

RECIENTES REFORMAS EN LA NORMATIVA LABORAL EN CUBA

Actualización del libro La realidad laboral en Cuba y la responsabilidad social de los inversores extranjeros, Valencia, Tirant lo Blanch, 2006

Jesús R. Mercader Uguina¹

I. Aparentes reformas en la normativa laboral cubana. La productividad y la eficiencia como objetivo

Los debates del proceso asambleario del XIX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), han insistido en el imperativo de una adecuada respuesta laboral al incremento de salarios concretada en mayor disciplina, óptimo aprovechamiento de la jornada y elevada eficiencia. Las últimas reformas normativas introducen un acervo conceptual más propio de la empresa capitalista que de un modelo socialista de relaciones laborales. Productividad, competencia, eficiencia, recursos humanos, etc... parecen haberse instalado definitivamente en el lenguaje de las relaciones laborales cubanas. El incremento de la productividad del trabajo y la eficiencia económica, junto con mayor rigor en la disciplina laboral, sobresalen hoy entre las prioridades de Cuba. Al intervenir ante el plenario del octavo período ordinario de sesiones de la Asamblea Nacional del Poder Popular (Parlamento), el ministro de Economía y Planificación señaló como una acción impostergable la reducción de los costos.

No obstante, en el plano macroeconómico la lista de los problemas a resolver es imponente, como la anarquía existente con los precios y salarios, la excesiva burocratización, la dualidad monetaria, la inmensa sobrecarga de trabajadores en las empresas, que impide una eficiente organización laboral, y el incremento de la productividad. En fin, se requiere la liberación de las fuerzas productivas bloqueadas y la conducción

del país hacia una economía moderna y competitiva, que permita salarios reales dignos para los trabajadores, que estimulen la laboriosidad y posibiliten el despertar de las relevantes potencialidades productivas existentes. El camino es largo.

La noción de productividad es un concepto clave en las recientes reformas de la legislación cubana. La productividad puede definirse simplemente como la relación entre la cantidad de recursos aportados y la cantidad producida de bienes o servicios. Es posible distinguir la productividad de cada uno de los factores empleados en la producción, y específicamente del factor trabajo o capital humano. La productividad constituye el motor fundamental de esta nueva realidad. La misma consiste en la relación entre la producción real -la cantidad producida de bienes y servicios- y la cantidad de factores utilizada para obtenerla. El crecimiento de la productividad tiene un doble valor. Por una parte, es la fuente básica de la mejora de los salarios reales y del nivel de vida; por otra, contribuye a contrarrestar las fuerzas inflacionistas al mantener bajos los costos laborales unitarios cuando suben los salarios reales². La clave de crecimiento económico se sitúa, precisamente, en la productividad del trabajo, porque una productividad elevada permite a cada hombre ocupado aumentar considerablemente el nivel del producto obtenido.

Ahora bien, el rendimiento de una hora de trabajo puede, a su vez, depender de múltiples factores distintos a la dotación de capital, tales como el nivel de formación, la experiencia, la adecuación de las capacidades del trabajador a los requerimientos de su

¹ Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.

² C.R. McCONNEL y S.L. BRUE, Economía laboral, Madrid, McGraw-Hill, 1997, pp. 458 y 460.

puesto de trabajo, el modo en el que el empleador organiza la empresa, e incluso el esfuerzo o interés que el trabajador tenga en el desempeño de sus funciones. La legislación cubana ha introducido diversas modificaciones que buscan reforzar los resultados productivos y que afectan de lleno a instituciones centrales laborales.

Esta apuesta por la productividad y la eficiencia se ha materializado a lo largo del año 2006 en diversas resoluciones que apuntan al citado objetivo. Así, las reformas en materia de organización del trabajo y salarios (II), como las referidas a materia de jornada y horarios (III), o, en fin, las que afectan a las condiciones de ejercicio del poder disciplinario por las entidades empresariales (IV) se orientan en la citada dirección.

II. Reformas en materia de organización del trabajo y salarios

La Resolución N.º. 26/06 Reglamento General sobre la Organización del Trabajo tiene como objetivo declarado en su art. 1 la instrumentación jurídica de las medidas para lograr la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la Organización del Trabajo “como vía esencial que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la reducción de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como la elevación de la calidad”. Las disposiciones y principios contenidos en la norma son de aplicación en las entidades empleadoras, con las adecuaciones derivadas del tipo y naturaleza de la actividad laboral de que se trate. La Organización del Trabajo en las entidades laborales integra a los recursos humanos con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la calidad del producto o del servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos.

No deja de sorprender que sea la legislación cubana la que recoja el concepto de “recursos humanos”. La consolidación de esta expresión dentro del lenguaje em-

presarial resulta ciertamente significativa. Y es que el trabajo es el único recurso en que la prestación productiva es indisociable, en el momento mismo de su ejecución, de la propia persona que lo realiza. Pero, desde una perspectiva humanista, Mario Ackerman ha cuestionado la expresión titulando su conocida reflexión sobre el asunto con la apreciación de que “si son humanos no son recursos”. El derecho laboral es un derecho que se ocupa de las personas y no de las cosas. Los hombres somos esencialmente distintos de las mercancías. Resultaría paradójico, por ello, que la legislación cubana asuma de forma tan contundente conceptos como el citado.

Un examen de la evolución de la productividad cubana en los últimos 10 años permite constatar que ésta crece a un ritmo promedio anual inferior al salario medio. Dicha realidad ha dado lugar a una reforma importante del régimen salarial. En la línea cabe situar la Resolución N.º 27/2006 Reglamento General sobre la Organización Salarial, que establece en su art. 2 que la organización del salario está dirigida a llevar a cabo el pago por la calidad y cantidad del trabajo ejecutado, “de forma tal que esté mejor retribuido el trabajo eficiente y de mejor calidad. El nivel de los salarios depende de la complejidad y responsabilidad del trabajo realizado, del rendimiento, del tiempo laborado, de las condiciones en que se realiza el trabajo y de sus resultados, así como de otros pagos adicionales autorizados”. El art. 4 establece, por su parte, los principios que rigen la política salarial del citado Reglamento, que son: a) remunerar el trabajo conforme con su calidad y cantidad; b) estimular la productividad, la eficiencia laboral y los aportes al Estado; c) estimular la calificación y la superación profesional; d) propiciar que a igual trabajo corresponda igual salario.

La nueva realidad económica e industrial impone, por contra, un progresivo acercamiento a la productividad de las empresas y, paralelamente, un relanzamiento del componente variable de la retribución vinculado a una nueva, también, gestión del rendimiento. Este binomio busca dotar de una menor rigidez a las políticas retributivas, al permitir una adaptación dinámica de lo salarial a las cambiantes situaciones económicas de las empresas, garantizando, así, una gestión más

flexible de los recursos humanos, coherente con las nuevas necesidades productivas, organizativas y económicas. Significativo en esta dirección es el art. 28 de la Resolución, a cuyo tenor “el pago por rendimiento tiene como objetivos principales incrementar la productividad, disminuir los gastos y costos, elevar el índice de utilización de los equipos y los niveles de producción o servicios con la calidad requerida, obtener las utilidades previstas en el plan, cumplir los aportes y aumentar el aprovechamiento de la jornada laboral”.

Por su parte, el art. 29 establece que: “en la forma de pago por rendimiento se utilizan sistemas de pago a destajo o vinculados a indicadores generales y de eficiencia o indicadores específicos y sus cuantías constituyen salario a todos los efectos”. No deja de resultar significativo que en el modelo de retribución vinculada a la productividad ocupe un lugar central el salario a destajo (arts. 37 a 47). El sistema de pago a destajo supone pagar a los trabajadores una cantidad fija por cada unidad producida. Como consecuencia de ello, a través de este sistema salarial se evalúa, individual o colectivamente, la capacidad productiva de un trabajador o grupo de trabajadores. Es ésta una fórmula arcaica de retribución por rendimiento que ha ido perdiendo progresivamente peso en función de la aparición de nuevos métodos de organización del trabajo.

III. Modificaciones en el régimen de jornada y horarios

Una línea de actuación para la consecución de mejores resultados económicos parece situarse en el régimen laboral de jornada y horarios. La vigente Constitución Cubana en su art. 45, establece la jornada laboral de ocho horas, el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, y declara que el Estado fomenta el desarrollo de instalaciones y planes vacacionales. Este último aspecto es la única innovación, pues los anteriores derechos eran reconocidos en la Constitución de 1940.

La Resolución N° 187/2006, por la que se aprueba el reglamento sobre jornada y horario de trabajo viene a derogar las resoluciones N° 366 de 8 de Octubre de

1979 que establecieron los horarios de trabajo para los centros de la Administración Pública en la Ciudad de la Habana; la N° 380 de 4 de diciembre de 1979, que estableció el horario de trabajo de un grupo de centros, relacionados en la Resolución; y la N° 13 de 23 de octubre de 1991. La nueva Resolución se fundamenta en la necesidad de favorecer “[d]el fortalecimiento del orden laboral en los centros de trabajo, precisar el contenido y utilización adecuada de la jornada y horario de trabajo, así como reiterar la responsabilidad de los órganos, organismos, entidades nacionales y administraciones en la aplicación y exigencia de su cumplimiento para la producción o la prestación de servicios”.

La citada disposición parte de la distinción entre jornada y horario de trabajo. La jornada de trabajo es el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente, destacándose, por tanto, el aspecto cuantitativo, lo que se contrapone con la definición de horario. Así lo subraya el art. 1 que establece que “la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador, cumple sus obligaciones laborales de producción o prestación de servicios, cuya duración normal es de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales promedio”. Por su parte, el Código de Trabajo en su art. 67, establece que la duración normal de la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y de un promedio de cuarenta y cuatro horas semanales. Conviene tener presente que aunque tradicionalmente se asocia una jornada laboral más extensa a una mayor productividad (porque se podría asociar con un colectivo de ocupados que se esfuerza más), la realidad es que existe una relación negativa entre la duración de la jornada laboral media y la productividad del trabajo. Es decir, al trabajar más horas, tiende a disminuir el aprovechamiento que se hace de cada una de ellas. De ahí que una mejora en la eficiencia (productividad) puede llevar a reducir la jornada de trabajo, sin que se produzca una caída en la producción.

El promedio de la jornada por semanas y en cómputo anual implica la ausencia de necesaria homogeneidad del tiempo trabajado cada semana; igualmente, permite la realización de jornadas diarias de distinta du-

ración. Las excepciones referidas son la jornada adecuada, la jornada reducida y la jornada irregular.

Así, por lo que se refiere a las adecuaciones de jornada, de acuerdo con lo establecido por el art. 68 del Código de Trabajo, en las actividades cíclicas, estacionales u otras cuyas características así lo determinan, se establece que el comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, oído el criterio de la Central de Trabajadores, y a partir de la propuesta que presentan los Organismos de la Administración del Estado, las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder popular, así como las dependencias de las organizaciones políticas sociales y de masas, de acuerdo con la organización sindical respectiva, puede adecuar la duración de la jornada mediante regímenes ajustados a las particularidades de las mencionadas actividades. En aplicación de dicho precepto, el art. 3 de la Resolución que comentamos establece que los jefes de las entidades laborales tienen la facultad de aplicar a los trabajadores jornadas de trabajo diferentes a la normal, “previa aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en las actividades de temporadas, cíclicas y estacionales u otras cuyas características así lo determinen, y en las labores donde los trabajadores están expuestos a condiciones que pueden afectar su salud y seguridad”.

Una segunda excepción queda referida al establecimiento de las jornadas reducidas. Esta segunda excepción - prevista por el art. 69 del Código de Trabajo - se refiere a aquellas jornadas cuya duración debe ser menor de 8 horas, teniendo en cuenta ciertas condiciones de trabajo o personales. Las ocupaciones y situaciones laborales en las cuales se aplican jornadas reducidas, son aprobadas - al igual que la jornada reducida- por el MTSS a propuesta de los OACE, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como de las dependencias de las organizaciones políticas, sociales y de masas, de acuerdo con la organización sindical respectiva y oído el criterio de la CTC. También se pueden establecer jornadas de trabajo reducidas para adolescentes y trabajadores que presentan invalidez parcial. La citada Resolución extiende la posibilidad a: “b) a jóvenes de 15 ó 16 años de edad, excepcionalmente autorizados a

trabajar por el Director de Trabajo Municipal; c) a personas con discapacidad, previa autorización del Director de Trabajo Provincial; d) previo dictamen médico a trabajadores que presentan invalidez parcial; e) a las madres trabajadoras durante la licencia para la atención médico estomatológica y el periodo de lactancia, conforme a lo establecido en la legislación de maternidad de la trabajadora”; f) otros casos previstos en la ley. La cuantía del salario o la prestación, según corresponde para los casos antes señalados, se determina en la legislación específica.

Por último, cabe situar la jornada irregular prevista por el art. 70 del Código de Trabajo que es la menos frecuente. Su característica principal es su indeterminación en el contrato de trabajo por las partes, y se establece “cuando, por la propia naturaleza del trabajo o la complejidad del control de éste, la duración del tiempo de trabajo diario no admite su determinación previa”. Las ocupaciones y actividades con jornadas irregulares son aprobadas - al igual que la jornada por el MTSS a propuesta de los OACE, de las direcciones administrativas de los órganos locales del Poder Popular, así como de las dependencias, de las organizaciones políticas, sociales u de masas de acuerdo con el sindicato nacional correspondiente.

Las jornadas de trabajo de duración diferente a la normal se aplican mediante resolución o escrito del jefe de la entidad laboral, o en quien éste delegue, previo acuerdo con la organización sindical correspondiente. Cuando las jornadas diferentes se autorizan para actividades laborales, cargos u ocupaciones, se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Si la jornada determina el número de horas en que el trabajador debe prestar servicio efectivo, el horario fija la hora de entrada y salida, destacando la prioridad jurídica de la jornada en la obligación contractual, ya que la contrapartida salarial retribuía precisamente el número de horas de trabajo. Así se extrae del art. 5 de la citada Resolución, que señala que “el horario de trabajo es una medida organizativa adoptada para dar cumplimiento a la jornada de trabajo que corresponde y expresa las horas de comienzo y terminación del

trabajo, así como las pausas para el almuerzo o la comida, según sea el caso”.

En una entidad laboral pueden existir varios horarios de trabajo para áreas, departamentos o puestos en correspondencia con los requerimientos técnicos, tecnológicos u organizativos de la producción o los servicios, así como en los casos que están legalmente autorizadas las jornadas de trabajo diferentes, para determinadas actividades o trabajadores.

Según el art. 71 del CT, el horario se establece de manera centralizada por el MTSS y los órganos provinciales del Poder Popular. Sin embargo, hay ocasiones en que puede que no exista tal centralización; en este caso, los horarios serán aprobados por el jefe de la entidad, previa autorización del nivel administrativo superior a ésta, con la participación de la organización sindical. Los horarios de trabajo se inscriben en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Los horarios de prestación de los servicios se establecen para satisfacer las necesidades de la población y de los trabajadores en general, de manera que estos puedan acceder a dichos servicios sin afectar el cumplimiento de la jornada laboral. Los horarios de servicios y los días que éstos se prestan, incluyendo los sábados que correspondan, son determinados por el nivel administrativo superior a la entidad laboral de que se trata, con la participación de la organización sindical correspondiente.

En las entidades y los centros de trabajo en que se presta atención directa a la población como son comercios, unidades y talleres de servicios, oficinas de cobros, y otras actividades similares, se establecen horarios de apertura y cierre del establecimiento para la atención al público. La administración de estas entidades establece un horario de trabajo, para los trabajadores que participan en la prestación del servicio, que garantice que éstos entren a trabajar antes de la apertura y que concluyan aquel con posterioridad al cierre del establecimiento, para la realización de las tareas internas necesarias.

El control de los tiempos y movimientos del trabajo, el tiempo de entrada y de salida, los momentos de descanso, la inmovilidad en el puesto de trabajo, la reducción de los movimientos en aquél de tal modo que se aligere la pesada carga de los tiempos muertos, las cantidades o las unidades de producción por quantum de tiempo de trabajo, la permanente presencia del cronómetro, hablan, en este sentido, de una constante pérdida de la facultad creadora y ordenadora del tiempo biológico del trabajador en el tiempo de sometimiento al trabajo. El objetivo último que se ha de perseguir con la organización científica de la producción es la total eliminación de la holganza del obrero. Este es el fundamento del art. 10 de la Resolución, al establecer que “la administración de la entidad controla el tiempo laborado por los trabajadores para el pago de los salarios, la determinación del cumplimiento de las normas de trabajo y otros derechos y obligaciones establecidos en la legislación laboral. A estos fines no se considera tiempo laborado, las ausencias al trabajo sin amparo legal y el abandono del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin autorización, así como las infracciones de las horas de entrada y salida al trabajo”.

La administración de la entidad puede autorizar excepcionalmente a los trabajadores que soliciten realizar, dentro de la jornada laboral, algún trámite en determinada entidad de servicio a la población, después de comprobar que, por el horario en que se presta dicho servicio, no es posible otra alternativa. El tiempo concedido por esta causa no es retribuido.

En las entidades donde legalmente se encuentra suspendida la labor los sábados, se mantiene la retribución al 70% del salario fijo del trabajador con respecto al tiempo en que se encuentra reducida la jornada normal de trabajo. El resto del tiempo de trabajo se retribuye en la forma habitual.

IV. El poder disciplinario empresarial y los reglamentos disciplinarios internos

Dentro del poder directivo pueden destacarse tres elementos básicos que lo configuran: un elemento inicial, de mando; un elemento duradero, la vigilan-

cia, que es la actividad de control que sigue y acompaña al mando; y, finalmente, la verificación que constituye prácticamente la atenuación transitoria de la vigilancia. El Derecho disciplinario resulta vecino del Derecho Penal, puesto que parte de principios esenciales que guardan relación con este último y se justifica desde las mismas razones que dieron lugar a su nacimiento.

La Constitución de 1976 reconoce en su art. 45 que “cada trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le corresponden en su empleo” y su art. 64 precisa que “es deber de cada uno cuidar la propiedad pública y social, acatar la disciplina del trabajo, respetar los derechos de los demás, observar las normas de convivencia socialista y cumplir los deberes cívicos y sociales”. Por su parte, otros preceptos de la Constitución se ocupan del ejercicio y cumplimiento de los deberes del hombre (art. 9) y del desempeño de las responsabilidades que incumben a la familia trabajadora.

La legislación vigente garantiza la efectividad de estos principios. El Capítulo VI del Código de Trabajo puesto en vigor mediante la Ley n° 49 de 28 de diciembre de 1984, resume los principios y elementos anteriormente expuestos y está dirigido a fortalecer la disciplina laboral, en correspondencia con las relaciones de producción que prevalecen en la sociedad cubana³. El régimen disciplinario viene establecido en Decreto-Ley N°. 176, Sistema de Justicia Laboral, de 15 de agosto de 1997 por el que se regula el contenido y la elaboración de los reglamentos disciplinarios. Dicha disposición tiene carácter general, pues en ella se prevén las conductas infractoras del orden laboral interno más frecuentes. Sin embargo, cada proceso laboral requiere de la observancia de determinadas normas de conducta muy vinculadas a su esencia y naturaleza. Esta circunstancia requiere de una definición particularizada de la actuación disciplinaria en cada entidad laboral⁴. Ciertamente, “los reglamentos

disciplinarios internos, con sus normas especiales para un sector o incluso una entidad determinada, fortalecen la disciplina al prever situaciones propias que no pueden formar parte de la regulación general prevista por el mencionado DL N° 176, pues de lo contrario sería interminable la lista de conductas violatorias de la disciplina laboral, y perdería su carácter general, además de que haría difícil la adición, modificación o supresión de alguna conducta”⁵.

Esta es la base o fundamento que encuentra la Resolución N°.188/2006, sobre reglamentos disciplinarios internos. Su disposición sexta establece que “se consideran violaciones de la disciplina laboral, además de las establecidas en el Decreto-Ley No. 176 de 15 agosto de 1997 o en su caso en la legislación específica, las obligaciones y prohibiciones contenidas en los reglamentos disciplinarios internos”.

Los Reglamentos disciplinarios internos pueden ser considerados como un conjunto de disposiciones de carácter diverso. Sus prescripciones recaen sobre las condiciones según las cuales el trabajo se efectúa en un establecimiento y sobre la disciplina de la empresa. El Reglamento es notoriamente autoritario, reforzando notablemente las garantías de cumplimiento de sus obligaciones por el trabajador, sin que paralelamente establezca garantías correlativas sobre la obligación empresarial. Es la entidad laboral la que, unilateral y libremente fija el contenido del Reglamento. Este carácter marcadamente autoritario, en su configuración permite hablar de auténticos reglamentos de servidumbre, pues los mismos limitan muy considerablemente la libertad del trabajador.

En el Reglamento Disciplinario Interno, la autoridad facultada teniendo en cuenta la naturaleza de la infracción cometida, las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos, los perjuicios causados, las condiciones personales del infractor, su historia laboral y su conducta actual, puede aplicar una de las me-

medidas disciplinarias contenidas en el Decreto-Ley N.º. 176 de 15 agosto de 1997 o, en su caso, en la legislación específica. La exigencia de la responsabilidad laboral disciplinaria según lo establece el art. 14 del Decreto-Ley N.º. 176, está basada en la valoración de un conjunto de elementos o aspectos necesarios para, ante todo, delimitar si debe exigirse o no dicha responsabilidad y, luego de considerarse sancionable la conducta, aplicar la medida que más se ajuste al sujeto y a las características y condiciones del caso. Dichos reglamentos podrán consignar en los reglamentos disciplinarios internos que las infracciones consideradas graves merecen la aplicación de las medidas más severas y son las siguientes: a) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, por un término no menor de seis meses ni mayor de un año; b) traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación, o de condiciones laborales distintas, con pérdida de la que ocupaba el trabajador; y c) separación definitiva de la entidad.

Los reglamentos disciplinarios internos deberán ser elaborados por las propias entidades laborales, teniendo en cuenta su ámbito de aplicación. Cuando una entidad laboral cuenta con varios establecimientos, se confeccionará un solo Reglamento Disciplinario Interno, que contemple las características y especificidades de éstos. En los mismos se establecerán las obligaciones y prohibiciones comunes y, donde se requieran, las específicas aplicables en la entidad laboral, las que deben corresponderse con las exigencias técnicas, tecnológicas y organizativas del proceso de trabajo o de servicios. La Resolución aprobada establece, en todo caso, su contenido mínimo. La estructura de los reglamentos disciplinarios internos es la siguiente: a) objetivos y ámbito de aplicación; b) obligaciones y prohibiciones comunes a todos los trabajadores; c) obligaciones y prohibiciones específicas por áreas o actividades, en aquellas que resulte necesario; d) infracciones consideradas graves e) infracciones consideradas de suma gravedad, en los sectores en que está autorizado por ley su aplicación; f) deberes de la administración; g) autoridades facultadas para aplicar las medidas disciplinarias; h) el procedimiento para la imposición de las medidas disciplinarias; y i)

cualquier otro aspecto que se considere necesario, siempre que no viole la ley.

En la resolución o el escrito mediante el que se le aplica la medida disciplinaria a un trabajador, la administración está obligada a hacer constar, con precisión y claridad lo siguiente: a) los hechos que motivan la imposición de la medida disciplinaria, consignando las fechas de su ocurrencia y la definición de la conducta infractora según el Reglamento Disciplinario Interno o el Decreto Ley, o ambos; b) las pruebas que haya practicado para conocer y comprobar dichos hechos; c) valoración sobre la trascendencia, gravedad y consecuencia para la producción y los servicios; d) valoración sobre la conducta y comportamiento anterior y posterior a los hechos del trabajador; e) la medida disciplinaria que se aplica; f) el término que tiene el trabajador para ejercer el derecho de impugnar la medida disciplinaria y ante quién; g) fecha y lugar de la resolución o escrito; y h) nombres, apellidos, cargo y firma del que aplica la medida disciplinaria.

Entre las obligaciones comunes para todos los trabajadores a incorporar en los reglamentos disciplinarios internos se encuentran las siguientes: a) asistir puntualmente a su trabajo; permanecer en su puesto durante la jornada y no abandonarlo sin el previo conocimiento y autorización de su jefe inmediato, aprovechando al máximo la jornada de trabajo; b) cumplir el horario establecido para la alimentación y las pausas de descanso; c) comunicar a su jefe inmediato los motivos de la inasistencia al trabajo, dentro del término establecido en la entidad; [...]; f) cumplir con calidad y eficiencia los trabajos que se le asignan o los asuntos que le son sometidos a su consideración; g) cumplir las órdenes de trabajo, normas, indicaciones y demás regulaciones generales internas incluyendo las normas y procedimientos en materia de seguridad informática, protección, seguridad e higiene del trabajo, utilizando en la forma establecida los equipos de protección personal que le son entregados y los relativos a la prevención y extinción de incendios; [...] ; m) informar a la unidad organizativa de Recursos Humanos, dentro de las setenta y dos horas, el cambio de domicilio y cualquier otro efectuado por el área de atención del Comité Militar de su residencia, presentando el

Carné de Identidad para su actualización; n) observar las reglas de convivencia dentro del colectivo, absteniéndose de realizar acciones que interfieren a otros trabajadores en el desempeño de sus obligaciones o que atentan contra el orden y la disciplina en el centro de trabajo.

Alguna de estas exigencias resultan de muy difícil cumplimiento en la realidad cubana como, singularmente, la exigencia de puntualidad. El propio Titular del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como recoge el diario Granma, órgano de difusión del Partido Comunista de Cuba, reconoció los problemas que subsisten como las dificultades del transporte (las condiciones de los buses obligan a algunos a esperar hasta dos horas para subir a uno completamente atestado de personas), la provisión de almuerzo a los empleados y los propios horarios de las guarderías para las madres.

Son prohibiciones comunes a todos los trabajadores a incorporar en los reglamentos disciplinarios internos entre otras: a) marcar la tarjeta o firmar el registro de asistencia de otro trabajador o cualquier otra alteración; b) aceptar cualquier tipo de retribución o beneficio personal a cambio de una información o solución de un asunto sometido a su consideración, por razón de la labor que desempeña; c) ingerir bebidas alcohólicas durante la jornada laboral o concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias psicotrópicas; [...] e) incumplir injustificadamente las normas técnicas y de calidad establecidas para el puesto de trabajo; f) revelar a personas no autorizadas, cualquier información que recibe o conoce en razón de su cargo; g) realizar en horario laboral actividades ajenas a las que le están asignadas en el desempeño de sus funciones, dentro o fuera del centro de trabajo; [...]; k) hacer uso irracional de los medios de comunicación de la entidad en asuntos ajenos a la actividad laboral que desempeña.

Se consideran como infracciones graves de la disciplina, a incorporar en los reglamentos disciplinarios internos, el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones, comunes o específicas, entre otras las siguientes: a) las ausencias e impuntualidades al trabajo

injustificadas y reiteradas, desatendiendo las alertas y advertencias para su erradicación; b) el abandono del puesto de trabajo sin autorización del jefe inmediato y desaprovechamiento de la jornada de trabajo; c) desobediencia a las orientaciones de los superiores; d) cometer hechos o incurrir en conductas que pueden ser constitutivas de delitos en la entidad laboral o en ocasión del desempeño del trabajo; [...]; g) violaciones del régimen tecnológico; h) introducir en la computadora archivos, imágenes u otros ficheros que contengan pornografía, juegos prohibidos y documentos falsos o permitir que otro lo realice, y cualquier otro hecho violatorio de las políticas y normativas en materia de seguridad informática.

Por su parte, las entidades laborales pertenecientes a los sectores de la Educación, de la Investigación Científica, del Turismo Internacional, así como en los centros asistenciales de la Salud y en la rama del Transporte Ferroviario, donde puede aplicarse la separación del sector o actividad, definen adicionalmente en sus reglamentos disciplinarios internos aquellas violaciones de suma gravedad que afectan sensiblemente el prestigio de la actividad de que se trata.

Finalmente, conviene hacer referencia a la Resolución N°. 200/2006, por la que se aprueba el tratamiento laboral y salarial a los trabajadores ante violaciones de la disciplina que dan origen a las medidas penales y sujetos a procesos penales. La citada Resolución establece el tratamiento laboral a los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, a domicilio de carácter permanente y los contratados por tiempo determinado durante el período de vigencia del contrato, que incurrir en hechos en ocasión del trabajo o fuera de éste, que pueden ser constitutivos de delitos, por los que es factible la incoación de un proceso penal, que resulta independiente al proceso laboral.

V. Conclusiones

En definitiva, y como se anunciaba al inicio de estas páginas, las últimas reformas en la legislación laboral cubana trazan significativas líneas de coordinación con la política económica. La norma laboral se convierte en una variable dependiente y funcional al ciclo

económico y, por tanto, asume los rasgos característicos de un verdadero derecho económico. Productividad, eficiencia, calidad son rasgos que ponen de relieve la significación normativa de las reformas analizadas. Es igualmente significativo que las reformas afecten a las instituciones laborales centrales: salario, jornada y poder disciplinario.

Los esfuerzos oficiales, al menos los divulgados públicamente, se centran en la mejora de la productividad, disciplina y contabilidad de las empresas. No obstante, este modo de actuación resulta claramente contradictorio con un modelo de economía centralizada como el cubano en el que el Gobierno paga los salarios del 80% de la población laboralmente activa. Las reformas laborales instaladas en el anterior contexto no han afectado en forma alguna al modelo de derechos colectivos preexistente. Es más, el hecho de que un núcleo importante de la reforma se refiera a la materia disciplinaria ha reforzado los controles sobre los trabajadores. Así se deduce de las propias declaraciones del Vicepresidente cubano que, en un seminario con directores de empresas estatales, declaró que “cuando un trabajador se acostumbra a recibir un salario sin respaldo productivo o sin emplear todas sus potencialidades se provoca un daño económico e ideológico”⁶.

Como decimos, la reforma, netamente destinada a introducir modificaciones en el ámbito de las relaciones individuales, no ha venido a afectar al deficiente marco en el que se mueven las relaciones colectivas. En efecto, el derecho de las organizaciones sindicales a constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones y el derecho de toda federación o confederación de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores reconocido en numerosas normas internacionales y, en particular, en los Convenios nº 87 y 98 OIT, se encuentra en Cuba severamente limitado. Y ello queda en evidencia a tenor de las permanentes llamadas de atención efectuadas por cualificados organismos internacionales y, en particular, de un órgano como el Comité de Libertad Sindical de la OIT

caracterizado por su imparcialidad y objetividad. En las diferentes Quejas resueltas por dicho organismo se urge al Gobierno cubano a que se adopten “sin demora” nuevas disposiciones y medidas para reconocer plenamente en la legislación y en la práctica el derecho de los trabajadores de constituir organizaciones que estimen convenientes en todos los niveles (en particular organizaciones independientes de la actual estructura sindical), así como el derecho de estas organizaciones de organizar libremente sus actividades, o en las que el citado Comité “pide encarecidamente al Gobierno que en el futuro respete el principio de no intervención o injerencia de las autoridades públicas en las actividades sindicales consagradas en el art. 3 del Convenio nº 87”. Tales afirmaciones ponen de relieve la clara debilidad del citado derecho fundamental, sin que puedan utilizarse como argumentos para moderar la anterior conclusión la existencia de significadas actuaciones externas que puedan orientar y apoyar la acción del sindicalismo independiente, pues el establecimiento de medidas privativas de libertad contra sindicalistas o el allanamiento de los lugares de reunión, entre otros, son actos que atentan de forma palmaria contra la dignidad de la persona.

A ello se añade una negociación colectiva claramente desvirtuada. Tal carácter deriva del hecho de que los convenios colectivos de trabajo se basan en directrices fijadas por el Gobierno y los ministerios competentes y, en el caso de las empresas con capital extranjero, el convenio colectivo se establece entre la agencia empleadora y la administración empresarial, con la presencia del sindicato estatal. La anterior conclusión queda reforzada por el propio Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha instado al Gobierno a que tomase medidas para modificar la legislación en materia de negociación colectiva con objeto de que la negociación colectiva en los centros de trabajo se realice sin arbitraje obligatorio impuesto por la ley y sin injerencia de las autoridades, de organizaciones de grado superior o de la Central de Trabajadores de Cuba.

⁶ Como recoge la información de J.J. AZNAREZ, La economía paralela se dispara en Cuba, El País, 23 de septiembre de 2007, p. 10.

Recientes Reformas en la Normativa Laboral en Cuba

En suma, las nuevas disposiciones no representan un avance cualitativo en el núcleo básico del Derecho del Trabajo cubano. No hay novedades sobre posibles reformas sustantivas en materia de libertad sindical, manteniéndose como sindicato único la Central de Trabajadores de Cuba; y nada nuevo sobre el libre ejercicio de la huelga y otras expresiones del conflicto social, ni, en fin, alteración alguna en el distorsionado modelo de negociación colectiva.

El libro: "La Realidad Laboral en Cuba y la Responsabilidad Social de los Inversores Extranjeros" puede ser adquirido en: www.Tirant.com