

# DEFICIENCIAS EN LA REGULACIÓN JURÍDICA CUBANA REFERENTE AL EJERCICIO DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA

## DEFICIENCIES IN CUBAN LEGAL REGULATION REGARDING THE EXERCISE OF SELF-EMPLOYMENT

Mabelys Yakelín Crespo Rodríguez (0009-0000-6993-9225), Universidad de Matanzas

[mabeyakelin.cr@gmail.com](mailto:mabeyakelin.cr@gmail.com)

Ana Laura Hernández Santana (0009-0006-3854-0004), Universidad de Matanzas

### Resumen

El trabajador por cuenta propia lleva operando en el país desde hace varias décadas y aún en la actualidad faltan muchas cuestiones por regular acerca de este sector de la población. Es por eso que la presente investigación aborda la problemática generada por las deficiencias en el sector privado, específicamente en trabajo por cuenta propia que tiene la ley. El objeto fundamental es analizar los diferentes aspectos, desde el surgimiento del trabajo por cuenta propia hasta la evolución que ha tenido, unido a la crítica de las profundas lagunas que aún conserva la legislación y los retos que tiene por delante el cuerpo legal para ser más abarcador y justo.

**Palabras claves:** *derecho del trabajo; trabajador por cuenta propia*

### Summary

*The self-employed worker has been operating in the country for several decades and even today there are many issues to regulate regarding this sector of the population. That is why this research addresses the problems generated by the deficiencies in the private sector, specifically in self-employment, that the law has. The fundamental objective is to analyze the different aspects, from the emergence of self-employment to the evolution it has had, together with the criticism of the deep gaps that the legislation still retains and the challenges that the legal body faces in order to be more comprehensive and fair.*

**Keywords:** labor law; self-employment

---

La actividad laboral es una actividad social que se desarrolla entre individuos sometidos a un orden establecido, pero a su vez está determinada por relaciones económicas propias de un momento dado en el que el desarrollo científico-técnico marca su paso. En ella están presentes - y por ende, conjugados - importantes factores tales como las reglas de carácter jurídico, los procedimientos técnicos y la organización económica.<sup>1</sup> “Tanto los fenómenos técnico-laborales como los económicos son circunstancias de hecho que influyen en las reglas de Derecho que pueden establecerse para regirlas. El Derecho del Trabajo no actúa, pues, como un simple fenómeno normativo de laboratorio sino conforme a una organización económica y unas circunstancias o grados de desarrollo técnico que le son impuestas y que él, por sí, no puede modificar, sino solo adaptar a unas posibles reglas generales de justicia (...) El Derecho del Trabajo actúa, por tanto, en virtud de la situación social, económica, técnica y hasta política en cada país y en cada momento”<sup>2</sup>. El principal proveedor y destinatario de esta rama del ordenamiento es precisamente el trabajador, sujeto de derecho del trabajo que puede ser definida como: persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden.<sup>3</sup>

Los avances de las políticas socioeconómicas implican la aparición de nuevas formas de ejercer el trabajo, siendo una de significativa relevancia en la actualidad la desempeñada por los trabajadores por cuenta propia, considerados también como trabajadores autónomos, cuentapropistas, trabajadores independientes, que se encuentra desligado de todo vínculo subordinado con el Estado para la realización de su actividad. Es en ocasiones calificado como un empresario individual, es decir aquella persona física que realiza de forma habitual, personal y directa la actividad económica

---

<sup>1</sup> (Guilbeaux, 2001)

<sup>2</sup> (Guilbeaux, 2001)

<sup>3</sup> (Febles, 2012)

a título lucrativo, sin sujeción a un contrato de trabajo aunque utilice el servicio remunerado de otras personas<sup>4</sup>.

Generalmente las legislaciones tratan de implementar para ellos un régimen especial en lo concerniente a la asunción de la responsabilidad la cual se concibe como ilimitada, es decir unida a su patrimonio civil.

El derecho del Trabajo es un punto clave para el desarrollo de cualquier economía y por tanto de cualquier país, mientras más preciso y abarcador sea el Código de Trabajo, mientras más derechos e instrumentos para defender esos derechos le proporcione a los trabajadores, más protegidos y motivados se van a sentir estos. Lo que a su vez va a derivar en más producción, más eficiencia, más rendimiento y por tanto mayor auge económico que impulse todas las esferas del país. Lo que se orienta al punto clave de la necesidad de un Código de Trabajo que regule y proteja a todos los trabajadores de todas las áreas y esferas.

En Cuba después del año 1959, Triunfo de la Revolución Cubana, comienza progresivamente a instaurarse un nuevo régimen social que tiene como principal pilar a la empresa socialista, debido a la ideología defendida de Dictadura del Proletariado, todo para y con el pueblo. De ahí que todas las relaciones laborales tengan que mutar para estar a la altura del nuevo orden político –económico – social. La empresa estatal fue por muchos años el único pilar de la economía cubana, todas las regulaciones legales giraban en torno al sistema estatal. Pero como la vida está llena de matices, con el derrumbe en los años noventa del pasado siglo, del campo Socialista la economía cubana sufrió un fuerte golpe, ya que la URSS era el principal proveedor de mercancías para la Isla y a su vez el principal comprador de las mercancías producida por la industria nacional cubana. Por ende, Cuba necesitó reinventarse y por tanto diversificar su economía. Y es en este punto de la historia, donde se despenaliza el dólar, se abre el mercado para la inversión extranjera y se va a fortalecer el sector de trabajadores por cuenta propia, estos últimos venían operando en la economía cubana desde 1978 pero con muchísimas limitaciones. Es decir, por primera vez en años, va a existir un avance para un sector de cierta forma privado en la economía, ya que los trabajadores por cuenta propia van a ser los responsables de su propio negocio. Más adelante, sobre todo en los últimos años de la actualidad de nuestro país, este sector de la población que empezó siendo reducido, ha

---

<sup>4</sup> (Radio Rebelde , 2012)

ido en aumento, junto a otros nuevos actores de la economía como las CNA (Cooperativas no Agropecuarias) y más reciente aún las MIPYMES (Micro – Pequeñas y Medianas Empresas). Obviamente la empresa estatal ya no es la única que proporciona empleos, sino que en el mercado laboral hay otras empresas con otras características completamente diferentes y por tanto relaciones laborales diferentes. Por lo que se hace imprescindible una regulación jurídica coherente con los avances económicos y sociales

Es por esto último que la investigación en cuestión se centra en este sector de la sociedad, en los TCP (Trabajadores por Cuenta Propia) porque aún queda mucho por regular en cuanto a ley en este sector, son muchas las deficiencias que se encuentran a diario en la materia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se define como objetivo general: Argumentar las deficiencias en la regulación jurídica cubana sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia en el sector privado. Como objetivos específicos se proponen: Analizar la evolución legislativa de la institución de TCP desde el año 1978 hasta la actualidad, y explicar los retos que le restan a nuestro sistema legislativo para regular con mayor eficiencia este sector.

#### 1. La evolución de los TCP desde 1978 hasta la actualidad

El cuentapropismo en Cuba no es nuevo, ya en el año 1978, en un contexto donde el país necesitó generar empleo y a dos años de aprobada la Constitución Socialista, se emitió el Decreto-Ley 14/78 que reconoció las restricciones de las empresas y unidades presupuestadas estatales para satisfacer íntegramente determinadas producciones y servicios, y aprobó el ejercicio del trabajo por cuenta propia de personas debidamente autorizadas vinculadas a un centro de trabajo, pudiendo o no tener ayuda familiar no retribuida para ejercerlo en su tiempo libre. Durante esta etapa hasta adentrada la década del 90 el trabajador por cuenta propia (en adelante TCP) pervivió en estrechos marcos jurídicos, con amplias limitaciones.<sup>5</sup>

Dicha norma (D/L 14/78) establecía los requisitos generales para el ejercicio de las actividades que eran anualmente autorizadas para ser llevadas a cabo en función de las producciones y servicios que no podrían ser satisfechos por las entidades estatales. Ello, sin dudas, demuestra el carácter subsidiario que poseía y que aún mantiene el trabajo por cuenta propia, aunque en función de complementar la actividad del Estado.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> (Aleman, 2019)

<sup>6</sup> (Natacha Teresa Mesa Tejeda, 2020)

Es decir, cero autonomías en el trabajo por cuenta propia, va ser un sector completamente secundario, un simple auxiliar para el Estado. Lo cual contradice completamente el concepto de TCP.

A partir de los años 90 y la instauración del conocido por todos como Período Especial, se hizo urgente tomar una serie de medidas para fortalecer una economía nacional que hasta el momento se encontraba en estado crítico. En este punto es donde ocurre una inflexión en el sector cuentapropista en la Isla, es imprescindible conceder más libertades jurídicas al trabajador por cuenta propia. Se entiende el cometido social que corresponde a la figura como nueva fuente de ingresos y de empleos.

En ese sentido se emite el Decreto-Ley No. 141, de 8 de septiembre de 1993, el cual ratificó la actividad y amplió el trabajo por cuenta propia para aquellas personas con aptitudes y posibilidades para ello; asimismo dispuso la inscripción obligatoria de estos trabajadores en el Registro de Contribuyentes (Artículo 2), previo el pago de los derechos correspondientes a dicha inscripción, y el pago del impuesto que gravó su ejercicio, consistente inicialmente en una cuota fija mensual (Artículo 3). Con esta norma se ampliaba la regulación de esta.<sup>7</sup>

Después de un análisis minucioso al decreto antes mencionado por parte de los investigadores se llega a la conclusión de que en resumen el decreto es pobre e insuficiente, en sus pocos artículos solamente trata de las contribuciones económicas que debe realizar el TCP, su impuesto al Estado. En ningún momento se habla de sus derechos como trabajador, ni de su jornada laboral, ni sus beneficios, ni la seguridad social entorno a ellos, en fin, a lo único que se le da valor en la ley es al aporte económico. Lo que sí se puede ver claramente es que el cuentapropismo surge como una necesidad para fortalecer la economía, y por tanto en opinión de los investigadores hasta el momento dicho sector está sujeto a los caprichos de la economía nacional.

El año 2010 marca una nueva etapa para el ejercicio del trabajo por cuenta propia, signada por el reordenamiento laboral a nivel de país, en tal sentido se aprueban nuevas normas, entre las que destaca la Resolución No. 33/11 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que amplió el rango de actuación del TCP y tuvo como propósito ampliar el proceso de ordenamiento y control de la figura al establecer los deberes de estos y la forma de registro de la actividad<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> (Aleman, 2019)

<sup>8</sup> (Aleman, 2019)

Este reordenamiento fue producto, una vez más de una crisis económica que se sufría en el país producto al recrudescimiento del bloqueo. Se sigue con la misma línea, nuevas medidas, nuevas libertades solo cuando las circunstancias obligan al Estado de cierta forma a beneficiar al sector privado.

En comparación con lo antes visto evidentemente va a existir un avance potencial en cuanto a la regulación legal en este momento.

La Resolución 32/2010 que contiene el "Reglamento del Ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia". Es la primera norma que se pronuncia en este tema. En virtud de esta norma queda el Ministerio del Trabajo, encargado de emitir las autorizaciones que se requiere para esta forma de empleo. Representa además esta legislación, el estatuto de este trabajador, dedicándose a establecer los procedimientos para las autorizaciones para ejercer la actividad, los deberes de los trabajadores, la concesión de suspensiones temporales de la actividad, la aprobación e inscripción de la contratación por el titular, las bajas, la capacidad para poder ejercer la actividad, así como lo referente a la contratación de otros trabajadores asalariados. Otro cambio legislativo importante fue también el reglamento del cuentapropista en el cual existen elementos a destacar por su misma regulación. Tal es el caso de la responsabilidad que se le atribuye al cuentapropista por la calidad de la actividad que realiza, así como su compromiso ineludible con el cuidado del medio ambiente en el ejercicio de su labor.<sup>9</sup>

Esta misma resolución introduce derechos totalmente nuevos para este trabajador; se trata de la incapacidad temporal aplicable desde esta ley a los cuentapropistas. En virtud de esta ley podrá el trabajador que avale por medio del certificado correspondiente su imposibilidad de trabajar. Siguiendo esta idea se permite el otorgamiento de Licencia de Maternidad pre y posnatal a través de la figura de la suspensión que se solicita a la Dirección Municipal de Trabajo para lo que debe trabajarse 12 meses antes de presentar dicha solicitud. Este permiso tiene como objetivo detener la interrupción de las obligaciones con el fisco<sup>10</sup>

Lo que se aprecia en general es que la situación del cuentapropismo en Cuba empieza a tener un poco más de solidez, de cierta manera; pues ya va a existir un cuerpo normativo más detallado con los procedimientos a llevar a cabo para desarrollar la actividad lo mejor posible. Además, por primera

---

<sup>9</sup> (Febles, 2012)

<sup>10</sup> (Febles, 2012)

vez se va a reconocer la ayuda contratada es decir los trabajadores contratados por cuentapropistas, se rompe el esquema de solo la familia era la única autorizada para ayudar y sin remuneración. Lo que le va a permitir al trabajador del sector crecerse, ampliar el negocio, en fin, ser más rentable y sólido. También con las medidas sobre el autorizo a las licencias de maternidad y en situación de incapacidad temporal, al menos se empiezan a reconocer los derechos mínimos que debería tener cualquier trabajador del país.

En 2019 se modificó nuevamente el régimen jurídico de los TCP. Así, el régimen jurídico laboral aplicable al trabajo por cuenta propia es amplio y puede resumirse de la siguiente manera:

- Constitución de la República de Cuba (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019): artículos 1, 22 (inciso d), 29, 31, 42, 43, 56, 58, 64-69.
- Código de trabajo (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2016): artículos 45, 51, 52, 72-75.
- Resoluciones 103 y 104 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019a, 2019b), sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia y las actividades autorizadas, respectivamente.
- Lineamientos 167 y 168 (PCC, 2011).
- Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista (PCC, 2017a): párrafos 52, 68, 69, 180-185, 275, 299, 301.
- Plan para el desarrollo económico y social hasta 2030: propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos (PCC, 2017b): párrafo 34.21, punto 3. <sup>11</sup>

Desde el año 2010 se aprecia la introducción dentro del cuentapropismo de la libertad de contactar trabajadores, este fenómeno no está para nada en la actualidad completamente o cabalmente regulado en ley, tiene muchas deficiencias, se puede apreciar bastantes contradicciones en el propio texto legal, a las cuales nos referiremos posteriormente y a esto agregarle que no está regulado absolutamente nada de cómo debe ser el contrato entre empleador y empleados. Considero que este sector en particular, que son los trabajadores contratados, ayuda contratada por los TCP es un sector muy vulnerable a que se violenten sus derechos laborales, ya que la misma ley no establece los instrumentos necesarios para su protección.

---

<sup>11</sup> (Natacha Teresa Mesa Tejeda, 2020)

En general la trayectoria de la regulación del sector por cuenta propia ha sido sin dudas convulsa, períodos de altas, otros de baja y otros de estabilidad, lo que sí es de reconocer que en los últimos años la recta ha ido en forma ascendente. No se puede perder el punto de vista esencial que es cada vez perfeccionar las leyes para que todo el sector esté completamente amparado por la legislación.

## 2. Manifestación de los principios del Derecho del Trabajo en la actividad cuentapropista

El Código de Trabajo abandera en su artículo 1 principios coherentes con los fundamentos socialistas que orientan la política social del Estado cubano. Amén de lo dispuesto en la Ley 116 el Derecho del trabajo en Cuba se sustenta sobre la igualdad en el trabajo, con la máxima de que todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana. Asimismo, el ordenamiento jurídico garantiza el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente; y actúan con apego a la ley. También es resguardado el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

En circunstancias ideales se respetaría a cabalidad todo el abanico de principios y derechos que la normativa laboral extiende tanto para empleadores como para empleados, pero aun cuando susciten quebrantamientos al derecho que asiste a alguno de los sujetos que intervienen en las relaciones jurídicas de carácter laboral, la ley provee los mecanismos para resolver y exigir la reparación de tales vulneraciones. La problemática aparece cuando se observa que dichos mecanismos e instituciones jurídicas no están presente en la legislación que pronuncia respecto a los trabajadores autónomos o que realizan actividades por cuenta propia en el sector privado.

Una de las varias limitantes que presenta la regulación jurídica vigente sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia es el limitado alcance de la norma, en vista de que el Decreto-Ley No. 44 de 2021 tiene como objeto actualizar las disposiciones de la actividad cuentapropista, regular el

procedimiento para tramitar las autorizaciones a través de la Oficina de Trámites creada a tal efecto, adecuar su sistema de organización y control, así como perfeccionar las responsabilidades de los órganos de administración local del Poder Popular, los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en relación con esta actividad. Sin embargo, esta legislación no alcanza ni se pronuncia de manera contundente sobre las relaciones jurídicas individuales o colectivas de tipo laboral que eminentemente se desarrollan en el contexto del ejercicio del TCP.

De igual forma es prudente establecer una distinción entre persona titular de una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia y trabajador contratado por esta ya que en la actual normativa resulta más que confuso identificar su verdadera naturaleza si tenemos en cuenta que el artículo 72 de Código de trabajo hace alusión a una doble naturaleza de empleador y empleado la cual resulta poco coherente, cuando manifiesta: En el sector no estatal las relaciones de trabajo entre trabajadores y personas naturales autorizadas a actuar como empleadores se formalizan mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se precisan las cláusulas y condiciones acordadas, con copias para las partes.

En la derogada Resolución 103 se hacía depender el ejercicio de la actividad de trabajador contratado a la autorización del individuo que lo va a contratar. Ello impacta con varias cuestiones laborales. En primer lugar, está la posibilidad de un período de prueba y la terminación de la relación de empleo de ese trabajador contratado sin causa que lo justifique. Ambos constituían un vacío legal, pues no hay referencia alguna a la supletoriedad de los artículos referidos a las causales de terminación de la relación jurídica laboral que establece el propio Código y son particulares para el tipo de contrato reconocido a este sector (por tiempo determinado, artículos 51 y 52 del Código de trabajo).<sup>12</sup>

Ante una situación de esta índole ¿cuáles son las opciones del trabajador contratado?

En el hábitat laboral estatal los trabajadores disponen de los Órganos de Justicia Laboral (OJL), los cuales constituyen la primera instancia de reclamación de medidas disciplinarias y derechos de los trabajadores en todas aquellas entidades estatales en las que se aplique el Sistema de Justicia Laboral. Según el artículo 187 del Decreto-Ley No. 326: en correspondencia con lo establecido en el

---

<sup>12</sup> (Natacha Teresa Mesa Tejeda, 2020)

artículo 169 del Código de Trabajo, el Órgano de Justicia Laboral, se constituye en las entidades que cuentan con cincuenta (50) o más trabajadores, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio. Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta (50) trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial. Una persona titular de una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia está autorizada para contratar hasta 3 empleados, por lo que evidentemente para instituir este órgano en el sector no estatal es preciso realizar modificaciones, pero pueden existir si se encaminan hacia la fórmula propuesta por la ley de los OJL territoriales.

En el ejercicio del trabajo por cuenta propia tampoco median los Convenios Colectivos de Trabajo, los cuales son fuente material de derecho del trabajo, que precisan entre su contenido los horarios de trabajo y descanso de los empleados, derechos, deberes y obligaciones de ambas partes, cuestiones referentes a las vacaciones anuales pagadas y la seguridad y salud en el trabajo. Los convenios se conciertan normalmente entre las entidades estatales o persona natural dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación y las organizaciones sindicales quienes tienen según el artículo 15 de la Ley 116 entre otras funciones:

- representar a los trabajadores ante el empleador en el ejercicio de sus derechos y protección de sus intereses individuales y colectivos.
- educar a sus afiliados en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, cumplir las normas de conducta y disciplina, respetar y cumplir las leyes, así como cuidar de los recursos y medios que utilizan en el desempeño de su labor.
- representar a los trabajadores en el cumplimiento, revisión y modificación del Convenio Colectivo de Trabajo y en la solución de las discrepancias que de este se deriven.
- desarrollar programas preventivos entre los trabajadores que favorezcan su salud.

Lo anterior ilustra otra tangible desventaja de los trabajadores del sector cuentapropista con respecto al estatal, pues no disponen de organizaciones que abriguen de manera efectiva sus derechos. Aunque los trabajadores contratados por otros autónomos recurrente presentan no solo

vulnerabilidad económica sino también psicológica, pues coexisten con la creencia errada de que se encuentran en una relación de dependencia, donde solo su empleador dicta las reglas del juego. Esta situación no implica desprotección, mas sí una clara desproporción, ya que la normativa dispone que los ciudadanos cubanos o residentes permanentes en el territorio nacional estarán protegidos por el derecho constitucional. Por tanto, aquellos titulares de una licencia para realizar trabajo por cuenta propia tendrán una protección en el marco del trabajo, no por el régimen establecido en el Código de trabajo sino en un régimen especial establecido al efecto. Ello coloca en una situación un tanto incierta a los trabajadores contratados.

Las oportunidades de capacitación para los que realicen la actividad como trabajador contratado son mínimas pues a la persona titular de una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia o de forma autónoma, la cual figura como empleador en estos casos, le resulta de interés únicamente el rendimiento y la productividad de su empleado. Son ínfimas las ocasiones en los que los empleadores en el sector privado acceden a pagar las horas de la jornada laboral de sus empleados invertidas en la superación y capacitación de los mismos, como si ocurre en el sector estatal.

Si bien es cierto que en los documentos y disposiciones normativas que rigen la política económica y social del país se expresa la voluntad permanente de impulsar la inclusión económica y social de las personas discapacitadas, todavía persisten barreras en el acceso al empleo. No todos los puestos de trabajo realizan las adaptaciones pertinentes o ajustes razonables para la inserción laboral de trabajadores que presenten algún tipo de discapacidad. Es frecuente para esas personas chocar con el muro de la discriminación y subestimación de su capacidad de trabajo al momento de solicitar un empleo. El escenario en el floreciente sector privado no es más alentador. Muy poco se habla de los derechos que asisten a los trabajadores que prestan servicios vinculados a los nuevos actores de la economía, así como tampoco hay pronunciamientos sobre los ajustes necesario para el desarrollo e integración de personas discapacitadas en el sector cuentapropista, cooperativista o en las crecientes MIPYMES. Apenas se observan personas con discapacidad en actividades del sector no estatal, a pesar de las garantías ofrecidas por el Código de Trabajo y su correspondiente Reglamento. Los fundamentos anteriormente expuestos constituyen otro claro ejemplo de cuan necesario es desarrollar la legislación laboral en pro de los derechos del proletariado cubano, así como de aquellos trabajadores que presentan algún tipo de discapacidad.

3. Análisis sobre el sistema de contravenciones aplicables a los trabajadores por cuenta propia Otra de las nuevas legislaciones referentes al TCP, es el Decreto Ley 45 de 2021, sobre las contravenciones personales en el ejercicio del trabajo por cuenta propia.

El vocablo contravenciones se refiere a las sanciones que se imponen en caso de una mala práctica del ejercicio, el artículo 2 de este cuerpo normativo dicta las sanciones y medidas aplicables a las personas naturales que contravienen las regulaciones sobre el trabajo por cuenta propia:

- multa: esta contravención es de tipo principal, y es la aplicada con mayor frecuencia
- comiso de los instrumentos, equipos, herramientas, materias primas y otros insumos, así como los productos en proceso y terminados que resulten del ejercicio del trabajo por cuenta propia. Esta y las siguientes contravenciones tiene carácter accesorio:
- la obligación de hacer
- la cancelación definitiva del ejercicio del proyecto de trabajo aprobado
- notificación preventiva.

Al analizar el articulado de la antes mencionada legislación genera una serie de interrogantes a los investigadores. El artículo 16 dispone que contra las sanciones o medidas impuestas por las autoridades facultadas se puede establecer recurso de apelación. En el segundo apartado establece que la autoridad administrativa facultada para conocer y resolver el recurso de apelación es el jefe inmediato superior de la autoridad que la impuso. Ello puede constituir una laceración a la garantía de naturaleza constitucional expresa en el artículo 94 inciso f en virtud del derecho que asiste a los trabajadores a sindicar las decisiones de índole administrativa en sede judicial. Nadie más idóneo para dirimir un conflicto que un juez de manera imparcial. Si el recurso es resultado por un directivo del propio organismo que impuso la contravención al TCP, puede suscitarse un conflicto de intereses.

Sobre el mismo tema resulta curioso lo regulado en el Artículo 19, en caso de que la apelación se declare con lugar o con lugar en parte, se reintegra total o parcialmente el monto de la multa antes impuesta, se restituye la autorización del ejercicio por cuenta propia en caso de haberse suspendido injustamente y la devolución de los bienes embargados; pero ¿qué sucede con los daños morales producidos al trabajador por cuenta propia? Los investigadores consideran que resulta más que oportuno, necesario que el Derecho Civil regule asertivamente los perjuicios que ocasiona el daño moral a la imagen de una persona y a su credibilidad en sociedad. No basta con la simple disculpa,

se hace ineludible una compensación, porque si bien es cierto que la dignidad personal no se puede comprar, los perjuicios que derivan de una negativa publicidad, como por ejemplo en el caso de un TCP que reciba una injusta sanción, la cual afecte su imagen personal y la imagen de su negocio ante los ojos del público. Entonces, ¿trascienden los daños del plano espiritual al plano material? la respuesta evidente es afirmativa, en vista de que a fin de cuentas los TCP ofrecen bienes y servicios a la población, es decir necesitan tener la confianza de los consumidores para poder desarrollar sus prestaciones, cosa que no se consigue si se debilita la confianza del público y por consiguiente disminuyen las ventas, por tanto, no hay ingreso, lo que a su vez generaría tarde o temprano la quiebra del negocio. Todo esto fundamenta la idea inicial, es coherente la compensación por un daño moral.

Asimismo, tampoco la norma se pronuncia respecto a la indemnización por daños y perjuicios que procedería si la contravención impuesta consiste en la cancelación de la licencia, lo que significaría la paralización de las operaciones en el establecimiento o negocio. ¿Qué pasaría entonces si como en efecto la apelación queda con lugar?, es decir todo el tiempo transcurrido entre la aplicación de la medida y su posterior retracto supone un período sin recibir beneficios. Por tanto, en opinión de los investigadores se hace muy injusto que no se tenga en cuenta el resarcimiento de los daños e indemnización de los perjuicios a los TCP.

A razón de lo antes planteado es posible concluir que los inicios del cuentapropismo en Cuba estuvieron marcados por la falta de autonomía de trabajadores que desarrollaban la actividad, donde el número de prestaciones autorizadas por el Estado eran muy limitadas. Las crisis económicas sin dudas fueron los detonantes de los auges del trabajo por cuenta propia ocurridos en la década de los años 90 y el 2010 respectivamente. De manera progresiva se fueron dando pequeños pasos, eliminando las formalidades para el registro, ampliando el diapasón de actividades facultadas para el ejercicio del TCP, hasta llegar a la actualidad donde se suprime el *numerus clausus* de servicios permitidos abriendo paso a la libertad comercial, al ingenio y creatividad del trabajador. Las principales deficiencias en la regulación jurídica cubana sobre el TCP radican en el hecho de que no existe una definición precisa entre los términos persona natural con capacidad jurídica para concertar relaciones laborales, persona titular de una licencia para ejercer el trabajo por cuenta propia y trabajador contratado para realizar prestaciones dentro de una actividad cuentapropista,

donde estos últimos presentan una vulnerable situación a la hora de reclamar sus derechos ante sus empleadores. Esta es la principal razón por la cual no existen casi precedentes judiciales de esta naturaleza, pese a que los horarios de trabajo y descanso, el sistema o mecanismo de capacitación, las vacaciones anuales pagadas, entre otros derechos del trabajador no están regulados eficientemente en la legislación referente a TCP, la misma no hace referencia a la supletoriedad de Código de Trabajo, por lo que es posible afirmar que varios de los principios generales de Derecho del Trabajo en Cuba son imperceptibles en dicha regulación jurídica. El Decreto-Ley 45/2021 encargado de regular las contravenciones personales en el ejercicio del trabajo por cuenta propia, tampoco se encuentra exento de deficiencias pues en la resolución de la interposición del recurso de apelación por parte de un directivo del propio organismo que dicto la contravención podría suponer una seria vulneración a los derechos y garantías laborales y ciudadanas consagradas en la Constitución. La normativa prueba que aún resta un largo camino por recorrer para regular de manera eficiente la indemnización por daños y perjuicios en los casos donde proceda.

### **Referencias bibliográficas**

Aleman, L. S. (2019). Sector Privado y contraro económico: reflexiones en el marco de la actualización del modelo económico. (pp. 2- 9)

Asamblea Nacional del Poder Popular. (2019, 10 de abril) *Constitución de la República de Cuba*. Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 2019.

Asamblea Nacional del Poder Popular. (2020, 20 de febrero). Ley 116 *Código de Trabajo*. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 2013.

Consejo de Estado. (1978, 3 de julio) *Decreto Ley 14 de 1978*. Derogado

Consejo de Estado. (2021, 19 de agosto) *Decreto-Ley 44 de 2021*. Gaceta Oficial No.94 Ordinaria de 2021

Consejo de Estado. (2021, 19 de agosto) *Decreto-Ley 45 de 2021*. Gaceta Oficial No.94 Ordinaria de 2021

Consejo de Estado. (2021, 19 de agosto) *Decreto-Ley 46 de 2021*. Gaceta Oficial No.94 Ordinaria de 2021.

Consejo de Estado. (1993, 8 de septiembre) *Decreto Ley 141 de 1993*. Derogado

Consejo de Ministros (2013, 20 de diciembre) Decreto-Ley 326 *Reglamento del Código de Trabajo*  
Febles, O. S. (2012). *Consideraciones sobre la situación jurídica laboral del trabajador cubano por cuenta propia*.

Guilbeaux, E. V. (2001). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación* (Felix Varela).

Mesa, Batista, Lam, N.T, J, R . (2020). *Una Mirada a la regulación jurídica del trabajador por cuenta propia en Cuba . Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina .* (Vol. 8, pp .5-11)

Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-01322020000300016](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322020000300016).

Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. (2010, 8 de octubre) *Resolución 32 de 2010* del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. Gaceta Oficial No. 2 Extraordinaria Especial de 2010. Derogada.

Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. (2011, 7 de septiembre) *Resolución 33 de 2011* del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 2011.

Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. (2019, 6 de noviembre) *Resolución 103 de 2019* del Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social. Gaceta Oficial No.85 Ordinaria de 2019. Derogada.

Radio Rebelde . (2012). *cubadebate*. Retrieved from cubadebate.cu:  
<http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/03/04/97409/>

Ulloa, A. T. (2021, Octubre 15). *proyectocubaemprende*. Retrieved from proyectocubaemprende.org:  
<https://proyectocubaemprende.org/blog/236>



---

*Monografías 2023*  
Universidad de Matanzas © 2023  
ISBN: 978-959-16-5074-0