y formaliza por el Estado mediante sus órganos competentes, e impone a toda la sociedad con su coacción, y que regula la vida social, consagrando normalmente la tradición cultural general y jurídica en particular y los principios de la moral media y por ello mismo reflejando las luchas de clases que se desarrollan en cada sociedad en cada momento histórico, en consecuencia de lo cual suelen expresar los intereses políticos y económicos de las clases económicamente preponderantes.”(Bulté, 2001; 102)

En sus elementos estructurales la norma se interpreta en varias maneras: Entre las que se encuentra la eficacia y la eficiencia.

Es eficiente toda norma jurídica que esté debidamente concebida y redactada, la misma debe concordarse a una lógica interna, a una estructura orgánica que está presidida por esa lógica. La obediencia a esa lógica hace que una norma jurídica quede debidamente estructurada y sea, en consecuencia, fácil de interpretar y aplicar. La violación por el contrario de dicha lógica genera normas ineficientes, incompletas, defectuosas, cuya interpretación y aplicación casi siempre son inexactas y generan arbitrariedad, puesto que cuando hablamos de las normas no estamos apuntando a un problema estructural simplemente, sino a un mecanismo técnico y utilizable que, lejos de reducirse a esa dimensión ordenada, tiende a lograr la justicia en las relaciones sociales que regula; o está encaminada a hacer surgir derechos subjetivos o a protegerlos adecuadamente.

De tal manera la eficacia, la podemos apreciar en dos momentos, en el tiempo y en el espacio nacida la norma, se ha de aplicar y de respetar no sólo por los ciudadanos, sino también por el resto de las instituciones sociales y estatales.

En consecuencia, la eficacia del derecho depende no sólo del proceso de formación, aunque es muy importante, sino que depende también de las medidas adoptadas para hacer posible

la realización de lo dispuesto en la norma y del respeto que con respecto a él exista, principalmente por los órganos del Estado, y en particular de la administración a todos los niveles

La norma es la forma jurídica mediante la cual el Estado establece preceptos de carácter general, o sea, no dictados por circunstancias particulares tales son: las leyes, los reglamentos, las resoluciones, etc. La ley constituye el principal acto normativo del Estado.

La distinguen tres aspectos fundamentales en la elaboración de un concepto científico:

1.-- Aspecto formal: La ley en su aspecto formal constituye un producto de la función legislativa del Estado, que es aquella mediante la cual se elaboran y aprueban las disposiciones normativas que, con carácter general, regulan las relaciones sociales, estableciendo las formas de comportamiento de los participantes en las mismas.

2.-- Aspecto material: Aquí, la ley responde completamente a determinados intereses sociales, ya sean los de la clase minoritaria como pasa en los Estado de explotación, ya los de amplia, masas populares como sucede en los Estados Socialistas. La ley es, por tanto, siempre expresiva de la voluntad de la clase que ejerce el poder político y representa una de las formas mediante la cual la clase dominante impone su voluntad socialmente, y sin duda la más importante.

3.-- Aspecto normativo: La normatividad de la ley es superior, por lo cual su fuerza jurídica es también superior a la de otros actos normativos del Estado, como son los decretos, reglamentos, resoluciones, etc. Su superioridad radica, no solo en que la misma es elaborada por el órgano superior del Estado, sino porque encarna la voluntad de las clases dominantes con carácter general.

La ley es la disposición normativa mediante la cual la clase dominante, con el objetivo de caracterizar y defender sus intereses sociales, establece con carácter general las formas de comportamiento obligatorio para todos los miembros de la sociedad, a los efectos de establecer de ese modo, la regulación de las relaciones sociales que sirven de base al sistema económico sobre el cual se erige su poder.

Esas relaciones sociales reguladas por la disposición normativa, como bien se expresa en los principios generales del derecho están reguladas atendiendo a las diferentes manifestaciones de la vida social y dentro de ella las relacionadas con el trabajo.

El surgimiento del derecho laboral en Cuba, según cita Eulalia Viamontes *Guilbeaux* al expresar: “En Cuba se logró en 1886 con la constitución del primer sindicato de Cuba, la “Asociación de Tabaqueros de La Habana” cuyo principal objetivo fue el de lograr la unidad proletaria para poder enfrentar los abusos patronales. Dirigida por Saturnino Martínez, asturiano de ideas reformistas y fundador del primer periódico obrero, la asociación pretendía despertar sentimientos humanitarios en los capitalistas. (Viamontes, 2001; 346)

A partir del año 1888, en el que se promulgó la ley de Asociación, aumentó la constitución de gremios y proporcionalmente aumentar las huelgas, ampliándose en número y sectores. En 1890 se conmemoró por primera vez el 1ro. de mayo en Cuba, y al año siguiente un congreso regional de las organizaciones de la isla. (Ibíd.; 4)

Así, en 1892 se celebró el que realmente por su importancia ha sido considerado el primer congreso obrero cubano; a pesar de que la anarquía era aún la fuerza hegemónica entre los trabajadores, se manifestó que el ideal socialista no era un obstáculo para las aspiraciones independentistas del pueblo. Este acuerdo, así como la convocatoria a una huelga general en pos de una jornada de trabajo de ocho horas y el apoyo de los gremios de la raza negra y la adhesión de sus protestas por el atropello o negación por parte de las autoridades de los derechos civiles de los miembros de aquella, constituyeron junto a otros pronunciamientos aprobados unánimemente, la razón para que fueran detenidos sus delegados y se clausurara el evento. (Viamontes G., Op. cit., 4)

Desde 1891 hasta 1893 se organizaron las últimas huelgas bajo la dominación española precisamente en este último año se produjeron solo tres, entre ellas una de planchadoras, la primera huelga de mujeres en Cuba. Este descenso en el número de huelgas fue consecuencia de la represión sufrida por los trabajadores más activamente. (Viamontes G., Op. cit., 4)

Todo lo anterior permite afirmar la consideración expuesta acerca de la inexistencia de la legislación laboral y del Derecho Laboral durante la colonización española en Cuba.

En 1925, al celebrarse el Segundo Congreso Obrero Nacional, convocado por la Federación obrera de la Habana se constituye la Confederación nacional obrera de Cuba que levanta las consignas de la jornada de 8 horas, la semana de 44 horas y el Derecho a la huelga. La existencia de la confederación y la fundación del Partido Comunista de Cuba impulsan el Movimiento Revolucionario de Cuba, hasta lograr el derrocamiento de la tiranía machadita.

Hay que recordar la gestión eficaz de Guiteras al frente del Ministerio del Interior, la creación de la Secretaría de Trabajo en 1935 y por último la promulgación de la constitución de 1940 la que gracias a la participación de los delegados comunistas y otros progresistas, la presión popular y la existencia de la Confederación de trabajadores de Cuba, recogió en su texto los preceptos que consagraban las principales instituciones laborales, dándole así, rango constitucional al Derecho Laboral, elementos que aunque fueron promulgados como se conoce, no se materializaron, ya que no se dictaron las normas complementarias para su ejecución. Aspectos estos logrados con el triunfo de La Revolución cubana el 1 de enero de 1959.

DESARROLLO

Cuando se analiza el derecho laborar, independientemente de su evolución histórica debemos de partir de su concepción jurídica social y para ello la fundamentación que diera Miguel Reyes Salía, quien fuera profesor de esta asignatura en la facultad de Derecho de la

Universidad de la Habana, quien lo definió como “ el conjunto de normas que regulan las relaciones sociales de carácter laboral que surgen entre los trabajadores y las administraciones con motivo de la participación de dichos trabajadores en la actividad laboral como obreros y empleados de los centros de trabajo” Un elemento muy importante de esta definición es que fundamenta el concepto en la regulación de las relaciones sociales, idea que constituye el eje de toda definición cubana de lo que constituye una rama determinada del Derecho; sin embargo, el concretar el Derecho a un conjunto de normas jurídicas limita su campo de acción desde una posición positivista; por último en cuanto a la relación entre sujetos , obvia las relaciones que surgen entre trabajadores y que constituyen relaciones laborales.

La constitución de la república de Cuba establece como primicia que el trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano y por ende,..[...]. “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 la satisfacción de sus propias necesidades.” (Constitución, 2002; 23)

El principio antes referido se materializa legalmente en el Código del Trabajo cubano (1984), el cual establece en su artículo 1 que: “El Derecho Laboral cubano se fundamenta en las relaciones de producción propias de un Estado de obreros y campesinos y demás trabajadores manuales e intelectuales en la fase de construcción del socialismo, que se rige por un sistema de economía basado, en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción y la supresión de la explotación del hombre por el hombre, así como por el principio de distribución socialista: «de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo”.

Los principios fundamentales que rigen en este código son:

- El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano.
- Todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de tener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades.
- El trabajo se proporciona atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad, a la elección del trabajador, a su aptitud y a su calificación.
- Las personas tienen acceso, según sus méritos y capacidades, a los cargos y empleos y perciben igual salario por igual trabajo.
- El trabajo es remunerado conforme con su calidad y cantidad.
- Todo trabajador, acorde con la legislación vigente, tiene derecho a asociarse voluntariamente y constituir sindicatos.

- Todo trabajador tiene derecho a participar en la gestión de la producción y los servicios.
- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar efectivamente del descanso diario y semanal, así como a las vacaciones anuales pagadas.
- Se reconoce el trabajo voluntario, no remunerado, realizado en beneficio de toda la sociedad, como formador de la conciencia comunista del pueblo.
- Todo trabajador tiene derecho a la protección, seguridad e higiene del trabajo, mediante el mejoramiento sistemático de las condiciones de trabajo y en particular la adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Todo trabajador tiene derecho a la educación con las facilidades específicas que la ley regula, la que puede recibir mediante los planes de educación de adultos, de enseñanza técnica y profesional, de capacitación técnica y laboral en las entidades laborales y los cursos de educación superior para los trabajadores.
- Todo trabajador impedido de trabajar por su edad, invalidez, enfermedad o accidente de trabajo, recibe adecuada protección mediante las prestaciones en servicio, en especie y monetarias del sistema de seguridad social, y en caso de muerte del trabajador reciben esa protección sus familiares, de acuerdo con lo que establece la ley.
- Se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere.
- Los adolescentes que excepcionalmente se incorporan al trabajo, gozan de especial protección para su normal desarrollo físico y psíquico y su adecuada formación cultural y profesional.
- Todo trabajador debe cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo, observar la disciplina laboral y cuidar los objetos, medios o instrumentos de trabajo.

Las relaciones jurídico-laborales son aquellas que surgen de la vinculación laboral del trabajador con las entidades laborales mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso.

Así mismo la relación jurídico-laboral puede iniciarse mediante un proceso de elección, a través de la designación o nombramiento del trabajador por la formalización de un contrato de trabajo.

➤ La elección: Es la relación jurídica laboral para ocupar cargos que conforme a la ley son electivos se inicia mediante la elección del trabajador por el órgano facultado. La constitución de la república establece los cargos que son electivo. (Ejemplo: presidente de la asamblea municipal del poder popular).

➤ Designación : Es la decisión adoptada por un órgano o autoridad debidamente facultado mediante la cual se determina la persona que debe de ocupar un cargo de dirección o desempeñar funciones que requieren determinado grado de responsabilidad , y se formaliza a través del nombramiento que da inicio a la relación jurídico laboral. Ejemplo el nombramiento de Fiscales Provinciales y Municipales.

➤ Contratación : El contrato de trabajo es la forma mas general de iniciar la relación jurídico laboral , debe de tener como requisitos esenciales :

- Consentimiento: Es exigible para dar vida a la relación jurídico laboral, este no esta sujeto a formalidades administrativas.
- Objeto: Es la prestación de un trabajo en una ocupación, cargo o actividad que deben quedar bien definidas en el contrato.
- Causa: Motivo que lleva a cada parte a la celebración del contrato.

➤ Existen además las relaciones laborales especiales :

1.- Contrato de trabajo para el cumplimiento del servicio social: Esta establecido para todos los graduados de los centros de enseñanza de la red de educación superior y de los de nivel medio superior de la educación técnico – profesional.

2.- El contrato de trabajo a domicilio: Formaliza la relación laboral que se establece entre las entidades laborales y las personas que laboren en su domicilio, con carácter temporal o permanente.

Los sujetos de esta relación laborar se establecen en el Código del Trabajo, (Código T., Op. cit., 6): que regula las relaciones jurídico-laborales existentes entre las entidades radicadas en el territorio nacional y los ciudadanos cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el país. Asimismo, regulan las relaciones de los trabajadores cubanos que previa autorización laboran fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial o convenios bilaterales se establezcan otro régimen para ellos. La ley adecua, en caso necesario, las disposiciones del Código a las características de las actividades con particularidades muy especiales y que como consecuencia de los cambios actuales deben ser modificadas atemperándolas a los mismos.

El inicio de la vida laboral de los nuevos trabajadores, en especial de los jóvenes, es un hecho de destacada relevancia para el desarrollo de la conciencia laboral y el fortalecimiento de la disciplina del trabajo, por lo que la administración de la entidad laboral, durante el proceso de adaptación de los mencionados trabajadores, debe tener presente lo siguiente:

- Informarles los deberes y derechos inherentes a su relación laboral.
- Instruirlos de los requisitos de protección e higiene del trabajo que deben observar en su actividad laboral.
- Adiestrarlos en la actividad laboral específica.
- Informarles de la estructura, funciones, planes económicos y composición del centro y la identificación de sus dirigentes.

En esta tarea, la administración de la entidad laboral, debe solicitar el apoyo de la organización sindical y las organizaciones políticas.

Es atinado plantear en este sentido que en la mayoría de las entidades del municipio no se cumple con tales requerimientos y cuando se hace estas no cubre las expectativas que con relación a esta formulación se requiere.

La relación laboral se formaliza mediante contrato de trabajo, concertado por la administración de la entidad laboral y el trabajador.

En los casos expresamente señalados, según la relación laboral que se establece por designación o elección del trabajador para el desempeño de funciones específicas, se rige por lo previsto el Código del Trabajo (Op. cit., 6) y en las normas complementarias.

La administración de la entidad laboral procura y contrata directamente los trabajadores requeridos para el cumplimiento de su gestión y puede darle participación a la organización sindical correspondiente en la selección de aquellos que ocuparán las plazas vacantes o de nueva creación de acuerdo con lo que establece la ley. En todos los casos informa a dicha organización sobre los contratos de trabajo que concierta.

No obstante, el Estado puede asignar a las entidades laborales, para su contratación, recién graduados de nivel medio y superior sin vínculo laboral, sujetos al servicio social, personas consideradas como casos sociales y otras que la ley determine, en la cantidad dispuesta en la misma.

Por tal razón las direcciones de trabajo municipales están facultadas para ubicar centralizadamente personas de la reserva laboral en las entidades existente dentro de su municipio.

La cuantía de esta ubicación centralizada se fija en el 1% que se aplica a las plantillas aprobadas anualmente para el cumplimiento del plan técnico- económico de cada entidad. No obstante, los directores de trabajo provinciales, previa elaboración de los fundamentos planteados por los municipios, pueden solicitar al Director de Recursos Laborales del Comité Estatal de Seguridad Social (CETSS) autorización para aplicar el 2% ó 3% en sus respectivos territorios atendiendo a las características que los mismos presenten en cuanto a recursos laborales.

Las personas que se ubiquen de forma centralizada dentro del porcentaje antes mencionado, son las siguientes:

- Los ciudadanos atendidos por los departamentos de Seguridad Social y Asistencia Social por las Comisiones de Prevención Social Municipales;
- Los inválidos parciales puestos disposición de las direcciones de trabajo municipales.
- Los egresados de los centros penitenciarios cuando requieran de asignación centralizada en su entidad laboral.
- Los egresados de escuelas de enseñanzas especializadas del Ministerio de Educación, que hayan sido puestos a disposición de los Departamentos de Recursos Laborales Municipales.
- Los jóvenes que egresan de los hogares de menores por haber arribado a la edad laboral al haber terminado sus estudios de nivel medio básico.
- Otros casos que se determinen en disposiciones jurídicas o por el Director de Trabajo Provincial.

El orden de prioridad de las personas que serán asignada centralizadamente como casos sociales y determinar aquellas que necesitan empleo con mayor premura que otras o presentan serias dificultades para obtenerlo, las Direcciones de Trabajo se rige por el procedimiento establecido en las normas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Los jefes de los departamentos de recursos laborales de las Direcciones de Trabajo Municipales revisan las plantillas de las entidades laborales en reuniones que celebran dos veces cada año, fijando la cifra de asignación centralizada que corresponde a cada una de ellas, de acuerdo con el porcentaje a aplicar en las mismas.

Una vez fijada la cifra de asignación centralizada que le corresponde a cada entidad, la dirección de trabajo determina las ocupaciones que serán objeto de ubicación centralizada, para lo cual debe realizarse un análisis amplio de las características de los casos pendientes de ubicar, que permita mayores posibilidades de solución al empleo de los mismos, abarcando fundamentalmente ocupaciones correspondientes a plazas que se encuentran

vacantes y ocupaciones tanto de menor como de mayor complejidad en dependencia de sus requerimientos.

La cantidad de ocupaciones a seleccionar no pueden exceder a la cifra de asignación centralizada que corresponde a la entidad de que se trate.

La cifra de asignación centralizada y seleccionadas de las ocupaciones correspondientes, el jefe del departamento de recursos laborales y el representante de la entidad levantan un acta dejando constancia escrita de dicho acto.

La relación de las ocupaciones seleccionadas puede ser variada en cualquier momento, siempre que exista común acuerdo entre las direcciones de trabajo y las entidades laborales, por resultar favorables a la solución de los casos pendientes de ubicar.

Las entidades laborales, a medida que necesiten cubrir plazas vacantes o de nueva creación correspondientes a las ocupaciones seleccionadas están en la obligación de solicitar a la dirección de trabajo la fuerza laboral que requieran hasta completar la cifra de asignación centralizada que les corresponda. Esta solicitud se hace en el periodo de días laborales contados a partir de aquel en el que se produzca la vacante o se autorice la nueva creación, mediante escrito fundamentado.

Si se trata de plazas pendientes de cubrir el momento de hacer la selección, el periodo de diez días se cuenta a partir de la fecha del acta suscrita entre ambas partes.

En los casos en que la dirección de Trabajo Municipal no cuente con personas, de las que deban de ser ubicadas centralizadamente, por no reunir los requisitos y el nivel de conocimiento que la plaza a ocupar exige, lo comunica por escrito, en el término de diez días laborables a partir de aquel en el que se recibió la solicitud, a la entidad en cuestión.

De no recibir respuesta de la dirección de trabajo en el término expresado, la entidad puede cubrir la plaza mediante el procedimiento de empleo establecido, pero la cifra de asignación centralizada no sufre afectación.

Si algunas de las personas enviadas a una entidad es sometida a prueba y no resulta apta de acuerdo con los criterios de la administración ésta queda obligada a solicitar a la dirección de trabajo una nueva asignación, con arreglo a las normas establecidas.

Las plazas correspondientes a las ocupaciones seleccionadas se ocupan con las personas asignadas por la dirección de trabajo, sin sacarlas a convocatoria, por la entidad cuando necesiten ser cubiertas. La persona asignada centralizadamente es sometida a las pruebas de comprobación de sus conocimientos que estén establecidas en las normas legales vigentes en la materia.

Una vez formalizada la relación laboral con la entidad a la que sea enviada, la persona ubicada centralizadamente tiene los mismos derechos y deberes que los demás trabajadores de dicha entidad.

En el tema antes referido se presentan un sin número de dificultades y problemáticas diferentes que atentan contra su mejor cumplimiento, en muchas ocasiones por criterios de determinados dirigentes o funcionarios sobre la facultad aludida y en otros casos por la morosidad en el cumplimiento de los términos que la ley establece y que traen aparejado la toma de decisiones en ocasiones erróneas

Los egresados de los centros de educación superior y de la enseñanza técnica profesional tanto en Cuba como en el extranjero, que no posean vínculo laboral, son ubicados centralizadamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) o por las Direcciones de Trabajo Provinciales para el cumplimiento de su servicio social, que puede incluir el desempeño de un cargo o ocupación a su adiestramiento profesional. La asignación se realiza utilizando, la “Boleta de Asignación de Graduados”.

Es conocido que la distribución laboral de los egresados del nivel medio superior, que gradúan los Ministerios de Educación, Cultura, Salud Pública, Transporte, Construcción y Pesca, así como el Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación para satisfacer las necesidades de fuerza de trabajo calificadas en las especialidades de sus ramas respectivas, se realizan directamente por estos organismos formadores. De igual manera se distribuyen por la secretaría de ejecutiva de asuntos nucleares las especialidades que se forman en el perfil nuclear.

En estos casos la “Boleta de asignación de graduados”, se confecciona, distribuye y suscribe por estas instituciones y tienen igual reconocimiento que las que se entregan por el Ministerio del trabajo y seguridad social o las direcciones de trabajo provinciales.

Como se ha expuesto las relaciones laborales se materializan a través de un contrato de trabajo que como regla general tiene que ser escrita, cumpliendo toda la formalidad requerida para dicho acto con la excepción de los contratos que por necesidades urgentes de la producción o los servicios se realicen contratos verbales.

Por el contrato de trabajo, el trabajador, de una parte, se compromete a ejecutar un trabajo en una ocupación o cargo determinado y a observar las normas de disciplina laboral; y la administración de la entidad laboral de la otra parte, se obliga a pagar un salario al trabajador y a garantizarle las condiciones de trabajo y derechos laborales que establece la ley, el convenio colectivo de trabajo y el reglamento interno de la entidad.

El contrato de trabajo tiene que ajustarse a lo regulado en el Código de Trabajo, en la ley, y el Convenio Colectivo de Trabajo de la entidad y, en consecuencia, es nula toda cláusula contractual violatoria de aquellos preceptos.

Cuando se habla del irrespeto a las relaciones contractuales, no se puede olvidar como ya se ha planteado, que el contrato laborar materializa las relaciones laborales entre las partes, dándole vida a la misma y no se puede ver como un tramite burocrático o administrativos pues él configura el negocio jurídico.

La política de empleo como se ha reiterado, es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones.

Esta política es de aplicación en todas las entidades radicadas en el país, con las excepciones reguladas en las disposiciones de rango superior y de las específicas sobre la materia dictadas al efecto.

En las relaciones laborales se parte de que los sujetos que intervienen sean personas naturales o jurídicas que se entrelazan en la misma y a tales efectos la ley laboral las considera:

- Administración: la que integran el jefe máximo y los dirigentes subordinados de la entidad laboral;
- Comité de Ingreso: órgano creado por la dirección de la entidad como asesor para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos de capacitación y desarrollo;
- Jefe de la entidad: dirigente administrativo superior en la entidad laboral.
- El trabajador.

En estas relaciones además de los procedimientos ya señalados en los vínculos que se establecen entre las partes, se pueden acreditar actos mediante, anexo al contrato de trabajo, documento que propicia a las partes incorporen:

- Modificación, definitiva o temporales al contrato original sin que concluyan el vínculo laboral;
- Idoneidad demostrada: resultado del análisis integral de aspectos referidos a requisitos calificación y de otras exigencias descritas en la ley, para el ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia, promoción e incorporación a cursos;
- Integración laboral: plena incorporación, adaptación e identificación del trabajador con los objetivos y valores del colectivo laboral;
- Interrupción laboral: paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta;
- Reclutamiento: proceso mediante el cual se identifica, prepara, motiva y atrae al potencial humano y;

- Selección del personal: proceso de elección de los idóneos, entre los aspirantes, para desempeñar las ocupaciones o cargos.

En la practica cotidiana se ha apreciado que en las entidades municipales se modifica la actividad laborar inicialmente concebida en el contrato y sin embargo no se firma o se pacta por escrito como esta establecido las modificaciones o cualquier otro de los supuesto que implique cambios al contrato inicial.

Las necesidades de fuerza de trabajo de cada entidad, están en función de los objetivos y planes a ejecutar, que se expresan en las plantillas de ocupaciones o cargos aprobados, por su organismo superior o por la propia entidad, según corresponde.

En la elaboración de las plantillas, se tiene en cuenta que estas respondan al nivel de actividad y utilización racional de la fuerza de trabajo, garantizando el amplio perfil de los puestos de trabajo y la carga de trabajo, en correspondencia con la jornada laboral establecida. Aspecto este que en la mayoría de los casos las Entidades no han aplicado en su conformación una correcta racionalidad.

El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, se basa en un conjunto de normas, procedimientos y formas de actuación, mediante los cuales la administración, en coordinación con la organización sindical, atrae, selecciona, incorpora, mantiene y desarrolla a los trabajadores necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.

El proceso de incorporación de los trabajadores al empleo, es realizado igualmente por la entidad recién creada o en su defecto, por la instancia administrativa inmediata superior.

La administración, antes de formalizar la relación laboral o, su caso, de solicitar el Expediente Laboral, debe conocer la procedencia de los desvinculados y la historia laboral de los aspirantes de las diferentes categorías ocupacionales interesados en ingresar, en un tiempo prudencial.

Cuando resulte necesario cubrir una plaza definitiva o temporalmente vacante o de nueva creación, así como para seleccionar trabajadores para incorporarse a curso de capacitación y desarrollo, la administración valora prioritariamente la posibilidad de ocuparla con personal declarado disponible de la misma entidad, que reúna los requisitos establecidos.

La prioridad señalada se cumple siempre que la plaza a cubrir pertenezca a un grupo de igual o inferior complejidad a la que desempeñaba el trabajador disponible. En el caso que no se cumpla esta condición, la selección se realiza conforme a lo establecido en la legislación laboral.

Es por ello que si no existe personal disponible, o existiendo no posee los requisitos para ocupar las plazas vacantes, la administración efectúa la convocatoria, consignando la información necesaria para el conocimiento de todos los trabajadores que muestren interés.

A estas convocatorias libradas, pueden presentarse los trabajadores de la entidad:

- Contratados por tiempo indeterminado.
- Contratados por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra por más de seis meses;
- Recién egresados de la enseñanza técnico profesional, asignados a la entidad por las direcciones de trabajo.

De no existir internamente aspirantes o existiendo no resultan idóneos para cubrir la plaza vacante, la administración de la entidad laboral, o en su caso de la entidad empleadora, que requiere personal para cubrir la plaza o para incorporar al aspirante a curso de capacitación, puede utilizar el servicio de empleo que brindan las direcciones de trabajo municipales.

En la política de empleo está prohibido a las entidades establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años. Excepcionalmente, el Director de trabajo municipal, a solicitud de la entidad laboral o de los padres o tutores, puede autorizar a determinado joven de 15 ó 16 años de edad, cuando están presentes una o más de las circunstancias siguientes:

- Sin arribar a la edad laboral, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de Educación o de Escuela de Oficios;
- Posee dictamen médico que expresa su incapacidad para el estudio o recomienda su vinculación a una entidad laboral;
- Está desvinculado del Sistema Nacional de Educación por bajo rendimiento académico, que aconseja su incorporación a un colectivo laboral;
- Debido a dictamen de un centro de diagnóstico y orientación del Ministerio del Interior, que recomienda a su incorporación al trabajo y,
- Otras causas justificadas, establecidas en la ley.

Como todo proceso humano las relaciones laborales se encuentran en constantes transformaciones y cambio, que son necesarios implementar adaptandolas a los mismos, razón por lo que en los lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución, se establecen los elementos necesarios para esos cambios en los números 167, 168, 169 y 172. Refiriendo como uno de los elementos novedoso el desarrollar y ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo a partir de nuevas formas organizativas de la producción y los servicios, lo que implica como es lógico realizar las modificaciones necesarias a la legislación actual en esta materia, que para nada puede estar reñida con los logros alcanzados; sino todo lo contrario, la perfección tiene que estar permeada de la garantía de ellos y sus modificaciones atemperada a estos principios que nos ha impuesto el mundo actual en que vivimos.

CONCLUSIONES

El capital humano es la fuente de riqueza más importante con que contamos, sin embargo se ha reflexionado sobre la profundidad que encierra dicho planteamiento, valorándose que es el hombre el único capaz de transformar y cambiar elementos naturales en beneficio social.

Quienes tienen esa responsabilidad de hacer un uso racional y adecuado de ese capital humano, deben aplicar una política de empleo en correspondencia con las realidades existente y que resulte más provechosa a la sociedad, considerándolo como una de las fuentes principales.

El Estado cubano protege el capital humano, refrendado en la legislación laboral vigente, sin embargo, las entidades nacionales y municipales no cumplen con los requerimientos en cuanto a la forma en que deben recibir a los nuevos trabajadores y cuando lo hacen, no cubren las expectativas que con relación a esta formulación se requiere.

En el empleo de las personas que serán asignadas centralizadamente se presentan dificultades y problemas que atentan contra su mejor cumplimiento por criterios de determinados dirigentes o funcionarios sobre la facultad de la ubicación centralizada y en otros casos por la morosidad en el cumplimiento de los términos que la ley establece y que traen aparejado la toma de decisiones en ocasiones erróneas.

Existe inobservancia en el cumplimiento de las relaciones contractuales en cuanto a que el vínculo laboral materializa las relaciones laborales entre las partes el cual le da vida al mismo y no considerarlo como un trámite burocrático o administrativo, pues dicho acto configura el negocio jurídico.

No existe en materia laboral una planificación adecuada y sistemática dirigida hacia los cuadros, dirigentes, funcionarios y demás trabajadores a través de cursos de pregrado y posgrados para el mejor desempeño de sus funciones.

Bibliografía.

FERNÁNDEZ ABULTÉ, JULIO Teoría del Estado y el Derecho, tomo I, editora Félix Varela la Habana, Cuba. (2001)

FERNÁNDEZ CASTRO, RENÉ, Tomo I, Teoría General del Contrato, la Habana, Cuba.(2001)

JANDRIÁN FRANCISCO, GUILLEN La codificación del Derecho Laboral en Cuba. Editorial Ciencias Sociales, la Habana, Cuba. 230 p.(1987)

VIAMONTES Y GUILBEAUX, Eulalia Teoría y Legislación del Derecho Laboral cubano, la Habana, Cuba.346 p.(2001)

OJEDA RODRÍGUEZ, NANCY DE LA C... et al. Derecho de Contrato. Tomo I, Editorial Félix Varela, la Habana, Cuba. 320 p.(2003)

LEGISLACIÓN CONSULTADA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA. Editora política, la Habana, Cuba.(2002)

229 SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO, de fecha 1ro de abril. Gaceta oficial de la república, No. 43, Ordinaria. La Habana, Cuba. (2002)

INTRODUCCIÓN NO. 2879, del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la Habana Cuba. (1984)

LEY NO. 7 LEY DE PROCEDIMIENTO CIVIL, ADMINISTRATIVO Y LABORAL. Ministerio de Justicia, la Habana, Cuba.(1999)

NO. 49 CÓDIGO DE TRABAJO, de 28 de diciembre. Impreso por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.(1984)

NO. 59. CÓDIGO CIVIL CUBANO, la Habana, Ministerio de Justicia, la Habana, Cuba.(1988)

RESOLUCIÓN NO.08 REGLAMENTO GENERAL SOBRE RELACIONES LABORALES, de 1ro de marzo de 2005, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la Habana, Cuba. (2005)

NO.78) REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL DECRETO-LEY NO. 229, Sobre los Convenios Colectivos de Trabajo, de fecha 25 del mes de noviembre. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La Habana, Cuba. (2008)