“EL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REPUBLICA DE CUBA”

Miguel Borrell Navarro.*

Tratar de realizar un análisis jurídico de la vigente legislación del trabajo en la República de Cuba representa una tarea verdaderamente ingente, no sólo por la diversidad de disposiciones existentes en la actualidad, sino por las múltiples y disímiles entidades “revolucionarias”, organismos y funcionarios que con asombrosa facilidad las formulan y sobre todo por el hermetismo y reservas con que siempre revisten la divulgación de sus disposiciones legales y actos de gobierno los estados socialistas y comunistas.

Como proemio de nuestro estudio es necesario consignar que el llamado movimiento obrero como organización o asociación profesional o de clase, autónoma, libre e independiente, características consustanciales a estos organismos como existen en otros países democráticos del mundo, se encuentra proscrito y prohibido por mandato constitucional en la República de Cuba.

Cualquier intento de agrupamiento o asociación por parte de la clase obrera de ese país para defender y mejorar sus intereses laborales, se considera como un acto de indisciplina o rebeldía a la ideología y fines del marxismo-leninismo y consecuentemente no existe en el campo de la legislación cubana del trabajo el ejercicio del derecho de huelga, el más importante y sagrado de la clase trabajadora.

Por otra parte debe destacarse que en la Cuba de José Martí, desde el advenimiento del castrismo, existe una ausencia absoluta de líderes obreros, pues el sistema político comunista imperante no permite el surgimiento ni la existencia, en ninguna de sus actividades nacionales, de más líder que el propio Fidel Castro.

* Por el doctor MIGUEL BORRELL NAVARRO. Conferencista. Doctor en Leyes por la Universidad de la Habana, República de Cuba. Licenciado en Derecho en México. Catedrático Titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Iberoamericana. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social. Miembro de Número de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Previsión Social. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo y autor de destacados textos sobre el Derecho del Trabajo.

UN CASO LABORAL CUBANO MUNDIALMENTE CONOCIDO.

De todos es conocido el caso de cinco trabajadores cubanos que por el sólo hecho de comentar la idea de formar un sindicato obrero, fueron de inmediato detenidos y sentenciados a severas penas de prisión e incomunicación, sentencia que a pesar de su rigurosidad, disgustó al comandante Castro, quien de inmediato reclamó y realizó otro juicio, violando toda clase de garantías legales, individuales y la de cosa juzgada, e interviniendo personalmente en el nuevo juicio “revolucionario”, consiguió con implacable crueldad, que los cinco trabajadores fueran sentenciados a muerte; logrando de paso incluso, que el magistrado que intervino en el primer juicio, el licenciado Nicasio Hernández fuera arrestado conjuntamente con los abogados defensores de los trabajadores, los licenciados Aramis Taboada, Francisco Moura, Isabel Tamayo y Rubén Quintero, haciendo que también fueran sentenciados a severas condenas de prisión por el “delito” de ejercer su profesión de abogados al defender a los citados trabajadores cubanos, cuya sentencia de muerte, por la oportuna intervención de “Amnistía Internacional” fue finalmente reducida a treinta años de cárcel.

Para cualquier estudioso de la legislación cubana del trabajo, resulta muy representativo el caso antes citado a fin de poder comprender y conceptualizar sus disposiciones laborales con el carácter e ideología que las peculiariza, las que generalmente son aplicadas bajo verdaderos estados de euforia emocional y populismo.

LA CONTRATACION Y EL CONTROL DE LOS TRABAJADORES EN CUBA.

La legislación laboral vigente en la República de Cuba no permite que las empresas o centros de trabajo puedan contratar sus propios trabajadores. Sólo está permitido legalmente contratar a los trabajadores a través de una oficina gubernamental que funciona en interés de la seguridad del régimen y la que previa una exhaustiva investigación policiaca que realiza sobre el trabajador, sus familiares y amistades, se determina si puede o no ser prospecto o sujeto de derecho laboral, es decir, si puede trabajar. Sin esta aprobación oficial para trabajar y ser propuesto por esta oficina del Estado, especialmente creada para este fin, no se puede laborar en ningún tipo de trabajo en la isla de Cuba.

Existe un sistema vigente de control de la fuerza de trabajo establecido a través de Oficinas Regionales, Delegaciones y Administración Estatal a quienes corresponde proveer a cada trabajador de lo que denomina “expediente laboral”, con vigencia por toda la vida del trabajador, que es más de control político que laboral y donde el más leve antecedente que haga dudar de la inquebrantable fidelidad ideológica del trabajador al régimen vigente, los descalifica para desempeñar puesto o servicio alguno en el país.

También el trabajador en Cuba tiene que poseer otro documento laboral indispensable, el denominado de “asignación”, que sólo entregan, en su caso, las autoridades políticas para que pueda considerarse al trabajador habilitado o autorizado para trabajar.

Pero además, debemos recordar que todo cubano en edad para trabajar, es decir, con quince años de edad en adelante, que no posea los documentos antes señalados no se hace acreedor a recibir la “tarjeta de racionamiento”, único documento válido para comprar en las tiendas, almacenes y comercios de la isla, los alimentos, medicinas y ropas indispensables para la subsistencia del trabajador y su familia.

Los fundamentos legales de lo expuesto anteriormente se encuentran contenidos en la vigente instrucción No. 40, del 26 de Mayo de 1977, dictada por la Dirección de Recursos Laborales que dispone que los “Expedientes Laborales” de cada trabajador se celebren de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1304 de la División Política-Administrativa, de tres de Julio de 1976, asumiendo la Dirección de Trabajo del Organismo del Poder Popular del nivel municipal que corresponda, el encargo y responsabilidad de confeccionar y controlar en forma absoluta, el llamado “Sistema del Expediente Laboral”, por lo que queda encomendado a una dependencia política la expedición y manejo de los requisitos formales y legales indispensables de todo trabajador.

LAS “ALTAS” y “BAJAS” DE LOS TRABAJADORES EN CUBA.

Las “altas” de los trabajadores en Cuba no corresponden al centro de trabajo donde laboran, ni a los organismos de clase o a las autoridades administrativas del trabajo, sino que por disposición expresa del vigente artículo primero de la Instrucción No. 41 de la propia fecha del 26 de Mayo de 1977, le viene atribuida al Poder Popular de la instancia municipal, la que tiene la obligación de investigar y registrar en forma minuciosa la causa de las mismas, así como la “*procedencia del trabajador*”, lo que tiene que realizar mediante la utilización de un modelo especial llamado F T.- 26.

Consecuentemente cuando un candidato a trabajar no reúne los requisitos de tipo político e ideológico requeridos por el régimen actual, no podrá desempeñar trabajo alguno en el territorio nacional, ni a nombre o representación del Estado cubano en el extranjero.

A este respecto debemos tener presente también lo dispuesto en el artículo dos de la Ley antes citada que establece: “El Expediente Laboral lo constituye la acumulación ordenada y cronológica de todos los datos y antecedentes de la vida e historia laboral del trabajador”, así como lo establecido en la vigente Resolución No. 28 del 19 de Junio de 1974, que reguló la anotación de los méritos y deméritos en el Expediente Laboral del Trabajador.

En el conglomerado jurídico del trabajo también existe legalmente establecida en Cuba “La Tarjeta de Control de la Fuerza del Trabajo”, que es la que se confecciona por cada Expediente Laboral que se inicie y deberá contener los aspectos, elementos y antecedentes, —muchos de ellos en clave—, para la identificación y localización tanto del trabajador como de su Expediente Laboral, cuya disposición establece: “Las Administraciones de los centros de trabajo del país estarán obligadas a la confección del “Expediente Laboral” y de la “Tarjeta de Control de la Fuerza de Trabajo” de cada uno de los trabajadores en activo en su centro de trabajo así como a mantener actualizado con las anotaciones pertinentes cada expediente”.

El artículo 7 de la propia Normativa Legal dispone: “Las administraciones no podrán producir “altas” de un nuevo trabajador, sin haber recibido o iniciado el Expediente Laboral y confeccionado la Tarjeta de Control de la Fuerza de Trabajo, de cada trabajador”.

Para evitar todo posible manejo irregular de estos rígidos sistemas de control laboral, la propia Ley No. 1225 prescribe en su primera disposición final: “Los responsables de la pérdida o destrucción total o parcial del Expediente Laboral o de la Tarjeta de Control de la Fuerza de Trabajo, *incurrirán en responsabilidad criminal que será de conocimiento por el tribunal correspondiente a efectos de su sanción*”.

Es decir, que para el sistema o régimen comunista de ese país, resulta de su importancia conocer los antecedentes políticos e ideológicos de cada trabajador y detectar fundamentalmente sus afecciones o desafecciones a dicho sistema político, estableciendo fuertes sanciones a los responsables de cualquier alteración, falsedad o desaparición de los documentos de control antes citados, los que son estrechamente vigilados y supervisados por los funcionarios gubernamentales que integran lo que se denomina “Sistema de Organización de la Fuerza de Trabajo”, institución que fue creada por el Reglamento dictado para esa Ley, mediante la Resolución número 459 del 31 de Agosto de 1969.

Con respecto a la “baja” de los trabajadores y sobre el tema tan importante como es el de las indemnizaciones o retribuciones que le corresponden a un trabajador al que se le rescinde su relación laboral, nada le otorga ni reconoce la legislación laboral vigente, pues los artículos pertinentes del Reglamento de la Ley en mención, se reducen sólo a prescribir textualmente: “Se denomina BAJA a los efectos del presente Reglamento a la desvinculación definitiva de un trabajador de su contrato de trabajo, quedando disuelta expresamente la relación laboral que existió”.

“En los casos de *Baja*, la administración del centro de trabajo recogerá al trabajador el comprobante laboral y lo unirá al Expediente Laboral”, entregándole una copia de la comunicación de Baja”.

Por lo expuesto anteriormente, a lo más que tiene derecho el trabajador en Cuba cuando concluye su relación laboral por despido, es a recibir una comunicación de baja, sin que la Ley ni el Reglamento mencionen o le reconozcan ningún derecho indemnizatorio, ni el pago de prestación laboral alguna.

OTRAS NORMAS LEGALES DE CONTROL SOBRE LOS TRABAJADORES.

Por si acaso no resultan suficientes las normas y medidas legales establecidas en relación con el control, chequeo e investigación de los trabajadores, los artículos 16 y 17 del Reglamento antes citado establecen además, que a todo trabajador que solicite un trabajo se le exigirá que presente otro documento aparte de los referidos anteriormente, que se denomina: "Carta de Presentación", la que también previa exhaustiva investigación por parte de una dependencia de la KGB cubana, constituida expresamente para este fin, le encomienda su expedición y entrega, a las Delegaciones Regionales del Ministerio del Trabajo, las que proveen sólo a los trabajadores que hayan acreditado plenamente no tener antecedentes ni vinculación alguna con cualquier cubano, familiar o amigo, que se encuentre en el exilio, o que haya estado detenido, preso o simplemente acusado o sujeto a investigación como persona desafecta al Estado Socialista.

LA CONSTITUCION CUBANA Y EL TRABAJO.

El artículo 54 de la Carta Magna cubana establece algo que ha sorprendido a los analistas imparciales del Derecho del Trabajo; en efecto, dicho precepto constitucional textualmente prescribe: "Es ilegal y punible oponer la fe o la creencia religiosa a la revolución, a la educación *o al cumplimiento de los deberes de trabajar*".

Es realmente significativo el hecho de que siempre, tanto la Constitución como las leyes y demás disposiciones vigentes en relación con el trabajador en Cuba, cuando lo mencionan lo hacen sólo para imponerle deberes y obligaciones legales para con su patrón: el Estado y para la revolución castrista, señalando además severas sanciones para el caso de sus posibles violaciones por parte del laborante.

Siempre se olvida que los trabajadores son y deben ser acreedores de derechos y prestaciones en atención precisamente a su carácter o condición de trabajadores.

La legislación cubana sobre trabajo carece del carácter proteccionista que a favor de los trabajadores observamos en todas las diversas legislaciones laborales del mundo no comunista, en ésta se desconoce totalmente por ejemplo, lo que en el Derecho Mexicano del Trabajo y en toda legislación moderna laboral se conoce como la suplencia de la queja deficiente.

Como ratificador de lo que expresamos anteriormente se encuentra, entre otros, el artículo 63 de la Constitución cubana, el que literalmente dispone:

ART. 63.- "Es deber de cada uno, cuidar la propiedad pública y social, *acatar la disciplina en el trabajo...*"

Es decir, el Estado marxista-leninista cubano se preocupa sólo del trabajo y nunca del trabajador, pues de acuerdo a su legislación, a éste le impone solamente dis-

ciplina, deberes y obligaciones que tiene constitucional y legalmente que acatar, incurriendo en un despiadado olvido de los más elementales derechos e intereses individuales y colectivos del trabajador como clase social, de mejorar sus condiciones de trabajo, jornadas y salarios y del reconocimiento de su derecho a la libre sindicalización, derechos que, cuando no los desconoce, expresamente los cancela o prohíbe. Qué lejos se encuentran sus disposiciones laborales del espíritu y esencia de justicia social y de equilibrio entre los dos factores de la producción que encierra entre otras las contenidas en las fracciones VI, VIII, IX, XII, XVI, XVII y XXVII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

LA CURIOSA LIBERTAD DEL TRABAJADOR EN LA CONSTITUCION CUBANA.

Es curiosa y audaz la forma que tiene la legislación marxista cubana de manipular los vocablos "trabajador" y "libertad", pues siempre lo hace exclusivamente en interés de su ideología política, la que de acuerdo con su contexto social y jurídico, está por encima del ciudadano y del trabajador.

El artículo 52 de la Constitución vigente en Cuba literalmente dispone:

ART. 52.- "Se reconoce a los ciudadanos libertad de palabra y prensa conforme a los fines de la sociedad socialista".

Por tanto, el Estado cubano siempre que se ejercite de acuerdo a los fines del socialismo reconoce la "libertad" y si no, conculca y niega este derecho fundamental e inapreciable del individuo.

En Cuba se le da a la "libertad" un contenido sectario, partidista y carente de su verdadera naturaleza y valor.

Consecuentemente la "libertad" de que habla la Constitución cubana, la tiene el trabajador únicamente si la ejercita en defensa de la ideología política establecida en el país a partir del año 1959. Si no es esa especial y sectaria "libertad" la que ejercita el trabajador cubano, es calificada de antirrevolucionaria y punible.

LA OBLIGACION DE TRABAJAR SIN RETRIBUCION.

En contraposición con el principio de derecho que reconocen todas las legislaciones laborales democráticas del mundo, que establece que nadie puede ser obligado a trabajar en contra de su voluntad y sin su justa retribución, la actual Constitución cubana, prescribe textualmente en su artículo 44:

“Se reconoce el trabajo voluntario *no remunerado* realizado en beneficio de toda la sociedad en las actividades industriales, agrícolas, técnicas, artísticas y de servicios, como formador de la conciencia comunista de nuestro pueblo”.
“Cada trabajador está en el deber de cumplir cabalmente las tareas que le correspondan en su empleo”.

Así vemos cómo de acuerdo con lo dispuesto constitucionalmente en la República de Cuba y en su legislación laboral vigente, se puede obligar al obrero a trabajar sin derecho laboral alguno, ni siquiera el pago de su salario devengado por su trabajo, siempre que el Estado lo considere conveniente o necesario para beneficio del régimen y “como formador de la conciencia comunista de nuestro pueblo”.

Por su parte el artículo 61 de la Constitución cubana, literalmente dispone:

ART. 61.- “Ninguna de las libertades reconocidas a los ciudadanos puede ser ejercitada contra lo establecido en la Constitución y en las leyes, ni contra la existencia y fines del Estado Socialista, ni contra la decisión del pueblo de construir el socialismo y el comunismo”.

Desde cualquier punto de vista y especialmente el jurídico y social, resulta realmente insólito y degradante para la dignidad, el decoro y la propia libertad del trabajador cubano, la mencionada disposición constitucional, con la que vuelve a ratificarse lo que representa para el Estado cubano el trabajo y su verdadero valor y significación.

OTRAS DISCRIMINACIONES CONSTITUCIONALES AL TRABAJADOR EN CUBA.

La Constitución cubana, sigue reconociendo en su artículo primero, la ya superada definición que distingue a los trabajadores en manuales e intelectuales, sin comprender que todo trabajo por simple que sea, al ser ejecutado por el hombre, siempre tiene algo del intelecto, la razón o raciocinio de quien lo realiza; que no hay trabajos puros y exclusivamente manuales, pues tal consideración es semejarlos a cosas u objetos, lo que choca con la más elemental condición del ser humano.

No obstante tratarse de una Constitución comunista que se dice sustentada por el proletariado, que debió reparar en tal distinción, reconociendo y respetando la condición y dignidad del trabajador como ser humano, vemos que lo inferioriza al establecer dicha distinción el citado artículo primero de la Norma Suprema cubana, señalando que existen trabajadores “manuales” e “intelectuales”. Y sigue la Constitución cubana discriminando injustamente al trabajador al señalar su artículo 13 textualmente:

ART. 13.- “La República de Cuba reconoce el derecho de asilo a los trabajadores *cuando luchan por el socialismo*”.

En esa república, de acuerdo con el citado dispositivo constitucional y el estado especial de derecho que ha establecido, el trabajador en general ni siquiera goza del derecho de asilo, no obstante su condición de trabajador, ya que todos sus posibles y teóricos derechos se circunscriben en esa república, atendiendo a la doctrina ideológica del socialismo y del comunismo y no a la condición o carácter de trabajador.

LA RESTRICCIÓN Y PROHIBICIÓN DEL DERECHO A LA LIBRE SINDICALIZACIÓN.

En cuanto al derecho colectivo de trabajo y en lo referente a las asociaciones profesionales de los trabajadores, sólo existe, se reconoce y se permite la llamada Central de Trabajadores de Cuba, rigidamente estructurada dentro del marco comunista y bajo su más estricto control, la que pudiéramos considerar semejante a los denominados “Comités de Defensa de la Revolución” que proliferan a lo largo de toda la isla antillana, ya que tal central obrera no actúa en defensa de los intereses de sus trabajadores agremiados, pues es de carácter exclusivamente gubernamental y marxista, y se desenvuelve siempre bajo la única finalidad de la consolidación y defensa de la sociedad socialista.

El artículo 8 de la vigente Constitución cubana dispone textualmente que “El Estado Socialista realiza la voluntad del pueblo trabajador”. Por tanto, el Estado Socialista se subroga en lugar y grado del trabajador y del movimiento obrero en general y ostentándose su representante legal, se preocupa sólo por la supervivencia del régimen existente desde hace más de treinta años, sin libertades laborales individuales ni colectivas.

LAS “INSTRUCCIONES METODOLÓGICAS” DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y DEL BANCO NACIONAL DE CUBA.

Algo verdaderamente original y que resulta fuera de todo contexto de lógica jurídica es lo prescrito por la disposición final del mencionado Reglamento Laboral, la que literalmente establece:

“Serán de ineludible cumplimiento por los organismos, empresas y unidades, las *instrucciones metodológicas* que se dicten por el Ministerio del Trabajo y por el Banco Nacional de Cuba, para la mejor ejecución y control de las disposiciones contenidas en el mismo”.

De lo expuesto se concluye: a) que el Banco Nacional de Cuba es un organismo para dictar instrucciones en relación con el trabajo; b) que la legislación laboral cubana se integra por todas las “instrucciones metodológicas” que dicten las citadas dependencias gubernamentales, sin aclaración alguna con respecto a lo que debemos entender por “instrucciones metodológicas”; c) que son de ineludible cumplimiento, no obstante carecer dichas disposiciones de la debida fundamentación y publicación para conocimiento general del pueblo; y d) que a contrario sensu, si las disposiciones dictadas por dicho ministerio y el Banco Nacional de Cuba no son “instrucciones metodológicas”, carecerá de obligatoriedad su cumplimiento.

REGULACIONES ESPECIALES PARA LOS TRABAJADORES DE LAS ORGANIZACIONES REVOLUCIONARIAS Y PARA EL PERSONAL DEL MINISTERIO DEL INTERIOR.

Otra significativa distinción que es peculiar en este tipo de regímenes o sistemas de gobierno comunista en relación con el trabajo y los trabajadores, nos la ofrece la segunda disposición final del Reglamento Laboral que comentamos, en cuanto establece textualmente:

“A los efectos de complementar el sistema de organización de la fuerza de trabajo establecida, el personal civil del Ministerio del Interior, así como el personal de las organizaciones revolucionarias, se ajustarán a regulaciones especiales que establecerá en cada caso”.

Así que aquello de “a igual trabajo, iguales derechos”, que reconocen todas las constituciones libres del mundo, en la legislación laboral vigente en Cuba, no sólo se niega, sino que en forma precisa se regulan y reglamentan dichas funciones o trabajo, por disposiciones especiales, las que atienden al carácter político-revolucionario de las mismas, lo que además de resultar injusto en relación con los demás trabajadores, crea un verdadero caos de dispositivos en relación con el trabajo de los cubanos, sin posible codificación ordenada y completa y sin que pueda ser conocida oportunamente por jueces, maestros y en muchas ocasiones ni por los propios trabajadores interesados.

LOS TRABAJADORES INTERNACIONALISTAS CIVILES.

La legislación laboral cubana crea e incluye en sus normativas legales una nueva figura jurídica de trabajador, el movilizado por el Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias para cumplir misiones internacionales, a los que denomina

“trabajadores internacionalistas civiles”. En atención al gran número de estos cubanos laborantes y sobre todo a la importancia que le otorga la revolución cubana a las “misiones” que realizan en el extranjero estos curiosos trabajadores, promulgó el Decreto No. 41 del 23 de febrero de 1979, que los clasifica fundamentalmente en dos grandes grupos:

1.- Los trabajadores movilizados por el Ministerio de las Fuerzas Armadas por cumplir el Servicio Militar activo; y

2.- Los que cumplen misiones civiles de carácter “internacionalista”, servicios que generalmente presta el Estado cubano en forma gratuita.

Por disposición expresa del artículo quinto del citado decreto “Se considerará en el Expediente Laboral del trabajador el *término* del cumplimiento del Servicio Militar Activo o de la Misión Civil concluida, así como *el informe evaluativo* que deberán rendir las superioridades civiles o militares correspondientes”.

Esto pone de manifiesto que en materia laboral también intervienen y participan las autoridades militares de Cuba, con las consecuentes disparidades de tan disímiles legislaciones.

LOS CONTRATOS A PRUEBA Y LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO EN EL DERECHO CUBANO DEL TRABAJO.

Así como en la legislación mexicana del trabajo y su concordante jurisprudencia y en la legislación laboral de la mayoría de los países del mundo no se aceptan ni reconocen los llamados contratos a prueba o prueba por el contrato, con duración de 28, 30 o 60 días, dentro de cuyo plazo puede el patrón decidir unilateralmente y de acuerdo a sus intereses sobre la aceptación del trabajador, en la República de Cuba, por disposición expresa del artículo cuarto de la Instrucción No. 41, se establece literalmente:

ART. 4.- “Al presentarse el trabajador en el lugar indicado en la solicitud de personal, le será recogido el original de la carta de presentación y se le someterá a una prueba durante el período que señala la legislación vigente”.

Es decir, el trabajador cubano siempre tiene la obligación legal de someterse a un período de prueba, para conveniencia del patrón, cuya extensión es variable, quedando facultado exclusivamente el empleador a determinar unilateralmente, su suficiencia y colocación; disposición que desde hace muchos años ha sido superada por la inmensa mayoría de las legislaciones del trabajo, en virtud de los abusos, preferencias e injusticias que se cometían al amparo del libre ejercicio de esta prerrogativa patronal.

En cuanto a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, en la propia República de Cuba, antes del advenimiento del socialismo y más concretamente desde el 18 de Noviembre de 1939, en que se dictó la sentencia número 103 del Tribunal Supremo de Justicia de la Nación con la que se creó jurisprudencia, se declaró contraria a la Constitución, la disposición contenida en un decreto presidencial hasta entonces vigente, que autorizaba a los patrones, mediante el pago de una indemnización, a negarse a cumplir un laudo que ordenaba la reposición de un trabajador injustamente separado de su trabajo, por lo que desde esa fecha, era reconocida por la jurisprudencia laboral cubana, la estabilidad del trabajador en su empleo en forma amplia y progresista, la que fue arbitrariamente cancelada por el castrismo.

LA PROHIBICION DE AUMENTAR SALARIOS EN CUBA.

Existe otra disposición legal digna de ser destacada que asombra a todo jurista que trata de analizar imparcialmente el Derecho del Trabajo, ya que conculca y prohíbe el primordial derecho de los trabajadores a su digna subsistencia, mediante la justa y oportuna revisión y aumento a sus salarios, tomando en cuenta los diversos factores que inciden en esto, como son la carestía, la inflación, la devaluación, etc.

Nos referimos a la disposición legal vigente que expresamente cancela y prohíbe toda posibilidad de algún aumento salarial de los trabajadores cubanos.

Para que no haya dudas sobre tan importante cuestión laboral, transcribimos textualmente dicha norma legal, la que se encuentra contenida en la Ley No. 12 del 27 de diciembre de 1977, promulgada por el entonces Presidente de la Asamblea Nacional Popular, C. Blas Roca Calderío, bajo el rubro de "Ley de no creación de nuevos salarios históricos".

En efecto, los artículos primero y segundo de la citada Ley expresamente ordenan:

ART. 1.- "Se prohíbe la creación de nuevos salarios históricos o plus salarios derivados de los mismos".

ART. 2.- "A partir de la vigencia de la presente Ley, todo el que ocupe un puesto de trabajo percibirá únicamente el salario legalmente establecido para el mismo".

Frente a tan arbitraria y abusiva disposición antiobrero, estimamos preferible dejar al criterio lógico y jurídico del estimado lector los correlativos comentarios a tan insólita y paradójica disposición laboral, promulgada precisamente por un Estado que en el artículo primero de su Constitución enfatiza que "La República de Cuba es un Estado Socialista de obreros, campesinos y demás trabajadores".

LAS SEVERAS Y DIVERSAS SANCIONES ESTABLECIDAS EN CONTRA DEL TRABAJADOR CUBANO.

Como si fueran pocas las sanciones que la legislación cubana impone a los trabajadores por cualquier falta, descuido o desatención en sus labores, el artículo 5 de la Ley que comentamos, dispone:

ART. 5.- “Los trabajadores que incumplan lo dispuesto en la presente Ley, serán sancionados de acuerdo a la Legislación Administrativa o Laboral vigente, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudieran haber incurrido de conformidad con las leyes penales”.

En tal virtud el Estado cubano somete a los trabajadores a tres regímenes legales diversos para castigar sus faltas laborales por pequeñas que sean al régimen administrativo, al laboral y al penal, siendo este último, en extremo severo para castigar precisamente los incumplimientos del trabajador en sus tareas.

Pero la legislación laboral cubana, tratándose de sancionar al laborante incumplidor o descuidado, no se satisface con lo comentado anteriormente, sino que por Decreto Ley no. 11 del 14 de diciembre de 1977, promulgado por el Presidente del Consejo de Estado Fidel Castro, se regulan y señalan otras y más severas sanciones y medidas disciplinarias en contra del trabajador cubano.

En efecto en el artículo primero del citado Decreto-Ley se expresa que el mismo tiene por objeto definir los actos y las conductas que constituyen violaciones a la disciplina y establecer las medidas correctivas que puedan imponerse en los casos de violaciones de la disciplina laboral. Su artículo 2 prescribe que son violaciones a la disciplina laboral más de una veintena de actos, conductas y situaciones, entre las que destacan: a) La infracción del horario de trabajo; b) La ausencia injustificada y la falta de respeto a superiores; c) La desobediencia; d) La negligencia en el trabajo; e) Las violaciones a las disposiciones sobre secreto estatal y la seguridad y protección física que no constituyen delito; f) El daño a los bienes de la empresa, el fraude, robo, hurto y estafa en perjuicio del centro de trabajo; g) La comisión de cualquier otro delito o contravención en el centro de trabajo en ocasión del desempeño del trabajo; h) La inobservancia de los Reglamentos Interiores vigentes en las respectivas empresas, y otras más.

A las referidas infracciones o violaciones cometidas por el trabajador las califica de graves, correspondiéndole las medidas disciplinarias que expresamente señala el Decreto-Ley en estudio, las que son entre otras, el aplazamiento del descanso del trabajador, su traslado, su destitución o separación definitiva de la empresa, sin pago de prestación laboral alguna.

Otra consecuencia también de suma importancia para el trabajador sujeto a alguna de las medidas disciplinarias establecidas, es su inhabilitación para volver a trabajar en o por el Estado cubano.

Como se observa de la simple lectura del mencionado Decreto-Ley suscrito por el Sr. Fidel Castro, son insignificantes las causas legales de rescisión de la relación de trabajo de cualquier legislación laboral del mundo, comparadas con las señaladas por el régimen cubano actual.

Resulta curioso que siendo la realidad de la legislación laboral cubana la que hemos analizado, en la que destaca significativamente el estado no sólo de desprotección legal, sino de expresa discriminación, inferioridad y hasta de persecución y constante vigilancia en contra del trabajador, el sistema imperante se esfuerza por dar una imagen laboral distinta mediante un cuidadoso aparato de propaganda política que proyecta más hacia el extranjero que para el interior de la isla.