

TITULO: LA RELACION JURIDICA LABORAL DEL TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA EN CUBA. UNA APROXIMACIÓN.

Resumen

El cuentapropismo no es un fenómeno de empleo nuevo en nuestro país. No obstante, hasta la puesta en vigor de la Resolución número 35 del 2010, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, existían restricciones para contratar mano de obra o fuerza de trabajo.

Estábamos en presencia del cuentapropista en el sentido verdadero de la palabra. Ya a partir de ese año, al autorizarse la contratación de fuerza de trabajo, es que estas relaciones de empleo y subordinación han comenzado a fortalecerse.

A partir de esta temática, este trabajo investigativo está dirigido a reflexionar sobre la relación laboral que se establece entre el trabajador por cuenta propia y sus empleados.

Palabras claves: trabajador por cuenta propia y relación jurídica laboral.

Summary

The self-employment is not a new phenomenon in our country employment. However, until the enactment of Resolution No. 35 of 2010, by the Ministry of Labour and Social Security, there were restrictions to hire labor or workforce. We were in the presence of self-employed in the real sense of the word. As from that year, authorized the hiring of workforce, is that these employment relationships and subordination have begun to strengthen. From this issue, this research work is aimed to reflect on the working relationship established between the self-employed and employees.

Keywords: self-employed and labor law relationship.

INTRODUCCIÓN.

El trabajo es toda actividad humana consiente, predominantemente material o intelectual, permanente o temporal, dinámica o pasiva, siempre remunerada, que una persona natural o física ejecuta en beneficio de una persona natural o jurídica a la cual está subordinada o dependiente, en cumplimiento de un contrato de trabajo expreso o presunto.

De lo anterior podemos extraer que, existe una relación laboral entre la persona que presta sus servicios y la otra persona que paga por ello.

Las relaciones entre el empleado y su empleador son objeto de [tutela](#) jurídica, amén de la necesidad de regular la forma en que se inicia, se formaliza, modifica o termina la relación jurídica laboral con la entidad, así como proteger la continuidad de la [producción](#) y prestación de [servicios](#) o cumplimiento del objeto social en particular; y los derechos y deberes que adquieren ambas partes de la relación.

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el Sexto Congreso del Partido Comunista de Cuba, fomentan el crecimiento del empleo de trabajadores en el sector no estatal para liberar al Estado de cargas económicas innecesarias, una medida que busca una gestión más eficiente del modelo económico cubano.

Mucha expectativa generó en la población la publicación de las múltiples actividades autorizadas para el ejercicio del trabajo por cuenta propia. No se puede obviar el hecho de que en la mayoría de las actividades autorizadas en el país se permite la contratación de fuerza de trabajo, lo que supone otra fuente significativa de empleo.

DESARROLLO

1. Concepto de Derecho del Trabajo y Sistema de Relaciones Laborales

La aparición del Derecho del Trabajo está ligada al nacimiento y desarrollo de la sociedad industrial moderna. Sólo cabe hablar de normas jurídicas relativas al trabajo a partir de la Revolución Industrial, momento en el cual cambian sustancialmente el modo y las condiciones en las que el trabajo se prestaba. Con esto no queremos negar la existencia histórica de relaciones de trabajo observadas por el Derecho con anterioridad.

Simplemente ponemos de relieve que la forma de organización productiva generada por la Revolución Industrial fue nueva y singular en la Europa occidental, ámbito geográfico en el cual se dan las primeras explotaciones capitalistas, el trabajo libre y una especialización y ordenación racional del trabajo. Con ello quedaron puestas las bases del trabajo asalariado.

En la actualidad, y aún con los cambios provocados por la introducción de nuevas tecnologías y su influencia sobre la organización del trabajo, puede decirse que el Derecho del Trabajo continúa cumpliendo aquella función principal, que no única, de la integración del conflicto estructural del sistema de producción capitalista, sustentado principalmente en la prestación del trabajo asalariado.

El Derecho del Trabajo se construye, precisamente, desde la identificación del trabajador asalariado y el trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, cuando se comprueba la insuficiencia de las normas comunes para regular unas nuevas relaciones jurídicas emergentes del también nuevo modelo de producción capitalista. Al constatarse estos nuevos centros de imputación normativa se perfila la relación individual y colectiva de trabajo, base primigenia de la autonomía del Derecho del Trabajo y del Sistema de Relaciones Laborales.

Esto es: aquel conjunto de normas jurídicas de origen estatal y convencional que regulan la Relación Individual de Trabajo surgida entre trabajador y empresario por la prestación voluntaria y por cuenta ajena de un trabajo remunerado y realizado en situación de subordinación o dependencia; las Relaciones Colectivas de ordenación de intereses; y otras que sitúan al Estado como sujeto vinculado al Trabajador y Empresario en el nacimiento y desarrollo de Relaciones de Intervención Administrativa, de Empleo y de Protección Social.

Límites de aplicación del derecho del trabajo

En la definición anterior, ampliamente admitida por la doctrina iuslaboralista, se recogen las notas configuradoras que delimitan la aplicación del Derecho del Trabajo, presupuestos imprescindibles para afirmar la existencia y autonomía de esta rama del ordenamiento jurídico. La voluntariedad, la ajenidad, dependencia y remuneración son, de este modo, presupuestos predicables tanto del sujeto trabajador, del objeto trabajo, como de la relación que se establece entre trabajador y empleador. En otras palabras, tanto da hablar de trabajo dependiente como de trabajador dependiente que de una relación de dependencia cuando es para hacer referencia a la relación jurídico-laboral por excelencia, esto es, la relación individual de trabajo.

A) El significado de Ajenidad

El trabajo por cuenta ajena se contrapone al trabajo por cuenta propia; distinción que resulta fundamental a la hora de determinar la aplicación o no de la norma laboral.

La doctrina ha intentado aproximarse al concepto específico de ajenidad elaborando varias teorías. En cualquier caso, el análisis de las diversas construcciones doctrinales sobre la ajenidad deja ver que las teorías más relevantes no son incompatibles entre sí en la medida en que cada una de ellas se limita a destacar uno de los efectos jurídicos del trabajo por cuenta ajena.

Entre ellas destaca aquí la de:

Ajenidad en los frutos: según esta teoría, quizá la más aceptada por la doctrina, «los frutos del trabajo se atribuyen inicial y directamente a persona distinta de quien ejecuta el trabajo». Se identifica aquí ajenidad con la atribución de los frutos del trabajo a persona distinta del trabajador, esto es, al empresario. El término «fruto» ha de entenderse «en el amplio sentido de abarcar toda la resultante del trabajo productivo del hombre, intelectual o manual, tenga valor por sí mismo o lo tenga asociado al resultado del trabajo de otros hombres, consista en un bien o consista en un servicio; de ahí que pueda afirmarse que la ajenidad se refiere a la utilidad patrimonial del trabajo» (ALONSO OLEA).

B) El significado de Dependencia

El trabajo autónomo no es sinónimo de trabajo por cuenta propia. En términos jurídico laborales, lo contrario de trabajo autónomo es trabajo dependiente (Martín Valverde). Se da, pues, la dependencia o subordinación o trabajo subordinado o dependiente cuando, al contrario de como sucede con el trabajo autónomo en el que el trabajador dispone plenamente sobre el modo de ejecución de su trabajo, una persona distinta del trabajador —el empresario— tiene un poder jurídico de disposición sobre el trabajo de aquél, que se concreta en un conjunto de órdenes e instrucciones sobre el modo de ejecución de ese trabajo.

Al igual que ocurría con la ajenidad, también aquí nos encontramos con distintas acepciones o versiones sobre la dependencia. Además, el trabajo dependiente lo es en mayor o menor medida, esto es, presenta diversos niveles de intensidad. Cuestión, esta última, de suma importancia a la hora de calificar una relación jurídica como laboral o no.

Pues bien, trabajo dependiente y trabajo por cuenta ajena son dos perspectivas de una misma realidad. Delimitan así el alcance aplicativo del Derecho del Trabajo, en cuanto son características predicables del sujeto trabajador, del objeto del Derecho del Trabajo, y notas definitorias de la relación jurídico laboral. Allí donde se dé un trabajo por cuenta ajena y subordinado o

dependiente, nos encontraremos en presencia del ordenamiento jurídico laboral para su aplicación a los sujetos de las relaciones jurídico laborales.

C) La remuneración

La retribución es la consecuencia de la concurrencia de los dos presupuestos anteriores. Se trata de un presupuesto necesario para la presunción de existencia del contrato de trabajo. El salario es, pues, la contrapartida del trabajo dependiente y por cuenta ajena, constituye el objeto de la obligación principal del empresario y es un presupuesto ineludible para que se aplique el ordenamiento jurídico laboral.

D) La voluntariedad

El trabajo libre hace referencia a la cesión «voluntaria» por parte del trabajador de los frutos del trabajo a otra persona. La libertad ha de estar presente, como consentimiento de los contratantes en el momento de la celebración del contrato, pero también a lo largo de toda la vida del contrato. La libertad o voluntariedad es, pues, consustancial a toda relación contractual y en el contrato de trabajo se manifiesta en dos momentos: en el inicio de la relación, es decir, voluntad para obligarse, y durante la propia relación, esto es, voluntariedad en la permanencia del vínculo o en su resolución.

¿Qué es la relación jurídica laboral?

La relación jurídica laboral surge como tal desde que hay una prestación de servicios entre dos personas (empresario y empleado) la cual tiene las características de libertad, voluntariedad, productividad, ajenidad, dependencia y subordinación. De estas, las que diferencian a la relación laboral de otras relaciones de prestación de servicios son la ajenidad, la dependencia y la subordinación.

No son relaciones jurídicas laborales las que se dan por aquellos trabajadores que hacen suyo el fruto de su propio trabajo o que no dependen de su empleador (funcionarios, autónomos, etc.)

La Cátedra de Derecho Laboral cubano define la relación jurídica laboral, como el vínculo que se establece entre un trabajador y la entidad laboral, según el cual una parte (el trabajador), se obliga, después que se incorpora al colectivo de trabajo correspondiente, a realizar determinado tipo de trabajo subordinándose al orden laboral interno de la entidad, en tanto que la otra parte (entidad laboral) está obligada a retribuirle su trabajo en correspondencia con su cantidad y calidad, a crearle condiciones de trabajo favorables para su salud y para lograr una alta productividad del trabajo; así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales^[1].

Según Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeux, para definir la relación jurídica laboral debe tenerse en cuenta la esencia generalizadora de esta institución básica en medio del nuevo entorno económico del país, considerando como tal, aquella relación social que vincula jurídicamente dentro de la actividad de trabajo, ya sea de producción o de servicios, a un individuo que debe realizar una labor específica dentro de una estructura organizativa dada con arreglo a un orden interno impuesto por esta, con la administración de dicha estructura organizativa, la que debe retribuirle por la labor realizada y respetar sus derechos laborales^[2].

Los cuentapropistas aparecen en el futuro económico de cuba

El sector de los cuentapropistas es muy amplio y en el cual participa la población de forma generalizada al solucionar una parte de ese trabajo las demandas acumuladas de la población.

En Cuba el trabajo por cuenta propia siempre existió, pero es sólo en las últimas décadas que tiene mayor apertura, debido entre otras causas, a la crisis económica agudizada en los 90, la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población, además de la incapacidad de generar nuevos empleos y las medidas tomadas, entre ellas la ampliación de las actividades por cuenta propia en la isla.

Los cuentapropistas son solo un segmento de los trabajadores privados y constituyen en la actualidad una fuente de empleo para unos y una vía de ingresos adicionales para otros, reportando en la mayoría de las actividades beneficios a la sociedad al satisfacer necesidades acumuladas de la población.

La ampliación del trabajo por cuenta propia en Cuba se da a partir del Decreto Ley 141 del 93 y en la Resolución Conjunta No.1 "Sobre el ejercicio por Cuenta Propia", que define 157 actividades posibles a ejercer, las personas autorizadas para ello y las cuotas mínimas mensuales de tributo al Estado.

Los cuentapropistas en Cuba representan más del 4% del total de ocupados en la economía, en los que predomina el sexo masculino y las personas adultas y ancianas. Su calificación dista mucho de lo que ocurre en América Latina ya que más de un 50% tienen enseñanza básica o media superior terminada.

También se observa un ligero crecimiento en los trabajadores estatales dedicados a estas actividades, utilizándolas como nueva vía para incrementar sus ingresos.

El cuentapropismo como dijimos anteriormente no es un fenómeno de empleo nuevo en nuestro país. No obstante, hasta la puesta en vigor de la Resolución número 35 del 2010, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, existían restricciones para contratar mano de obra o fuerza de trabajo.

Estábamos en presencia del cuentapropista en el sentido verdadero de la palabra. Ya a partir de ese año, al autorizarse la contratación de fuerza de trabajo, es que estas relaciones de empleo y subordinación han comenzado a fortalecerse.

En los últimos meses se ha ampliado considerablemente el número de personas vinculadas al trabajo privado -hasta el momento, más de 390 mil-, a partir de la extensión de esa modalidad de empleo a 180 actividades.

Destacándose en este sentido los trabajadores contratados que ascienden a más de 62 mil.

Es ya inminente la expansión del ya irreversible trabajo por cuenta propia y las potencialidades del cooperativismo más allá del sector agrícola, que comenzará a aplicarse experimentalmente fuera del sector agropecuario. Se muestra que las fórmulas no estatales de gestión pueden fomentar avances sustanciales en la economía y el socialismo cubanos. De ahí la necesidad de proteger a los trabajadores que intervienen en la relación laboral que se ponen de manifiesto en varias de las actividades autorizadas

Modificaciones en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo —en la actualidad en proceso de revisión— no regula la relación laboral del sector no estatal de ahí la importancia de realizar modificaciones que, necesariamente, incluyan a este sector.

Hoy día muchos operadores del Derecho cuestionan si realmente estas relaciones laborales —que de hecho siempre existieron y solo se han incrementado durante los últimos tiempos— constituyen o no relaciones de empleo.

No queda dudas de que en el sector no estatal, siempre que exista un dueño, o responsable del negocio o determinada actividad de producción y servicios y otras personas contratadas para el desempeño de esas actividades, está presente una relación de subordinación.

Los derechos laborales —considerados fundamentales por la Organización Internacional del Trabajo— que nuestro ordenamiento refrenda para los trabajadores del sector estatal también son inherentes a los cuentapropistas, dígame por ejemplo el derecho al salario (de conformidad con la cantidad y calidad del trabajo), al descanso, a ser protegidos por la seguridad social, en caso de que se sufra algún accidente o se contraiga enfermedad.

El objetivo es proteger la salud del trabajador y, además, garantizar que descanse y pueda reponer sus energías, tanto físicas como mentales, luego de haber laborado un determinado período en el año.

Los operadores del Derecho estamos convencidos de que este proceso de cambio es necesario, obedece a razones objetivas y, en consecuencia, nos impone un esfuerzo adicional para garantizar un adecuado conocimiento y preparación desde el punto de vista técnico-profesional, a partir del estudio de todas las normas que se ponen en práctica.

Dicho sea de paso, está siendo un asunto bastante dinámico que nos impone un ritmo de estudio y de preparación superior. A quienes nos corresponda asesorar, ofrecer consultas y representar jurídicamente a estos trabajadores debemos hacerlo con la profesionalidad y calidad adecuada. Por otra parte, quienes tengan la honrosa y difícil misión de decidir cualquier reclamación de conflictos, deben trabajar sobre la base del análisis racional, objetivo y técnico-jurídico que cada caso requiera.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

1. Álvarez Tabío, Fernando: Comentarios a la Constitución Socialista, Editorial Pueblo y Educación, 1988.
23. Fernández Bulté, Julio: [Historia](#) del Estado y el Derecho en Cuba, Editorial Félix Varela, La Habana, 2004.
4. Guillén Landrián, Francisco y otros: Derecho Laboral. Parte General, ENSPES, La Habana, 1985.
5. Viamontes Guilbeaux, Eulalia: [Derecho Laboral](#) Cubano. [Teoría](#) y Legislación, segunda [edición](#), Editorial Félix Varela, La Habana, 2007.

LEGISLACIÓN

Leyes:

1. Constitución de la República, de fecha 24 de febrero de 1976.
2. Ley No.7 Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral, de fecha 19 de agosto de 1977.
3. Ley No. 49 Código de trabajo, de fecha 24 de diciembre de 1984.

Decretos-Leyes:

4. Decreto Ley 141 del 93 "Sobre el ejercicio por Cuenta Propia"

Decretos:

5. Decreto No. 139 Reglamento de la ley de la Salud Pública, de fecha 4 de febrero de 1988.

Resoluciones:

6. Resolución Conjunta No.1 del 93 "Sobre el ejercicio por Cuenta Propia"
7. Resolución No. 35 del 2010, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA:

8. Las Relaciones Laborales en el Siglo XXI, disponible en: www.calp.org.ar/Instituc/Institutos/laboral/RL21.doc
9. La Relación Laboral, disponible en: www.peting.ucsc.cl/ico/Cursos%20I%20Sem/ICO1102/Relacion%20Laboral%20y%20Contrato%20de%20Trabajo.doc

REVISTAS O PERIÓDICOS

10. Periódico Juventud Rebelde. 8 de Agosto del 2012 14:05:53 CDT. Diario de la juventud cubana. Edición digital. **José Alejandro Rodríguez.** pepe@juventudrebelde.cu. 9 de Abril del 2012 23:27:32 CDT.
11. Periódico Granma martes, 24 julio 2012. edición única, año 48 n0. 175

NOTAS:

- ^[1] Pascual Díaz, Leocadio y coautores: Derecho Laboral. Parte Especial, Tomo II, Editorial Pueblo y Educación, 1989, p. 38.
- ^[2] Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad: Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación, Tomo I, Editorial Félix Varela, 2005, p. 84.

DATOS DE LA AUTORA:

MsC. Yaelsy Lafita Cobas, Lic. en Derecho, Graduada Universidad de Oriente , Santiago de Cuba, Cuba en el año 1997, Aspirante a Dra en Ciencias Jurídicas, Especialista en Asesoría Jurídica, Diplomante en Derecho Empresarial y Perfeccionamiento Empresarial, ha impartido clases de Derecho Romano, Filosofía del Derecho, Derecho Económico, Derecho Financiero y Derecho Internacional Público. Ha participado en varios Eventos Nacionales e Internacionales y obtenido premios en Concursos de Sociedades Científicas a nivel Provincial.