

**LA RELACION JURIDICA LABORAL DEL TRABAJADOR POR CUENTA
PROPIA EN CUBA. UNA APROXIMACION.**

**: LEGAL RELATIONSHIP WORK WORKER SELF IN CUBA.
APPROXIMATION.**



Yaelsy Lafita Cobas*

Introducción. 1.- Concepto de derecho del trabajo y Sistema de relaciones laborales. 2. Límites de aplicación del derecho del trabajo. 3. Los cuentapropistas aparecen en el futuro económico de Cuba. 4. El trabajador contratado 5. Modificaciones en el Código de Trabajo. Conclusiones. Bibliografía. Fecha de recepción 28/11/2013 fecha de aceptación 06/02/2014.

* MsC. 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.

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. Se estaba 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 artículo está dirigido a reflexionar sobre la relación laboral que se establece entre el trabajador por cuenta propia y sus empleados y la insuficiente normativa jurídica en este sentido.

Abstract

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.

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

TITLE

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.

El trabajo por cuenta propia en Cuba siempre ha existido, pero no es a partir de la década de los 90 que ha tenido mayor apertura, debido, entre otras causas, a la crisis económica, la insuficiencia del surtido de la oferta estatal a la población, además de la incapacidad por parte del Estado de generar nuevos empleos. Fue necesario tomar algunas medidas económicas, en aras de satisfacer las demandas del pueblo, como la ampliación de las actividades por cuenta propia, como alternativa de empleo, disminuyendo así la economía sumergida en el país.

Con estas circunstancias en la economía se advierte la existencia de un sector informal, económicamente independiente regido por las reglas del mercado, y los nuevos espacios regidos por la oferta y la demanda, propios de los nacientes sujetos operantes en la economía: el trabajo por cuenta propia. No se puede obviar 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.

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.

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. Solo 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 se pretende negar la existencia histórica de relaciones de trabajo observadas por el Derecho con anterioridad.

Simplemente se pone 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.

Se entiende como derecho del trabajo: al 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.¹

2. 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 que de trabajador dependiente que de una relación de dependencia cuando es para hacer referencia a la relación jurídica-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.

¹ Gonzalez Sánchez, José Juan. “*Relaciones laborales en la empresa. Una aproximación disciplinar*”. Revista de de la Universidad de Alcalá de Henares, anuario de la Facultad de Derecho, 2006. Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/5684> [11 de Agosto de 2013]

Entre las que se destacan:

- 1) Ajenidad en los riesgos. El origen de la alienación de nuestra doctrina parece hallarse en la doctrina francesa de la responsabilidad agravada del empresario, sobre todo en la célebre afirmación de Colin y Capitant de que en el contrato de trabajo «los riesgos son todos para el dueño». El trabajador presta su trabajo y por ello percibe un sueldo, mientras que el empresario corre con los distintos riesgos que puedan presentarse, sobre todo el del buen fin de la operación.²
- 2) Ajenidad en los frutos: Los frutos del trabajo son atribuidos inicial y directamente a persona distinta de la que ejecuta el trabajo, una atribución originaria que es previa a la ejecución del trabajo. Los frutos son «claramente objetos», y el contrato de trabajo es el título jurídico por el cual se opera el cambio. Un contrato cuyo objeto, no obstante, va a ser el trabajo mismo y no los mencionados frutos debido a que la división del trabajo impide obtener la unidad de valor durante el proceso.³
- 3) Ajenidad en la utilidad patrimonial. Como perfeccionamiento o ampliación de la anterior teoría, el concepto de utilidad patrimonial elude las limitaciones en que incurre la de ajenidad en los frutos, pero se topa igualmente con el problema de fondo acabado de ver.⁴
- 4) Ajenidad en la titularidad de la organización. Muy influida por la teoría de la ajenidad en los frutos, a la cual considera la explicación más coherente en

² CoLin yCaPitant, Curso Elemental de Derecho Civil, traducción española, volumen IV, Reus, Madrid 1955, pág. 482, cit. por MontaLVoCorrea j., Fundamentos de Derecho del Trabajo, Civitas, Madrid 1975, p. 201.

³ Ojeda Avilés, Antonio. "Ajenidad, *dependencia o control: La causa del contrato*". Revista: DERECHO-PUC. Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No.60, 2007. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2956/2859>. [15 de Septiembre 2013].

⁴ Idem cit. 3.

la atribución del poder de dirección, entendiendo a la dependencia como «mera consecuencia de la ajenidad [en los frutos]».⁵

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 es 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».⁶

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).⁷ 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,

⁵ Idem cit 3.

⁶ Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Ma Emilia: Derecho del Trabajo, Civitas Ediciones, S.L., 2001.

⁷ Martín Valverde y Otros: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Última edición.

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 pueden encontrarse con distintas acepciones o versiones sobre la dependencia. Además, el trabajo dependiente lo es en mayor o menor medida, es decir, presenta diversos niveles de intensidad. Cuestión, esta última, de suma importancia a la hora de calificar una relación jurídica como laboral o no.

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 jurídica laboral. Allí donde se dé un trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, se está en presencia del ordenamiento jurídico laboral para su aplicación a los sujetos de las relaciones jurídicas 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.⁸

⁸ Gonzalez Sánchez, José Juan. “*Relaciones laborales en la empresa. Una aproximación disciplinar*”. Revista de de la Universidad de Alcalá de Henares, anuario de la Facultad de Derecho, 2006. Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/5684> [11 de Agosto de 2013]

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.⁹

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

⁹ Idem cit. 8.

productividad del trabajo; así como a interesarse por sus necesidades materiales y culturales.¹⁰

Según Eulalia de la Caridad Viamontes Guilbeaux, 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.¹¹

A partir de la concepción realizadas por Viamontes Guilbeaux, se destacaron tres elementos que caracterizan la relación jurídica laboral socialista; **el organizativo laboral**, que se basa en el principio de la incorporación del trabajador al trabajo en condición de subordinación al orden laboral interno de la entidad, comprometiéndose el mismo a realizar un trabajo en determinada especialidad calificación ocupacional o cargo, que forma parte de la actividad general de dicha entidad; **el retribuido**, que no es más que el salario que percibe el trabajador por la actividad realizada, que forma parte inseparable de la relación laboral, porque permite al trabajador la adquisición de los bienes y el pago de los servicios, que constituyen la base de su propiedad individual y el tercer elemento es **el personal**, que se expresa en el cumplimiento individual de las obligaciones laborales, en el derecho al salario que es personal y en aspectos inseparables de las personas como son los honores, estímulos y reconocimientos.¹²

¹⁰ Pascual Díaz, Leocadio y coautores: *Derecho Laboral*. Parte Especial, Tomo II, Editorial Pueblo y Educación, 1989, p. 38.

¹¹ Viamontes Guilbeaux, Eulalia de la Caridad: *Derecho Laboral Cubano Teoría y Legislación*, Tomo I, Editorial Félix Varela, 2005, p. 84.

¹² *Idem cit.* 11.

Como se ha podido apreciar, la doctrina concibe la presunción laboral, a partir de la evidencia de las características del vínculo entre personas naturales, sin la necesidad de formalización contractual entre las partes, por lo que se expresa que la voluntariedad se refiere a que es la persona quien decide si quiere trabajar o no, la *libertad*, se manifiesta tanto para contratar como para trabajar, pues ambos deben ser de forma libre, la *ajenidad*, se expresa cuando se trabaja por cuenta ajena, es decir, para otra persona. Otra característica es la dependencia y subordinación, que se expresa cuando el trabajador se somete al poder de dirección del empresario y a las órdenes de éste.

Se puede expresar entonces, que la relación que se establece entre el trabajador por cuenta propia, titular de la patente y el trabajador por cuenta propia: trabajador contratado en Cuba, se enmarca en una relación jurídica laboral. Basado en lo enunciado con anterioridad sobre los requisitos necesarios para su reconocimiento, a saber son: el organizativo laboral, el retribuido y el personal, aun cuando no medie entre las partes contrato de trabajo alguno. La sola evidencia de las características de voluntariedad, libertad, ajenidad, dependencia y subordinación en la relación entre dos personas naturales, son suficientes para la presunción laboral.

3. Los cuentapropistas aparecen en el futuro económico de Cuba

El sector de los cuentapropistas es muy amplio, 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 de 1993 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.

Como parte del actual proceso de cambios o "actualización" del modelo económico cubano, se publica en la Gaceta Oficial Extraordinaria Especial No. 11 y 12 con fecha 1 y 10 de Octubre del 2010, un conjunto de decretos leyes y resoluciones relacionadas con el trabajo por cuenta propia y el arrendamiento de habitaciones o viviendas particulares, entre las que se encuentran la Resolución No. 32(Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia), 33 y 34 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Donde se autoriza la contratación de fuerza de trabajo como una de las actividades del ejercicio por cuentapropia. Actualizándose recientemente con la emisión la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 27 del 26 de Septiembre del 2013, donde aparece entre otras la Resolución 41/2013 del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

De esta manera, se permite la existencia de microempresas o empresas privadas en general, al no limitarse el número de personas que pueden ser contratadas. Este nuevo marco legal del trabajo por cuenta propia es consecuente con el espíritu de los Lineamientos de la Política Económico y Social del Partido y la Revolución,

aprobados en el VI Congreso del PCC en abril de 2011. En su capítulo I dedicado al Modelo de gestión económica, se reconoce al trabajo por cuenta propia como una de las formas de organización empresarial.¹³

4. El trabajador contratado

El cuentapropismo como se refiere anteriormente no es un fenómeno de empleo nuevo en nuestro país. No obstante, hasta la puesta en vigor de la Resolución número 32 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.

La ampliación del trabajo por cuenta propia ha alcanzado también a aquellas personas que, no siendo precisamente familiares del titular cuentapropista, se les da la posibilidad de participar en esta actividad considerándosele como trabajador asalariado de este, se regula como la actividad autorizada número 145 de la Resolución No. 42 del Ministerio de Trabajo y Seguridad social y se define como: “que no es más que el trabajador que es contratado por trabajadores por cuenta propia de cualquier actividad o a solicitud de los creadores y artistas, realizando las labores que le asignen en función del desarrollo de la actividad”¹⁴, siendo de esta forma una modalidad del trabajo por cuenta propia que sirve de respaldo a otro cuentapropista. En un principio, se tenía la idea de que al autorizar esta forma de trabajo particular podría generar la explotación de trabajo ajeno, imagen arduamente combatida por nuestro sistema socialista. Sin embargo, el cambio estructural que el país se propone hoy requiere la apertura de convicciones.

¹³ VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, 18 de abril de 2011.

¹⁴ Resolución No. 42 “Sobre las actividades que pueden ejercer como trabajador por cuenta propia” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 22 de Agosto del 2013, Anexo Único, actividad No. 145, publicada en la Gaceta Oficial No. 027 Extraordinaria, 26 de Septiembre 2013.

De manera particular la Resolución 41/2013 en su artículo 6 establece como deber, ejercer la actividad por cuenta propia junto con el contratado. Se erige en este reglamento como principio el ejercicio personalísimo y con ayuda de trabajadores, pero estos últimos dependerán siempre de los dueños del negocio. Este último constituye el fundamento de esta ampliación en cuanto a las autorizaciones para este sector.

Como requisito imponible para el inicio de esta particular relación jurídica laboral, debe mediar previamente la solicitud del titular – cuentapropista. Será necesaria una vez autorizada la actividad, registrar a esta persona como trabajador por cuenta propia.

Los llamados "cuentapropistas" pueden contratar ahora todo el personal que necesiten sin ningún tipo de limitaciones. De esta manera se eliminó una prohibición mantenida por el gobierno por decenios con carácter de dogma, sin embargo aun esta prohibición se encuentra regulada en el Artículo 21 de la Constitución donde se establece” Asimismo se garantiza la propiedad sobre los medios e instrumentos de trabajo personal o familiar, **los que no pueden ser utilizados para la obtención de ingresos provenientes de la explotación del trabajo ajeno**”¹⁵, siendo contraproducente este asunto entrando en contradicción una norma de menor jerarquía como es la resolución que autoriza las Actividades por cuenta propia en relación con la Constitución de la República.

Sin embargo el salario, el horario de trabajo, las vacaciones anuales pagadas dependerán de lo que negocien las partes, ya que se les otorga la categoría de cuentapropistas pero por su carácter dependiente requieren de la intervención legal para hacerlos valer frente al interés del particular, dueño del negocio. Además no se regula nada en cuanto al contrato que se debe pactar entre el empleado y el empleador.

La Resolución 41/2013 que contiene el “Reglamento del Ejercicio del Trabajo por

¹⁵ Constitución de la República de Cuba (Actualizada), revisada y concordada por la Dirección de Legislación y Asesoría del Ministerio de Justicia. Editora del Ministerio de justicia, la Habana, 2004.

cuenta propia” reconoce la suspensión temporal del ejercicio de la actividad para el titular que establece en el último párrafo del artículo 12 de que en caso de que el titular no pueda ejercer el trabajo, tampoco lo podrá hacer el trabajador contratado.¹⁶ De esta forma deja a este desprotegido, puesto que su sostenimiento proviene de esa fuente de trabajo, con ello el trabajador deja de percibir fruto que le podrán causar un menoscabo, y ubicarlo en una posición difícil y desfavorable para él. Pudiera ajustarse a la norma, permitiendo que en tal caso ese trabajador sea reubicado en otros sitios de manera temporal o transferirle a otra persona de confianza de forma temporal la autorización, mientras tanto la norma no se pronuncia al respecto.

Al igual se impone la necesidad de la iniciativa legislativa para la regulación de la solución de conflictos entre el titular y su trabajador por los motivos de despidos. Para ello se debe establecer un tiempo prudencial para que el trabajador tenga la posibilidad de buscar otro empleo. Igualmente debe familiarizarse en la legislación el supuesto fáctico del abandono del trabajador en la realización de la actividad, en este caso el trabajador deberá informarlo con antelación al titular para que este pueda buscar un remplazo porque todas estas situaciones pueden traer aparejada una interrupción del trabajo que les pueda afectar considerablemente. Estas situaciones, que además se dan hoy en la práctica, no encuentran una situación legal que al efecto le ponga freno o remedio, de ahí la necesidad de la promulgación de la normativa jurídica que regule estos aspectos.

Resulta omisa también la legislación en cuanto estos trabajadores dependientes y su derecho al descanso y al establecimiento de un salario justo, ello depende de la oferta unilateral del titular de la actividad autónoma y de la correspondiente aceptación o no de estas condiciones por parte del contratado. La exposición continua a largas horas de trabajo pone a esta persona

¹⁶ Resolución No. 41 “Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia” del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de fecha 22 de Agosto del 2013, artículo 12, último párrafo, publicada en la Gaceta Oficial No. 027 Extraordinaria, 26 de Septiembre 2013.

en una situación que atenta contra su salud y estabilidad emocional. En este aspecto se han pronunciado enérgicamente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en virtud de la suscripción que tiene nuestro país se hace más urgente entonces la regulación de horas mínimas o condiciones laborales para trabajar.

En general se considera que la regulación en torno al trabajador por cuenta propia se refiere mayormente al titular principal y no a sus trabajadores cuando en realidad se han llamado a ambos en la práctica legal como cuentapropistas. Ante las carencias analizadas, resulta imprescindible equilibrar los derechos otorgados y los que aún no se regulan tanto para el titular como para el trabajador contratado.

Es ya inminente la expansión del ya irreversible trabajo por cuenta propia y las potencialidades del cooperativismo más allá del sector agrícola, que comenzó 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.

5. Modificaciones en el Código de Trabajo

El Código de Trabajo —en estos momentos en proceso de revisión— no regula la relación laboral que se promueve entre el trabajador por cuenta propia titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado, ya que este no se atempera a las condiciones presentes en que se apertura el trabajo por cuenta propia como una alternativa de empleo, sustentado además en el Derecho Laboral, de ahí la importancia de realizar modificaciones que, necesariamente, incluyan a este sector. En la actualidad 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 están convencidos de que este proceso de cambio es necesario, obedece a razones objetivas y, en consecuencia, les 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.

Está siendo un asunto bastante dinámico que nos impone un ritmo de estudio y de preparación superior. A quienes corresponda asesorar, ofrecer consultas y representar jurídicamente a estos trabajadores deben 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.

CONCLUSIONES

1. El trabajo por cuenta propia constituye una salida para el país, que ha venido a trascender en un mayor desarrollo económico y social pero la misma requiere aún de cambios estructurales, institucionales en la gestión gubernamental y en la política económica.
2. La relación jurídica que se establece entre el trabajador por cuenta propia titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado responden a las características esenciales que distinguen la relación jurídica laboral, de ajenidad, dependencia, subordinación y remuneración , considerándose por ende una relación jurídica laboral.
3. La relación laboral existente entre el trabajador por cuenta propia titular de la patente y el trabajador por cuenta propia contratado se encuentra desprovista de tutela jurídica en Cuba lo que requiere de la emisión de normativas jurídicas que regulen este aspecto.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

1. Álvarez Tabío, Fernando: *Comentarios a la Constitución Socialista*, La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1988.
2. Fernández Bulté, Julio: [Historia](#) del Estado y el Derecho en Cuba, La Habana: Editorial Félix Varela, 2004.
3. Guillén Landrián, Francisco y otros: *Derecho Laboral*. Parte General, La Habana : ENSPES , 1985.
4. Viamontes Guilbeaux, Eulalia: [Derecho Laboral](#) Cubano. [Teoría](#) y [Legislación](#), segunda [edición](#), La Habana Editorial Félix Varela, 2007.
5. Alonso Olea, Manuel y Casas Baamonde, Ma Emilia: *Derecho del Trabajo*, Civitas Ediciones, S.L., 2001.
6. Martin Valverde y Otros: *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Última edición.

LEGISLACIÓN

Leyes:

7. **Constitución de la República de Cuba, de fecha 24 de febrero de 1976. (Actualizada), revisada y concordada por la Dirección de Legislación y Asesoría del Ministerio de Justicia. Editora del Ministerio de justicia, la Habana, 2004.**
8. Ley No.7 Ley de Procedimiento Civil, Administrativo , Laboral y Económico, de fecha 19 de agosto de 1977.

9. Ley No. 49 Código de trabajo, de fecha 24 de diciembre de 1984.

Decretos-Leyes:

10. Decreto Ley 141 del 93 "Sobre el ejercicio por Cuenta Propia".
11. Decreto- Ley 278/2010 "Del régimen especial de Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia".

Decretos:

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

Resoluciones:

13. Resolución Conjunta No.1 del 93 "Sobre el ejercicio por Cuenta Propia".
14. Resolución 286/10 de 7 octubre del Ministerio de Finanzas y Precios "Normas relativas al pago sobre los ingresos personales, sobre las ventas, sobre los servicios públicos, y por la utilización de la fuerza de trabajo, y las referentes al pago de la contribución a la Seguridad Social por los trabajadores por cuenta propia", publicada en la Gaceta Oficial No. 12 Extraordinaria Especial del 8 de Octubre 2013.
15. Resolución 32/10 de 7 de octubre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social "Reglamento del ejercicio del trabajador por cuenta propia", publicada en la Gaceta Oficial No. 12 Extraordinaria Especial del 8 de Octubre 2013.
16. Resolución 33/10 de 7 de octubre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social regula la contratación de los trabajadores asalariados que trabajan con carácter permanente junto a los agricultores pequeños y sus familiares asociados a cooperativas de créditos y servicios, publicada en la Gaceta Oficial No. 12 Extraordinaria Especial del 8 de Octubre 2013.
17. Resolución 34/2010 7 octubre del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, regula el procedimiento de la afiliación al régimen especial de

- seguridad social para los trabajadores por cuenta propia, publicada en la Gaceta Oficial No. 12 Extraordinaria Especial del 8 de Octubre 2013.
18. Resolución No. 305 de 7 de Octubre del 2010 “Reglamento sobre el arrendamiento de viviendas, habitaciones y espacios”, del Instituto Nacional de la Vivienda, publicada en la Gaceta Oficial No. 12 Extraordinaria Especial del 8 de Octubre 2013.
19. Resolución 298 de 6 de Septiembre del 2011 del Ministerio de Finanzas y Precios “Normas relativas al pago sobre los ingresos personales, sobre las ventas, sobre los servicios públicos, y por la utilización de la fuerza de trabajo, y las referentes al pago de la contribución a la Seguridad Social por los trabajadores por cuenta propia” publicada en la Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 7 de Septiembre del 2011.
20. Resolución No. 283 de 5 de Septiembre del 2011 “Reglamento sobre el arrendamiento de viviendas, habitaciones y espacios”, del Instituto Nacional de la vivienda, publicada en la Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 7 de Septiembre del 2011.
21. Resolución 33 de 6 de septiembre de 2011 que contiene el “Reglamento del Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia” publicada en la Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 7 de Septiembre del 2011.
22. Resolución No. 241 de 26 de Octubre del 2012 “Reglamento para el sistema de gestión económica de arrendamiento de locales para el trabajo por cuenta propia en los servicios gastronómicos” , del Ministerio de Comercio Interior, publicada en la Gaceta Oficial No. 50 Ordinaria del 6 de Noviembre del 2012.
23. Resolución No. 46 de 22 de Octubre del 2012, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicada en la Gaceta Oficial No. 50 Ordinaria del 6 de Noviembre del 2012.
24. Resolución No. 353 de 2 de Septiembre del 2013, Ministerio de Finanzas y Precios, sobre los Impuestos sobre Ingresos Personales. Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 26 de Septiembre del 2013.

25. Resolución No. 41 de 2 de Agosto del 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia”. Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 26 de Septiembre del 2013.
26. Resolución No. 42 de 22 de Agosto del 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Actividades que se pueden ejercer como trabajo por cuenta propia, su denominación y alcance”. Publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 26 de Septiembre del 2013.

BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA:

27. Gonzalez Sánchez, José Juan. “*Relaciones laborales en la empresa. Una aproximación disciplinar*”. Revista de de la Universidad de Alcalá de Henares, anuario de la Facultad de Derecho, 2006. Disponible en: <http://dspace.uah.es/dspace/handle/10017/5684> [11 de Agosto de 2013]
28. Ojeda Avilés, Antonio. “*Ajenidad, dependencia o control: La causa del contrato*”. Revista: DERECHO-PUC. Revista de ka Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No.60,2007. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2956/2859>. [15 de Septiembre 2013].