

## **DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES E INSPECCIÓN DEL TRABAJO: a propósito de la Constitución Cubana de 2019**

**FUNDAMENTAL LABOR RIGHTS AND LABOR INSPECTION: regarding the Cuban Constitution of 2019**

**Jennifer Batista Torres<sup>1</sup>**



**Recebimento em 01/11/2020**

**Aceito em 15/11/2020**

### **RESUMEN**

Los derechos laborales tienen como garantía adicional a la inspección del trabajo. Cuba no se encuentra ajena a esta máxima. De tal suerte, el presente artículo tiene como objetivo fundamental realizar un breve análisis sobre los derechos laborales así como el papel de la inspección del trabajo en aras del correcto ejercicio de los mismos, todo ello en el marco de la nueva Constitución cubana de 2019. Se desarrolla la investigación introduciendo la temática en Cuba, para adentrarse en la sistematización de los derechos laborales constitucionalizados. Cierra el abordaje, un breve análisis de la inspección del trabajo como institución garante de estos derechos. Teniendo como premisas los métodos histórico, analítico y teórico jurídicos, se pudo concluir que la Constitución cubana de 2019 refrenda los derechos laborales fundamentales con mayor amplitud que su antecesora. Este reconocimiento se refuerza con la inspección del trabajo, que si bien no tiene la institución inspectora referente constitucional, si se convierte en una garantía para los trabajadores.

**Palabras clave:** Derechos Laborales. Constitución Cubana. Inspección del Trabajo. Garantías. Trabajadores.

### **ABSTRACT**

Labor rights have as an additional guarantee: the labor inspection. Cuba is not alien to this maxim. Thus, the main objective of this article is to carry out a brief analysis of labor rights as well as the role of labor inspection in order to properly exercise them, all within the framework of the new Cuban Constitution of 2019. The research is developed by introducing the theme in Cuba, to enter into the systematization of constitutionalized labor rights. The approach

---

<sup>1</sup> (La Habana, 1991). Licenciada en Derecho (Universidad de La Habana, Cuba, 2014) Máster en Derecho Constitucional y Derecho Administrativo (Universidad de La Habana, Cuba, 2018). Estudiante de Doctorado en el Programa de Doctorado en Ciencia Jurídica de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, Cuba en cotutela con la Facultad de Derecho de la Universidad de Nanterre, París, Francia. Profesor Auxiliar de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, Facultad de Derecho, Universidad de La Habana. Miembro de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba. Miembro de la Cátedra de Estudios Sindicales de la Universidad de La Habana. Miembro del Consejo Técnico Asesor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba y de la Central de Trabajadores de Cuba. Autora de artículos científicos y obras nacionales e internacionales. Ganadora del 4to Concurso Iberoamericano y 6to Nacional de Trabajos Jurídicos, 2019. Ponente en eventos científicos nacionales y extranjeros. Desarrolla investigaciones, fundamentalmente, sobre los derechos laborales, la administración laboral y la inspección del trabajo.

closes with a brief analysis of the labor inspection as an institution that guarantees these rights. Taking as premises the historical, analytical and theoretical legal methods, it could be concluded that the Cuban Constitution of 2019 endorses the fundamental labor rights more broadly than its predecessor. This recognition is reinforced with the labor inspection, which, although the inspection institution does not have a constitutional reference, does become a guarantee for the workers.

Keywords: Labor Rights. Cuban Constitution. Labor Inspection. Guarantees. Workers.

## 1 INTRODUCCIÓN

A mediados del año 2018, en la reunión ordinaria anual de los diputados cubanos se iniciaron las discusiones sobre el proyecto de Constitución. Carta magna que estaba llamada a representar las realidades de la Cuba actual. De tal suerte, debía atemperarse a las nuevas tendencias constitucionalistas que permitieran continuar la construcción de un socialismo próspero y sostenible.

Para lograr dicho cometido, en un periodo de cuatro meses, dicho proyecto fue analizado y debatido por la ciudadanía cubana. Trabajadores, estudiantes, adultos mayores, todos, expusieron sus criterios en pos de una inteligencia colectiva que llevara a un texto fiel a la sociedad cubana. Siendo así, el 24 de febrero de 2019 fue llevado a referendo el texto final aceptado por la Asamblea Nacional del Poder Popular. Con una aprobación de un 86.85% de los votos emitidos, el 10 de abril de dicho año fue proclamada la Constitución cubana.

El referenciado texto, incluyó novedades a lo largo de su articulado. Entre las más novedosas «y al interés de este artículo» se encuentran las relativas a los derechos sociales, especialmente en cuanto a los derechos laborales. Estas líneas están dirigidas a exponer brevemente los elementos esenciales que deben tenerse en cuenta para interpretar el contenido del derecho al trabajo en la Constitución cubana, a los fines de su adecuada ordenación y mejor funcionalidad. Sobre todo, en función del término «empleo digno» que ahora utiliza la Constitución. Se hará referencia a algunos de los derechos en el trabajo que derivan del mismo, y que ameritan una actualización en su contenido y límites.

Con ello, se enfoca el tema también hacia el papel de la inspección del trabajo como institución para velar por el cumplimiento de las disposiciones jurídicas que otorguen fuerza al ejercicio de dichos derechos y ponderen el trabajo decente y el empleo digno. Particularmente, su ámbito de aplicación y la naturaleza de la misma haciendo énfasis en las facultades que poseen los inspectores del trabajo para cumplir su cometido.

Así, dado que el trabajo es un «valor, principio» del Estado socialista cubano y un «deber social y derecho fundamental» delimitar su contenido y alcance se convierte en tarea de primer orden para el perfeccionamiento de su régimen jurídico y para el eficaz ejercicio por parte de los ciudadanos.

## 2 CONCORDIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES

La Constitución cubana de 2019 hace gala desde su artículo 1 del valor que posee el trabajo para el sistema socialista. Así establece que Cuba es un Estado de derecho y justicia social, (...) como república unitaria e indivisible, *fundada en el trabajo*. En este sentido, el Estado debe promover este derecho «en tanto fundamental». Por ello, reconoce el derecho al trabajo y establece que la persona en condición de trabajar tiene la posibilidad de obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad (artículo 64). Además, el Estado está en la obligación de organizar instituciones y servicios que faciliten a las familias trabajadoras el desempeño de sus responsabilidades (artículo 64 segundo párrafo).

De tal suerte, el derecho al trabajo posee una trascendencia inigualable. Es la base del sistema económico socialista y principal fuente de riquezas para los trabajadores y para el Estado (artículo 31 de la Constitución).

En este sentido se observan dos espacios esenciales: el derecho a trabajar y los derechos en el trabajo. En relación con aquel, la propia declaración del tipo de Estado, que se define como socialista, de derecho y justicia social (...) fundado en el trabajo (artículo 1 de la Constitución). De igual forma, existe una declaración expresa del principio de igualdad de derechos, incluyéndose al trabajo. Esto aporta dos características: es universal y personalísimo.

El derecho al trabajo también se manifiesta en dos facetas: una pública y una privada. No se trata solamente de los individuos, que posean el derecho y lo ejerzan libremente, sino que el Estado debe garantizar este ejercicio a través de los medios a su alcance. En Cuba, las personas pueden ejercer su derecho al trabajo siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la norma de desarrollo correspondiente (artículos 22 y 138 del Código de Trabajo). Pero el Estado se obliga a garantizar que no haya persona con capacidad para trabajar que no posea un medio de subsistencia (artículo 64 de la Constitución) y para ello establece un grupo de medidas enfocadas hacia ese fin. Entre ellas se encuentra la política educacional que vincula el estudio a este derecho (artículo 39 b) de la Resolución Conjunta Ministerio de Educación-Comité Estatal del Trabajo) y la política de empleo donde se garantiza a cada persona un trabajo en función también

de que sea útil a la sociedad y pueda satisfacer sus necesidades. Un dato importante es que hasta el año 2014 se reconocía que solamente podría ejercerse el derecho al trabajo en una entidad pública o de inversión extranjera; en tanto, los trabajos autorizados para su ejercicio por cuenta propia «sin ayuda del Estado» no se concebían como forma de empleo protegido por normas jurídicas laborales y tampoco como ejercicio del derecho al trabajo. Lo mismo sucedía con los miembros de cooperativas agropecuarias y agricultores pequeños, exceptuándose las relaciones con los trabajadores asalariados.

En el derecho al trabajo cubano rigen los principios de supresión de la explotación del hombre por el hombre; distribución socialista; igualdad de salario por trabajo igual, prohibición del trabajo infantil y protección especial a jóvenes de entre quince y dieciocho años. Todos ellos son muestra del sistema de relaciones de trabajo en una sociedad socialista donde se busca el bienestar del trabajador y de su familia al ser impulsores de la economía.

En Cuba el derecho al trabajo es un atributo que posee todo individuo de realizar una actividad lícita y determinada, a cambio de una remuneración, y en la cual se le garantizan derechos reconocidos por el Estado, según la disponibilidad económica del mismo.

Otro atributo fundamental del derecho al trabajo en Cuba es su naturaleza jurídica. La Constitución cubana de 1976 lo colocó como el primero de los derechos económicos y sociales reconocidos en la nación. No solo se entendió como derecho en sí, sino que se convirtió además en un deber y un honor, tal como exponen Denisov y Kirichenko (S/A, pp. 322 y ss.), Linares Quintana, (S/A) y Guins (1954, p. 150-157). Esta triple dimensión posee un profundo valor histórico y resultado de influencias socialistas, con trascendencia en lo político, económico y social.

Sin embargo, la Constitución de 2019 le otorga un matiz diferente en tanto lo coloca como un valor primordial de la sociedad socialista. Constituye un derecho, pero también un deber social y un motivo de honor de todas las personas en condiciones de trabajar (artículo 31 de la Constitución). Es decir, ya que no existe una concepción individualista y el derecho a trabajar se ejerce en función del bienestar colectivo, se alza como el primer deber de todo ciudadano. Empero, no se trata de una obligación jurídica *strictu sensu*.

La Constitución reconoce también varios de los derechos en el trabajo: derecho a una remuneración en correspondencia a la capacidad, cantidad y calidad de trabajo; derecho al descanso; derecho a la seguridad y asistencia sociales, reconociendo además el derecho a la maternidad y a la paternidad (artículo 84 de la Constitución); derecho a la seguridad y salud en el trabajo; derecho a la capacitación laboral (artículo 73 de la Constitución) y los derechos de reunión, manifestación y asociación (artículo 56 de la Constitución). Estos, a su vez, poseen un

reflejo en el Código de Trabajo que refuerza el contenido de los mismos (artículos 1, 12, 59 y ss., 84 y ss., 109 y ss., 126 y ss. y 165).

Ahora bien, el trabajo protegido bajo la rúbrica de este derecho fundamental no es solamente el clásico trabajo subordinado, ajeno y asalariado sino cualquier fuente de empleo autorizada por ley. De esta forma, el contenido del derecho al trabajo en Cuba viene dado por tres cuestiones fundamentales.

En primer lugar, la Constitución no define el contenido del derecho, mas, puede determinarse de las leyes ordinarias. La actividad a realizar debe estar reconocida por la ley con un contenido lícito, posible y determinado. No solo se manifiesta en el sector privado en el cual se debe solicitar autorización a la Administración Pública para efectivamente ejercer su derecho, sino que en el sector estatal quedan establecidos en los calificadores y descriptores, los puestos de trabajo que pueden ser ocupados. Cualquier actividad fuera de estos se puede considerar como una actividad económica ilícita regulada y sancionada por el Código Penal cubano.

En segundo lugar, se encuentra el requisito de trabajo digno. La dignidad del trabajo queda refrendada desde la Constitución al declarar que la ley primera es el culto a la dignidad plena del hombre, que este es motivo de honor y al reconocer a lo largo de su articulado un conjunto de derechos reconocidos a los trabajadores y a sus familiares. De esta forma en Cuba un trabajo digno es aquel que reporta bienestar al trabajador y a su familia. El empleador está obligado, por tanto, a respetar las normas laborales que protegen al obrero evitando el trabajo en condiciones similares a la esclavitud. Para ello se regulan, en las normas laborales vigentes que son fuente de este Derecho, las horas de trabajo y descanso, las prestaciones en casos de accidentes o enfermedad, los salarios.

Por último, se encuentra la decencia del trabajo. Es un elemento básico en la concepción del derecho al trabajo en Cuba. Muy relacionado con el trabajo digno, el trabajo decente se pone de manifiesto en la posibilidad de acceder libremente a un empleo, elemento refrendado en el Código de Trabajo. Igualmente, los trabajadores pueden exigir el respeto y cumplimiento de sus derechos frente a los órganos creados al efecto, contando además con la negociación colectiva nacida en el seno de la sindicalización. De igual manera, la tradición cubana indica que siempre se han tenido en cuenta los elementos de seguridad y salud en el trabajo, así como lo relativo a los seguros sociales, ambos indicadores del trabajo decente. De hecho, los actores de las relaciones laborales tienen garantizados por ley un mínimo de condiciones para realizar su trabajo y todos están obligados a acogerse al sistema de seguridad social. Por tanto, toda actividad que cumpla con estos postulados se coloca como forma de ejercer el derecho fundamental al trabajo.

Ahora bien, la Constitución de 2019 introduce el término de «empleo digno». Este es un postulado normativo coherente con los preceptos 40 y 42 del texto constitucional que establecen la dignidad como valor axiológico que nutre a todos los derechos fundamentales del texto magno, como ya se dijo, y que además sirve de base para establecer los elementos esenciales del derecho al trabajo y de sus derechos anexos.

Dicho término causó apatía entre los especialistas durante el proceso de consulta popular, en tanto la utilización del término “empleo” resulta escueto de cara a las nuevas visiones del derecho al trabajo.

El derecho al trabajo, como derecho fundamental, no está construido, jurídicamente, solo sobre la relación subordinada, sino que incluye a todos los sujetos que realicen un trabajo humano. En el contexto cubano, el derecho al trabajo incluye el disfrute del mismo por aquellos trabajadores que laboran de forma autónoma, o como se denominan en Cuba, realicen un «trabajo por cuenta propia».

Estos últimos no realizan un trabajo de forma subordinada, no obstante, poseen determinados derechos en el trabajo, como aquellos que se desprenden de la jornada de trabajo, los días de descanso, las vacaciones, la seguridad social, el acceso a la justicia en el marco de sus labores, entre otros.

La utilización de la acepción empleo, engendra en su propia denominación una relación de subordinación, interpretándose entonces, que el disfrute de un empleo digno, queda solo para aquellos trabajadores que laboren en situación de subordinación. Por ello, la concepción teórica internacional utiliza el término «trabajo decente», siendo el objetivo número 8 de Desarrollo Sostenible y que fuera refrendado en la 87 Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Una vez que se ha iniciado un trabajo o relación de empleo, un derecho que deriva de la realización del trabajo es el derecho al salario (remuneración). Este implica que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración de acuerdo a su capacidad, calidad, cantidad y tiempo real trabajado. En Cuba rige el principio de que “a cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. Es importante destacar que el salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo para la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia.

En este sentido, la Ley laboral vigente establece un conjunto de garantías que permiten que este derecho pueda ser plenamente disfrutado por todos los trabajadores. Entre las principales garantías destacan la posibilidad de que un familiar debidamente autorizado, cobre el salario del trabajador en tanto este se encuentre justificado. También la facultad que tienen los trabajadores de examinar los documentos que sirvan de base para el pago del salario; la inembargabilidad del

salario en tanto, las retenciones solo podrán ascender a un tercio del salario devengado pudiendo alcanzar hasta la mitad y solo en determinadas situaciones; así como el derecho a reclamar ante los Órganos de Justicia Laboral por alguna violación relativa al pago de los salarios.

Y para lograr este cometido el empleador está obligado a realizar el pago del salario de forma mensual, en la moneda nacional de curso legal y siempre en el mismo período de tiempo. De esta forma si el día de realizar el pago corresponde con un día no laborable, éste se hará efectivo antes, nunca después. En el caso de que ocurriese alguna situación especial que impidiera tomar todas estas providencias, el empleador debe negociar con la organización sindical de su centro, la posibilidad de modificar alguna condición del pago del salario.

En cuanto al derecho al descanso: implica que el trabajador tiene derecho a recuperar sus energías físicas y psíquicas que ha gastado en la realización del trabajo. De esta forma, podrá encontrarse en óptimas condiciones para iniciar una nueva jornada laboral.

Así el trabajador tiene derecho al descanso diario y el descanso semanal. El descanso diario debe ser mayor que el tiempo de trabajo, de modo que el trabajador no solo pueda descansar sino realizar determinadas actividades que le permitan su esparcimiento, así como relacionarse con sus familiares.

Por su parte, el descanso semanal, debe cumplir la regla de veinticuatro horas consecutivas como mínimo. No obstante, tanto el descanso diario como el semanal puede estar sujeto a excepciones, siempre y cuando se haya previsto en el Convenio Colectivo de Trabajo, el trabajador voluntariamente lo acepte y cumpliendo con la frecuencia mensual establecida para ello (artículo 87 del Código de Trabajo).

Igualmente, tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas. Ello se relaciona con la necesidad de que el trabajador tenga un mayor período de tiempo para descansar o realizar la tarea que más le plazca y pueda incorporarse al trabajo con una mejor salud mental y psíquica.

Para el caso de los trabajadores del sector público, por cada once meses de trabajo efectivo, podrán vacacionar durante un mes. Es decir, el tiempo de vacaciones anuales es proporcional al tiempo real trabajado. Para los trabajadores del sector privado, se reconoce un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas; como mínimo.

En este sentido, el empleador en el sector público puede planificar planes vacacionales para facilitar el disfrute y esparcimiento de sus trabajadores y familiares.

Como parte de este mismo derecho deben mencionarse las pausas en el trabajo, las cuales pueden o no considerarse como parte de la jornada laboral. El Código de Trabajo cubano es bastante claro al describir que dentro de la jornada el trabajador tiene una o dos pausas de una duración de treinta minutos para el descanso y las necesidades personales, pero no deben afectar

las labores, ni modificar la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo. Por su parte, no se contabilizarán las pausas para el almuerzo y la alimentación, la cual no debe ser inferior a treinta minutos.

Otro derecho reconocido y derivado de la realización del trabajo es la seguridad y salud. El ejercicio de este derecho implica que el empleador debe garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales y otros daños a la salud y al medio ambiente laboral.

En la Ley de Trabajo cubana se definen los conceptos de enfermedades, accidentes e incidentes laborales (artículos del 128-130) y se establecen los derechos de los trabajadores derivados de esta institución.

Como garantía primaria a estos derechos la Ley también dispone las obligaciones de los empleadores en relación a la seguridad y salud en el trabajo.

Otro elemento a tener en cuenta es la protección especial a las mujeres y los adolescentes y jóvenes en el trabajo. Lo cual se convierte en un derecho y garantía. Esto se verifica en las políticas públicas que se trazan para promover la maternidad y evitar el trabajo infantil y que disponen condiciones especiales para el trabajo de la mujer grávida y de los jóvenes entre quince a dieciséis años autorizados a trabajar y aquellos de diecisiete años y se encuentran realizando estudios universitarios o preuniversitarios (artículos 64-68 del Código de Trabajo).

En resumen, este derecho se refiere a que el trabajador, para llevar a cabo su labor, debe hacerlo en condiciones tales que se prevengan los accidentes, los incidentes y las enfermedades en el centro laboral que impidan el ejercicio de su trabajo.

Otro derecho que se desgaja de la posibilidad de trabajar es el de la capacitación. Este es el derecho de los trabajadores a elevar su instrucción en el trabajo, a partir de la adquisición de nuevos conocimientos, tanto teóricos como prácticos, que le posibiliten desempeñar con mayor eficacia e idoneidad su trabajo.

En este sentido, el empleador está en la obligación de garantizar a sus trabajadores este derecho, siempre y cuando los conocimientos que se adquieran tributen directamente a la labor que realice. Esta excepción se fundamenta, precisamente, en que el ejercicio de este derecho implica, a su vez, la afectación del proceso productivo, la prestación de servicios o la labor que se desempeñe.

Igualmente, el empleador y la organización sindical son sujetos de importancia para garantizar dicha prerrogativa. Así el empleador está en la obligación de organizar la capacitación y elaborar al efecto un Plan de Capacitación donde, entre otros, deberá tener en cuenta la preparación inicial a los jóvenes próximos a graduarse y a aquellos individuos que se inicien en

un puesto determinado (artículo 39 del Código de Trabajo). En este caso, se le garantiza una remuneración equivalente al salario de acuerdo con la plaza que ocupará.

Como contraste a estos derechos se encuentra el derecho de asociación. Este derecho, por su parte, responde a la posibilidad que tienen los trabajadores de organizarse para fomentar y defender sus intereses. En Cuba, este derecho se manifiesta en la prerrogativa que tienen todos los trabajadores para asociarse, voluntariamente, para así aunar esfuerzos en la defensa de sus intereses y derechos. En este sentido, pueden hacerlo asociándose a las secciones sindicales reconocidas al efecto. Aquí vale la pena destacar el papel de los convenios colectivos de trabajo como instrumento fundamental que reconoce el pacto entre empleador y organización sindical.

Por último, el ordenamiento jurídico cubano reconoce además el derecho a la seguridad social. Éste lleva consigo la posibilidad de que los trabajadores disfruten de subsidios o pensiones ante la ocurrencia de diversos hechos como pueden ser la enfermedad, la edad, la invalidez y en el caso de muerte del trabajador, sus familiares tendrán derecho a una pensión. En los casos especiales de los trabajadores por cuenta propia, la protección solo alcanza los casos de invalidez, edad o causa de muerte.

En Cuba el sistema de seguridad social está compuesto por tres regímenes y se contemplan a la seguridad social y la asistencia social. La atención médica tiene un régimen independiente, pero se relaciona con las prestaciones en especie que reconoce el sistema de seguridad social. De hecho, es un derecho fundamental reconocido en la Constitución cubana.

El Régimen General de Seguridad Social garantiza la protección a los trabajadores asalariados y su familia incluida su viuda(o), ante las contingencias que se regulan en la propia Ley. Están comprendidos los trabajadores(as) del sector estatal, mixto, cooperativo y privado; organizaciones políticas, de masas, sociales, asociaciones, además a los que trabajen en el exterior con motivo de misiones diplomáticas, los sancionados penalmente, los trabajadores civiles de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, así como otros que reciben una subvención económica por realizar estudios de nivel superior. Incluye además, a los familiares de estas diferentes categorías (artículo 12 de la Ley de Seguridad Social).

Por otro lado, este sistema está dirigido a proteger a los trabajadores en los casos de enfermedad o accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez, vejez y en caso de muerte, a sus familiares (artículo 3 de la Ley de Seguridad Social). Su financiamiento se realiza a través del aporte del Estado, la contribución de las entidades laborales y de los propios trabajadores. Las prestaciones en las que se materializa la Seguridad Social cubana son las prestaciones en servicios, en especie y monetarias.

La protección en este sentido se extiende también hacia la maternidad y la paternidad. Llamado usualmente como derecho a la maternidad, este está consagrado, y en la actualidad se reconoce a todas las madres «y padres», que trabajan en el sector público, para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención del hijo e hija menores de edad. En el caso de los trabajadores por cuenta propia se les reconoce solo a las madres trabajadoras.

En general, su contenido implica la posibilidad de disfrutar de prestaciones económicas y sociales para atender a los niños y darles el cuidado que requieren durante el primer año de vida.

Como colofón de los derechos cuya implementación se convierte en garantía esencial se encuentra el derecho a la promoción de acciones ante las instancias competentes. Este derecho se manifiesta en la posibilidad que tienen todos los trabajadores de iniciar acciones ante las autoridades competentes cuando sienten vulnerados sus derechos o ante la imposición de una medida disciplinaria.

A la luz de las disposiciones del nuevo Código de Trabajo queda establecido en su Artículo 166 la posibilidad que tienen los trabajadores, en dependencia del lugar en que laboran de reclamar sus derechos de trabajo y de seguridad social ante el Sistema de Justicia Laboral. Para ello en cada centro laboral se conforman los Órganos de Justicia Laboral los cuales constituyen la primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo. En los casos donde el trabajador aún sienta insatisfechos sus derechos puede reclamar ante las Salas de lo Laboral de los Tribunales Populares, según lo dispuesto en la ley.

La Constitución establece también límites regulados en el artículo 45. Los derechos de las personas solo estarán limitados por los derechos de los demás, la seguridad colectiva, el bienestar general, el respeto al orden público, a la Constitución y a las leyes. Así, los derechos en el trabajo no pueden ser ejercidos en menoscabo de los derechos de los demás ni del bienestar colectivo, ni contrariando al ordenamiento jurídico. Igualmente, enuncia el artículo 224 constitucional sobre las situaciones excepcionales y de desastre, siendo que el ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en la misma podrá ser regulado de manera diferente. Sin embargo, este límite indica la existencia de otros, específicos para los derechos en el trabajo lo cual requiere, a su vez, la modificación y actualización de la Ley de Defensa Nacional.

Otros límites específicos son los que se pueden interpretar del articulado de la Ley de Trabajo cubana. De tal suerte, un límite inicial en el ejercicio del derecho viene dado por los sujetos que pueden ejercerlos. Si bien son titulares todos los ciudadanos del Estado que efectivamente trabajen, aparece el requisito de la residencia permanente para su ejercicio eficaz. Este elemento se conjuga con el de capacidad laboral que establece requisitos de edad, de

habilitación y de idoneidad. En el caso de la edad será de diecisiete años y excepcionalmente entre quince y dieciséis años por razones muy justificadas y debidamente autorizadas. En el caso de la calificación dependerá de cada profesión, de modo que su efectivo ejercicio en un puesto de trabajo determinado puede depender de un ejercicio de habilitación. Esto es un elemento que particulariza el derecho al trabajo. Todos pueden ejercerlos siempre que cumplan con los requisitos establecidos para ello, que, además, dependerán de cada profesión en concreto. Sin embargo, todos, sin excepción, aunque con particularidades podrán disfrutar del derecho que derivan de su estatus de trabajadores.

En el caso particular del derecho al trabajo, otra frontera es que su ejercicio se limita en el tiempo. Ello quiere decir que, en función de la salud ocupacional de los sujetos trabajadores, se ejercerá hasta un límite de edad y en una proporción horario de trabajo y descanso que sea suficiente para proteger la vida del trabajador. Este puede ser un elemento donde el derecho al trabajo se encuentra con el derecho a la vida y se pondera este último. De esta manera, el límite de edad para trabajar en el país será el de sesenta años para las mujeres y sesenta y cinco para los hombres. En este sentido, actualmente las personas pensionadas por edad pueden reincorporarse al trabajo. Ello responde al fenómeno del envejecimiento poblacional en el país. Esto se puede entender a su vez como una excepción a ese límite. En cuanto al horario de trabajo se establece que será de ocho horas diarias como mínimo y de entre cuarenta y cuarenta y cuatro horas semanales. A su vez este límite tiene una excepción, y es el denominado trabajo extraordinario «aquél que se puede realizar en exceso de la jornada de trabajo» (artículo 118 del Código de Trabajo).

Finalmente, se encuentra sometido también el tiempo de descanso. Tal será de veinticuatro horas semanales y treinta días naturales por cada once meses trabajados. De resultas, este límite también sufre una excepción en tanto puede ser pospuesto por circunstancias sobrevenidas que requieran la permanencia del trabajador en su puesto (artículo 107 del Código de Trabajo).

En esta misma línea se encuentra en la seguridad y salud en el trabajo, el denominado derecho especial «ante la inminencia de un peligro para la vida» donde el trabajador puede dejar de laborar o solicitar el traslado hacia otro puesto de trabajo. Ello es otro límite específico del derecho al trabajo pues enmarca su ejercicio en la búsqueda de un ambiente saludable para trabajar. Por supuesto ello tiene efectos sobre el resto de los derechos en el trabajo que deberán ser analizados en función de la primacía de la realidad y la protección al trabajador.

### **3 UNA GARANTÍA *PLUS* PARA LOS DERECHOS LABORALES EN EL TRABAJO SUBORDINADO: LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO**

La inspección del trabajo es un mecanismo de control del cumplimiento de las disposiciones laborales en el marco de las relaciones jurídicas de trabajo. Lleva implícita una titularidad pública. En la inspección del trabajo tiene el Estado un medio para garantizar la eficacia normativa en estas cuestiones. Asimismo, a decir de Vázquez Vialard (1999, p. 140) la inspección del trabajo es una vía de defensa de los derechos de los trabajadores.

Se erige además como un medidor que permite determinar el cumplimiento de la legislación de trabajo por parte del empleador. En la medida en que esta se cumpla se podrá determinar, efectivamente, la existencia de un trabajo “más” o “menos” decente.

Puede ser definida como la potestad que posee la Administración Pública, en especial la Administración Laboral, para inspeccionar el cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores. A pesar de ello, Batista Torres y Lam Peña (2018, p. 244) exponen que son varios los criterios que se escinden alrededor de esta cuestión. Lo cierto es que la inspección del trabajo es una potestad/función/actividad de la Administración Laboral para el control del cumplimiento de la legislación de trabajo por los empleadores, lo cual indica que solo es aplicable a las relaciones de empleo; es decir, aquellas donde existen subordinación y ajenidad.

Es la inspección del trabajo la única institución del Derecho Laboral que «siendo para proteger al trabajador» no lo tiene como sujeto principal. Es decir, está dirigida a la protección de los trabajadores a través del control que se realice a los empleadores. Bajo ninguna circunstancia, la actividad inspectora estará dirigida a aquellos, según Batista Torres y Lam Peña (2018, p. 249).

Para ello, el otro sujeto involucrado es el inspector de trabajo. Este sujeto es un funcionario público por definición (Artículo 6 del Convenio 81-1947 de la Organización Internacional del Trabajo). Además, debe tener un régimen de empleo que le garantice estabilidad y lo independice de cualquier cambio de gobierno y de cualquier influencia exterior indebida. Por ello, es totalmente aplicable a dichos sujetos las cuestiones teóricas sobre la función pública y el ejercicio de la misma, con las particularidades que por su especificidad poseen.

Con el fin de llevar a cabo su cometido los inspectores tienen una obligación principal que es la de inspeccionar las condiciones de trabajo en intervalos frecuentes. Por ello el sistema de inspección posee funciones entre las cuales se pueden citar: el acceso a lugares privados, el examen de documentos, la búsqueda de información en el propio sitio inspeccionado o la solicitud a otros órganos administrativos, así como la toma de pruebas que permitan esclarecer determinadas situaciones.

Para ello, los inspectores del trabajo pueden entrar sin previa notificación, de día o de noche, para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente. Los inspectores pueden planificar sus visitas o personarse en los lugares tras haber recibido una queja o denuncia de algún trabajador u organización sindical que los inste.

Los inspectores pueden tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o en los métodos de trabajo y que constituyan un razonable peligro para la salud o seguridad de los trabajadores. También, pueden ordenar o hacer ordenar por una autoridad jurisdiccional, las modificaciones necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la seguridad y salud; así como la adopción inmediata de medidas ante peligro eminente para el trabajador.

En todos los casos, los inspectores deben presentarse ante el empleador y la autoridad sindical y respetar los alcances y efectos establecidos para el secreto profesional.

Siendo pues, la inspección del trabajo esta actividad de control del cumplimiento de la legislación laboral por parte de los empleadores, es otra herramienta que poseen los trabajadores para exigir el cumplimiento de sus derechos a sus jefes. Es, sin dudas, un *plus* en cuanto a garantías en materia de trabajo subordinado.

Cuba no se encuentra hoy ajena a un escenario donde, con sus particularidades, la inspección del trabajo tiene relevancia *per se*. Esta realidad político-jurídica, la protección de las relaciones laborales adquiere un papel esencial atendiendo sobre todo a los fundamentos constitucionales del Estado cubano (artículo 1), a la importancia del trabajo (Artículos 1, 20, 31, 42, 43 y 64 y ss.) y a los principios sobre los cuales se erige el sistema laboral (Artículo 2 de la Ley No. 116 Código de Trabajo). Así, la calidad en la ordenación jurídica y en la ejecución de la inspección del trabajo en Cuba se convierte en un tema vital.

En Cuba, no se han esclarecido los antecedentes histórico-jurídicos de la inspección del trabajo; de ahí que exista dificultad para comprender indubitadamente el íter evolutivo de ese fenómeno jurídico.

Sin descartar la mirada al período previo al nacimiento de Cuba como Estado, es sin dudas a partir de esta etapa en el siglo XX que puede ser más interesante el análisis histórico. En la etapa republicana prerrevolucionaria, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo de 1909, instituyó la Secretaría de Agricultura, Comercio y Trabajo y dentro de sus facultades estableció la alta inspección en los establecimientos industriales (Artículos 247 y 248 del Decreto No. 78 del Gobernador Provisional en Cuba). Esto permitió vislumbrar el nacimiento de una administración especial en la materia y que tuvo su punto cumbre con el Decreto Presidencial No. 2142 de 1933,

el cual creó la Secretaría de Trabajo. El Decreto No. 2335 del propio año 1933, definió las materias de competencia de dicha secretaría y la Ley No. 91 del año siguiente estableció sus funciones y estructura (Mendez Peñate, 1953, p. 293).

Pero no se puede afirmar que existió ninguna disposición jurídica orgánica y sistematizada que regulara la inspección del trabajo durante esta época. No obstante, un hecho a destacar fue el reconocimiento de la inspección del trabajo en el artículo 85 de la Constitución de 1940, lo que encierra un momento importante en su régimen jurídico, al menos en lo formal, porque con ese reconocimiento adquiere rango constitucional. Para 1954, Cuba ratificó el Convenio 81 (1947), que dispuso la creación de sistemas de inspección en establecimientos industriales.

Al triunfo revolucionario en 1959, la Ley Fundamental conservó en el artículo 85 la referencia a la inspección del trabajo. En 1960, en Cuba existía una División de Revisión e Inspección Social y en 1972 se creó la Dirección de Inspección Nacional del Trabajo.

Por su parte, la Constitución de 1976, a diferencia de la de 1940, no contuvo reconocimiento expreso sobre la inspección del trabajo; aun cuando se contienen en ese texto constitucional esenciales referencias al trabajo, incluso enraizado en la esencia misma del Estado socialista cubano. La vigente Constitución del año 2019 mantiene idéntica omisión, aunque logra enfatizar la trascendencia del trabajo y de los trabajadores para la nación.

El funcionamiento de la inspección fue regulado inicialmente, por los Decretos No. 100 de 1982, No. 116 de 1983. Posteriormente, al promulgarse la Ley No. 49 de 1984, Código de Trabajo la inspección del trabajo fue ordenada en los artículos 296 y siguientes.

Ya en los años '90 las relaciones laborales iniciaron un proceso de redimensionamiento lo que no funcionó debido al desfase de dichas normas en cuanto a relaciones laborales e inspección del trabajo.

En el 2002, respondiendo a las nuevas circunstancias económicas, políticas y sociales, se constituyó la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT) como entidad administrativa adscrita al Ministerio de Trabajo, con la misión de comprobar el cumplimiento de la política en materia de trabajo y seguridad social. Tal institución tiene oficinas territoriales que cumplen la función de inspección en las entidades que tiene bajo su cargo.

Alrededor de esto, encontramos el primer reto que deriva de la interrogante de la incidencia de la estructura administrativa en los niveles territoriales que llevan a cabo la inspección del trabajo. Igualmente, hace pensar en la naturaleza de la inspección: administrativa, laboral o mixta.

En el año 2007 se completó la regulación de esta institución la Resolución No. 20 de 2007 la cual estableció los fines, el objeto y el contenido de la actividad de inspección nacional del trabajo.

Actualmente, la inspección del trabajo queda regulada por los Decretos No. 100 de 1982 y 116 de 1983 y por el vigente Código de Trabajo (CT) y su Reglamento.

En el caso cubano, el Código de Trabajo y su Reglamento, refrendan la inspección del trabajo. Si bien no tiene un reconocimiento constitucional, si tiene un amplio impacto en el ejercicio y disfrute de los derechos en el trabajo. El sistema jurídico laboral cubano no refiere definición lega del término, sino por su finalidad: controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, seguridad social y dispone o aplica las medidas legalmente establecidas (artículo 190 del Código de Trabajo).

Su ejercicio está reservado a los órganos y organismos de la Administración Central del Estado cubano; particularmente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social «en cuanto a la legislación de trabajo y seguridad social», al Ministerio de Salud Pública «respecto a la medicina e higiene del trabajo», al Ministerio del Interior «referente a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas» y al Ministerios de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente «en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente». En igual sentido, la ley laboral reconoce que los empleadores también ejecutan el control del cumplimiento de la legislación de trabajo y seguridad social. (artículo 191 del Código de Trabajo)

#### 4 CONCLUSIONES

Ciertamente, la historia constitucional cubana es rica en lo que a protección laboral se refiere (Batista Torres, 2018). Desde épocas tempranas, y sin existir aun un sistema de Derecho del Trabajo la intervención del Estado en las materias laborales se hizo visible. Ya desde la Constitución de 1940 los trabajadores lograron el reconocimiento de los derechos fundamentales sociales. La nueva carta magna, discutida ampliamente con la sociedad civil, los representantes sindicales, empleadores y trabajadores en general, trae consigo un abanico ampliado y perfeccionado de derechos en el trabajo. Actualiza su terminología y reconoce que el trabajo es un derecho y que toda persona tiene derecho a un empleo digno. Es de destacar el reconocimiento del acceso a la vía judicial para la solución de cualquier conflicto, entre los que se incluyen los de trabajo.

Sin embargo, no son solo estas las garantías que poseen los trabajadores en la defensa de sus derechos. Aparece la inspección del trabajo como institución de corte administrativo laboral, para

controlar que el empleador cumple con la legislación establecida, de modo que el trabajador se sienta debidamente protegido. Si bien la inspección tuvo en la época republicana un reconocimiento constitucional, no corrió igual suerte en la vigente carta constitucional. No obstante, no es óbice para menospreciarla por el papel que ha asumido, y asume, en la protección a los trabajadores.

## REFERENCIAS

BATISTA TORRES, J. El derecho al trabajo: una mirada desde el marco constitucional cubano. *Revista Cubana de Derecho*, n. 51, p. 160-192. enero-jun. [2019?].

BATISTA TORRES, J.; LAM PEÑA, R. J. *El Derecho del Trabajo en la era de la globalización y las nuevas tecnologías*. Editorial UNILEYER, [20-?].

CUBA. De acuerdo con el Decreto No. 100 Reglamento General de la Inspección Estatal. *Gaceta Oficial Ordinaria*, n. 14, 10 de feb. 1984.

CUBA. De acuerdo con el Decreto No. 116 Reglamento para la inspección sindical de protección e higiene del trabajo. *Gaceta Oficial Ordinaria*, n. 54, 20 jul. 1983.

CUBA. De acuerdo con el Decreto No. 2142 de 13 de octubre de 1933. *Gaceta Oficial*, 16 oct. 1933.

CUBA. De acuerdo con el Decreto No. 2355 de 25 de octubre de 1933. *Gaceta Oficial*, 26 oct. 1933.

CUBA. De acuerdo con el Decreto No. 78 del Gobernador Provisional en Cuba. *Gaceta Oficial*, 12 enero 1909.

CUBA. De acuerdo con el Reglamento del Código de Trabajo de 12 de junio de 2014. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n. 29, 17 jun. 2014.

CUBA. De acuerdo con la Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n. 5, 10 abr. 2019.

CUBA. De acuerdo con la Ley 49 Código de Trabajo. *Gaceta Oficial Ordinaria*, n. 93, 28 dic. 1984.

CUBA. De acuerdo con la Ley Fundamental de 7 de febrero de 1959. *Gaceta Oficial Especial*, 8 feb. 1959.

CUBA. De acuerdo con la Ley No. 105 de Seguridad Social. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n. 4, 22 enero 2009.

CUBA. De acuerdo con la Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013 Código de Trabajo. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n. 29, 17 jun. 2014.

CUBA. De acuerdo con la Ley No. 91 de 12 de abril de 1935. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, 16 abr. 1935.

CUBA. De acuerdo con la Resolución 81 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social de 1988. *Gaceta Oficial Ordinaria*, n. 90, 30 dic. 1988.

CUBA. De acuerdo con la Resolución Conjunta Ministerio de Educación/Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social No. 1. *Gaceta Oficial Ordinaria*, n. 33, 4 mayo 1988.

CUBA. De acuerdo con la Resolución No. 20 Reglamento del Sistema de Inspección Nacional del Trabajo de 6 de abril de 2007. *Gaceta Oficial Extraordinaria*, n. 18, 18 abr. 2007.

DENISOV, A.; KIRICHENKO, M. *Derecho Constitucional Soviético*. Rusia: Editorial en Lenguas Extranjeras, [19--?].

GUINS, Gorge C. *Soviet Law and Soviet Society*. The Hague: Martinus Nijhoff, 1954.

LINARES QUINTANA, Segundo V. *Derecho Constitucional soviético*. Estudio y texto de las Constituciones de la URSS. Buenos Aires: Editorial Claridad, [19--?].

MÉNDEZ PEÑATE, Rodolfo. *Curso de legislación obrera*. La Habana, [1953?].

VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Editorial Astrea, [19--?].



**Recebimento em 29/09/2020**

**Aceito em 19/11/2020**