Vol. XXIV, No.3, Art 7, julio-septiembre 2025, pp. 75-86 ISSN 1813-3231

ARTÍCULO DE REVISIÓN

Los trabajadores por cuenta propia en Cuba y la responsabilidad por actos de sus empleados/ *Own-account workers in Cuba and the liability for the acts of their employees.*

M.Sc. Dargel González González
https://orcid.org/0000-0002-2877-0918
Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas, Cuba
dargelglezglez@gmail.com

Lic. Lázaro Eduardo Ochoa Waterman
https://orcid.org/0009-0007-3216-0382
MIPYME Octava Villa SURL, Cuba
lazaroeduardoochoawaterman30@gmail.com

Recibido: 17/06/2025
Aceptado: 20/07/2025

Resumen

La responsabilidad de los empleadores por los actos de sus empleados está regulada en todos los ordenamientos jurídicos, independientemente de si el empleador es una persona jurídica o natural, ya que los requisitos legales para la exigibilidad de esta obligación son los mismos en ambos casos. Sin embargo, en el caso de la legislación cubana, existe la particularidad de que algunos empleadores no están obligados a responder por los actos perjudiciales de sus trabajadores. En este artículo, se analizan los elementos más generales de la responsabilidad de los empleadores por los actos de sus empleados, como sus fundamentos y los requisitos que deben cumplirse, que han sido objeto de un amplio análisis teórico y de un vasto *corpus* legislativo. Esta legislación y los estudios realizados por especialistas en la materia servirán de base teórica para analizar la condición de los trabajadores por cuenta propia cubanos como verdaderos empresarios individuales y las deficiencias de la legislación cubana que los eximen de una obligación esencial para todas las personas que desarrollan un negocio, como es la de responder de los daños causados por sus empleados.

Palabras clave: Responsabilidad, Empleados, Trabajadores por cuenta propia, Cuba.

Abstract

The liability of employers for the acts of their employees is regulated in all legal systems, regardless of whether the employer is a legal entity or a natural person since the legal requirements for the enforceability of this obligation are the same in both cases. However, in the case of Cuban legislation, there is the peculiarity that there are employers who are not obliged to respond for the harmful acts of these workers. In this article, we will analyze the most general elements of the liability of employers for the acts of their employees, such as its bases and the requirements to be met, which have been the subject of extensive theoretical analysis and a vast body of legislation. This

legislation and the studies carried out by specialists in the field will serve as a theoretical basis for analyzing, first of all, the status of Cuban freelancer workers as individual entrepreneurs and the shortcomings in Cuban legislation that exempt them from an obligation that is essential for all persons who develop a business: to respond for the consequences of their employees.
Keywords: Liability, Freelancer, Employees, Cuba.

Las distintas formas de actuar de las personas naturales y jurídicas en el tráfico jurídico generan constantemente situaciones en las que tienen que responder por sus actos, por lo que la responsabilidad civil es un elemento fundamental del Derecho como ciencia y puede entenderse como “la obligación de indemnizar el daño causado a otro porque así lo exige la naturaleza de la convención original, está determinada por la ley, prevista en las cláusulas contractuales, o se deduce de los hechos ocurridos” (Valdéz, 2014, p. 130).

Una de las clasificaciones de la responsabilidad civil la divide en dos tipos principales: contractual y extracontractual. La primera surge de la existencia previa de una relación entre la parte perjudicada y el causante del daño, quien no cumple íntegramente su deber, lo que genera su obligación de responder. La responsabilidad extracontractual, en cambio, no surge de una relación previa entre la parte perjudicada y el causante del daño, sino del incumplimiento del deber general de *alterum non laedere.* En este caso, la obligación de responder surge de la producción del daño, independientemente de la ausencia de una relación jurídica previa.

En cuanto a la responsabilidad extracontractual, una de las formas en que se expresa es la derivada de los actos de otros. Este tipo de responsabilidad se basa en la existencia de una falta, ya sea *in vigilando* o *in eligiendo*, por parte del sujeto responsable del causante. También se entiende como razón de esta responsabilidad el poder de dirección, control, autoridad, subordinación o dependencia que una persona puede tener respecto de otra.

En la responsabilidad vicaria, el daño es causado directamente por una persona (aunque existen otros casos, por ejemplo, en los que los animales causan el daño y sus dueños también son responsables) pero existe la obligación de responder por su cuidador. Existen varios ejemplos reconocidos por la doctrina y los ordenamientos jurídicos, como la responsabilidad de padres y tutores por hijos e incapacitados, la de directores, trabajadores o cuidadores en general de instituciones sanitarias y educativas, etc., y el caso mencionado de daños causados por animales por los cuales el dueño es responsable.

Además de los casos mencionados, estos ejemplos de responsabilidad por actos ajenos incluyen la responsabilidad que el empleador debe asumir por los actos lesivos de sus trabajadores, empleados o auxiliares, la cual se fundamenta en diversas teorías y principios directamente relacionados con la función esencial de la responsabilidad civil, que es reparar o compensar el daño causado por una persona a otra. Uno de estos principios es el de *cuius commode, eius et incommoda,* presente desde hace siglos en el ámbito comercial e industrial (Pilzer, 2021), ya que, si los empresarios se benefician de la operación de un negocio y del trabajo de sus empleados, es

justo que asuman las consecuencias de los riesgos generados por el desarrollo del negocio, lo que incluye los actos lesivos causados por sus dependientes, auxiliares y empleados en general. Otras bases son la presunción de que el empresario está mejor equipado que su empleado para responder a los daños causados (*deep pocket approach*) (Barceló, 1994) y la Teoría Empresarial de la Responsabilidad, que postula que quien se involucra en una empresa con fines de lucro debe soportar las pérdidas que otros sufren como resultado de la realización de esa empresa (Myers, 1964).

Materiales y Métodos

En la investigación se ha utilizado el método jurídico-doctrinal para el acercamiento a una base teórica conformada por los criterios de especialistas en el tema que permitió analizar desde un marco teórico y legal los postulados básicos sobre la empresa, como su naturaleza jurídica, los elementos que la integran y los diversos conceptos aportados por estudiosos del tema. También se utilizó el análisis de documentos, de aplicación en normas legales de diverso rango tanto nacionales como extranjeras.

Resultados

Requisitos de la responsabilidad de los empleadores por los actos de sus trabajadores.

Para que esta responsabilidad sea efectivamente exigible al empleador, deben cumplirse ciertos requisitos que, según Giliker (2011, p. 33), varían ligeramente entre los sistemas de derecho francés, alemán y anglosajón. Sin embargo, la autora señala los siguientes requisitos comunes:

- una relación por la cual una persona puede ser considerada responsable de los actos dañinos de otros;
- la comisión del agravio por el trabajador o subordinado;
- y que la responsabilidad se limita a un conjunto específico de circunstancias relacionadas con el curso del empleo, el desempeño del trabajo o las funciones en las que estaban empleados los empleados.

El análisis del primer requisito debe partir de la dificultad de delimitar la existencia de una relación entre el causante del daño y su empleador, ya que este vínculo trasciende el marco del contrato laboral, como forma clásica de establecer este tipo de relación (Todd, 2020).

Sin embargo, a los efectos de este artículo, se considera que, en el caso específico de la responsabilidad del empleador por los actos de sus empleados, es la relación laboral de dependencia la que da origen a la obligación. Es el contrato de trabajo el que vincula a un sujeto con su empleador y lo hace dependiente de él, y constituye la principal forma de subordinación jerárquica de un sujeto a otro, siempre que el primero realice un trabajo personal, voluntario y dependiente por cuenta ajena. De todas las situaciones en las que puede manifestarse la relación de subordinación o dependencia laboral, esta es, con mucho, la menos compleja de demostrar.

Sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (2006), incluso si las leyes nacionales contienen disposiciones claras que regulan la relación laboral, puede ser difícil, o incluso casi imposible, establecer la existencia de una relación laboral en cada caso específico; por lo tanto, defiende la validez universal del principio de la «primacía de la realidad», según el cual la determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos acordados y llevados a cabo por las partes, y no por la descripción que una o ambas partes hagan de la relación laboral. En este caso, a pesar de la ausencia de un contrato de trabajo, la existencia de dicha relación configura coherentemente el requisito de que el empleador sea responsable de los actos de este empleado.

Además de la ya mencionada relación de dependencia laboral-legal, para que el empresario sea responsable de los actos de sus trabajadores, debe existir una relación de causalidad entre la actividad encomendada al trabajador y el resultado dañoso que se produce, pues el trabajador debe haberlo causado en el ámbito de su empleo o en el desarrollo del mismo (Todd, 2020), con independencia de que los ordenamientos jurídicos se basen en la responsabilidad vicaria o en la presunta culpa del principal (Casadellà, 2014). Este requisito se fundamenta en que el empresario no siempre puede ser considerado responsable cuando existe una relación de subordinación, pues puede ocurrir que su trabajador haya actuado fuera del ámbito de sus funciones.

Actuar en el ámbito de su empleo o en el curso de este no debe limitarse a seguir las instrucciones de su superior, sino que deben tenerse en cuenta otros aspectos como la duración de la jornada laboral y el lugar de trabajo. En ambos casos, no conviene realizar análisis excesivamente reduccionistas, ya que la relación laboral no tiene por qué coincidir exactamente con los términos previstos en el contrato de trabajo, ya que puede incluir los periodos que transcurren antes del inicio de la actividad propiamente dicha y después de la finalización de la jornada laboral pactada, siempre que se mantenga cierta relación entre ambas partes (Barceló, 1994). También debe tenerse en cuenta que, en ocasiones, las acciones realizadas por el trabajador se realizan fuera del ámbito laboral, pero incluso en estos casos, si las actividades se realizan en beneficio del empleador, cabría la manifestación de este segundo requisito.

El último requisito, la comisión del acto lesivo por parte del trabajador, y en particular el requisito de que sea con culpa, ha sido regulado de forma diferente por los ordenamientos jurídicos, como ha analizado Giliker (2011, pp. 54-56), quien señala las diferencias regulatorias entre los códigos civiles francés y alemán y el derecho consuetudinario. En este sentido, se entienden especialmente valiosos los argumentos de Barceló (1994) al defender la objetivación de la responsabilidad del empleador y su distanciamiento de la conducta del trabajador.

Como se ha visto, y a pesar de las diferencias habituales entre los sistemas jurídicos y los diversos análisis y posturas de la doctrina sobre el tema, los empleadores deben ser responsables de los actos perjudiciales causados por sus empleados, siempre que se cumplan todos los requisitos legales, ya que una situación contraria es inconcebible en los sistemas jurídicos. Sin embargo, a

continuación, se analizará la realidad de este asunto en Cuba, en particular en relación con los trabajadores por cuenta propia.

El trabajador por cuenta propia cubano y su transformación en empresario individual.

El ejercicio de la actividad económica privada en Cuba se ha visto fuertemente influenciado por aspectos políticos e históricos que han marcado el alcance de las libertades otorgadas por el gobierno cubano para el desarrollo de la pequeña empresa. En 1968, casi una década después del triunfo de la Revolución Cubana, se llevó a cabo un proceso denominado por los líderes cubanos de la época como la Ofensiva Revolucionaria, con el objetivo de poner fin a la especulación y el acaparamiento de los pequeños empresarios, cuyos establecimientos pasaron a ser propiedad del Estado, que asumió su gestión.

Esta Ofensiva Revolucionaria contra el pequeño comercio comenzó el 13 de marzo de 1968, y en las semanas siguientes, la prensa cubana publicó el número de negocios intervenidos por el Estado. El último de estos informes, emitido en el periódico Granma en abril de 1968, mostraba que 57.280 pequeños negocios habían sido intervenidos por el Estado, incluyendo 11.907 tiendas de comestibles, 3.204 carnicerías, 3.239 bares, 8.309 establecimientos de comida (restaurantes, cafeterías, etc.), 665 lavanderías y tintorerías, 3.698 barberías y peluquerías, 1.010 zapaterías, 4.451 talleres mecánicos, 1.262 ferreterías y 6.031 pequeñas y medianas industrias.

Aunque esto prácticamente puso fin a la presencia de la empresa privada en Cuba, permaneció un pequeño número de trabajadores por cuenta propia, como lo demuestra el Censo de Población y Viviendas de 1970, apenas dos años después de la ofensiva revolucionaria.

Según este censo, había 29.990 trabajadores por cuenta propia, lo que representaba solo el 1,14 % de la población económicamente activa, lo que demuestra su escasa participación en la economía nacional (Junta Central de Planificación, 1975, p. 38). Se concentraban principalmente en actividades de escasa relevancia económica, como el transporte, la cerrajería, la sastrería, etc., y en algunas profesiones, como médicos, estomatólogos, optometristas y veterinarios (Vila, 2022).

Esta situación se mantuvo en los años siguientes, ya que poco más de una década después, el Censo de Población y Vivienda de 1981 registró 46.511 de estos trabajadores, lo que representaba el 1,31% de la población económicamente activa (Oficina Nacional del Censo, 1984, p. 21).

La actividad de estos trabajadores por cuenta propia estaba regulada por el Decreto-Ley No. 14/78 "*Sobre el ejercicio de actividades laborales por cuenta propia"*, que podían ejercer quienes ya estuvieran empleados en un centro de trabajo y mantuvieran una conducta y disciplina laboral adecuadas, siempre que trabajaran personalmente en la actividad autorizada sin contratar trabajadores, estuvieran inscritos en el Registro de Contribuyentes y acreditaran su habilitación para la actividad por cuenta propia seleccionada mediante el documento correspondiente. Excepcionalmente, también podían ser autorizados quienes no tuvieran un lugar de trabajo por causas ajenas a su voluntad, pensionistas y amas de casa.

Los bienes y servicios producidos por estos trabajadores por cuenta propia no podían ofrecerse a la población, sino únicamente a personas jurídicas, con las pocas excepciones reconocidas por la

ley. Como prueba adicional de la limitada significación económica de estas actividades, el decreto estipuló que las herramientas utilizadas solo podían ser máquinas manuales o elementales.

La eliminación de las pequeñas empresas privadas puso de relieve el papel protagónico de las empresas estatales y las cooperativas en la economía cubana como proveedoras de bienes y servicios y principales empleadores, que se había mantenido durante décadas. Sin embargo, el colapso del campo socialista, consumado en 1991 con la desaparición de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, tuvo un grave impacto en la economía nacional, y una de las medidas para afrontar esta grave crisis fue ampliar las actividades que podían desarrollarse por cuenta propia, configurándolas como una forma de empleo y como complemento a la actividad económica del Estado cubano.

En 1993, para legalizar esta medida económica, se promulgó el Decreto-Ley No. 141/93 «Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia» y la Resolución Conjunta No. 1/93 de las Comisiones Estatales de Trabajo, Seguridad Social y Finanzas, en la que se autorizaron 117 actividades para el trabajo por cuenta propia, lo que, unido a las difíciles condiciones de empleo del país, provocó que se alcanzara la cifra de 121 000 trabajadores por cuenta propia (Anuario Estadístico de Cuba, 1994, p. 36) significativamente superior a la de años anteriores.

Bajo el alcance de estas nuevas regulaciones, y modificando las normas anteriores, se prohibió a estos trabajadores comercializar bienes y servicios con personas jurídicas, que ahora debían ofrecerse directamente a la población, aunque se mantuvo la prohibición de contratar trabajadores.

Tras esta primera regulación en 1993, se adoptaron otras resoluciones sobre el trabajo por cuenta propia que mantuvieron las condiciones generales para el ejercicio de esta actividad, si bien se modificaron las actividades autorizadas. Sin embargo, desde 2010, se han aprobado varias regulaciones que flexibilizaron las prohibiciones anteriores, como la Resolución No. 32/10 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, MTSS), que aprobó 187 actividades económicas y autorizó la contratación de trabajadores en 84 de ellas, además de permitir a los trabajadores por cuenta propia ofrecer sus bienes y servicios tanto a la población como a las personas jurídicas.

En 2011, 181 actividades de trabajo por cuenta propia fueron aprobadas por la Resolución No. 33/11 del MTSS, y por primera vez, se permitió al licenciatario contratar un número ilimitado de trabajadores en todas ellas, mientras que otras normas complementarias facilitaron el ejercicio de esta actividad, como el Decreto-Ley No. 289/11 *"Sobre créditos a personas naturales y otros servicios bancarios"* y la Resolución No. 99/11 del Banco Central de Cuba, que autorizó la posibilidad de otorgar crédito a trabajadores por cuenta propia y otras formas de negocios no estatales. Además, las Resoluciones Nos. 100 y 101/11 del Banco Central de Cuba regularon, respectivamente, la apertura de cuentas bancarias y los medios de pago que podían utilizar los trabajadores por cuenta propia, y la Instrucción No. 7/11 del Ministerio de Economía y Planificación emitió instrucciones a las entidades estatales y empresas comerciales de propiedad totalmente cubana sobre la contratación de productos y servicios ofrecidos por trabajadores por cuenta propia.

En el año 2021 se aprobó un paquete normativo sobre los emprendimientos privados en Cuba, que incluyó a los trabajadores por cuenta propia (a través del Decreto-Ley No. 44/21 *«Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia»*), así como nuevas regulaciones para las cooperativas no agropecuarias, con la novedad de autorizar la creación de empresas privadas para ciudadanos cubanos por primera vez desde 1968 en la forma de sociedades de responsabilidad limitada.

En la actualidad, la norma vigente sobre el trabajo por cuenta propia en Cuba es el Decreto-Ley No. 90/24 *«Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia»,* bajo el cual estos cuentapropistas solo pueden contratar un máximo de tres trabajadores, quienes deben formalizar esta relación mediante un contrato de trabajo. También reconoce la posibilidad de que los familiares del trabajador por cuenta propia puedan asistirle en la actividad, sin necesidad de contrato de trabajo, siempre que se encuentren dentro del primer grado de afinidad y segundo de consanguinidad.

Sin embargo, quizás la mayor novedad de la nueva regulación del trabajo por cuenta propia desde el 2021 hasta la fecha es que, por primera vez, esta actividad está definida en la legislación cubana. Es decir, si bien esta figura ha existido en el ordenamiento jurídico cubano durante décadas, y a pesar de todo su desarrollo, ninguna de las numerosas normas jurídicas analizadas la había definido. En este caso, el artículo 3 del Decreto-Ley No. 90/24 la define como la actividad o actividades realizadas de forma autónoma por personas físicas, sean o no propietarias de los medios y objetos de trabajo que utilizan para prestar servicios y producir bienes.

Se considera que este concepto es altamente cuestionable, ya que, según esta definición imprecisa, los campesinos, artesanos, creadores artísticos, etc., tendrían esta condición en Cuba, ya que cumplen los requisitos legales de ser personas naturales que también trabajan de forma independiente y pueden o no ser propietarios de los medios de producción.

En consecuencia, no se considera correcta esta definición del legislador cubano, pues dista mucho de la que ofrecen organismos como la Organización Internacional del Trabajo (2018), que considera que son aquellos trabajadores que operan una empresa de mercado no constituida en sociedad con fines de lucro, solos o con uno o más colaboradores o trabajadores familiares auxiliares, y no emplean a ninguna persona para trabajar en la empresa de forma regular como empleado.

En consonancia con esta definición, para Amarante y Perazzo (2013) son personas que, sin depender de un empleador, dirigen su propia empresa económica sin emplear trabajadores remunerados.

Por lo tanto, la característica distintiva del trabajo por cuenta propia, como señalan diversas organizaciones e investigadores, es el ejercicio personal de la actividad, algo que se hace evidente incluso en su nombre, ya que es necesario trabajar personalmente en el negocio. Esta actividad no pretende explotar el trabajo de otros, sino llevar a cabo la actividad económica elegida por uno mismo o, si se contrata personal, el número de trabajadores suele ser reducido e irregular, lo que la convierte en una forma muy sencilla de emprendimiento, lejos de las complejidades de una empresa con personalidad jurídica propia o desarrollada por empresarios individuales.

Una diferencia fundamental entre el trabajador por cuenta propia y el empresario individual es que este último puede trabajar directamente en la empresa, pero también puede actuar a través de un representante que la gestiona en su nombre. Respecto a la definición de empresario individual, Broseta y Martínez (2010) afirman que es una persona física que, en nombre propio y a través de una empresa, realiza una actividad económica, comercial, industrial o de servicios.

Estos autores coinciden en que el empresario individual tiene la posibilidad de no trabajar personalmente en la empresa que ha creado, lo cual también se refleja en los requisitos para serlo, ya que actuar en nombre propio le obliga a responder con su patrimonio, independientemente de si actúa personalmente o a través de un representante. Otra diferencia importante entre estos dos sujetos es que el empresario individual tiene la posibilidad de contratar a tantas personas como considere necesarias para desarrollar el negocio que ha elegido.

Como resultado del análisis anterior, se evidencia que debido a los cambios en el régimen jurídico de los trabajadores por cuenta propia, su funcionamiento se ha distanciado del diseño original, pues esta actividad fue concebida inicialmente en Cuba como una forma de trabajo por cuenta propia, y sucesivas normas jurídicas ampliaron paulatinamente sus potencialidades y el alcance de su accionar, brindándoles la posibilidad de contratar trabajadores, acceder a créditos bancarios para desarrollar su negocio, utilizar medios de pago, abrir cuentas corrientes vinculadas a su negocio y contratar tanto con personas naturales como jurídicas.

Por lo tanto, se considera que las empresas de trabajadores por cuenta propia en Cuba se han transformado en pequeñas empresas, lo que ha convertido a sus propietarios en empresarios individuales *de facto.* Sin embargo, a pesar de esta evolución legal y práctica, el ordenamiento jurídico cubano no reconoce esta condición a estas personas, lo cual tiene consecuencias en su régimen de responsabilidad por los actos de sus empleados, como se verá más adelante.

La regulación de la responsabilidad de los trabajadores por cuenta propia por los actos de sus empleados en el ordenamiento jurídico cubano.

El régimen de responsabilidad aplicable a los trabajadores por cuenta propia en Cuba es el establecido generalmente para las personas naturales, con base en el Código Civil. Sin embargo, el significado y el alcance de sus disposiciones reglamentarias no se centran en la persona natural propietaria de una empresa comercial, ya que este Código se promulgó en 1987, cuando los trabajadores por cuenta propia estaban lejos de alcanzar el nivel de desarrollo empresarial que tienen hoy, como se ha visto anteriormente.

El Código Civil cubano reconoce efectivamente la responsabilidad de las personas físicas y jurídicas por los actos ajenos. Esta última se regula en los artículos 95, 96 y 97, que obligan expresamente a las personas jurídicas a indemnizar los daños causados a terceros por los actos ilícitos cometidos por sus directores, funcionarios y demás empleados en el ejercicio de sus funciones, así como por los actos delictivos cometidos por ellos en el ejercicio indebido de sus funciones, como sucede en varios códigos civiles que obligan a las personas jurídicas a indemnizar por los actos lesivos cometidos por sus agentes y empleados.

Al examinar los códigos civiles extranjeros, se observa que no solo regulan la responsabilidad de las personas jurídicas por los actos de sus subordinados, sino que también contemplan los casos en que una persona física utiliza asistentes o empleados y estos causan daños a terceros. Por ejemplo, en Argentina, el artículo 1753 del Código Civil y Comercial responsabiliza al principal por los daños causados por sus subordinados o por las personas que utiliza para el cumplimiento de sus obligaciones, cuando el hecho lesivo ocurre en el ejercicio o con ocasión de las funciones que les han sido encomendadas. Lo mismo ocurre en Chile, donde el artículo 2322 de su Código Civil obliga a los patrones a responder por la conducta de sus sirvientes o agentes en el ejercicio de sus respectivas funciones, incluso si el hecho en cuestión no ocurrió en su presencia (a menos que estos sirvientes hayan actuado indebidamente y los patrones no hubieran podido preverlo o evitarlo ejerciendo la diligencia ordinaria y la autoridad competente), y también responsabiliza a los artesanos y empresarios por los actos de sus aprendices o dependientes. Otro ejemplo es el artículo 1924 del Código Civil Mexicano, que responsabiliza a los dueños y patrones de establecimientos y empresas por los daños que causen sus obreros y empleados en el ejercicio de sus funciones.

En el caso de Cuba, la responsabilidad de las personas naturales por hechos ajenos está regulada en los artículos 89 a 94 del Código Civil donde el artículo 89 establece, como regla general, la obligación de las personas naturales de responder por los daños causados u ocasionados por las personas de quienes son responsables, quienes están claramente identificadas en el Código en los cinco artículos posteriores.

En particular, el artículo 90 establece que los padres o tutores son responsables de los daños causados por menores y que los representantes de personas con discapacidad son responsables de sus actos. Sin embargo, si los padres, tutores o representantes se encuentran fuera del domicilio en el ejercicio de sus funciones u obligaciones, las personas a cuyo cuidado se dejaron a los menores o personas con discapacidad serán responsables. Además, el artículo 91 responsabiliza a las personas que trabajan en instituciones de bienestar social o instituciones para menores con trastornos de conducta (siempre que estas instituciones no pertenezcan al sistema educativo nacional) de los daños causados por estos menores y por las personas alojadas en la institución de bienestar social.

En cada uno de los casos anteriores, el Código exime de responsabilidad a los responsables de dichas personas siempre que demuestren que el daño o lesión se produjo a pesar del ejercicio del debido cuidado.

Otros dos artículos, el 93 y el 94, respectivamente, responsabilizan al jefe del grupo familiar ocupante de una vivienda de los daños causados por lanzamiento o caída de objetos desde la misma, y al propietario de un animal o a quien lo utilice de los daños causados por él, aunque se escape o se pierda, a menos que dichos daños fueran inevitables o debidos a culpa exclusiva del perjudicado o de un tercero.

Como se puede observar, no existe en estos artículos ninguna previsión que regule la responsabilidad de las personas físicas por hechos ajenos, que pueda obligar a los trabajadores por cuenta propia a asumir responsabilidad extracontractual por los hechos causados por sus empleados o auxiliares.

Sin embargo, otros artículos del Código Civil cubano permiten imponer este tipo de responsabilidad a las personas naturales en el caso específico de los contratos de transporte de pasajeros y carga, regulados en los artículos 429 a 437, donde el transportista responde por la prestación del servicio en general, incluyendo los daños resultantes de la conducta de los conductores u otros trabajadores contratados por el transportista. Cabe destacar que la actividad de transporte de pasajeros y carga es una de las actividades que durante décadas estuvo autorizada en Cuba para los trabajadores por cuenta propia, pero al no estar permitido contratarlos, la condición de transportista y conductor recayó necesariamente en la misma persona durante años. No obstante, considerando que desde 2010 estos transportistas privados pueden tener empleados, pueden existir situaciones en las que estos trabajadores por cuenta propia sean responsables de los daños causados por sus empleados.

Sin embargo, este es un caso aislado que no resuelve los múltiples conflictos potenciales que pueden surgir por la falta de regulación adecuada en la legislación cubana para estos supuestos, pues pueden presentarse una variedad de situaciones similares (lesiones corporales, uso indebido de información confidencial, perjuicios en la ejecución de obras de construcción y por la comisión de violaciones ambientales, etc.) ocasionadas por las acciones de los empleados de los trabajadores por cuenta propia cubanos, sin que estos últimos tengan la obligación legal de responder como propietarios de un negocio y con los recursos de su empresa, lo que deja desprotegidas a las entidades y personas naturales en Cuba ante tales daños.

Discusión

Los empresarios se benefician del desarrollo de una actividad económica explotando el trabajo de un número variable de empleados. Esto les permite incrementar su patrimonio y, en consecuencia, están obligados a asumir los riesgos derivados de la explotación de dicho negocio. Uno de estos riesgos es que sus subordinados, en el ejercicio de sus funciones como empleados, puedan causar daños a terceros, y el empresario responde ante la víctima por el daño así causado, lo cual cuenta con amplio respaldo en los ordenamientos jurídicos de varios países. Para que el empleador sea responsable de los actos de sus empleados, deben cumplirse tres condiciones básicas: debe existir una relación laboral entre el empleador y el causante del daño, el daño debe haber sido causado en el ejercicio de las funciones del empleado, y el daño debe haber sido causado por la negligencia del empleado, salvo en los casos en que la ley imponga responsabilidad objetiva al empleador.

La legislación cubana prevé los casos en que una persona natural es responsable por hechos ajenos, pero se concentra en los casos de los responsables de menores e incapaces, del jefe de un grupo familiar por objetos que caen o son lanzados desde su casa, así como la responsabilidad

de los dueños de animales por los daños causados por estos, pero la responsabilidad de las personas naturales por hechos ajenos no incluye la del trabajador por cuenta propia que también es empleador, la cual se reconoce solo en el caso de los contratos de transportación.

Por tanto, en el caso de Cuba, aunque los trabajadores por cuenta propia cumplen desde hace años los requisitos para ser considerados propietarios de una pequeña empresa privada, y aunque este sujeto se apropia del trabajo ajeno, incrementando su patrimonio, el vacío de la legislación nacional le permite no responder extracontractualmente por los actos lesivos causados por sus empleados, lo que afecta a las víctimas del daño, quienes solo tienen la posibilidad de reclamar contra el causante directo del daño, y no contra su empleador.

Agradecimientos

El autor agradece el apoyo prestado por la Vrije Universiteit Brussel en la financiación de su beca doctoral, bajo cuyo auspicio se realiza el presente trabajo.

Referencias Bibliográficas

Amarante, V. y Perazzo, I. (2013). *Trabajo por cuenta propia y monotributo en el Uruguay.* Revista Internacional del Trabajo, 132(3-4), 623-641.

Barceló, J. (1994). *Responsabilidad civil extracontractual del empresario por sus dependientes.* Tesis doctoral, Universidad de Alicante. https://rua.ua.es/dspace/ handle/10045/3228.

Broseta, M. & Martínez. F. (2010). *Manual de Derecho Mercantil.* Madrid: Tecnos.

Casadellà, M. (2014). *La responsabilidad civil del principal por hecho de sus auxiliares. en especial, la relación de dependencia.* Tesis doctoral, Universitat de Girona. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo =89711.

Junta Central de Planificación (1975). *Censo de Población y Viviendas de Cuba 1970.* Sin editorial.

Giliker, P. (2011). *Vicarious Liability or Liability for the Acts of Others in Tort: A Comparative Perspective.* Journal of European Tort Law, 2(1), 31-56.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Resolución I sobre estadísticas en las relaciones laborales. Artículo 31. XX Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo*. https://webapps. ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wc ms648693.pdf.

Organización Internacional del Trabajo. (2006). *La relación de empleo.* Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 95a Sesión. https://ilo.org/es/resource/news/95a-conferencia-internacional-del-trabajo-nuevo-analisis-de-la-oit.

Myers, M. J. (1964). *The "Deep Pocket" Rule Revisited.* Food, Drug, Cosmetic Law Journal, 19(10), 562–568.

Oficina Nacional del Censo (1984). *Censo de Población y Viviendas de Cuba 1981. Volumen 16.* Sin editorial.

Pilzer, L. (2021) *«CUIUS COMMODA, EIUS ET INCOMMODA»: L'ART. 2049 DEL CODICE CIVILE NELLA GIG ECONOMY.* https://iris.unitn.it/retrieve/e3835198-0f59-72ef-e053-3705fe0ad821/LTSP_n._67 finale.pdf.

Todd, S. (2020). *VICARIOUS LIABILITY ON THE MOVE — BUT WHERE SHOULD IT STOP?* Journal of International and Comparative Law, 7(1), 1–40.

Valdéz, C del C. (2014). *"Artículo 93".* En Comentarios al Código Civil cubano: Tomo I, Volumen III, 130-142, La Habana: Editorial Félix Varela.

Vila, O. L. (2022*). El trabajo por cuenta propia a la luz de la realidad cubana: Sus tendencias y desafíos en el siglo XXI.* Economía Teoría y práctica, 57, 169-192.