LA REGULACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO CUBANO ACTUAL, UN ANÁLISIS COMPARADO CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL ESPAÑOL

[*THE REGULATION OF CURRENT CUBAN LEGAL LABOR LAW, A COMPARATIVE ANALYSIS WITH THE SPANISH LABOR FRAMEWORK*]

Sandys Menoya Zayas

Fecha de recepción: 28 de julio de 2025
Fecha de aceptación: 11 de agosto de 2025

Sumario: I. INTRODUCCIÓN.- II. UN DERECHO DEL TRABAJO Y SU CÓDIGO PARA UN CONTEXTO QUE YA NO EXISTE.- A) SISTEMA DE FUENTES, FUNCIONES Y ESTRUCTURA CATEGORIAL: UN DERECHO DEL TRABAJO ¿SOCIALISTA?- B) PRINCIPIOS QUE EN RIGOR NO LO SON.- III. EL CÓDIGO DE TRABAJO CUBANO "CARA A CARA" CON EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOL.- A) GENERALIDADES DE UNA COMPARACIÓN.- B) COMPARATIVA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.- C) COMPARATIVA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.- IV. CONCLUSIONES. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

***Contents**: I. INTRODUCTION.- II. LABOR LAW AND ITS CODE FOR A CONTEXT THAT NO LONGER EXISTS. - A) SYSTEM OF SOURCES, FUNCTIONS, AND CATEGORICAL STRUCTURE: A SOCIALIST LABOR LAW? - B) PRINCIPLES THAT ARE NOT STRICTLY SPEAKING PRINCIPLES. - III. THE CUBAN LABOR CODE "FACE TO FACE" WITH THE SPANISH WORKERS' STATUTE. - A) GENERALITIES OF A COMPARISON.- B) COMPARISON OF INDIVIDUAL LABOR LAW.- C) COMPARISON OF COLLECTIVE LABOR LAW.- IV. CONCLUSIONS. CITED BIBLIOGRAPHY.*

Resumen: El presente trabajo expone las principales conclusiones derivadas del análisis comparativo entre las normas laborales fundamentales vigentes en Cuba y en España: el Código de Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores, respectivamente. El estudio ha abordado las dimensiones sustantivas y adjetivas del Derecho del Trabajo, partiendo de la naturaleza jurídica de ambas legislaciones, para luego examinar los contenidos

normativos relativos a las instituciones básicas del derecho individual y colectivo del trabajo. Se constata que, a pesar de pertenecer a modelos económicos, políticos y jurídicos claramente diferenciados –uno socialista de planificación centralizada y el otro de economía social de mercado– ambos ordenamientos comparten una estructura funcional que responde, con particularidades, a los principios del Derecho del Trabajo como rama autónoma orientada a corregir la clásica desigualdad entre empleadores y trabajadores. No obstante, se ponen en evidencia también relevantes diferencias estructurales y de enfoque, que radican en aspectos como la naturaleza jurídica de las instituciones, el papel del Estado, la libertad individual y colectiva, y el grado de intervención sindical o judicial en los distintos planos de la relación laboral.

Abstract: *This paper presents the main conclusions drawn from a comparative analysis of the fundamental labor regulations in force in Cuba and Spain: the Labor Code and the Workers' Statute, respectively. The study has addressed the substantive and adjective dimensions of Labor Law, starting from the legal nature of both legal systems, and then examining the regulatory content relating to the basic institutions of individual and collective labor law. It finds that, despite belonging to clearly differentiated economic, political, and legal models —one socialist with centralized planning and the other a social market economy— both systems share a functional structure that responds, with particularities, to the principles of Labor Law as an autonomous branch aimed at correcting the classic inequality between employers and workers. However, there are also significant structural and methodological differences, which stem from aspects such as the legal nature of institutions, the role of the state, individual and collective freedom, and the degree of union or judicial intervention at different levels of the labor relationship.*

Palabras clave: Código de Trabajo cubano, Contrato de trabajo, Derecho colectivo, Estatuto de los Trabajadores español, Reforma laboral.

Keywords: *collective law, Cuban Labor Code, Employment contract, Labor reform, Spanish Workers' Statute.*

* * *

I. INTRODUCCIÓN

1. El estudio que presentamos en este trabajo tiene como objetivo analizar desde una perspectiva jurídica comparada las leyes laborales fundamentales de Cuba y España, que regulan las relaciones de trabajo de las personas trabajadoras por cuenta ajena, esto es, básicamente el Código de Trabajo de la República de Cuba (Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013[1], en lo adelante CT) y el Estatuto de los Trabajadores del Reino de España (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre[2], en lo adelante ET).

2. Se trata, sin dudas, de una tarea interesantísima para la cual he sido amablemente convocado –mejor dicho, invitado– por la dirección del *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, y que considero de un gran valor académico y práctico. Hace tiempo que tenía en mi tintero aventurarme en una labor como esta, y en este llamado he podido encontrar la mejor oportunidad, cosa que agradezco sinceramente. Sobre todo, porque he tenido la suerte, o en rigor el enorme privilegio, de desempeñarme en los últimos años como profesor e investigador de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en una universidad cubana primero (Universidad de Pinar del Río, de 2017 a 2023) y en otra española después (Universidad de Málaga, de 2023 hasta el presente).

3. Pareciera que a priori, dadas las profundas relaciones históricas y sociales entre España y Cuba, que en siglos anteriores al corriente influyeron de manera decisiva en la configuración del ordenamiento cubano hasta 1959 (sobre todo por la vía de la recepción), el sistema jurídico cubano de hoy sigue siendo gran deudor del español; sin embargo, los cambios políticos, económicos y sociales suscitados a ambos lados del Atlántico, unidos a los avances experimentados por la ciencia jurídica a nivel mundial, nos obligan a desistir de esa idea, aun cuando quedan algunas huellas importantes de la otrora relación metrópoli-colonia/provincia de ultramar.

---

[1] Publicada en la edición de la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014, junto con el Decreto No. 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo.

[2] Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

4. Aquí tendremos ocasión de establecer las semejanzas y diferencias entre ambas legislaciones, determinar las instituciones que están presentes en una que no están en la otra, o evaluar en qué medida una u otra contemplan en su sistemática cuestiones tanto de índole sustantiva como adjetiva, desde el punto de vista de la naturaleza jurídica de las instituciones y aspectos que regulan.

5. Debo aclarar al lector que no se trata de una aproximación meramente positivista, sino que las propias normas jurídicas servirán de apoyatura necesaria para adentrarnos en cuestiones doctrinales de mayor calado en materia de Derecho del Trabajo. Pero nunca con ánimo de exhaustividad, lo cual es objetivamente imposible en este tipo de investigación, sino solo para abrir un camino de búsqueda científica que confirme la validez del método jurídico comparado en función del perfeccionamiento de los sistemas de derecho y los ordenamientos internos en examen.

II. UN DERECHO DEL TRABAJO Y SU CÓDIGO PARA UN CONTEXTO QUE YA NO EXISTE

6. El Derecho del Trabajo desde su surgimiento ha sido considerado como un derecho vivo, dinámico y cambiante, como lo son los procesos sociales y las relaciones que se establecen en ocasión del trabajo humano que a aquel le corresponde regular jurídicamente. La legislación laboral debe ser un reflejo de la evolución de la economía, la política y la sociedad, por lo que precisa atemperarse a las transformaciones constantes que se operan en el mundo del trabajo, y hacerlo con la pertinencia y oportunidad suficientes para cumplir los fines y funciones básicos de la materia, pero sobre todo para garantizar la validez del pacto social y evitar conflictos laborales y sociales. En otras ocasiones, también el Derecho del Trabajo debe ser capaz de anticiparse de alguna manera a la realidad[3].

7. Sin embargo, muchas veces las normas jurídicas se alejan completamente de su contexto material, o pierden coherencia dentro del ordenamiento en que están insertas, y entonces se hallan de pronto urgidas de modificaciones parciales o de reformas profundas que dependen sobre todo de la voluntad política y del consenso de intereses implicados. En el

[3] Isadora LAZARETTI y Giovanni OLSSON, "A transformação da educação jurídica no seculo XXI: A formação das competências profissionais dos operadores do direito", *Revista de Pesquisa e Educação Jurídica*, 5 (2) (2019), pp. 72-94.

caso del Derecho del Trabajo cubano, cuya cúspide en la jerarquía normativa la ostenta la Constitución de la República de 2019 (CR), y en el cual la ley laboral principal es el CT, se evidencia una brecha legislativa importante a nivel interno, toda vez que las instituciones jurídicas laborales han ido reclamando una nueva normativa a tenor del principio de jerarquía normativa, pero esta no ha llegado y entonces se ha venido abusando de una legislación complementaria basada en disposiciones de menor rango para dar soluciones parciales o atomizadas a las distintas problemáticas sociolaborales.

8. Por otra parte, son muchas las transformaciones suscitadas a nivel mundial en el ámbito del trabajo, sobre todo en la última década y especialmente a raíz de la pandemia de la COVID-19 de 2020-2022. En el orden interno de Cuba, el escenario laboral tampoco es el mismo que encuadró la aprobación y entrada en vigor del CT y su reglamento de desarrollo en 2014, ya que "el reordenamiento estructural y funcional operado en prácticamente todos los sectores y las actividades del país han impactado, sin duda alguna, en la reestructuración y el reacomodo de la fuerza de trabajo"[4]. En medio de todas esas condicionantes, hay dos hitos legislativos acaecidos en el último lustro que también han evidenciado con mayor fuerza la necesidad, ya casi perentoria, de revisar y actualizar normativas desfasadas como el CT: la aprobación de la supramentada CR de 2019; así como de un novedoso Código de Procesos en 2021[5], que no solo transformó radicalmente el proceso del trabajo y de la seguridad social (antes denominado procedimiento laboral), sino que –sin haber dejado sin efecto material al Reglamento del CT– provocó que muchos de sus preceptos terminaran oponiéndose a su letra[6].

---

[4] Sandys MENOYA ZAYAS, "¿*Quo vadis* la justicia laboral en Cuba? Reflexiones en clave de *lege ferenda*", *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4) (2021), p. 97.

[5] *Vid*. Gaceta Oficial No. 138 Ordinaria, de 7 de diciembre de 2021, de la República de Cuba, Ley 141/2021 "Código de Procesos". Esta Ley ritual entró en vigor el primero de enero de 2022.

[6] No es usual que las leyes laborales (básicamente las categorizadas como "códigos") cuenten con un reglamento, sino que en rigor deben contar con una ley complementaria para la regulación del proceso. En el caso cubano, se puede apreciar una insistencia en mantener una norma (el Código de Procesos) con pluralidad de procesos con mucho en común, que sin embargo por sí mismos merecerían leyes particulares, como el proceso del trabajo y de la seguridad social.

9. Frente a esas realidades, el CT vigente se ha tornado doblemente obsoleto e inoperante, aún permeado de instituciones en desuso, de conceptos y definiciones desactualizadas, o de ausencias notables de principios, instituciones, derechos y garantías. Sin dudas, el principal desafío está en lograr su mejora y puesta al día sin sacrificar la esencia del modelo laboral socialista ni perder legitimidad ante las dinámicas cada vez más plurales y diversas de los movimientos obreros dentro y fuera de Cuba; pero, sobre todo, huyendo de la retórica, respetando los compromisos internacionales asumidos por Cuba y explicitando con suficiente transparencia y claridad los mecanismos y garantías para su implementación práctica.

A) SISTEMA DE FUENTES, FUNCIONES Y ESTRUCTURA CATEGORIAL: UN DERECHO DEL TRABAJO ¿SOCIALISTA?

10. Esa interrelación dialéctica entre base y superestructura definida por Karl Marx cobra una vida intensa en materia de Derecho del Trabajo. Se trata de una disciplina que no puede existir fuera de una formación histórico-concreta, o desmarcada de esa correspondencia objetiva entre el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción, pues constituye precisamente un reflejo de ese nexo[7].

11. Por esa razón son tan importantes las llamadas fuentes materiales para la rama jurídico-laboral, esto es, elementos concretos de la formación económico-social a la cual corresponde, tales como las condiciones de vida, las relaciones entre las clases sociales, las decisiones políticas, las características nacionales o la idiosincrasia de los pueblos[8]. En el caso cubano, para poder enfrentar cualquier análisis y comprender sus resultados, hay que partir de dos presupuestos jurídico-políticos determinantes: primero, que Cuba se declara como "un Estado socialista de derecho y justicia social" (art. 1 CR); segundo, que el partido único (Partido Comunista de Cuba, PCC) "es la fuerza política dirigente superior de la sociedad y del Estado" (art. 5 CR). Sobre esos dos ejes se vertebra el funcionamiento de la institucionalidad nacional incluidas las leyes; a esas

[7] Consúltese Sandys MENOYA ZAYAS y Yoandry CRUZ MONTESINO, "La formación jurídica en las carreras con perfil económico en Cuba", *Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho*, Vol. 8, núm. 1 (2021), p. 227.

[8] Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, Editorial Félix Varela, (La Habana, 2007), p. 39.

determinaciones responderán la naturaleza, rasgos, estructura y funciones de cualquier rama del Derecho, como el Derecho del Trabajo[9]; y además sirven para explicar la posición del sindicalismo en este sistema.

12. Las fuentes formales que se definen para el Derecho del Trabajo cubano son[10]: en primer lugar, la CR, pues, como sabemos, los principios constitucionales de contenido laboral son la necesaria base y el requisito *sine qua non* para que ulteriormente se expresen tales contenidos en normas de inferior jerarquía que los pongan en práctica; el CT, como norma rectora para toda la legislación laboral que lo complementa; dicha legislación complementaria al CT; los convenios colectivos de trabajo; los acuerdos del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular; y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por Cuba[11]. Aunque nada obsta que la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) produzca Derecho, toda vez que la CR le reconoce iniciativa legislativa a su Consejo Nacional (art. 164.f) CR).

13. Con respecto a las fuentes materiales, sobre la base de lo que apuntábamos previamente, se han determinados las siguientes: la correspondencia entre el grado de desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción; el carácter del trabajo y las relaciones que de él se derivan; las disposiciones de los órganos superiores del PCC (Congreso, Buró Político, Secretariado y Comité Central); los acuerdos de los congresos de la CTC y sus sindicatos nacionales; y la concreción de las leyes generales del socialismo en Cuba de acuerdo con tradiciones históricas y caracteres nacionales[12].

---

[9] En ese entendido, el art. 1 CT prácticamente traslada la esencia del correspondiente precepto constitucional, al expresar que: "El derecho de trabajo en Cuba, se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que tiene como elemento esencial el trabajo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República".

[10] Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, ob. cit., pp. 40-47.

[11] Los convenios de la OIT son una fuente formal pues constituyen actos jurídicos que una vez firmados y ratificados por el Estado Parte resulta de obligatoria introducción o integración su contenido en el Derecho nacional. Así lo refrenda la CR en su artículo 8: "Lo prescrito en los tratados internacionales en vigor para la República de Cuba forma parte o se integra, según corresponda, al ordenamiento jurídico nacional. La Constitución de la República de Cuba prima sobre estos tratados internacionales."

[12] Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, ob. cit., pp. 39-40.

14. Ese juego de fuentes del Derecho del Trabajo cubano, nos ayuda a entender la concepción muy particular de las funciones que se la han asignado a la materia dentro del ordenamiento interno, en esencia bastante alejada de lo que la doctrina iuslaboralista internacional ha sentado históricamente como fines[13]. Así, se reconocen cinco funciones básicas[14]: 1) *protectora*, considerando que el trabajador, como sujeto de la relación laboral, depende de la misma para poder satisfacer sus necesidades materiales y espirituales, pero no porque está en desventaja "natural" con respecto al empleador, no se ve así en el socialismo; 2) *reguladora*, basada en un principio de búsqueda de armonía en el ámbito de las relaciones de trabajo, más que en la naturaleza compensatoria del Derecho del Trabajo, con lo cual no se visibiliza el desequilibrio entre las dos partes principales de la relación laboral y virtualmente se desdibuja la posibilidad del conflicto; 3) *armonizadora*, función relacionada con la visión de las anteriores, y que significa la búsqueda de un equilibrio entre los intereses individuales, colectivos, sociales y nacionales, en función de las demandas del desarrollo económico-social; 4) *determinante* (de las reglas de conducta y técnico-organizativas de los procesos productivos, ya que es, sobre todo, un derecho paternalista); y 5) *concienciadora*, al reconocérsele un rol formador de una conciencia de clase obrera en el marco de la llamada "dictadura del proletariado" propugnada por el marxismo-leninismo que rige ideológicamente el sistema.

15. Estas cuestiones doctrinales configuran toda la concepción tanto teórica como práctica del Derecho del Trabajo cubano, su anclaje a una historia de construcción socialista que toma mucho del Derecho laboral soviético y que ha asumido un sistema categorial muy propio y una visión diferente, no solo de fuentes y funciones de la rama, sino también de sus instituciones y principios que la informan, tal y como veremos en el apartado siguiente.

B) PRINCIPIOS QUE EN RIGOR NO LO SON

[13] En lo fundamental se reconocen cuatro finalidades del Derecho del Trabajo como rama autónoma: 1) tuitiva o protectora de la persona trabajadora, 2) compensadora, 3) de construcción y sostenimiento del sistema de relaciones laborales, y 4) de rendimiento de la fuerza de trabajo. *Vid*. Antonio MARTÍN VALVERDE, Fermín RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y Joaquín GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 27.ª ed., Tecnos (2018), pp. 53-57.

[14] Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, ob. cit., pp. 50-51.

16. El concepto actual de principios del Derecho laboral cubano, tal y como lo establece el CT, es la traslación de los derechos constitucionales de los trabajadores a la dimensión del Derecho laboral, de manera que no constituyen vías rectoras o lineamientos para proyectar la regulación de esta rama del Derecho, sino una relación de derechos que deben ser garantizados.

17. Este es uno de los grandes vacíos dogmáticos que tiene el CT, al trastocar derechos en principios que nada tienen que ver con los principios que son reconocidos en la doctrina y que como tales revisten las características que les corresponden. No encontraremos reunidos y sistematizados en la legislación laboral común cubana los principios doctrinales del Derecho del Trabajo, a saber: "pro operario", de irrenunciabilidad de los derechos, de continuidad del contenido del contrato, de respeto a los mínimos, de primacía de la realidad, de norma más favorable o de la condición más beneficiosa. Aparecen implícitamente en muchos de los preceptos, de manera aislada y difusa.

18. Así, el art. 2 CT establece como tales, los siguientes:

- el trabajo como un derecho y un deber social del ciudadano (en relación con el art. 64 CR);
- la igualdad y no discriminación en el trabajo y en el acceso al empleo (en relación con los arts. 42 y 43 CR);
- la igualdad en el salario (en relación con los arts. 42, 43 y 65 CR);
- la prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y dieciocho años de edad que se incorporan al trabajo (en relación con el art. 66 CR);
- el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación (en relación con el art. 73 CR);
- el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas (en relación con el art. 67 CR);
- el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo (en relación con el art. 69 CR);
- el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social (en relación con el art. 68 CR);
- la protección laboral y de seguridad social a la trabajadora, por maternidad y por cuidado de hijos menores (en relación con el art. 84 CR);

- el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales (en relación con el art. 56 CR); y
- el derecho de los trabajadores a la tutela de sus derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación (en relación con los arts. 61 y 92 CR).

III. EL CÓDIGO DE TRABAJO CUBANO "CARA A CARA" CON EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ESPAÑOL

A) GENERALIDADES DE UNA COMPARACIÓN

19. A decir verdad, no son muchas las semejanzas entre ambas leyes (ya es sabido que la mayor riqueza de las comparaciones está precisamente en las diferencias); pero hay en ellas una esencia que transmuta –al menos en la exégesis– la índole y finalidades de la rama jurídica laboral. Entre esas similitudes podemos destacar las siguientes:

- La concepción de la relación de trabajo como eje central del que dimanan derechos, garantías, deberes y obligaciones de las partes, así como hilo conductor del resto de las instituciones informadas por la ley. Es indubitadamente el contrato de trabajo individual la institución sobre la que se estructuran y regulan aspectos tales como las condiciones de ingreso, permanencia y salida del trabajador, entre otros.
- El reconocimiento de derechos sustantivos básicos, que se nutre de la elevación al rango de derechos fundamentales de los derechos de las personas trabajadoras derivados de esa condición, tanto en Cuba (art. 2 CT) como en España (art. 4 ET).
- La prohibición del trabajo infantil y la fijación de una edad mínima para trabajar (en Cuba de 17 años, con excepciones desde los 15; y en España de 16 años, con limitaciones).
- La existencia de un régimen de contratación múltiple, con tipologías o modalidades comunes como el contrato por tiempo indefinido (en Cuba recibe la denominación de "indeterminado"), los contratos determinados, a tiempo parcial y por obra o servicio (que se reconoce en el caso cubano, pero que en el español desapareció al menos en su reconocimiento jurídico explícito con la reforma laboral de 2022).
- El reconocimiento de los convenios colectivos como fuente formal del derecho del trabajo.

20. En cuanto a las diferencias, es posible identificar aspectos tanto de enfoque teórico-jurídico como estructurales, cuyo fondo estriba

precisamente en la distinta concepción de los sistemas políticos y económicos imperantes en cada contexto. Aunque también se manifiestan notorias discrepancias en cuanto a dogmática jurídica en la concepción de las respectivas leyes, esto es, tanto en lo relativo al peso de las dimensiones sustantiva y adjetiva en ellas, como en lo concerniente a las instituciones que se contemplan en las normas.

21. Desde el punto de vista sustantivo, el CT cubano regula derechos laborales básicos, tipos de contratos, condiciones laborales, seguridad social, descanso, formación, etc.; mientras que el ET español también lo hace, pero es sin duda mucho más extenso y explícito en relación con los elementos esenciales del contrato y los derechos laborales. Con respecto a la dimensión adjetiva, el CT posee sin dudas un enfoque procedimental interno más limitado y de carácter administrativo/sindical, además de que –cosa poco usual en leyes de esta naturaleza– cuenta con Reglamento de desarrollo (que no tenía su predecesor, la Ley No. 49 de 28 de diciembre de 1984)[15]. En este sentido, el ET abarca procedimientos de suspensión, modificación y extinción del contrato con mayor tecnicidad procesal y, como es obvio, no posee una norma de desarrollo, sino una diversidad de disposiciones complementarias que han ido garantizando su actualización constante en función del desarrollo económico y social, tanto nacional, como a nivel de la Unión Europea (UE) e internacional.

22. Algo que ha caracterizado a la ley laboral cubana es precisamente su inamovilidad, muy a pesar de las profundas transformaciones operadas en el contexto nacional en los últimos años: es un Código que ya tiene más de una década, reclamándose y anunciándose hace varios años su reforma, la cual fue incluida en el Cronograma

[15] No es objeto de este trabajo analizar el Derecho procesal laboral cubano actual, el cual por su complejidad merece un estudio aparte. He tenido la ocasión de aproximarme a esta materia en un artículo publicado hace unos años, intitulado "¿*Quo vadis* la justicia laboral en Cuba? Reflexiones en clave de *lege ferenda*" (*Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4) (2021), pp. 93-141), que recomiendo al lector interesado en estos temas, aunque algunas de las problemáticas allí abordadas han perdido vigencia, toda vez que posteriormente se dio en Cuba una reforma procesal que abarcó a la materia laboral. Queda por ver si en la proyectada reforma del vigente CT se opta por mantener la estructura Código-Reglamento del Código, o se prescinde de este último, modificando por consiguiente el Código de Procesos, hecho que consideramos poco probable. En el referido trabajo que antes sugerimos, habíamos afirmado –en la línea de algunos autores cubanos que comparten esa idea– que la materia procesal laboral debería estar sustraída completamente de dicha ley ritual común y contar con su propia norma.

Legislativo aprobado para la X Legislatura (2023-2027) de la Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP) –que es el órgano que detenta al poder legislativo en el sistema jurídico cubano–, con intención de aprobarla originalmente en 2024, pero el proceso se ha reprogramado para este año 2025, de cara a la sanción de la nueva Ley en la sesión parlamentaria de diciembre[16].

23. Dicho esto como elemento de partida, hay una cuestión comparativa medular a tener en cuenta para poder comprender todas las demás: la naturaleza sociojurídica del trabajo como categoría y como actividad. El trabajo en España tiene la naturaleza propia de una economía de mercado, inscrita en la concepción misma del llamado Estado de bienestar, en el cual el trabajo es un derecho subjetivo libremente ejercido y las relaciones laborales en la esfera del trabajo por cuenta ajena están basadas en relaciones privadas entre empleadores y trabajadores. En Cuba, con un sistema de relaciones sociales de producción definido como socialista, en el cual las relaciones laborales son predominantemente estatales –aun cuando se reconocen formas económicas y de gestión no estatales– el trabajo es considerado no solo como derecho constitucional sino como un deber social (art. 2.a) CT).

B) COMPARATIVA DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

24. Sobre esos fundamentos jurídicos –que también ideológicos– podemos entrar a profundizar en ejes temáticos más concretos por cada una de las instituciones clave, tales como: el contrato de trabajo (concepto y función, forma y contenido, capacidad para contratar, modalidades de contrato, período de prueba…); la extinción del contrato y el despido; jornada, descansos/vacaciones y permisos/licencias; el tema de los salarios y la remuneración en general (abordando elementos como la definición de salario, la igualdad retributiva, el salario mínimo, las gratificaciones…); entre otras, en aras de comprender no solo la estructura y filosofía del derecho del trabajo de manera global, sino sobre todo de valorar hasta qué punto se garantizan condiciones de trabajo dignas y equilibradas en cada sistema.

[16] Véase FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA, "Actualizan cronograma legislativo para 2025-2027", https://www.fgr.gob.cu/noticias/actualizan-cronograma-legislativo-para-2025-2027 (20 de diciembre de 2024).

25. Comencemos por el concepto y función del contrato de trabajo, donde la diferencia clave estriba en que, mientras en Cuba el contrato responde a una función social del trabajo, sujeta a la planificación estatal altamente centralizada de un modelo socialista (arts. 20-21 CT), en España es un pacto libre dentro de los límites legales, esto es, un acto jurídico bilateral de carácter privado, con autonomía de la voluntad limitada por normas imperativas, aunque ello no supone que tenga una naturaleza mercantil. Conceptualmente no hay marcadas diferencias, pues en ambos casos la definición se acoge a la doctrina y reúne las notas básicas de una relación de trabajo por cuenta ajena. Establece el citado art. 20 CT que el contrato de trabajo responde a una relación de subordinación mediante la cual el trabajador se compromete a cumplir una labor con disciplina y eficiencia, y el empleador a retribuir y garantizar condiciones laborales. En el caso del ET, los artículos 1 y 8 expresan que se trata de un acuerdo voluntario entre trabajador y empleador para prestar servicios por cuenta ajena y bajo dependencia, a cambio de una remuneración.

26. Con respecto a las formalidades y contenido del contrato de trabajo, en el caso cubano se detallan de forma más estructurada los elementos obligatorios del contrato, mientras que en España se da mayor flexibilidad contractual, con control a posteriori. Así, en Cuba el instrumento está requerido preferentemente de la forma escrita y solo puede celebrarse verbalmente de manera muy excepcional en supuestos de labores eventuales o emergentes a realizarse por un periodo inferior a los 90 días (art. 23 CT); contrariamente a la mayor autonomía de voluntad que se da en el ordenamiento español, donde son más abiertas las posibilidades de la forma verbal y se exigen requisitos de forma escrita para ciertos tipos y condiciones contractuales –aquí la ley lo exige así, por ejemplo, en los contratos temporales, a tiempo parcial, prácticas, entre otros (art. 8 ET)–. El CT establece un contenido mínimo (pero bastante amplio) del contrato, que incluye la identificación de las partes, tipo y duración, jornada, remuneración, condiciones de seguridad, lugar y funciones (art. 24); mientras que el ET no lo fija taxativamente, pero exige que se incluyan varias de esas condiciones esenciales: jornada, salario, funciones, duración; además, debe registrarse en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para ciertos contratos (art. 8 ET).

27. En relación con la capacidad para contratar, ya decíamos que ambos sistemas prohíben el trabajo infantil y establecen límites de edad similares, aunque España es más permisiva desde los 16 años (art. 7 ET) y

los menores necesitan autorización si están emancipados; incluso, cabe la posibilidad de contratar a menores de 16 años previa autorización en supuestos de participación artística. En Cuba la excepcionalidad posible desde los 15 años está sujeta a consentimiento paterno y a condiciones especiales (como la realización de un chequeo médico que confirme aptitud para trabajar) (art. 22 CT).

28. Otro aspecto diferenciador entre ambas regulaciones lo constituyen las modalidades contractuales. Aunque en líneas generales está presente en los dos casos la clasificación de los contratos según el criterio de la duración en indefinidos (indeterminados) y temporales (determinados), el ET desarrolla con mayor diversidad y rigor técnico las formas contractuales específicas, mientras que el CT enfatiza en las modalidades vinculadas a necesidades productivas y políticas sociales con una sistemática muy poco exhaustiva. Tipos como el contrato de grupo, el contrato fijo-discontinuo, el contrato formativo, el contrato de relevo y el contrato a distancia presentes en el ET (arts. 10-16), no se definen en el ordenamiento cubano, donde todo parece encuadrarse en las modalidades básicas, con algunas especificidades como el contrato por obra o servicio y los contratos múltiples en jornada distinta o contratos de pluriempleo, así como regulaciones específicas para jóvenes y estudiantes (arts. 25-31 CT).

29. En este punto es necesario hacer mención a la subinstitución del periodo de prueba, la cual está regulada en ambos ordenamientos con idéntico propósito de verificación mutua de aptitudes y condiciones de las partes para contratar, aunque en cada caso presentan particularidades. En Cuba este espacio de tiempo puede durar entre 30 y 180 días, en dependencia de la complejidad y requisitos de la actividad a realizar; no se exige en contratos temporales o de obra, y en el caso de los trabajadores del mar puede durar toda la campaña (art. 32 CT). Si no hay pronunciamiento al término, se considera superado y se procede a la formalización de la relación laboral. En España, debe pactarse por escrito; también se corresponde con la complejidad y requisitos de la actividad laboral (así, como máximo dura seis meses para técnicos titulados, dos meses para el resto de los candidatos, y tres meses en empresas de menos de 25 trabajadores (art. 14 ET). Como en Cuba, no cabe para contratos temporales si ya se ha desempeñado el mismo puesto anteriormente.

30. Vistos esos elementos, podemos continuar transitando por la línea imaginaria de la relación laboral para tocar un tema imprescindible

para el derecho del trabajo: la extinción del contrato y específicamente la subinstitución del despido, que presentan diferencias marcadas entre uno y otro ordenamiento. Aun cuando el *nomen iuris* de la mayor parte de las causales de extinción de la relación de trabajo no coincide, la esencia es la misma en ambos ordenamientos. En Cuba, el art. 45 y ss. del CT contemplan causas como: mutuo acuerdo, vencimiento del término o cumplimiento del objeto, incapacidad o inhabilitación, por indisciplina o falta grave, por jubilación, fallecimiento o decisión unilateral del trabajador, reestructuración organizacional o supresión del cargo, e incumplimiento de requisitos de idoneidad. En España (arts. 49 y ss. del ET), lo más distintivo resulta el grado en que se detallan las modalidades de despido, incluido el despido colectivo, y todo lo relativo a indemnizaciones y garantías para las personas trabajadoras; así como la existencia de una estructura jurisdiccional muy desarrollada en esta materia, con efectos diferenciados según la calificación judicial del despido.

31. En este tema lo más notable es que en Cuba el término despido no se utiliza, ni se configura el despido colectivo, aunque se producen supuestos muy similares a lo que en el contexto laboral español se conoce como Expediente de Regulación de Empleo (ERE) y Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)[17]. Hay que destacar que en Cuba el papel del sindicato es muy activo en el proceso por despido disciplinario, mientras que en España el control judicial posterior es lo que garantiza la defensa del trabajador, con menor intervención sindical previa. En ambos casos se da en supuestos de incumplimientos laborales considerados graves en los reglamentos internos, con algunas diferencias conceptuales, pero sobre todo en el orden procesal[18].

32. Por otro lado, tampoco se emplea el constructo formado por las siglas ETOP (causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción), que en el caso español aparece bien delimitado por tipos de

[17] En las normas cubanas se manejan conceptos en la actualidad calificados de obsoletos, tales como interrupción laboral y trabajador disponible.

[18] En Cuba el despido disciplinario procede ante violaciones consideradas graves en la disciplina laboral como (arts. 149-150 CT): ausencias injustificadas, indisciplina reiterada, incumplimiento del reglamento interno, robo, violencia, embriaguez en el trabajo, etc. Debe ser tramitado con intervención del sindicato, y es posible impugnarlo ante la autoridad administrativa. En España requiere incumplimiento grave y culpable del trabajador, como (arts. 54-55 ET): faltas de asistencia, indisciplina, transgresión de la buena fe contractual, disminución voluntaria del rendimiento. Debe notificarse por escrito, expresando la causa, y puede ser impugnado ante la jurisdicción social.

causas y opera en la configuración del despido objetivo (art. 52 ET) y el despido colectivo (art. 51 ET). La diferencia estructural clave es que en Cuba se evita la desvinculación laboral y se privilegia la reubicación y protección del empleo, bajo un enfoque de economía planificada y también con intervención activa de la organización sindical; en España, se permite el despido con indemnización y formalidades, como mecanismo de flexibilidad empresarial sin pretender solución de continuidad del contrato; se consulta a la representación de los trabajadores y requiere control judicial posterior.

33. En las instituciones jurídicas laborales relativas al tiempo de trabajo y el correlativo derecho al descanso, a la conciliación o a las vicisitudes que se dan en la vida de las personas trabajadoras, también se manifiestan diferencias significativas en la comparativa que venimos haciendo. En cuanto a jornada de trabajo, la diferencia principal está en que Cuba permite una jornada semanal algo más extensa (44 horas) que España, donde se fija un límite estricto de 40 horas, aunque más flexible en la distribución según convenio y el tiempo efectivo no comporta descansos si no son de trabajo efectivo. En Cuba se permite jornada reducida o prolongada según condiciones del trabajo o pactos colectivos (arts. 87-88 CT); y en España se prescribe una jornada flexible, intensiva, partida, o acumulada (art. 34 ET). Con respecto a los descansos –sean diarios, entre jornadas o semanales– ambas regulaciones coinciden en los mínimos de descanso entre jornadas y semanas, aunque España regula con mayor detalle los descansos compensatorios[19]. En cuanto a vacaciones anuales, ambos sistemas comparten el reconocimiento de 30 días naturales como estándar, con derecho a su disfrute íntegro, protección frente a su pérdida y normas específicas para casos especiales[20].

34. Otra arista de análisis dentro de este aspecto es la relativa a permisos y licencias, con diferencias sustantivas clave. El ET regula con más precisión y amplitud los permisos familiares, por nacimiento y

[19] Cfr. arts. 91-100 CT y arts. 34-37 ET, respectivamente.

[20] El CT regula este derecho en sus preceptos 101 a 107, donde además se establece la posibilidad de su fraccionamiento, la obligatoriedad de al menos siete días continuos de disfrute en el año, aunque se renuncie al resto del tiempo y la no compensación en metálico por renunciar a su disfrute, salvo por extinción del vínculo laboral. En cuanto al ET español, específicamente el art. 38 igualmente establece que las vacaciones no son sustituibles por compensación económica, salvo por cese del vínculo laboral; se determinan por convenio colectivo o pacto individual; y se prevé la posibilidad de aplazamiento por incapacidad, maternidad o fuerza mayor.

excedencias; y además ofrece protección reforzada contra discriminación y para conciliación, en línea con las políticas de la UE. En ese sentido, la duración de los permisos es más generosa en España (especialmente en matrimonio y paternidad); y existe un mayor desarrollo normativo de las excedencias[21]. El CT cubano regula los permisos más ligados al cumplimiento de funciones y deberes estatales o de actividades cívicas y sociales dentro del marco socialista[22], aunque se garantiza una protección reforzada en caso de embarazo, maternidad, lactancia, paternidad, adopción y cuidado de hijos.

35. En esta comparación bilateral no puede faltar una aproximación al tema del salario y las políticas remunerativas aplicadas en uno y otro contexto. Ambos sistemas reconocen principios fundamentales como la igualdad salarial por trabajo igual, la irrenunciabilidad del salario y la protección frente a abusos, pero difieren en el grado de intervención estatal, flexibilidad y mecanismos de tutela. Para empezar, en Cuba la regulación del salario responde a una lógica de distribución socialista, centralizada, con primacía de la función social del trabajo, dentro de un sistema ideológicamente orientado al mérito colectivo[23]. El Estado es el regulador casi exclusivo del valor del salario. Mientras en España se regula como un derecho individual en el marco del contrato de trabajo[24], definiéndose y estructurándose desde un enfoque contractual y plural, con participación del diálogo social, estructuras de transparencia y mecanismos judiciales y administrativos de garantía, incluyendo el denominado Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)[25].

36. Ambos sistemas consagran la igualdad y no discriminación salarial como principio fundamental, aunque España lo desarrolla más en relación con la igualdad de género y la transparencia retributiva (art. 28 ET). En cuanto a salario mínimo, la diferencia estructural es evidente, toda vez que en Cuba el salario mínimo es parte del modelo estatal centralizado, fijándolo por tanto el Estado: "(…) atendiendo al desarrollo económico-social. Garantiza la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y

[21] Cfr. art. 37 y arts. 46, 48 y 48 bis del ET.

[22] Cfr. arts. 108 y 116 CT.

[23] El concepto y naturaleza del salario en el sistema laboral cubano está expresado en el art. 76 y ss. del CT.

[24] Cfr. art. 26.1 ET.

[25] Organismo público especializado como mecanismo estructural de garantía salarial, que, entre otras funciones, garantiza el pago de salarios e indemnizaciones impagadas a los trabajadores por empresas insolventes (art. 33 ET).

su familia" (art. 78 CT); sin embargo, no se actualiza en función de la situación macroeconómica del país, no está correlacionado con los niveles inflacionarios, y en medio de una crisis económica sin precedentes ha perdido prácticamente la capacidad de compra y no constituye un estímulo real para el incremento de la productividad. En el caso de España, se articula a partir de un diálogo social tripartito y se basa en criterios macroeconómicos. Para ello existe el concepto de Salario Mínimo Interprofesional (SMI), el cual se fija anualmente por el Gobierno, previa consulta con sindicatos y empresarios, considerando, entre otros aspectos, el Índice de Precios al Consumidor (IPC), la productividad, la participación en la renta nacional y la situación económica general (art. 27 ET).

37. Con respecto a gratificaciones y complementos salariales, compensaciones y estímulos en dinero o en especie, el CT cubano no contempla un sistema obligatorio de gratificaciones extraordinarias. Pueden existir estímulos salariales discrecionales según convenios colectivos o políticas de la entidad (más usuales en entidades del sistema empresarial del Ministerio de Turismo, del Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del sector mixto de la economía donde está presente la inversión extranjera); así como complementos en determinados sectores y actividades profesionales por razón de antigüedad, nocturnidad, ruralidad, movilidad geográfica, peligrosidad, etc. En España, sin embargo, el sistema de gratificaciones y complementos está legalmente más estandarizado[26].

38. Cerrando este bloque dedicado al derecho individual del trabajo, cabe señalar que hay aspectos incluidos en la regulación laboral cubana que son ajenos al orden español, por ejemplo: la custodia estatal obligatoria del expediente laboral de la persona trabajadora (arts. 33-35 CT) –que, por supuesto, es algo que podemos relacionar con la baja informatización de la gestión de recursos humanos que hay en el país y la escasa o nula relación electrónica entre las administraciones públicas, las entidades estatales y los ciudadanos–; la designación directa estatal de trabajadores por interés social (art. 21); la concepción de un requisito de acceso y permanencia al empleo muy propio y sui géneris denominado "idoneidad demostrada" (art. 36 CT), devenido principio rector de la política de empleo en el sector estatal del país (que opera, por ejemplo, para

[26] En este sentido, el art. 31 ET establece dos gratificaciones extraordinarias al año (julio y diciembre), salvo pacto en contrario, las cuales se pueden prorratear mensualmente; y, adicionalmente, convenios colectivos pueden prever complementos salariales por antigüedad, peligrosidad, nocturnidad, etc.

el periodo de prueba o para la determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad y de los disponibles en los procesos de disponibilidad laboral); la existencia de algunas instituciones muy propias de Cuba como son el servicio social, la responsabilidad material y la evaluación del personal docente; entre otros.

39. Asimismo, en el modelo español están presentes instituciones, derechos y mecanismos jurídicos laborales que no encuentran expresión en el ordenamiento cubano; a saber: la existencia del FOGASA)[27]; la existencia de representación institucional de empleadores (DA 6ª ET); los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión (art. 20 bis ET); la suspensión del contrato por causas económicas o técnicas (arts. 47 y 47 bis ET); la regulación de un procedimiento de elecciones sindicales con garantías judiciales (arts. 67-76 ET), o la prescripción de pactos de no concurrencia y de permanencia en la empresa (art. 21 ET), por solo hacer alusión a lo más significativo.

C) COMPARATIVA DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

40. Finalmente, me gustaría terminar este recorrido comparativo dedicando unos apuntes al Derecho colectivo del trabajo, en lo fundamental, a cuestiones tales como: libertad sindical, representación de los trabajadores, rol y funciones de los sindicatos, negociación colectiva y convenios, participación en la empresa, conflictos colectivos y derecho de huelga. Sobre todo, porque aquí se producen otras esferas de distanciamiento en cuanto a concepción y lógica funcional de esas instituciones básicas. Todo parte de la génesis y rol de los sindicatos en uno y otro contexto sociolaboral, en este caso sobre concepciones bastante alejadas, ya que en el socialismo se ha asumido que es ser contrapartida de la administración y "polea transmisora" (decía Lenin) del Estado y el Gobierno[28].

41. Si bien, el Derecho del Trabajo cubano garantiza la libertad sindical en un marco institucional unitario; el Derecho español consagra el pluralismo sindical, con presencia de múltiples sindicatos con derechos

[27] Téngase en cuenta que en Cuba ni siquiera existe una ley de quiebra empresarial.

[28] Citado en Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, ob. cit., p. 32.

diferenciados según su representatividad, y con independencia y autonomía respecto del Estado y los empleadores. Aunque en Cuba se reconoce el derecho a constituir sindicatos y afiliarse de forma voluntaria a estos, la realidad es que existe una única central sindical (la CTC), con funciones institucionales amplias (arts. 12-19 CT), en un orden jurídico que desconoce la posibilidad de constitución y legitimación de organizaciones sindicales al margen de la estructural oficial, vertical y centralizada de la CTC. Esa es la concepción sistémica de la unidad sindical, en el marco de la cual el sindicato deviene actor "cogestor" de la política laboral del país, en torno al PCC, que a todas luces está incluso por encima de la CR[29]. Todos los trabajadores –con independencia de la naturaleza de su relación de trabajo– pueden pertenecer a un sindicato de los establecidos nacionalmente (y oficialmente) por sectores, ramas o actividades de la economía y la sociedad. Un rasgo del modelo laboral cubano es la inexistencia de organizaciones patronales o asociaciones de empresarios.

42. Aun cuando se asumen rasgos de cualquier organización sindical típica, como la misión de representar y defender los legítimos derechos de los trabajadores ante los empleadores, lo cierto es que en un Estado y una sociedad como los de Cuba, su funcionamiento está supeditado a la ideología política dominante y a promover una movilización obrera orientada a apoyar la construcción socialista[30]. Esto está bien explicitado en los propios Estatutos de la CTC, donde se puede leer que: "La CTC y sus sindicatos reconocen abierta y conscientemente al Partido Comunista de Cuba, como fuerza política dirigente superior de la sociedad y del Estado, destacamento de vanguardia y máxima organización de la clase trabajadora"[31].

---

[29] Se trata de una estructura bastante compleja, pero totalmente vertical, que se desagrega en 19 sindicatos nacionales definidos por rama o sector. Así, la CTC cuenta orgánicamente con: Congreso, Consejo Nacional, Comité Nacional, Secretariado Nacional, comités provinciales y municipales de la CTC; hasta llegar a las organizaciones de base, como el Buró Sindical, a nivel empresa, y la Sección Sindical, constituida en el centro de trabajo, cuyo órgano de base es la Asamblea General de Afiliados. Asimismo, en tanto característica sui géneris del modelo cubano, donde la justicia laboral comienza en la entidad laboral de base, existen los denominados Órgano de Justicia Laboral, integrados en su mayoría por trabajadores; así como inspectores sindicales profesionalizados que actúan como contrapartida de la inspección administrativa estatal.

[30] Dimas CASTELLANOS, "Cuba, con una rica historia sindical carece de sindicatos", https://elblogdedimas.com/art%C3%ADculos/cuba-con-una-rica-historia-sindical-carece-de-sindicatos (noviembre 19, 2020).

[31] Al respecto, consúltese CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA, *XXI Congreso de la CTC – Memorias*, 20-24 de abril de 2019, "Capítulo VII. Estatutos de la

43. Como resultado de esa concepción del rol y tareas de los sindicatos en el socialismo, la participación directa de los trabajadores se da de manera (excesivamente) institucionalizada (y casi obligatoria) en la gestión de la entidad empresarial o institucional (art. 18), ya que los sindicatos participan en la planificación económica y en el control de la gestión (art. 14 CT), en la elaboración de normas laborales, etc. En toda la legislación laboral cubana es muy frecuente leer la frase "oído el parecer de la organización sindical". Asimismo, en el ámbito de la resolución de conflictos gozan de un marcado protagonismo en procedimientos disciplinarios y de reclamación; incluso, en algunos supuestos, intervienen directamente en la función de inspección, rasgo que distingue al sistema laboral cubano[32].

44. Esta constituye indudablemente una diferencia sustantiva con respecto a España, donde los sindicatos actúan como contraparte colectiva libre e independiente en defensa de los trabajadores y son sobre todo intermediarios, o más bien interlocutores autónomos ante el empleador y el Estado. Por lo tanto, las funciones que realizan, o en teoría deben realizar, se orientan a la defensa y promoción de intereses laborales, económicos y sociales de las personas trabajadoras, a través de mecanismos que instrumentan derechos como la representación y negociación colectiva, la convocatoria de huelga, la información y consulta, o la impugnación judicial.

45. Aunque la CR cubana menciona la libertad de asociación (art. 56), no admite el derecho a huelga y por tanto este no se regula en el CT. Sin embargo, Cuba es país signatario de los Convenios 87/1948 y 98/1949 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva,

---

CTC", p. 182, https://www.cubasindical.org/wp-content/uploads/2023/03/Estatutos-de-la-CTC-21-Congreso.pdf. Entre otras cosas, la CTC promueve el trabajo político-ideológico en la masa trabajadora, a través de actuaciones (muy cubanas) como el enfrentamiento a las actividades subversivas del enemigo, difusión de la historia nacional, divulgación de las acciones del movimiento sindical, la edición de un semanario (el Periódico "Trabajadores") y un magacín (la "Revista CTC"), el enfrentamiento a la corrupción, las indisciplinas sociales e ilegalidades, la realización de la llamada guardia obrera en los centros de trabajo, la emulación socialista o el movimiento de donación monetaria "Mi Aporte a la Patria".

[32] Cfr. arts. 19 y 193 CT.

respectivamente, ratificados en 1952[33]. Si bien el derecho a la libertad sindical fue reconocido en la Constitución de 1940 y luego en la Ley Fundamental de 1959 que la retomó como Carta Magna de la nueva nación, hubo un punto de giro radical con la aprobación de la primera Constitución de la República socialista de 1976, en la cual dicho derecho universal se vio subsumido en otro derecho fundamental más amplio: el derecho de asociación[34]. Esta decisión fue ratificada en el texto constitucional de 2019[35], en el cual, a mi modo de ver, el legislador cubano perdió la oportunidad de hacer un reconocimiento explícito e independiente de los derechos de sindicación y a la negociación colectiva para su mejor materialización y desarrollo normativo[36].

---

[33] Este dato del año 1952 resulta interesante, ya que es anterior al proceso revolucionario en el poder que se dio a partir del 1 de enero de 1959. Así, por ejemplo, Cuba no adhirió el Convenio técnico núm. 154 de la OIT, *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981*, que entró en vigor en agosto de 1983, y que, entre otras cosas, define el significado de la expresión "negociación colectiva" (art. 2 del Convenio), y el contenido y fines del derecho a la negociación colectiva. Al respecto, consúltese en el sitio web oficial de la OIT las ratificaciones hechas por Cuba.

[34] El ejercicio de este derecho está regulado en el ordenamiento cubano por la Ley de Asociaciones (Ley No. 54 de 27 de diciembre de 1985) y su reglamento de desarrollo (Resolución No. 53, de 14 de julio de 1986, del Ministerio de Justicia), que establecen determinados requisitos de constitución, registro, funcionamiento interno y sistemas de relaciones entre las asociaciones y los órganos, organismos y dependencias estatales, delimitando claramente varias cuestiones: que estas deben tener un interés social; que no pueden funcionar sin estar debidamente registradas; y que deben tener obligatoriamente un órgano de relación. Pero, contradictoriamente, no mencionan taxativamente a los sindicatos como asociaciones. Señala LAM PEÑA que esta es una "tendencia heredada de los países del Bloque Socialista del siglo XX" (Reynaldo Jorge LAM PEÑA, "El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en la Constitución de la República de Cuba de 2019", *Revista CJP* (diciembre de 2020), p. 75).

[35] Véase Reynaldo Jorge LAM PEÑA, "El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en la Constitución de la República de Cuba de 2019", ob. cit.

[36] La libertad sindical ha sido ampliamente reconocida y refrendada en instrumentos jurídicos internacionales y regionales, dígase: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (art. 23.4); el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 23 de marzo de 1976 (art. 22); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado el 16 de diciembre de 1966 y vigente desde el 3 de enero de 1976 (art. 8); y la Convención Europea de Derechos Humanos, aprobada en el seno del Consejo de Europa (art. 11). Mención especial merecen aquí los instrumentos adoptados en el marco del Sistema Interamericano de Derechos Humanos (SIDH), donde están presentes los siguientes: la Carta de la OEA, que en su art. 45.c) reconoce el derecho a la asociación sindical, la personería jurídica y su protección, así como el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga; la Declaración Americana, cuyo art. XXII reconoce el derecho a la asociación; la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos

46. En el ordenamiento español, la libertad sindical está regulada por ley –la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), en relación con el art. 28 de la Constitución Española–, lo que implica reconocer el derecho a fundar sindicatos sin autorización previa, la garantía formal del pluralismo sindical y la libertad para afiliarse o no, sin represalias. En este sentido, el Estado no puede interferir en la constitución, organización o funcionamiento de los sindicatos, y garantiza la protección de estos frente a actos antisindicales. En cuanto a la representación de los trabajadores en particular, el ET reconoce dos vías: delegados de personal/comités de empresa, como representación unitaria y elección democrática; y secciones sindicales, como representación sindical de los afiliados[37]. Ambas vías pueden coexistir y actuar autónomamente. Aquí, la participación de los trabajadores es indirecta, mediada por dichos órganos de representación. La representación legal de los trabajadores tiene derechos de consulta e información, pero no participa en modo alguno en la planificación estatal. Desde el punto de vista procesal, se manifiesta un predominio de procedimientos judiciales y administrativos en los cuales la intervención sindical es subsidiaria[38].

47. En lo que respecta a la negociación colectiva y la concepción de los convenios colectivos de trabajo, también se identifican diferencias notables entre Cuba y España. En este sentido, es procedente destacar la diferencia entre los convenios colectivos de trabajo de los países de economía de mercado y los países de economía socialista. A pesar del hecho de que los convenios colectivos de trabajo surgieron bajo el capitalismo, no fueron suprimidos de la construcción socialista. Pero la doctrina laboralista del Derecho socialista ha insistido en que, dada la desaparición del carácter antagónico entre las clases y entre las partes de la relación laboral, unido a la aparición de la participación de los trabajadores en la gestión de la

económicos, sociales y culturales (Pacto de San José), que reconoce la libertad de asociación en su art. 16; así como el Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional a la Convención Americana), que reconoce el derecho a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses, así como el derecho de huelga. ¿Qué sucede con esto? Pues, que Cuba no forma parte, desde el lejano 1962 y por diferencias políticas obvias al abrazar los postulados del marxismo-leninismo, ni del SIDH, ni de los Estados parte de todos estos instrumentos. Al respecto, consúltese a COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Derechos laborales y sindicales en Cuba*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 53 (2023).

[37] Cfr. arts. 61-76 ET.

[38] Cfr. específicamente los arts. 64 y 65 ET.

producción y los servicios como reflejo de unas nuevas relaciones de colaboración entre empleadores y trabajadores, la negociación colectiva no actúa para la armonización de intereses contrapuestos sino complementarios, en función de hacer cumplir o adaptar las disposiciones jurídicas laborales dictadas por el Estado a la realidad concreta de cada entidad laboral[39].

48. En el país caribeño la negociación colectiva se subordina a los fines del Estado; de ahí que las pautas de los convenios se sustenten en lineamientos generales que cada Sindicato Nacional firma con los organismos que atiende, siempre en función de las prioridades del desarrollo económico y social de la nación. Formalmente, se puede afirmar que los convenios colectivos poseen las características básicas reconocidas internacionalmente a estos instrumentos jurídicos[40]. En España la negociación colectiva responde a la autonomía colectiva dentro del marco legal, con instrumentos de regulación descentralizados. En consecuencia, existe una variada gama de tipos convencionales y también un mayor desarrollo doctrinal y legislativo en torno a esta institución jurídica laboral: hay convenios por empresa, sector, ámbito geográfico, etc.; se permite la negociación descendente o ascendente (con jerarquía de normas); el convenio puede tener fuerza vinculante como norma jurídica; existe un registro público de convenios; y también son reconocidos los llamados pactos o convenios extraestatutarios[41].

49. Por último, resulta interesante profundizar un poco más en la temática de resolución de conflictos colectivos y la configuración legal del derecho de huelga. Este constituye un aspecto, más que polémico, yo diría que tabú, en el acercamiento al modelo cubano. Parece haberse interpretado en el proceso histórico de la construcción socialista que términos como huelga y cierre patronal son cosa del capitalismo. Entonces, en el Derecho del Trabajo cubano se la mira a la huelga como una vía innecesaria en un modelo de gestión "consensuado" y con bajos niveles de conflictividad laboral, por lo tanto, no está regulada jurídicamente y su ejercicio devendría inconstitucional. El sindicato actúa como mediador o garante del consenso y la legislación privilegia la prevención y conciliación (aunque el despliegue de los llamados medios alternativos de solución de conflictos también tiene

[39] Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, ob. cit., p. 98.

[40] Cfr. arts. 181-187 CT.

[41] Cfr. arts. 82-92 ET.

un alcance bastante limitado). Sin embargo, el tenor del citado art. 56 CR se refiere al derecho de manifestación "con fines lícitos y pacíficos", pero este no cuenta con una norma de desarrollo, ni podemos elucubrar que apunta –al menos de una manera bastante tímida o velada– a la posibilidad de reconocer a futuro un derecho de huelga[42].

50. España, sin embargo, sí reconoce la huelga como instrumento legítimo de presión y conflicto; es un derecho fundamental refrendado constitucionalmente y desarrollado en el *Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo*[43]. La huelga puede convocarse por sindicatos o trabajadores; se admiten múltiples formas (paros, huelga general, intermitente, etc.); y se establecen las garantías para servicios mínimos en sectores esenciales, así como su tutela judicial en caso de vulneración del derecho a su ejercicio.

IV. CONCLUSIONES

51. El ordenamiento laboral cubano responde a una lógica estatal, centralizada y planificada, en donde el trabajo se integra a un proyecto político-ideológico de transformación social. En este sentido, destaca por su coherencia interna, orientación al pleno empleo y prioridad de la protección del trabajador en términos de estabilidad. No obstante, el Código de Trabajo en vigor adolece de ciertos límites en cuanto a pluralismo institucional, mecanismos de control judicial independientes y flexibilidad para responder a la heterogeneidad del mercado laboral emergente, que son de atender con la mayor urgencia en función de la eficacia normativa y la tutela efectiva de los derechos de las personas trabajadoras.

52. El sistema español, en cambio, se fundamenta en un modelo de garantía de derechos mediante negociación colectiva, participación institucional y control judicial, con mayor apertura a la dinámica de los sectores productivos y del tejido empresarial. A ello se suma una amplia gama de instrumentos legales de conciliación y corresponsabilidad, especialmente en materia de igualdad de género y protección de colectivos vulnerables. El Estatuto de los Trabajadores, por tanto, se inserta en un marco democrático plural y de economía de mercado, articulado a través de

[42] Son harto conocidas a nivel mundial las consecuencias de manifestarse públicamente en Cuba, a raíz de los sucesos del 11 de julio de 2021.

[43] Publicado en el BOE núm. 58, de 9 de marzo de 1977.

la autonomía colectiva, la libertad contractual y la intervención judicial como garantía.

53. Ambos sistemas garantizan derechos mínimos laborales comunes, pero difieren profundamente en la naturaleza jurídica del contrato, el rol del Estado, la flexibilidad normativa y el marco de relaciones laborales. Temas como la extinción del contrato de trabajo y el despido, el papel de los sindicatos, la negociación colectiva y los conflictos laborales constituyen áreas en las que más claramente se aprecian las diferencias entre el modelo centralizado, protector y más paternalista del sistema cubano y el liberal y garantista del sistema español.

54. Este estudio demuestra que, aunque ambos sistemas cumplen con estándares básicos de protección laboral, lo hacen desde lógicas jurídicas divergentes: el modelo cubano, estatista, busca el equilibrio entre justicia social y planificación centralizada; el modelo español, por su parte, procura equilibrar flexibilidad económica con garantías democráticas y sociales, apoyado en instituciones autónomas, pluralistas y control judicial. Ambos marcos ofrecen fortalezas específicas, y su comparación no solo es útil para comprender las realidades nacionales respectivas, sino también para enriquecer los debates sobre el futuro del trabajo en contextos de transición política, económica, ecológica, digital o demográfica.

55. Hemos pretendido demostrar que la normativa laboral cubana vigente está urgida de una reforma, actualización e integración orgánica y coherente, que la coloque a tono con el desarrollo económico, político y social universal, sin renunciar al proyecto socialista. En función de ello, son muchas las lecciones que se pueden extraer del ordenamiento español, tanto desde el punto de vista del Derecho individual del trabajo, como en materia de Derecho colectivo y procesal; tanto en sistemática de la norma como en dogmática jurídica en lo tocante al desarrollo y abordaje profundo de las instituciones laborales.

56. Antes de finalizar estos apuntes, cabe revelar que durante el desarrollo de este artículo se ha tenido noticia de que el Anteproyecto de Ley del nuevo Código de Trabajo cubano ha pasado la fase de consultas técnicas, a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus dependencias tanto nacionales como territoriales, la Central de Trabajadores de Cuba, los jueces y magistrados de todas las instancias del Sistema de Tribunales y profesores universitarios con mayor experiencia en la

impartición de la materia; y que entre el 8 de septiembre y el 30 de noviembre de 2025 se desarrollarán en todo el país las reuniones de consultas con los trabajadores. Pero su contenido aún está limitado; no es público ni accesible a quienes no integran las comisiones *ad hoc* con esos fines. Por tanto, no contamos con suficientes elementos de juicio para profundizar en dicha propuesta, que necesariamente quedará para estudios posteriores.

57. No obstante, a partir de la escasa información que hemos podido recabar sobre las principales directrices del Anteproyecto de Ley, dos aspectos van quedando claros. En primer lugar, que hay cuestiones que resultarán novedosas en el contexto iuslaboral cubano, tanto desde el punto de vista conceptual y de la actualización de derechos y garantías, como desde la perspectiva de la aplicación efectiva de la norma jurídica, a saber: modificaciones terminológicas como la sustitución del vocablo genérico "trabajador" por el sugerido en las pautas para el lenguaje inclusivo de "persona trabajadora", o la sustitución de los términos de interrupción y disponibilidad; el aumento de la edad mínima legal para contratar a 18 años; la inclusión de garantías derivadas del trabajo en el sector no estatal de la economía; la posibilidad de que todas las reclamaciones derivadas de medidas disciplinarias aplicadas a los trabajadores accedan a los tribunales de instancia, conforme a lo establecido en el Código de Procesos[44]; la incorporación de preceptos relativos al teletrabajo, el trabajo a distancia y el trabajo de cuidado; la ampliación de facultades a los empleadores en el proceso de contratación, más allá de la idoneidad demostrada, considerando además competencias laborales, valores y principios personales y específicos para determinados puestos y cargos; entre otros aspectos.

58. Y, en segundo lugar, que hay zonas intocables o inamovibles en el Derecho del Trabajo cubano, las cuales responden a la irrevocabilidad de bienes de interés superior para el Estado, y que el nuevo CT no va a cambiar, tales como: el modelo de central sindical única y de verticalismo sindical, el monopolio del Estado sobre la representación de los trabajadores, la no legitimación del sindicalismo independiente o no reconocimiento de procedimientos para el registro de sindicatos alternativos, la ausencia de procesos electorales libres de dirigentes obreros, o la exclusión del derecho a huelga. Aun así, albergo la esperanza de que dicho

[44] En el Código vigente solo se permite acudir a los tribunales para impugnar sanciones graves, como la separación definitiva del puesto de trabajo; y, en general, ha quedado desalineado del Código de Procesos.

perfeccionamiento del CT cubano desemboque en un texto legal contemporáneo, innovador y mejor ajustado a la realidad cubana e internacional en el mundo del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

— Dimas CASTELLANOS, "Cuba, con una rica historia sindical carece de sindicatos", https://elblogdedimas.com/art%C3%ADculos/cuba-con-una-rica-historia-sindical-carece-de-sindicatos (noviembre 19, 2020).

— CENTRAL DE TRABAJADORES DE CUBA, *XXI Congreso de la CTC – Memorias*, 20-24 de abril de 2019, "Capítulo VII. Estatutos de la CTC" p. 182, https://www.cubasindical.org/wp-content/uploads/2023/03/Estatutos-de-la-CTC-21-Congreso.pdf.

— COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Derechos laborales y sindicales en Cuba*, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 53 (2023).

— FISCALÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE CUBA, "Actualizan cronograma legislativo para 2025-2027", https://www.fgr.gob.cu/noticias/actualizan-cronograma-legislativo-para-2025-2027 (20 de diciembre de 2024).

— Reynaldo Jorge LAM PEÑA, "El derecho a la libertad sindical de los trabajadores en la Constitución de la República de Cuba de 2019", *Revista CJP*, pp. 75-88 (diciembre de 2020).

— Isadora LAZARETTI y Giovanni OLSSON, "A transformação da educação jurídica no seculo XXI: A formação das competências profissionais dos operadores do direito", *Revista de Pesquisa e Educação Jurídica*, 5 (2), pp. 72-94 (2019).

— Antonio MARTÍN VALVERDE, Fermín RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y Joaquín GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 27.ª ed., Tecnos (2018).

— Sandys MENOYA ZAYAS y Yoandry CRUZ MONTESINO, "La formación jurídica en las carreras con perfil económico en Cuba",

Revista Pedagogía Universitaria y Didáctica del Derecho, Vol. 8, núm. 1, pp. 221-240 (2021).

— Sandys MENOYA ZAYAS, "¿*Quo vadis* la justicia laboral en Cuba? Reflexiones en clave de *lege ferenda*", *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4), 93-141 (2021).

— ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, NORMLEX – *Ratificaciones de Cuba,* https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102603.

— Eulalia VIAMONTES, *Derecho Laboral cubano. Teoría y legislación*, Editorial Félix Varela (La Habana, 2007).