



La regulación del contrato de trabajo y sus desafíos ante las micro, pequeñas y medianas empresas

Recibido: 30 de julio de 2021 • Aprobado: 8 de noviembre de 2021
<https://doi.org/10.22395/ojum.v21n45a12>

Adriana Mae Molina Rivas

Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, Cuba

amolina@uo.edu.cu

<https://orcid.org/0000-0001-9530-8195>

RESUMEN

En medio de un proceso de actualización y reforma se reconoció en el ordenamiento jurídico cubano, la existencia legal de empresas de mediana, pequeña y micro escala, lo que conduce a cuestionar si la vigente legislación laboral, diseñada para un escenario distinto, está preparada para enfrentar esta realidad. Con este propósito, se analizó la regulación del contrato de trabajo en Cuba para constatar los desafíos que esta debe afrontar para normar las relaciones de trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas. El empleo de métodos de investigación científica como el análisis-síntesis, el inductivo-deductivo, el histórico-jurídico, el teórico-jurídico y el exegético-analítico, permitió sistematizar cómo ha evolucionado en el país la política en torno a los actores económicos no estatales y examinar los retos que tiene la regulación del contrato de trabajo, para adaptarse a las particularidades de las micro, pequeñas y medianas empresas en la nación, sin descuidar la protección de los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: contrato de trabajo; micro, pequeña y mediana empresa; código de trabajo; legislación laboral cubana; trabajo por cuenta propia.

The Regulation of the Employment Contract and its Challenges towards Micro, Small and Medium-sized Enterprises

ABSTRACT

In the middle of an update and reform process, the Cuban judicial order recognized within the the Cuban legal order the existence of medium-sized, small and micro enterprises, which led to questioning if the current working legislation, desgined for a different scenario, is prepared to face this new reality. With that purpose, this article analyzed the regulation of the employment contract in Cuba for engaging the challenges that must be faced to rule the working relationships within the micro, small and medium-sized enterprises. The use of scientific research methods such as the analysis-synthesis, the inductive-deductive, the historical-judicial and the exegetic-analytic ones allowed the systematization of the evolution of policies in the country regarding the non-State economic actors an with this in mind examining the challenges of the regulation of the emplymewnt contract for adapting to the particularities of the micro, small and medium-sized enterprises in the nation without disprotecting the workers rights.

Keywords: employment contract; micro, small and medium-sized enterprises; working code; Cuban labor Law; self-employment.

A regulamentação do contrato de trabalho e seus desafios perante as micro, pequenas e médias empresas

RESUMO

No meio de um processo de atualização e reforma se reconheceu no sistema jurídico cubano, a existência legal de empresas médias, pequena e micro, o que leva a questionar se a atual legislação trabalhista, projetada para uma época diferente, está preparada para enfrentar esta realidade. Com este propósito, analisou-se a regulamentação do contrato de trabalho em Cuba para verificar os desafios pelo qual esta deve passar para normatizar as relações de trabalho nas micros, pequenas e médias empresas. A utilização de métodos de pesquisa científica como análise-síntese, indutivo-dedutivo, histórico-jurídico, teórico-jurídico e exegético-analítico, permitiu sistematizar como evolui no país a política em torno aos atores econômicos não governamentais e examinar os desafios que têm a regulamentação do contrato de trabalho, para poder adaptar-se as particularidades das micro, pequenas e médias empresas no território, sem descuidar a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Palavras-chave: contrato de trabalho; micro, pequena e média empresa; código do trabalho; legislação trabalhista cubana; trabalho por conta própria.

INTRODUCCIÓN

El artículo deriva de la actividad académica e investigativa de la autora, que se desempeña como profesora de derecho de empresa en la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente y que inició el proceso de matrícula en el doctorado en Ciencias Jurídicas de esta institución con el tema "Las relaciones de trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas en Cuba".

Sin duda, los últimos años han supuesto un cambio considerable para las relaciones de trabajo en Cuba. La nación que en 1989 llegaba a emplear en las entidades estatales cerca del 95 % del total de sus trabajadores (Torres y Fernández, 2020), ha visto cómo con el paso del tiempo se ha producido un incremento significativo del empleo en el sector no estatal. Y es que la política instaurada en la década de los años sesenta, dirigida a estatizar la economía y a reducir los pequeños y medianos negocios particulares, ha mutado hacia una visión que acepta que, con un papel complementario, estos contribuyen a la satisfacción de las necesidades sociales y a la eficiencia económica integral.

Bajo esta premisa, a partir de 2011, se inició un proceso de actualización y reforma del modelo económico cubano que revolucionó, con la Constitución de 2019, las relaciones de propiedad existentes, y dibujó un escenario socioeconómico más diverso y heterogéneo en el que coexisten sujetos estatales con otros de naturaleza privada, mixta y cooperativa.

De forma que ya no es posible enmarcar la relación de trabajo en Cuba, eminentemente en las entidades subordinadas al Estado, ni obviar que actores no estatales se han convertido en una fuente importante de generación de empleo; por lo que el análisis de la normativa laboral con la mirada puesta en los diferentes sujetos que pueden actuar como empleadores, se ha convertido en tema medular, sobre todo en los momentos actuales en los que se instituyó por medio del Decreto-Ley 46 (2021) la constitución en el país de micro, pequeñas y medianas empresas (en lo adelante mipymes).

La inserción de este nuevo actor en la economía cubana constituye un cambio sin precedente en la política adoptada en la nación luego del triunfo revolucionario. Su reconocimiento ha impactado de una u otra forma en las diversas esferas jurídicas, y el derecho del trabajo no ha estado ajeno a esta realidad, máxime cuando se estima que generen un número significativo de nuevos puestos de trabajo en la economía cubana. Esta realidad conduce a cuestionar si la vigente legislación laboral, diseñada para un escenario distinto, está preparada para regular la relación de trabajo que se sostenga en este ámbito.

Develar cómo normar el nexo entre empleador y empleados en el marco de las mipymes resulta esencial, a fin de garantizar la protección de los derechos laborales, pero sin soslayar las especiales características de estos entes, enmarcadas en

la posibilidad de que el empleador pertenezca al sector privado, mixto o estatal; en los diferentes grados de complejidad de la organización, determinados por el número de personas ocupadas; y en los desafíos que estos sujetos como micro, pequeños y medianos emprendimientos deben enfrentar para lograr la supervivencia empresarial.

En este empeño, el estudio del contrato de trabajo, como institución central del derecho laboral, se torna imprescindible, pues este constituye no solo la fuente fundamental por la que se origina y se formaliza la relación de trabajo individual, sino también el medio en el que se plasman los derechos y obligaciones de las partes. De modo que la regulación de su contenido es la herramienta ideal para lograr que la micro, pequeña y mediana empresa sea también un ámbito en el que se disfruten los derechos que en la Constitución cubana propenden a la obtención de un empleo digno; lo que definitivamente tributa al objetivo 8 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, que propende a garantizar el trabajo decente, sea cual fuere la forma de gestión económica en la que el mismo se desarrolle.

Por lo tanto, en el presente trabajo se pretende analizar la regulación del contrato de trabajo en Cuba para constatar los desafíos que esta debe afrontar para normar las relaciones de trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas. Para ello se emplearon métodos de investigación científica como el análisis-síntesis, el inductivo-deductivo, el histórico-jurídico, el teórico-jurídico y el exegético-analítico, y se obtuvo como resultados una sistematización de cómo ha evolucionado en el país la política en torno a los actores económicos no estatales y un examen de los retos que tiene la regulación del contrato de trabajo, para, sin descuidar la protección de los derechos de los trabajadores, adaptarse a las particularidades de las mipymes en la nación.

Con este propósito, el artículo inicia dilucidando cómo en Cuba, luego del 1ero de enero de 1959, se transitó de la estatalización y de la supresión de los negocios particulares, al reconocimiento de la propiedad privada y de la existencia de las micro, pequeñas y medianas empresas; y en un segundo momento, estudia la regulación del contrato de trabajo con base al objetivo propuesto. Todo con el fin de aportar al proceso de perfeccionamiento normativo que tiene el reto de adecuar la legislación cubana a la realidad socioeconómica que impera en el país.

1. CONTEXTUALIZANDO: DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA A LAS MIPYMES EN CUBA

Luego del triunfo revolucionario en enero de 1959, la vida económica de la nación cubana dio un giro radical. Las nacionalizaciones emprendidas entre 1960 y 1963 restringieron el sector privado urbano y la "Ofensiva Revolucionaria" desarrollada en 1968, redujo significativamente el papel de estos sujetos en la economía cubana al eliminar con excepción de los campesinos beneficiados por las leyes de la reforma agraria, los pequeños y medianos negocios particulares y pasar a manos del Estado la producción industrial, el comercio, la gastronomía y los servicios.

Esta política llevó a Torres y Fernández (2020) a plantear que el modelo económico socialista cubano, "desde la primera mitad de la década de 1960, evolucionó hacia un estrechamiento de la heterogeneidad socioeconómica con la supresión abrupta de la presencia de capital privado en la economía, así como de la pequeña producción mercantil" (p. 1). En este escenario emergió la Constitución cubana de 1976, que proclamó el carácter irreversible de la propiedad estatal socialista y legitimó el traspaso a esta de la mayoría de los medios de producción. Bajo el *imperium* de esta norma, y en los márgenes de un sistema de dirección centralmente planificado, se fortaleció el sector estatal de la economía a tal punto que, a finales de la década de los ochenta, concentraba casi a la totalidad de la fuerza laboral de la nación.

Si bien en estos años se promulgaron algunas normativas como el Decreto Ley 14 (1978) que amplió el desarrollo de actividades por cuenta propia, y el Decreto Ley 50 (1982), que estableció la posibilidad de constituir empresas mixtas y otras asociaciones con capital extranjero y nacional. Lo cierto es que, tras el desconocimiento constitucional y dada la preponderancia de la acción estatal en todas las esferas de la economía, era minúsculo el papel que desarrollaban los sujetos no estatales en la realidad de esos tiempos.

Esta situación prevaleció hasta inicios de la década de los noventa del siglo pasado, en la que el sistema económico cubano, sacudido por la caída del campo socialista, por el recrudecimiento del bloqueo norteamericano y por deficiencias internas, emprendió una serie de cambios dirigidos a afrontar la crisis económica que llevó a Fidel Castro Ruz, entonces presidente de los Consejos de Estado y de Ministros de la nación, a esbozar el concepto de "Período especial en tiempo de paz" (Castro, 1990, p. 15). Con el propósito de impulsar el proceso de apertura económica y lograr la inserción del país en el mercado mundial, se reformó la Carta magna en 1992, para concebir la propiedad del Estado solo sobre los medios fundamentales de producción; reconocer otras formas de propiedad como la de las empresas mixtas, sociedades y asociaciones económicas; y suprimir el monopolio estatal sobre el comercio exterior.

Trazado constitucionalmente el camino hacia la actuación en la nación de nuevos actores económicos, se reformó el marco legal para la inversión extranjera, se reguló la constitución de sociedades mercantiles de capital 100 % cubano y se revitalizó el trabajo por cuenta propia por medio del Decreto Ley 141 (1993), y la Resolución conjunta 1 (1993), de los Comités Estatales de Trabajo y de Finanzas.

La presencia de estos actores no subordinados al Estado alcanzó una mayor connotación a partir del año 2011, momento en el que, bajo la guía de los Lineamientos de la política económica y social aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC), se inicia la actualización del modelo económico cubano. Como parte de dicho proceso, se han realizado modificaciones en el sistema regulatorio, que han producido cambios estructurales en las formas de gestión y en la política económica del país.

Entre las principales transformaciones suscitadas destaca la constitución a partir de 2012 de cooperativas no agropecuarias, la reanimación de la inversión extranjera de la mano de la Ley 118 (2014) y el fortalecimiento del trabajo por cuenta propia. El desarrollo que alcanzó este último sector y las prerrogativas que le fueron otorgadas, posibilitaron que existieran trabajadores por cuenta propia que, por el número de empleados que poseían, así como por el volumen de las operaciones que realizaban, desbordaban el ejercicio de esta actividad y funcionaban como verdaderas empresas mercantiles.

Esta realidad llevó al entonces Primer Secretario de esa organización y Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros en Cuba, Raúl Castro Ruz (2016), a reconocer en el *Informe Central al VII Congreso del Partido Comunista* que:

el incremento del trabajo por cuenta propia y la autorización de la contratación de fuerza de trabajo ha conllevado en la práctica a la existencia de medianas, pequeñas y microempresas privadas que hoy funcionan sin la debida personalidad jurídica y se rigen ante la ley por un marco regulatorio diseñado para las personas naturales dedicadas a pequeños negocios [generalmente familiares]. (párr. 93)

A tono con lo anterior, en la *Conceptualización del modelo económico y social de desarrollo socialista*, se plasmó la intención de diseñar el marco normativo que les diera la posibilidad, a las personas naturales cubanas, de crear mipymes. En camino a la consecución de este propósito, en la Constitución proclamada en abril de 2019, se reconoció, en el artículo 22, inciso d, la existencia en Cuba de la propiedad privada; y dos años después se promulgó, el 6 de agosto de 2021 el Decreto-Ley 46, que vino a normar el funcionamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas en la nación.

De modo que el recién proclamado régimen legal de las mipymes, en vigor desde el 20 de septiembre de 2021, permite que las personas naturales cubanas puedan constituir entidades empresariales privadas o mixtas; lo que sin dudas resulta una novedad en la política asumida en la nación luego del triunfo revolucionario. De esta forma, los ciudadanos cubanos, después de años de solo poder realizar una actividad económica con ánimo de lucro en los márgenes del "cuentapropismo" y bajo las restricciones de una figura creada para personas naturales, pueden fundar un nuevo ente jurídico.

En su concepción más amplia, una mipyme, según plantean Cardozo, Velásquez y Rodríguez (2012) "es una unidad económica productora de bienes y servicios, dirigida por su propietario, de una forma personalizada y autónoma, de pequeña dimensión en cuanto a número de trabajadores y cobertura de mercado" (p. 1632). En la doctrina y en el derecho comparado no existe consenso en torno al concepto. No obstante, criterios como el número de trabajadores, el volumen de ventas y los activos totales que la misma posea, han sido mayormente tenidos en cuenta para clasificar a una empresa como micro, pequeña o mediana.

En el referido Decreto-Ley 46 (2021), se definen las mipymes, como "aquellas unidades económicas con personalidad jurídica, que poseen dimensiones y características propias, y que tienen como objeto desarrollar la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan necesidades de la sociedad" (p. 2711). Entre las particularidades de estos entes en Cuba, destaca que pueden ser de propiedad estatal, privada o mixta, se constituyen como sociedades mercantiles, adoptando la forma de sociedad de responsabilidad limitada, y se clasifican, según preceptúa el artículo 4 de la norma aludida, tomando como referencia el número de personas ocupadas, incluidos los socios. En la micro empresa, el rango de ocupados es de una a diez personas, en la pequeña empresa de once a treinta y cinco personas, y en la mediana empresa de treinta y seis a cien personas.

De modo que las mipymes en Cuba son entes con personalidad jurídica que responden a diferentes tipos de propiedad (estatal, mixta o privada), se dedican a la producción de bienes y la prestación de servicios y se clasifican por tamaño, según el número de personas ocupadas que posean. Ante la irrupción de este nuevo actor en la economía cubana, se torna esencial revisar la regulación laboral vigente en materia de contrato de trabajo en la nación para dilucidar si esta se encuentra preparada para ordenar las relaciones de trabajo que se desarrollen en este ámbito.

2. DESAFÍOS DE LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ANTE LAS MIPYMES EN CUBA

El contrato, como instrumento por el que tradicionalmente se origina la relación individual laboral, es una de las instituciones centrales del derecho de trabajo. En palabras de Cañizares Abeledo (2015) es "la causa jurídica del nacimiento y existencia del vínculo laboral en el tiempo y uno de los métodos de regulación de las condiciones de trabajo" (p. 146).

Salas Franco (citado por Ferriol, 2018), junto a un colectivo de autores alegan que la doctrina lo ha identificado como el núcleo esencial del derecho del trabajo y que, con respecto a sus funciones, puede ser "contemplado desde dos perspectivas diferentes: como acto y como norma. Como acto porque cumple una función constitutiva de obligaciones y como norma porque en él se regulan las condiciones de la relación laboral" (p. 105).

De modo que el contrato de trabajo no es más que el acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual nace la relación jurídica laboral y en el que se plasman los derechos y deberes de las partes. Este instrumento constituye la declaración autónoma y voluntaria de los sujetos implicados, de vincularse en una relación de trabajo en la que el empleado se compromete a desempeñar una labor en régimen de subordinación y por cuenta ajena, a cambio del pago de una retribución.

La normativa cubana, Ley 116 (2013), lo describe en su artículo 20 como la formalización de:

la relación de trabajo, cuyas partes son el trabajador y el empleador; mediante el cual, la persona contratada se compromete a ejecutar con eficiencia una labor, a observar las normas de disciplina y las demás que se acuerden, asimismo quien le emplea se obliga a pagarle una remuneración y a garantizarle las condiciones y derechos de trabajo y seguridad social que establece la legislación. (p. 457)

Como se colige de la definición y del resto del articulado de dicha normativa, los sujetos o partes del contrato de trabajo en la nación son, de un lado el trabajador, persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional (artículo 9 inciso a); y del otro, el empleador, entidad o persona natural dotada de capacidad para concertar relaciones de trabajo, que emplea a uno o más trabajadores (artículo 9 inciso b).

Se considera entidad, según aclara la normativa en su artículo 10, a "los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas, así como a las cooperativas y a las formas asociativas autorizadas por la ley" (Ley 116, 2013, p. 455). De forma que las micro, pequeñas y medianas empresas en Cuba pueden concertar contratos de trabajos y actuar como empleadores, a tenor de lo preceptuado en la legislación laboral vigente, pues se insertan en la definición de entidad que se ofrece en el precepto referenciado.

En el afán de divisar cuál sería la regulación aplicable a estos sujetos en materia de contrato de trabajo, es necesario tener en cuenta que en la nación se particularizan las reglas que rigen las relaciones de trabajo entre personas naturales. Esta diferenciación obedece a que el legislador estimó como una relación de trabajo especial la que se sostiene en el sector no estatal, entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores.

Si se parte de que antes de la promulgación del Decreto-Ley 46 (2021), existían en el país mipymes de *facto*, las que se enmarcaban fundamentalmente en el ejercicio del trabajo por cuenta propia, se comprenderá que estas configuraban los presupuestos de la aludida relación de trabajo especial y, por ende, se regían por una regulación que, con la intención de adaptarse a las necesidades de un empleador privado, individualiza las reglas que imperan en la relación laboral entre personas naturales. Con la constitución y reconocimiento de las mipymes como personas jurídicas, las referidas estipulaciones resultan inaplicables en este ámbito, por lo que estos sujetos se guían actualmente por la normativa de trabajo general.

Ahora bien, es imposible desconocer que el régimen laboral general, diseñado para un escenario en el que no se reconocía de *iure* la existencia de estos actores económicos, fue concebido mayormente para un empleador estatal y para entidades con un amplio número de trabajadores; por lo que puede resultar ineficaz para regular la

relación de trabajo que se establezca en una micro, pequeña y mediana empresa, sobre todo para aquella que posea naturaleza no estatal.

Para sustentar lo anterior, basta constatar que el Código de Trabajo cuando regula aspectos tales como la disponibilidad o la interrupción laboral, especifica que tales disposiciones son solo para el sector estatal (véanse los artículos 53 y 57 de la referida norma). Se observa, además, en concordancia con lo expuesto por Lafita (2018), que las causas que por disposición legal provocan la suspensión de la relación de trabajo están pensadas mayormente para las entidades estatales.

Otro argumento que permite sustentar lo anterior se basa en el segundo párrafo del artículo 42, en el que la Ley 116 (2013), contempla que:

cuando se modifican por el empleador, las condiciones establecidas en el contrato de trabajo, este se encuentra obligado a mostrar los fundamentos de su decisión, y si el trabajador no está de acuerdo, puede no suscribir el suplemento y presentar reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral que corresponda. (p. 460)

Si en el análisis de esta disposición se tiene en cuenta que el referido órgano es la primera instancia que interviene en la reclamación de las medidas disciplinarias y los derechos de los trabajadores, en las entidades estatales en las que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, se constatará que esta regulación no sería aplicable a las mipymes no estatales (artículo 167 del Código de Trabajo, Ley 116 de 2013, en relación al 180 segundo párrafo, en el que se regula la reclamación al Sistema Judicial en el sector no estatal).

Lo señalado se corrobora además en el Reglamento del Código de Trabajo, Decreto 326 (2014), en el que se dispone que el Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades que cuenten con cincuenta o más trabajadores; y las alternativas de constitución de este ente en las empresas que no posean ese número de trabajadores no se avienen a la realidad de una empresa no estatal de pequeño tamaño (analícese en consonancia a lo dispuesto en los artículos 187, 188 y 189 del Decreto 326, 2014).

En criterio de la autora, lo planteado demuestra que en Cuba la regulación laboral general está concebida mayormente para las entidades estatales, por lo que puede resultar insuficiente para adecuarse a las relaciones de trabajo que se establezcan en las micro, pequeñas y medianas empresas, pues la mayoría de las existentes en el país son privadas. Para sustentar lo anterior, basta apreciar que de las 3.144 mipymes aprobadas en Cuba hasta el 28 de abril de 2022, 3.093, son privadas, y solo cincuenta y uno estatales (MEP, 2022), por lo que es indispensable repensar la regulación general laboral, pues existen aspectos que hoy requieren una mirada no solo centrada en el sector estatal.

Además, es necesario tener en cuenta las especiales características que poseen estos sujetos, enmarcadas no solo en la posibilidad de que el empleador sea de

naturaleza no estatal, sino también en el reducido número de trabajadores que pueden llegar a tener y en la probabilidad de mortalidad que deben enfrentar como emprendimientos de pequeña escala. En muchas ocasiones, estos elementos atentan contra la estabilidad en el empleo, la sindicalización, la negociación colectiva y hasta los medios de solución de controversias; por lo que el contrato de trabajo se debe convertir en un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores y bajo esta óptica se debe trabajar en el perfeccionamiento de su regulación.

No se puede pasar por alto la intención del legislador cubano de particularizar la normativa a aplicar en el sector privado; tal vez a tono con el llamado Derecho Laboral mínimo que llevó a Martín (2017) a plantear que los trabajadores contratados por privados, "tienen derechos limitados en comparación con los demás sectores laborales" (p. 18). Aunque no se descarta que las mipymes puedan demandar estipulaciones específicas, motivadas por las especiales características de estos entes, aun así, esta autora aboga por homogenizar en la mayoría de los casos, la regulación del contrato de trabajo que se prevé de forma general y la que se estipula para el sector privado, en aras de proteger los derechos de los trabajadores, con independencia del sector en el que se desempeñen.

Con este propósito se torna indispensable reformar la legislación laboral cubana y examinar las cláusulas de los contratos de trabajo que se suscriban en este ámbito, así como los Estatutos sociales o cualquier otra reglamentación interna de la empresa, en aras de ofrecer solución a las problemáticas que materia de trabajo se presenten en las mipymes en la nación.

CONCLUSIONES

De la reducción en la década de los años sesenta de los pequeños y medianos negocios particulares, se ha evolucionado en Cuba hacia una visión que acepta que el sector no estatal contribuye a la satisfacción de las necesidades sociales y a la eficiencia económica integral. Bajo esta óptica, se ha incrementado la participación económica de actores no estatales como las cooperativas no agropecuarias, los trabajadores por cuenta propia y las modalidades de inversión extranjera; y se ha llegado además a crear el marco normativo que permite la constitución de micro, pequeñas y medianas empresas.

Con la aparición, de la mano del Decreto Ley 46 (2021), de las mipymes, ha surgido un nuevo actor en la economía cubana que se distingue por poseer personalidad jurídica, adoptar la forma de sociedad mercantil, responder a diferentes tipos de propiedad (estatal, mixta o privada), dedicarse a la producción de bienes y la prestación de servicios y clasificarse por tamaño, según el número de personas ocupadas que posea.

Las micro, pequeñas y medianas empresas están sujetas a tenor de la legislación laboral vigente en Cuba al régimen general, el cual tiene el desafío de adaptar

sus estipulaciones, pensadas predominantemente para el sector estatal, a una realidad en la que el empleador puede pertenecer al sector no estatal, poseer un reducido número de trabajadores y enfrentar inconvenientes para lograr la supervivencia empresarial. En este contexto la regulación del contrato de trabajo en Cuba tiene el reto de adecuarse a las características de estos entes, sin descuidar la protección de los derechos de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba. (1976). *Constitución de la República de Cuba*. Gaceta Oficial Extraordinaria, n. ° 3 de 31 de enero de 2003. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no003-extraordinaria-de-2003>
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba. (2013, 20 de diciembre). *Ley 116 de 2013. Código de Trabajo*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 29 de 17 de junio de 2014. https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/go_x_029_2014.pdf
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba. (2014, 28 de marzo). *Ley 118 de 2014. Ley de Inversión Extranjera*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 20 de 16 de abril de 2014. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-118-ley-de-la-inversion-extranjera>
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba. (2019, 10 de abril). *Constitución de la República de Cuba*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 5 de 10 de abril de 2019. https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-ex5_0.pdf
- Comités Estatales de Trabajo y de Finanzas. (1993, 8 de septiembre). *Resolución conjunta 1 de 1993. Disposiciones sobre el trabajo por cuenta propia*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 5 de 8 de septiembre de 1993.
- Consejo de Estado de la República de Cuba. (2021, 6 de agosto). *Decreto-Ley 46 de 2021. Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas*. Gaceta Oficial Ordinaria n. ° 94 de 18 de agosto de 2021. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2021-o94.pdf>
- Consejo de Estado de la República de Cuba. (1978, 7 de julio). *Decreto Ley 14 de 1978. Sobre el ejercicio de actividades laborales por cuenta propia*. Gaceta Oficial Ordinaria n. ° 21 de 7 de julio de 1978.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (1982, 15 de febrero). *Decreto-Ley 50 de 1982. Sobre asociación económica entre entidades cubanas y extranjeras*. Gaceta Oficial de la República de Cuba de 15 de febrero de 1982.
- Consejo de Estado de la República de Cuba. (1993, 8 de septiembre). *Decreto Ley 141 de 1993. Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 5 de 8 de septiembre de 1993. <http://juriscuba.com/wp-content/uploads/2015/10/Decreto-Ley-No.-141.pdf>
- Consejo de Ministros de la República de Cuba. (2014, 12 de junio). *Decreto 326 de 2014. Reglamento del Código de Trabajo*. Gaceta Oficial Extraordinaria n. ° 29 de 17 de junio de 2014. https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/go_x_029_2014.pdf
- Cañizares Abeledo, D. (2015) *Derecho laboral*. Ciencias Sociales.
- Cardozo, E., Velásquez de Naime, Y. y Rodríguez Monroy, C. (2012). El concepto y la Clasificación de PYME en América Latina. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 7(2), 1630-1641. http://oa.upm.es/10940/2/Actas_del_Congreso_theibr_CardozoNaimeMonroy%5B1%5D.pdf

- Castro Ruz, F. (1990). *Discurso pronunciado en la clausura del XVI Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba*. <http://www.cuba.cu/gobierno/discursos/1990/esp/f280190e.html>
- Castro Ruz, R. (2016). *Informe Central al VII Congreso del Partido Comunista Cuba*. Cubadebate. http://www.cubadebate.cu/noticias/2016/04/17/informe-central-al-vii-congreso-del-partido-comunista-cuba/#.W5yZsOLB_IU
- Ferriol Molina, G. (2018). *Derecho del trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación?* Ediciones ONBC.
- Lafita Cobas, Y. (2018). *La relación de trabajo entre personas naturales* [tesis de doctorado no publicada, Universidad de Oriente].
- Martín Sánchez, A. (2017) *Discurso pronunciado en ocasión del ejercicio de ingreso a la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*. Red Jurídica de la Unión Nacional de Juristas de Cuba.
- Ministerio de Economía y Planificación (MEP). (2022). *Ministerio de Economía y Planificación aprobó 118 nuevas mipymes y cooperativas no agropecuarias*. <http://www.cubadebate.cu/noticias/2022/04/28/ministerio-de-economia-y-planificacion-aprobo-118-nuevas-mipymes-y-cooperativas-no-agropecuarias-pdf/>
- Partido Comunista de Cuba (PCC). (2011). *Lineamientos de la política económica y social del Partido Comunista de Cuba*. <http://www.granma.cu/granmad/secciones/6to-congreso-pcc/Folleto%20Lineamientos%20VI%20Cong.pdf>
- Torres Pérez, R. y Fernández Estrada, O. (2020). El sector privado en el nuevo modelo económico cubano. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 8(3), 142-150. <http://www.revflacso.uh.cu/index.php/EDS/article/view/456>