



EL PLURIEMPLEO Y LA FORMALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN CUBA

MSc. Gustavo E. Rodríguez Montero

Abogado, Profesor Auxiliar, Uniss José Martí
gustavoe@uniss.edu.cu¹

MSc. Iliana de la C. Concepción Toledo

Abogada, Profesora Auxiliar Adjunta, Uniss José Martí
i.concepcion@ssp.onbc.cu²

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Gustavo E. Rodríguez Montero e Iliana de la C. Concepción Toledo (2017): "El pluriempleo y la formalización de las relaciones laborales en Cuba", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (mayo 2017). En línea:
<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/05/pluriempleo-cuba.html>

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es argumentar que existe una evidente contradicción entre lo preceptuado en los reglamentos de la política de empleo, históricamente aplicados en Cuba y la restrictiva interpretación del artículo 28 de la Ley No. 116/2013 Código de Trabajo, que causa inseguridad y vulnera los derechos laborales de los trabajadores en el sector estatal cubano.

Se analiza cómo se establecen diferentes tipos de relaciones laborales para igual cargo, funciones y contenidos de trabajo solo en dependencia de la escala salarial, lo cual constituye una incoherente labor legislativa, con las consecuentes afectaciones de las garantías laborales.

¹ Licenciado en Derecho, Master en Educación Superior, en Derecho, Master en Bioética. Doctorando en Ciencias. Profesor universitario y Asesor Legal.

² Licenciada en Derecho, Especialista en Derecho Patrimonial de Familia, Master en Bioética. Profesora Universitaria y Abogada

ABSTRACT

The objective of the present work is to argue that an evident contradiction exists among the regulated in the employment politics' regulations, historically applied in Cuba and him erroneous and restrictive interpretation of the article 28 of the Law Not. 116/2013 Codes of Work that causes insecurity and it harms the labor rights of the workers in the Cuban state sector.

It is analyzed how different types of labor relationships they settle down for equal position, functions and contents of alone work in dependence of the salary scale, that which constitutes an incoherent work legislative, with the consequent affectations of the labor guarantees.

PALABRAS CLAVES

Derechos, empleo, trabajo, contrato, relaciones laborales

KEY WORKS

Rights, I use, work, contract, labor relationships

DESARROLLO

La Ley No. 116, "Código de Trabajo", de fecha 20 de diciembre de 2013, fue debatida ampliamente en los colectivos obreros, sus anteproyectos fueron modificados sucesivamente y aunque no logró abarcar todas las expectativas e inquietudes de los trabajadores finalmente se sometió a votación en la Asamblea Nacional del Poder Pulular. No obstante, a pesar de que no logró la unanimidad acostumbrada en su favorable aprobación, entró en vigor tras su publicación en la Gaceta Oficial.

No es objetivo de este trabajo hacer un exhaustivo análisis de logros y carencias del vigente Código de Trabajo, que si bien en opinión de los

autores es superior a su predecesor, la derogada Ley No. 49, de fecha 28 de diciembre de 1984, ya que se atempera más a la realidad socioeconómica cubana, posee varias carencias y contradicciones, pero en esta oportunidad solo se hará referencia a la cuestión relacionada con el pluriempleo como figura en el universo de las relaciones laborales en el sector estatal y aunque hoy se ha tratado de manipular el concepto, es imposible lograrlo, dado su significado y práctica común, más al valorar esta modalidad en torno a lo relacionado con la contratación del personal y el tipo de contrato a utilizar.

Históricamente en Cuba han existido trabajadores que han poseído más de un centro de trabajo, amparados por diferentes modalidades contractuales, pero entre ellas ha sido muy común tener dos contratos de carácter indeterminados.

No conocen los autores, que los reglamentos de la política de empleo o sobre relaciones laborales, como indistintamente se les ha reconocido, al menos en los últimos 30 años³ hayan hecho alusión al pluriempleo, aunque tácitamente era conocido por todos que existía como figura en las relaciones laborales.

Con la puesta en vigor del Decreto Ley No. 268 “Modificativo del régimen laboral”, del pluriempleo, de fecha 26 de junio de 2009, se regula esta modalidad de empleo en el sector laboral estatal cubano y se le da forma legal a lo que venía sucediendo hasta entonces de manera informal o al menos sin estar tutelado legalmente, aun y cuando no existiese ninguna norma que expresamente lo prohibiera.

El antemencionado Decreto Ley significó un logro más en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores cubanos y estableció el marco jurídico para su desarrollo.

³ Resolución No. 51 de fecha 12 de diciembre de 1988 “Reglamento para la aplicación de la política de empleo”, del MTSS y Resolución No. 8/2005, “Reglamento general sobre relaciones laborales”, de fecha 1 ro. de marzo de 2005, del propio ministerio.

A pesar de ser bastante explícito en su texto, al plasmar en su artículo 1⁴, el alcance de la norma y definir en los subsiguientes artículos la remuneración, la calificación del contrato, es decir, cuál era el principal y cuál el adicional,⁵ los tipos de contratos que se podían suscribir⁶, como novedad, se extendió el tiempo del contrato determinado de un máximo de 3 años a 5 años⁷, entre otras regulaciones y derechos, que no son objeto de análisis en este momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) emitió y publicó en su página web el “Resumen de preguntas y respuestas sobre el Decreto Ley No. 268/09”⁸: Dicho material no tiene forma legal, ni esta refrendado por autoridad alguna, sin embargo establece principios y líneas de trabajo, que son de obligatorio cumplimiento y seguidas al pie de la letra por operadores del Derecho y especialistas de las estructuras de capital humano de los empleadores estatales cubanos. En su texto tales aclaraciones expresan que *“en el pluriempleo se aplican los tipos de contrato de trabajo regulados en la legislación laboral vigente, es decir, por tiempo indeterminado, tiempo determinado, para la ejecución de un trabajo u obra y a domicilio”*.

Continúa comentando *“la utilización de cada tipo de contrato tiene que corresponderse con las condiciones y requisitos legalmente establecidos, como son que el contrato por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, no expresa la fecha de conclusión y el trabajador forma parte de la plantilla de la entidad laboral”*.

⁴ Artículo 1.-Los trabajadores después de cumplir los deberes del cargo, ocupación o empleo que desempeñan, pueden concertar más de un contrato de trabajo y percibir los salarios que le corresponden por los resultados de la labor realizada. Las administraciones de las entidades laborales pueden concertar contratos de trabajo con trabajadores vinculados laboralmente en otros centros de trabajo, en los términos y condiciones regulados en el presente Decreto-Ley. También pueden establecer contratos de trabajo adicionales, con trabajadores de la propia entidad para realizar labores distintas a las habituales, en diferentes horarios de trabajo.

⁵ Artículo 3.-El contrato de trabajo principal, es el concertado por el trabajador, antes de suscribir el contrato de trabajo adicional.

⁶ Artículo 7.-El contrato de trabajo adicional puede ser por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, y a domicilio. En el escrito por el que se formaliza debe consignarse la cantidad y distribución del tiempo de trabajo pactado, expresado en días, semanas y meses, así como la fecha de terminación, cuando corresponda.

⁷ Artículo 8.-En el pluriempleo puede suscribirse el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, con una duración de hasta 5 años.

⁸ <http://www.mtss.cu/preguntasypreguntas>, consultado el 2 de diciembre de 2016.

A continuación refiere que, *“en el caso del contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se utiliza para la realización de labores eventuales o emergentes y para sustituir trabajadores ausentes debido a causas amparadas en la Ley, con la única salvedad de que en este caso puede tener una duración de hasta 5 años a diferencia de los 3 años, para el que está regulado de manera general”*, en correspondencia con lo preceptuado en la Resolución No. 8/2005, “Reglamento general sobre relaciones laborales”, vigente entonces y que es una práctica cotidiana en el ordenamiento laboral “no realizar contratos determinados contra plazas o cargos vacantes y/o para realizar actividades de carácter permanente”.

Amparados en la nueva normativa miles de trabajadores regularizaron su situación laboral con sus “segundos empleos” o “trabajo adicional” como plasmaba el Decreto Ley referenciado, estudiantes que hasta el momento no se les tenía permitido contratarse e igualmente lo hacían “por la izquierda”, como se dice popularmente en Cuba, se les permitió contratarse y mejorar su status económico para desarrollar sus estudios.

La promulgación y puesta en vigor de la Ley No. 116/2013 y su Reglamento, el Decreto No. 326 de fecha 12 de junio de 2014, unificaron la dispersa legislación laboral cubana, al sintetizar en su articulado gran cantidad de disposiciones de diferente rango, derogando así Decretos Leyes, Decretos, Acuerdos, Resoluciones, Resoluciones Conjuntas, e Instrucciones sobre la materia.

Entre las normas derogadas por la Ley No. 116/2013, está el mencionado Decreto Ley No. 268/2009 “Modificativo del régimen laboral”, del pluriempleo, y sus 22 artículos y disposiciones, se redujeron a cuatro artículos, los señalados con los números del 28 al 31, ambos incluidos del Código de Trabajo, y si bien no se estima que esta síntesis sea un desacierto, lo ilógico es que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba, emita otro “Resumen de preguntas y respuestas”,

de fecha 30 de julio de 2014, y que constituye en esta nueva era el texto máximo e inequívoco ante las dudas de los operadores, donde se desvirtúa y se realiza una restrictiva interpretación del artículo 28 del Código, objeto de este trabajo.

Para su análisis hay que partir de lo regulado en el artículo 25 que expone:

Artículo 25.- Los tipos de contratos de trabajo que se utilizan son:

a) por tiempo indeterminado, que se concierta para realizar labores de carácter permanente y no expresa la fecha de terminación; y

b) por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, que se concierta para realizar labores eventuales o emergentes, así como el cumplimiento del servicio social, para el período de prueba, para sustituir temporalmente a trabajadores ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación, cursos de capacitación a trabajadores de nueva incorporación y otros que lo requieran.

Artículo 28.- Los trabajadores después de cumplir los deberes del cargo que desempeñan, pueden realizar otras labores para lo cual suscriben un contrato de trabajo y perciben la remuneración que les corresponda por la labor realizada.

*Los empleadores pueden concertar contratos con trabajadores vinculados con otros empleadores, **así como con sus trabajadores** para que realicen labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.*

Los especialistas del MTSS sostienen que el término pluriempleo no existe ya en el ordenamiento jurídico ni como concepto, sin embargo la pregunta No. 7 de las citadas “preguntas y respuestas” formula: **¿En la utilización del pluriempleo siempre se utiliza un contrato por tiempo determinado?** y el Decreto No. 326/2014 “Reglamento del Código de Trabajo” plasma en el *artículo 137.- segundo párrafo:*

*Los que ejercen el **pluriempleo** reciben las cuantías correspondientes al pago por concepto de movilización, por las entidades donde se encuentren laborando y mantienen el vínculo de trabajo con estas, hasta el vencimiento del período por el que están contratados.*

Se aprecia una evidente contradicción entre lo codificado por el Decreto referido y lo expuesto por el MTSS, lo que hace suponer por la jerarquía del órgano legislativo de quien será el error de tal aseveración, por lo que se deduce que si existe pluriempleo en el régimen laboral cubano.

La respuesta a la mencionada pregunta No. 7 es contundente al consignar:

Si, en el caso de los trabajadores que tienen más de un empleo, el otro contrato que se utiliza es por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, como se dispone en el artículo 28 del Código de Trabajo.

Las referidas aclaraciones enfatizan que un trabajador no puede suscribir dos contratos por tiempo indeterminado con dos entidades diferentes, basándose en lo regulado en el párrafo segundo del citado artículo 28 de la norma sustantiva, sin embargo se obvia que con dicha redacción se produce una ruptura en la sintaxis del artículo, interpretándose restrictivamente lo que pretende el legislador, pues en este artículo se aprecia claramente que el objetivo no fue modificar los logros del antes instituido pluriempleo, sino enmarcarlo dentro del novedoso y aglutinador nuevo Código de Trabajo. En tal sentido para una mejor comprensión es menester repetir el párrafo segundo del artículo 28 cuando establece

Los empleadores pueden concertar contratos con trabajadores vinculados con otros empleadores, ¿? así como con sus trabajadores para que realicen labores distintas a las habituales en diferentes horarios de

trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Evidentemente un empleador no puede suscribir dos contratos a tiempo indeterminados con una misma persona, pues ya tiene una relación laboral de ese carácter, con uno solo basta, entonces procederá a suscribir contratos a tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, que se firma para realizar labores eventuales o emergentes.

Otro aspecto sobre el que es menester referirse, tiene que ver con la afirmación y ultimátum del MTSS, que va contra lo regulado desde hace muchos años en los reglamentos de la política de empleo o sobre relaciones laborales, al prohibir categóricamente que no se pueden formalizar contratos a tiempo determinados contra plazas vacantes o para realizar labores de carácter permanente⁹.

Artículo 50: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se concierta para realizar labores de carácter permanente, ya sean éstas continuas, discontinuas o cíclicas, y en consecuencia, no expresa la fecha en que el mismo puede terminar. Los trabajadores objeto de este contrato forman parte de la plantilla de la entidad, por lo que se consideran trabajadores fijos de la misma.

Artículo 51: En el contrato de trabajo por tiempo indeterminado se pueden utilizar las modalidades siguientes:

- a) el trabajador está sujeto al cumplimiento de la jornada oficialmente establecida;*
- b) en la que de forma excepcional se requiere que el trabajador esté sujeto a una jornada laboral inferior a la oficialmente establecida para el día, la semana o el mes, con un límite no menor del 50 % del tiempo de la jornada de que se trate; y*
- c) labores discontinuas o cíclicas de carácter permanente para la entidad.*

⁹ Resolución No. 8/2005, Reglamento general sobre relaciones laborales, de fecha 1 ro. de marzo de 2005, del MTSS (derogada)

Artículo 58: El contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra se concerta para realizar labores eventuales o emergentes, así como para el adiestramiento de egresados de nivel medio o superior y el cumplimiento del servicio social; no obstante, cuando se cumplen los requisitos establecidos, pueden concertarse contratos de trabajo por tiempo determinado para desarrollar labores de carácter permanente: para sustituir trabajadores ausentes durante el cumplimiento de misiones internacionalistas; movilizaciones militares; licencias de maternidad, enfermedad o accidente; privación de libertad preventiva o por períodos inferiores a seis meses; por acompañar al cónyuge a misiones oficiales; por licencias legítimamente autorizadas u otras causas que con carácter excepcional son autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 62: Si al vencimiento del término pactado en el contrato de trabajo por tiempo determinado, continúa la relación laboral por un período superior a treinta días, sin que medie prórroga del mismo, el contrato original se transforma en contrato por tiempo indeterminado y el trabajador tiene derecho a exigir la suscripción del nuevo contrato y la administración debe proceder de inmediato a su concertación.

Otro aspecto de interpretación que resulta inconcebible está relacionado con el establecimiento de la relación laboral con los trabajadores que por el salario escala donde están ubicados son considerados especialistas o funcionarios, o sea un especialista cuyo cargo dado por la categoría de la empresa es ubicado en el grupo escala correspondiente y por tanto la relación laboral se establece mediante contrato por tiempo determinado, sin embargo si la categoría de la empresa le permitiera utilizar cargos a partir del grupo XI de la escala salarial, es considerado funcionario y se establece una relación laboral por designación, pasando inmediatamente a formar parte de la plantilla fija de la entidad con las garantías laborales que ello conlleva, o lo que es lo mismo por iguales funciones, responsabilidades y contenido de trabajo se establecen diferentes relaciones laborales, solo en dependencia del grupo escala donde se

ubique el cargo se aplica la Ley No. 116/2013 “Código del Trabajo” o el Decreto Ley No. 197 “Sobre las relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios”, de fecha 15 de octubre de 1999, aunque ha sido modificado sucesivamente desde entonces hasta la actualidad.

BIBLIOGRAFÍA

Ley No. 49 “Código de Trabajo”, de fecha 28 de diciembre de 1984 (derogado)

Ley No. 116 “Código de Trabajo”, de fecha 20 de diciembre de 2013.

Decreto Ley No. 268 “Modificativo del régimen laboral”, del pluriempleo, de fecha 26 de junio de 2009.

Decreto Ley No. 197 “Sobre las relaciones laborales del personal designado para ocupar cargos de dirigentes y de funcionarios”, de fecha 15 de octubre de 1999.

Decreto No. 326 “Reglamento del Código de Trabajo”, de fecha 12 de junio de 2014.

Resolución No. 51 “Reglamento para la aplicación de la política de empleo”, de fecha 12 de diciembre de 1988, del MTSS.

Resolución No. 8 “Reglamento general sobre relaciones laborales”, de fecha 1 ro. de marzo de 2005, del MTSS (derogada).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2009): Resumen de preguntas y respuestas sobre el Decreto Ley No. 268/09 “Modificativo del régimen laboral”. Disponible en: <http://www.mtss.cu/preguntasyrespuestas>, consultado el 2/12/2016, a las 19.15.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2014): “Resumen de preguntas y respuestas sobre el Código de Trabajo y su reglamento” (CDROM), de fecha 30 de julio del 2014.