

# EL MODELO ECONOMICO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

**Msc. Antonio Raudilio Martín Sánchez.1**

*1. Universidad de La Habana, La Habana, Cuba. Msc Derecho Laboral y Seguridad Social.  
Presidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Unión  
Nacional de Juristas de Cuba.*

## **Resumen**

En esta investigación se abordó el estudio del Derecho del Trabajo en la reestructuración del modelo económico cubano. En este sentido se realiza una valoración de las bases teóricas y doctrinales con respecto a su evolución en Cuba. De manera que se presenta un acercamiento referencial de la situación jurídica del Código de Trabajo vigente conllevando a reflexiones que pueden contribuir a la apertura de un fructífero debate con respecto a los nuevos cambios que nos asechan.

***Palabras Claves:*** Código de trabajo; norma sociales referenciales.

---

## **Introducción**

El anuncio que hizo el General de Ejército Raúl Castro Ruz, en la última sesión de la Asamblea Nacional, de que para el próximo año se aprobara un nuevo Código de Trabajo y que previamente se discutirá en todos los colectivos obreros motiva a expresar algunos comentarios que puedan contribuir en los análisis, de los que ahora, redactan el anteproyecto.

Desde su surgimiento en la Revolución Industrial, su etapa de desarrollo y su consolidación como Ciencia y disciplina de Derecho en el siglo XX, tuvo determinadas características y principios que lo hicieron particularmente *social*. Regular las relaciones laborales con un carácter protector de los trabajadores y en lo técnico jurídico *la subordinación y la ajenidad*.

No es ocioso señalar que en Cuba coexistieron dos momentos trascendentes en su creación, como fue las luchas obreras durante la etapa antimachadista, Gobierno Grau – Guiteras –; fundación de la Central de Trabajadores 1939 y consolidación en la Constituyente de 1940.

La reestructuración del empleo ocurrida en la primera etapa del período especial, se caracterizó por un cambio en su composición, que implicó la disminución o traslado de medio millón de empleos estatales y el surgimiento de medio millón de empleos no estatales. Junto a esto, se produjo también una disminución de medio millón de personas en la población económicamente activa, que sirvió para compensar el incremento de los recursos laborales en el primer quinquenio de los 90, último con altas tasas de incorporación. La economía experimentó una fuerte caída en los niveles de actividad y se deterioró la capacidad competitiva de muchas empresas. Se originó así un importante excedente relativo de fuerza de trabajo, cuya solución se ha ido abordando de forma paulatina, pero que representa una deuda pendiente en cuanto a situaciones de excedentes o baja productividad laboral. El resultado es que se ha mantenido un cierto equilibrio en la esfera laboral, con un nivel de desempleo que no excede el 7%, que para las características de la economía cubana no representa un problema social importante, y de hecho coexiste con un número significativo de oferta de plazas sin cubrir. (González, 1995)

Cuando en 1984 se elaboró el actual Código de Trabajo tuvimos la facilidad de que la inmensa mayoría de los medios de producción fueran estatales y se trabajaba para consolidar el Socialismo. La norma jurídica de la Ley 49 y su legislación complementaria fue protectora, en alguna medida excesiva, lo que justifica el discurso crítico del paternalismo a esa época.

El principio clásico de la subordinación se sustituía por el de *participación* y el de ajenidad en el *sentido de pertenencia*, en el discurso político-ideológico, *dueños colectivos de los medios de producción*.

Desarrollo

En la actualización del Modelo Económico hoy se da una definición abarcadora *Sector Estatal y Sector no Estatal, igual que al privado y cooperativo*.

El sector estatal se caracteriza, de una parte, por las palabras determinantes del momento, reordenamiento, redimensionamiento, reducción de plantillas, personal sobrante, disponibles, idoneidad demostrada, reducción de garantías económicas y legales, comité de expertos, órganos de justicia laboral de base, exigencia administrativa, disciplina, control interno, todas necesarias y justificadas en cierta medida, pero, por otra parte faltan palabras como aumento de salarios, estimulación, condiciones de trabajo, real negociación colectiva, participación en la toma de decisiones.

Se da con frecuencia cambios en la administración de los centros laborales, sean de servicios o productivos, y de acuerdo a quién administre tienen más garantías o menos derechos los trabajadores. Hay cierta tendencia a eliminar los contratos indeterminados por temporales y el sindicato no tiene la misma política en cuanto a contrapartida en todos lugares, depende de quién administre

El discurso de paternalismo se sustituye por el ordeno y mando y en ocasiones por la arbitrariedad. De esa forma no hay sentido de pertenencia, participación en la toma de decisiones y menos sentirse dueños colectivos de los medio de producción, se hace firme lo clásico, los trabajadores se sienten ajenos.

Esto no excluye que hay administraciones vanguardias y modelos a imitar que salvan la regla de buena administración. El proyecto socialista necesita que la desigualdad se derive principalmente del nivel y diapasón de los ingresos provenientes del trabajo, y no de la propiedad u otras fuentes. Se trata, por tanto, de legitimar aquellas diferencias que conducen a elevar la eficiencia laboral, y junto a ello, aplicar una política social amplia, transformadora, que compense desigualdades extremas pero sin lesionar el papel estimulador del trabajo. (Ferriol, 2000)

Es afín al sector no estatal: cuenta propia, cooperativistas, arrendatarios, tenedores de tierras navega en mares encrespados, faltan definiciones que reconozcan formal y jurídicamente su carácter de pequeñas empresas, debe superarse los complejos ideológicos de la explotación del hombre por el hombre, están los mecanismos tributarios que evitan el enriquecimiento, sobre esto último también deben superarse ciertos temores, todos los ingresos que se generen honradamente deben ser reconocidos y bienvenidos.

Estos elementos tan “elementales” solo motivan prepararnos para hacer los aportes a la discusión del Proyecto de Código del Trabajo. Continuará.

El Entorno referencial del Código.

En 1984 todo el marco referencial del modelo para la elaboración actual Código de Trabajo cubano era de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas y el Campo Socialista. Esto no quiere decir, que no se vieran otras experiencias y sobre todo se analizaron los acuerdos y convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Cuba.

Funcionarios de este organismo internacional nos visitaron en varias ocasiones y con ellos se sostuvieron largos intercambios. Además, el Ministerio de Trabajo de México nos envió un colaborador con mucho deseo de contribuir.

La ayuda principal nos la aportó un asesor de la antigua República Democrática Alemana de apellido Michas, no cabe duda que su contribución fuera valiosa. De la realidad de todos los países socialistas se tomaron experiencias, de la República Democrática Alemana sobresalía su sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y su buena técnica jurídica; de Bulgaria su organización de la Agricultura; de la República

Checa su sistema de Seguridad Social; de Hungría la negociación colectiva y de URSS<sup>1</sup> la organización del trabajo y sus formulas salariales.

Todos tenían un denominador común, un pragmatismo legislativo de muy escaso articulado, abundante remisión a una reglamentación posterior y orfandad en cuanto a Doctrina lo que marcaba la diferencia con las leyes del Trabajo de Europa Occidental y América Latina.

El Código de Trabajo cubano tuvo que superar muchos obstáculos para lograr el consenso que permitiera su aprobación, viéndolo a la distancia de 25 años nos percatamos que muchas cosas debieron ser distintas, pero fue el mejor producto en aquellas condiciones.

Una gran falencia fue la escasa fundamentación doctrinal, los principios reflejados en el primer capítulo fue una repetición de los derechos que otorgaba la Constitución Socialista<sup>2</sup>, que se justificaban más como derechos que como principios. No se dieron soluciones de interpretación a las normas laborales, no se recogieron principios universales del Derecho del Trabajo. En este sentido se puede confiar que con la experiencia acumulada, en los debates que se aproximan, se tomen en consideración estos defectos.

Un gran obstáculo que no tuvo solución fue la abundante legislación complementaria que ya existía y la que debía dictarse con posterioridad. Se recuerda un aporte del finado Dr. Félix Pérez Milian con un agregado al artículo segundo: “cuando en este Código se hace referencia a la ley, se incluyen todas las normas que integran la legislación complementaria”, lo que fue tabla de salvación al inconveniente presentado, además proliferó una “cómoda solución legislativa” al establecer, de forma genérica una declaración de derogar todo lo que se opusiera a lo dispuesto en cualquier complementaria, lo que aumentaba y descontrolaba el dominio de la legislación.<sup>3</sup>

La vida y los acontecimientos superaron aquellos modelos, hoy los puntos de referencias se encuentran en el entorno latinoamericano, en los propios países que

---

<sup>1</sup> URSS: Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas.

<sup>2</sup> Constitución de la República de Cuba de 1976.

<sup>3</sup> Notas del autor de referentes a las discusiones del Código de trabajo cubano.

integran *el ALBA, MERCOSUR o UNASUR*. Hay experiencias recientes de legislaciones emblemáticas referidas al trabajo.<sup>4</sup>

Si en el pasado en Cuba se debió comparar la Ley 49 de 1984 con la ley Federal de Trabajo de México, hoy la de Venezuela supera en derechos otorgados, técnica jurídica empleada, argumentación doctrinal, principios rectores y modernidad en el lenguaje de género, en tanto, para el llamado sector no estatal que se pretende reglamentar en esta Ley se encuentran también soluciones atinadas.

Por otra parte la legislación laboral de Ecuador, igualmente hace aportes sustanciales en técnica jurídica, doctrina e ideas novedosas, como la prohibición de la tercerización en el empleo.

### Conclusiones

Si bien en el ordenamiento jurídico de cada país se debe responder a condiciones concretas de la realidad, cierto es que usar buena técnica jurídica, argumentación doctrinal y formas de interpretar, no hacen onerosa la legislación y si ayudan a la mejor solución de los problemas.

Resumiendo si en los 80 los códigos de los países socialistas fueron referenciales, ahora, los del entorno no deben ser ignorados. De esta forma se podrá contar en un futuro de actualización económica, política y social del país con una Ley Laboral más perfecta y justa.

### Bibliografía

González, A. Modelos Económicos Socialistas: Escenarios para Cuba en los años noventa Cuba, *Investigación Económicas*, 1995, 1(3), (pp17-62).

Ferriol, A. Apertura externa, mercado laboral y política social, *Investigación Económica*, 3 (2), p.12.

### Citas Legales

Constitución de la República de Cuba.

---

<sup>4</sup> La Nueva Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley 49 de 1984 Código de Trabajo de la República de Cuba.

La Nueva Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo de la república de Ecuador.