



Grupo Temático N° 11: Trabajo y autogestión en las organizaciones de la economía social

Coordinadores: Mirta Vuotto y Griselda Verbeke

Política de empleo en Cuba en el período 1984-2013

Autor/es: Lic. Yankel Rodríguez Ferrer

E – mails: yankel.rodriguez@upr.edu.cu

Pertenencia institucional: Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca" (Cuba)

INTRODUCCIÓN

La crisis económica sin señales de recuperación definitiva y el debilitamiento en la producción nacional, motivó en Cuba un cambio en la forma de garantizarle a los ciudadanos el acceso al empleo. La imposibilidad del Estado para sostener el sobredimensionamiento del empleo público y mantener relaciones de trabajo ineficaces e improductivas posibilitó la autorización de instancias de concertación de relaciones laborales con empleadores privados.

La Constitución de la República de Cuba de 1976, asegura el acceso al empleo a todas las personas con capacidad para trabajar, en pos de satisfacer sus necesidades y contribuir a los fines de la sociedad. Al respecto, la segunda década del siglo XXI marca un hito en la política del Estado cubano para garantizar el acceso al empleo. La flexibilización del ejercicio del trabajo por cuenta propia, con el consiguiente protagonismo del sector no estatal, a partir de la autorización de empleadores privados, permite una forma paralela para acceder al empleo en Cuba y la modificación de la política social de acceso al empleo que se orienta hacia la iniciativa privada.

De acuerdo con Echevarría, Díaz, & Romero (2015):

En el caso cubano, desde 2007 el proceso de actualización del modelo económico y social modifica de manera sustantiva, entre otros elementos, las formas de propiedad y el empleo. Uno de sus resultados directos es el abandono del principio de pleno empleo que rigió esta política por más de tres décadas. (p. 272)



En esta dirección, la reorganización de las plantillas de entidades estatales, motivó el redimensionamiento de diversas estructuras laborales junto con las funciones de los empleados. La supresión de puestos de trabajo del sector no productivo, conllevó la orientación de miles de trabajadores hacia el sector no estatal en particular cuentapropista¹, con los inconvenientes asociados para personas que solo conocieron el trabajo en relación de dependencia del Estado. La resultante inmediata se manifestó en el caso de trabajadores estatales desmotivados por el trabajo por cuenta propia, y sin haber desarrollado en su trayectoria laboral anterior conocimientos y habilidades para gestionar un emprendimiento.

Los trabajadores cubanos se enfrentaron así a un sector casi omitido en el país por más de cuarenta años que presenta para algunos la opción específica de continuar en actividad laboral aunque solo a partir de una vinculación, sea por cuenta propia o por cuenta ajena. Al respecto Maingon (2004) considera las políticas sociales en un doble sentido: dirigidas a proporcionar el bienestar social, así como orientadas a reducir y eliminar las inequidades sociales. Podría afirmarse que limitar las opciones de los trabajadores estatales a este sector emergente no contribuye a la reducción de las inequidades sociales, especialmente en un país donde el sector privado permaneció limitado durante cuatro décadas. Además, no contribuye a la eliminación de las tensiones sociales, que de acuerdo con Montagut (2014) junto a la cobertura de las necesidades, se incluyen en el sistema que supone una política social.

El panorama precedente surge en la controvertida década de 1990, a partir de la disminución de la oferta de empleo estatal y la ineficacia de las relaciones de trabajo ya concertadas. Según Espina (2007), en este primer momento de la aplicación de políticas sociales en el período, de “creación de condiciones para el restablecimiento económico y el amortiguamiento de los costos sociales” Momento que abarca, como se indicó, acciones como la disminución de la oferta del empleo estatal y la ampliación del trabajo por cuenta propia y otras opciones privadas.

El objetivo de esta ponencia es realizar un análisis legislativo de la política de empleo en Cuba, en el período de 1984 a 2013, coincidiendo con la promulgación de los dos códigos de trabajo, el surgimiento de la flexibilización del trabajo privado por cuenta propia y la contratación de fuerza de trabajo por personas naturales.

¹ El sector no estatal está integrado por varios componentes: a) el componente de la inversión extranjera con las tres manifestaciones aprobadas por la Ley de Inversión Extranjera (Ley N° 118/2014): empresa mixta, empresa de capital totalmente extranjero y asociación económica internacional, b) el sector cooperativo, agropecuario y no agropecuario, y por último el sector cuentapropista, integrado por trabajadores por cuenta propia, de ahí el calificativo de cuentapropista.



El análisis se estructura a partir de los siguientes aspectos: 1) las formas de acceso al empleo en Cuba, 2) la formalización de la relación laboral y las circunstancias de su realización y 3) el trabajo no estatal por cuenta propia, con énfasis en la provincia Pinar del Río.

CUESTIONES PRELIMINARES

El siglo XX cubano fue escenario de una sucesión de gobiernos en la Isla: el de inicios del siglo XX con el interventor norteamericano, al que sucedieron los gobiernos de generales mambises² devenidos gobernantes y por último los gobiernos de políticos corruptos que reprodujeron las precarias condiciones de trabajo que regían para los cubanos durante la época colonial española. A pesar de la existencia de normas legales de corte laboral, las mismas no se sistematizaron en una ley o código de trabajo.

Las constituciones mambisas, y la establecida por el general norteamericano Leonardo Wood, así como la Constitución de 1901, nacida bajo un gobierno interventor norteamericano, no regulaban la materia laboral en su articulado. De esta manera transcurrieron las primeras cuatro décadas del siglo, sin un reconocimiento legal significativo al tema laboral, a pesar de que Cuba integraba la comisión para la redacción de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919), al término de la primera guerra mundial. Viamontes (2005) planteó que la época de mayor significado para la legislación laboral, y en favor de los trabajadores, resultó el período posterior a la caída del dictador Gerardo Machado – 1933 – con la actividad de Antonio Guiteras Holmes como secretario de Gobernación, Guerra y Marina. Fue memorable por la aprobación de normas laborales relativas a la jornada de ocho horas, la resolución de conflictos obreros en los ingenios, la organización sindical y una ley de accidentes del trabajo, todas ellas por medio de decretos del Consejo de Ministros.

En la actividad legislativa laboral en Cuba en este período, de acuerdo con Ferriol (2009):

Debe valorarse que en la etapa prerrevolucionaria fueron elaborados, ante presiones de la clase trabajadora, seis anteproyectos de códigos o leyes generales de trabajo y ninguno fue aprobado, por no corresponder en su esencia, con los intereses de la clase dominante.

(p.49)

² El ejército libertador de Cuba, en su guerra contra la metrópoli española, era denominado Ejército Mambí. Algunos de sus generales más notables se desempeñaron como presidentes de la República, como Don Tomás Estrada Palma, general de la guerra de independencia y primer Presidente de la Cuba republicana.



Sin duda alguna, la norma legal de mayor valía en el tratamiento del trabajo en la etapa republicana prerrevolucionaria, fue la Constitución de 1940, la más progresista de esta era. Prevé dentro del Título VI, titulado, Del Trabajo y de la Propiedad, entre los artículos 60 al 86 ambos inclusive, todo lo concerniente a los derechos inherentes a los ciudadanos en relación con el acceso al empleo y el disfrute de los derechos emanados de la legislación laboral. De esta manera se hace alusión, entre otros aspectos, a los salarios mínimos, formas de pago, jornadas laborales, así como a las vacaciones anuales pagadas. Dentro de su articulado, el 75 establece que la ley regulará la definición, constitución y funcionamiento de empresas cooperativas, agrícolas, comerciales, industriales o de consumo, de forma tal que no eludan o adulteren las disposiciones establecidas por la Constitución en materia de trabajo.

El primer Código de Trabajo cubano fue adoptado en la década de 1980, cuando el 27 de diciembre de 1984 fue aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular la Ley N°. 49. El fundamento para la aprobación de dicha norma legal se encuentra en los lineamientos económicos y socialistas aprobados en el II Congreso del Partido Comunista de Cuba, y los acuerdos de los congresos XIV y XV de la Central de Trabajadores de Cuba, citados en el tercer motivo de la parte expositiva.

Viamontes (2005) enmarca las disposiciones de los órganos superiores del Partido Comunista de Cuba y los acuerdos de los congresos de la Central de Trabajadores de Cuba y sus sindicatos, como fuentes materiales del Derecho Laboral cubano. El Congreso del Partido es su órgano supremo, donde se trazan objetivos y líneas de trabajo para el país, a ejecutar en un quinquenio. Es por ello que, en 1984, al igual que en 2011, a partir de las celebraciones de los Congresos II y VI del Partido Comunista de Cuba, se suscitaron cambios en el ambiente laboral de la Isla.

1. FORMAS DE ACCESO AL EMPLEO

De los quince principios³ que sustentaban el Derecho Laboral cubano en el año 1984, especial significado adquieren los recogidos expresamente en los incisos ch) y ll) del artículo 3 de la Ley N°. 49. Por un lado, el acceso a una plaza en una entidad estatal se sustentaba en los méritos de las personas aspirantes y en sus capacidades para la realización del trabajo. Las capacidades para el trabajo se comprobaban durante el contrato de período de prueba, sin embargo, los méritos debían ser probados previo a la formalización de la relación laboral. Los Comités de Defensa de la Revolución⁴ son las instituciones que aun emiten el criterio de la conducta de la persona a contratar en una entidad

³ Sobre este particular ver el artículo 3 de la Ley N° 49 de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo.

⁴ El 28 de septiembre de 1960, reunido en la terraza norte del antiguo Palacio Presidencial de Cuba, hoy Museo de la Revolución, a partir de varias explosiones que tuvieron lugar, se constituyó una organización que agrupa a todos los cubanos mayores de 14 años, con voluntad para ello, que se estructura en cada vecindario cubano, con la finalidad de desarticular las acciones terroristas en el país.



laboral, y cuyo criterio, en la mayoría de los casos, resulta definitorio para la concertación o no, de la relación de trabajo, por encima de las capacidades y habilidades de la persona para la realización de una actividad.

Por otro lado, el acceso al empleo se concebía, a partir de lo regulado en el inciso II), sobre la prohibición del trabajo infantil, determinando que la incorporación al empleo de los adolescentes, se realizará de forma excepcional y en todo caso bajo estrictas medidas que garantizaran el normal desarrollo físico y psíquico, así como el desarrollo cultural y profesional del joven.

El artículo 5 de la Ley N°. 49/1984, disponía la formalización del vínculo entre el trabajador y el empleador, por contrato de trabajo, por la designación para ocupar un cargo, o por elección para ejercer determinadas funciones. La designación se destinó a la relación laboral de agentes de la administración, es decir, los directores de empresas que ostentaban la categoría de dirigentes. Esta categoría debe entenderse como los representantes del Estado – administración pública – en las empresas estatales para administrar los bienes de la propiedad socialista de todo el pueblo, al amparo de lo dispuesto en la Constitución política⁵. Son figuras que deben cumplir requisitos de comportamiento social y moral éticos, además de poseer conocimientos de administración de empresas. Por su parte, la elección, se reservó para ejercer como jueces profesionales o legos y para los cargos del Fiscal y los Vice Fiscales generales de la República, según lo dispuesto en las Leyes N° 82 y 83 ambas de 11 de julio de 1997 de los Tribunales Populares y de la Fiscalía General de la República, respectivamente.

La figura del empleador se equiparaba a las empresas estatales, en la persona del director de la empresa, y estas a su vez quedaron expresamente establecidas en el artículo 7 de la Ley N° 49/1984, dentro de la que se encuentran: los organismos de la Administración Central del Estado, los órganos estatales o, en su caso, las dependencias administrativas de éstos, así como las demás unidades presupuestadas; las empresas estatales y las uniones de empresas estatales; las empresas y unidades dependientes de las organizaciones políticas, sociales y de masas; las cooperativas de producción agropecuaria y sus organizaciones con respecto a los trabajadores no miembros de éstas; las empresas y propietarios del sector privado con respecto a los trabajadores asalariados; y, para cualquier otra con capacidad jurídica para establecer relaciones laborales.

La vinculación de los trabajadores y las empresas estatales, a partir de 1959 hasta 1989, se realizaba de forma centralizada, de acuerdo con Viamontes (2005) cuando refiere que:

⁵ Para este particular vea el artículo 17 de la Constitución de la República de Cuba de 24 de febrero de 1976.



Es en estos primeros años que surge la política de empleo centralizada, cuyo signo característico fue la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo por parte de organismos gubernamentales, teniendo en cuenta fundamentalmente las necesidades económicas del país para evitar un desbalance en la ocupación de la fuerza de trabajo.

(p.115)

En las Resoluciones sobre el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía del II Congreso del Partido Comunista de Cuba, realizado en el año 1983, se reconoce la necesidad de contratar directamente la fuerza de trabajo, reconocido más tarde en el artículo 23 de la Ley N° 49/1984. Esto favorece la autonomía de la voluntad en el campo de las relaciones laborales, ya que posibilita la decisión de concertar o no la relación laboral.

No obstante, la limitación a la autonomía de la voluntad de las partes que supone la ubicación centralizada de los trabajadores en las empresas del Estado, es plausible cuando se establece que las entidades estatales informarían mensualmente a las Direcciones de Trabajo Municipales, las altas y bajas que se suscitaban en sus plantillas de trabajadores. La finalidad de tal disposición, era disponer de capacidad en las entidades para ubicar centralizadamente determinados sectores de la población menos competitivos en el mercado de trabajo. Así se ubican personas atendidas por los departamentos de seguridad y asistencia sociales, personas con invalidez parcial para el trabajo, una vez que la comisión de peritaje médico dictaminara su incapacidad para desempeñarse en su plaza y debía ser reubicado en otra diferente, los egresados de los centros de enseñanza del Ministerio de Educación, puestos a disposición de los Departamentos de Recursos Laborales de las Direcciones Municipales de Trabajo, así como jóvenes egresados de los hogares de menores. Se priorizaban, además, para ser ubicados laboralmente, los egresados de centros universitarios, desmovilizados de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y los trabajadores cuyas plazas hubieran sido amortizadas.

Durante el período 1984-2013 lo relativo la personalidad jurídica laboral y capacidad jurídico laboral, para la concertación de una relación entre empleadores y empleados, no ha sufrido cambios significativos. En la Ley N° 49/1984 Código de Trabajo derogado, la Ley N° 116 de 20 de diciembre de 2013 Código de Trabajo actual y la legislación complementaria de política de empleo y relaciones laborales vigentes en ese período, a saber, Resolución N° 51 de 12 de diciembre de 1988, del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social Reglamento para la aplicación de la política de empleo y la



Resolución N° 8 de 1° de marzo de 2005, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Reglamento de las Relaciones Laborales, los legisladores aunaron sus criterios en torno a este particular.

La personalidad jurídica se adquiere con la edad establecida en la ley, mientras que en materia de Derecho Civil esta se adquiere con el nacimiento, en el Derecho Laboral cubano la edad necesaria para la concertación de la relación laboral se estableció en 17 años cumplidos, con una excepción en los casos de jóvenes con 15 o 16 años, que cumplieran los requisitos establecidos en la ley. El mayor de 15 años y menor de 17, debía cumplir alguno de los requerimientos siguientes: incapacidad para el estudio, certificado por prescripción facultativa; bajo rendimiento académico; haber egresado de un sistema de escuelas de oficios o vinculación del joven a un ambiente proclive a delinquir. Además, en todos los casos debía mediar el consentimiento del padre o tutor del joven y la autorización del Director de Trabajo Provincial donde residiera el joven o del Director de Recursos Laborales del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. La Resolución N° 8/05, amplió la facultad de decidir este particular al Director de Trabajo Provincial y simplificó el proceso de aprobación.

En Cuba, además de la edad para concertar relaciones laborales, se debe tener un grado de escolaridad necesario para la actividad a desempeñar, o una calificación formal cuando la plaza exige el nivel universitario para desarrollarla. También se exige el estado de salud avalado por el médico en concordancia con la plaza a desempeñar. Es decir, no es suficiente cumplir con la edad requerida de 17 años para que se pueda materializar la relación laboral, sea contratado, designado o electo.

La cuestión del sexo, también constituyó un elemento a valorar en la letra de la Ley N° 49/1984 para la vinculación al trabajo, ya que la protección a la mujer no dispuso que las administraciones de las entidades laborales, debían determinar las plazas que podían ser ocupadas preferentemente por mujeres. Para ello se seleccionarían, en coordinación con las organizaciones sindicales y la Federación de Mujeres Cubanas de la localidad, cuáles eran las plazas de la empresa que se destinarían a ser cubiertas u ocupadas preferentemente por mujeres, siempre que cumplieran los requisitos para ello, todo lo cual se consignaría con el convenio colectivo de trabajo, una vez que se aprobara por la asamblea general de trabajadores de la empresa en cuestión.

Aquellos trabajadores con personalidad y capacidad jurídicas para el trabajo, debían cumplir su entrada a la entidad laboral, satisfaciendo el procedimiento establecido para cubrir las plazas vacantes, criterio que no ha sufrido variación notable en la etapa estudiada. Los trabajadores excedentes se priorizan para acceder al empleo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la idoneidad demostrada. Estos deben realizar el trabajo eficaz y eficientemente, cumplir el régimen establecido en la empresa y



disponer de la calificación formal. Esto último encuentra una excepción para los trabajadores con conocimiento empírico de la actividad a desempeñar, que hayan demostrado sus habilidades para el trabajo, pudiendo ocupar una plaza que exija determinada calificación, con la respectiva aprobación del director de la entidad.

A medida que se descentralizaba la política de empleo, fue variando la procedencia de los candidatos y los procedimientos de las empresas para cubrir sus vacantes. De esta manera, ante la ausencia de trabajadores disponibles – excedentes por amortización de plazas – las empresas libran una convocatoria a la que concurren todos los trabajadores de la empresa, dentro de la que se decide por el más idóneo para formalizar la relación laboral. En este trámite, la administración se asiste por un órgano asesor, primero denominado comisión de ingreso y comité de expertos en la actualidad, facultado para proponer el candidato más idóneo, cuya decisión final le corresponde al director de la empresa. Si a la convocatoria librada no se presenta ningún candidato, o los que se presentan no cumplen con los requisitos para desempeñarse en la plaza vacante, la dirección de la entidad laboral puede acudir a la Dirección Municipal de Trabajo, con la finalidad de acceder al servicio de empleo, donde se crea una bolsa de candidatos, en dependencia de su perfil laboral.

Especial significado merece la atención a la ubicación laboral de las personas con discapacidad, introducida en el año 2005 con la Resolución N° 8 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, extendida en el año 2013 con el nuevo Código de Trabajo. Los egresados de escuelas especiales, donde reciben formación escolar quienes están afectados por diversas patologías limitantes del aprendizaje, son beneficiarios de esta atención extraordinaria. Para ello las entidades acondicionan las plazas en las se ubicarán dichos trabajadores y realizarán sus jornadas de trabajo, que en estos casos son de duración reducida. Además, se capacitan para dicha actividad en el puesto de trabajo, por un período de hasta seis meses, con una retribución salarial correspondiente al tiempo laborado.

De manera general, independientemente de las condiciones de la persona a emplear, la vinculación de un trabajador al centro laboral se efectúa de tres maneras, en dependencia de la actividad a desarrollar, y según el fundamento de la relación laboral entre empleado y empleador.

2. FORMALIZACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL. ASPECTOS EXTRAORDINARIOS

La relación laboral en Cuba se formaliza, en gran medida, mediante un contrato de trabajo, debido a la mayor presencia de obreros que de otras categorías ocupacionales. Sin embargo, en determinados supuestos se puede iniciar dicha relación por medio de una elección o por una designación, que se



materializa por una resolución de nombramiento. En el caso de la elección, son las Asambleas del Poder Popular, en sus tres instancias, nacional, provincial y local, las facultadas por ley para realizarla para los cargos de Fiscal y Vice Fiscal General de la República de Cuba y los jueces, a los que previamente se hizo alusión. Existen otros cargos dentro de los Consejos de la Administración⁶, que también se formalizan por medio de una elección. En estos casos se puede constatar la trascendencia que implica la realización de alguna de estas ocupaciones, motivo por el cual resulta comprensible el procedimiento para la aprobación del candidato, y la democratización que esto implica.

Asimismo, los directores de las empresas se facultan para designar, por medio de una resolución de nombramiento, a aquellos cuadros y funcionarios que conforman los consejos de dirección de las entidades, dirigen departamentos, o aquellos cuyas funciones dentro de la organización resultan vitales para su funcionamiento. Son los casos de directores funcionales o vice directores, jefes de departamentos jurídicos o de auditoría, así como jefes de brigadas. Dicha estipulación figura en ambos códigos de trabajo, la Ley N° 49/1984 y la Ley N° 116/2013 y la legislación complementaria.

En relación con las formas contractuales previstas, desde la entrada en vigor la Ley N° 49/1984, hasta la promulgación de la Ley N° 116/2013, existe coincidencia en los contratos por tiempo indeterminado y el contrato por tiempo determinado y para la ejecución de un trabajo u obra. En la Ley N° 49/1984, también se previó la concertación de contratos de trabajo especiales para cubrir la realización de trabajos a domicilio, el trabajo en condiciones especiales de aprendizaje y para la realización del servicio social. El contrato por tiempo determinado se concibe para amparar la ejecución de labores emergentes o eventuales, pero también permanentes, en el caso de ausencia temporal de trabajadores contratados por tiempo indeterminado. Tal es el caso de trabajadoras disfrutando de licencias retribuidas de maternidad, personas con invalidez parcial para el trabajo, ausentes por el cumplimiento de movilizaciones, tanto militares como agrícolas, así como por encontrarse extinguiendo sanción de privación de libertad por términos inferiores a seis meses.

El contrato a domicilio constituyó una manera de apoyar determinados sectores de la población con limitación para competir en el mercado de trabajo, a pesar de que los procedimientos para acceder al empleo en Cuba no se caracterizan por una rivalidad significativa entre los candidatos a determinada plaza. Se realizaban a domicilio labores tales como la elaboración de productos destinados al uso y consumo de la población, al turismo y la exportación. En este sentido, la preferencia para ser

⁶ Los Consejos de la Administración son los órganos de administración de las Asambleas del Poder Popular Provinciales y Municipales. Sesionan entre períodos de sesiones ordinarias de las Asambleas.



contratados la tenían los jubilados, personas con invalidez parcial para el trabajo, mujeres sin vínculo laboral y beneficiarios de la asistencia social.

Estas estipulaciones referentes a la contratación a domicilio, permaneció invariable hasta la primera década del siglo XXI, dentro del articulado de la Resolución N° 8 de 1° de marzo de 2005, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a pesar de la modificación de las condiciones socioeconómicas que propiciaron la ejecución de estos trabajos. De igual manera permaneció regulado, de forma autónoma, el contrato de trabajo de aprendizaje destinado a la capacitación de trabajadores de nuevo ingreso en la labor a realizar, o de aquellos contratados por tiempo indeterminado con necesidades de adiestrarse en una plaza distinta a la que ejercían.

El código de trabajo actual, Ley N° 116/2013, redujo la tipología de contratos a utilizar para la formalización de una relación laboral. Solamente prevé la concertación de los contratos de trabajo por tiempo indeterminado y por tiempo determinado. Dentro del contrato determinado se incluye al contrato por período de prueba, a pesar de no destinarse al mismo propósito, ni procederse de igual forma en cada uno. El contrato de período de prueba se destina, a diferencia del contrato de trabajo por tiempo determinado, solamente a la comprobación de la idoneidad del trabajador y confirmación por este de las condiciones del centro de trabajo, igualmente el contrato de período de prueba no requiere preaviso para terminarlo, a diferencia del contrato por tiempo determinado.

El actual código de trabajo no regula lo relativo a la contratación especial en condiciones de aprendizaje. La capacitación de los trabajadores de nueva incorporación se realiza por medio de las acciones de capacitación prevista en las entidades. A diferencia de lo establecido en el contrato de aprendizaje, este trabajador se contrata y se capacita dentro de su plaza, contratado por tiempo indeterminado. Con la finalidad de controlar y limitar que se contraten trabajadores desconocedores de la actividad a ejecutar, el Decreto N° 326 de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de Trabajo, dispone que tal proceder solo podrá producirse, cuando la entidad carezca de estudiantes vinculados a centros de la educación superior a punto de graduarse, destinados a ser ubicados en sus instalaciones.

Con independencia de la forma utilizada para la concertación de la relación laboral, los trabajadores en Cuba gozan de una relativa estabilidad en las empresas estatales, extendiéndose en ocasiones a las cuatro décadas.

2.1. PLURIEMPLEO, CONTRATACIÓN DE ESTUDIANTES Y JUBILADOS.



Otro hito en la política de empleo en Cuba, es la autorización del pluriempleo, facultando a los trabajadores a vincularse laboralmente en más de una entidad a la vez, previo cumplimiento del requisito exigido por ley. El Decreto Ley N° 268 de 26 de junio de 2009, “Modificativo del régimen laboral” estableció que los trabajadores estatales podían contratarse en más de una entidad laboral, en horario diferente al convenido en su entidad principal.

El legislador solamente dispone este requisito para poder ejercer el pluriempleo, incluso cuando la segunda vinculación laboral tuviera lugar en el mismo centro de trabajo. Esto suponía un impedimento real, ya que los horarios de trabajo en Cuba, de forma general están establecidos en el período comprendido entre las 8:00 am y las 5:00 pm, por lo que resultaba improbable que un trabajador pudiera ejercer una actividad después de concluida su jornada de trabajo principal. Los casos concretados entonces, fueron los contratados como agentes de seguridad y protección – guardias de seguridad – en establecimientos estatales, en horarios nocturnos, con la consiguiente afectación al proceso productivo, originado por el débil rendimiento del trabajador luego de violar su descanso diario.

Aún existe tal dificultad para vincularse en más de un lugar a la vez, aunque con la autorización de contratación de fuerza de trabajo por personas naturales, muchos trabajadores realizan alguna labor por cuenta propia los fines de semana, tanto como titulares de la licencia para trabajar por cuenta propia, o como trabajadores contratados.

A la par, esta modificación del régimen laboral, propició que los estudiantes mayores de 17 años, de los niveles medio superior y superior – **únicos sectores estudiantiles en Cuba donde los jóvenes son mayores de 17 años** – pudieran vincularse laboralmente en trabajos que no afectasen su rendimiento académico. Sin lugar a dudas, esta autorización constituyó un acto sin precedentes en la historia del Derecho Laboral de la etapa revolucionaria cubana. Nunca se había autorizado la contratación laboral de un estudiante, por contravenir concepciones preestablecidas para un país de formación socioeconómica socialista.

La parte expositiva del Decreto Ley N° 268/2009, establece que, a partir de las circunstancias en las que se desarrollaba el país, era necesario atemperar una serie de disposiciones laborales y eliminar prohibiciones vigentes. Téngase en cuenta que, al año siguiente, se flexibiliza notablemente el ejercicio del trabajo por cuenta propia. Además, dispone la norma citada que los cambios tenían la finalidad de estimular las fuerzas productivas, posibilitar la elevación de los ingresos y ubicar al trabajo en el lugar



de principal fuente de satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, enfatizando que el Estado mantendría las protecciones a quienes las necesitaran.

A estos estudiantes vinculados laboralmente, se les respetan los estipendios que reciben y tienen derecho al disfrute de todos los derechos laborales y de seguridad social que establece la ley. Junto a esta disposición, resulta notable la previsión de protección a los menores de 18 años de edad, estableciendo que estos no podían contratarse en labores nocivas para su salud y desarrollo físico-mental. De tal manera se prohíbe que realicen labores a grandes alturas, con grandes cargas, a grandes profundidades, o expuestos a altas temperaturas. Para ello las entidades laborales deben prever las plazas para contratar los menores de 18 años, objetos de pluriempleo o no, y adecuarlas para garantizar la seguridad de estos trabajadores.

Como se expuso precedentemente, el año 2007 marcó el inicio de una etapa de modificaciones estructurales en la Isla, ya que algunas rigieron por más de cuarenta años. La eliminación de gratuidades subsidiadas por el Estado, la reducción de numerosos trabajadores en el sector estatal con el reordenamiento de las plantillas laborales, la flexibilización del ejercicio del trabajo por cuenta propia y la contratación de fuerza de trabajo por personas naturales, son algunas de ellas.

No obstante, a partir del envejecimiento población, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Seguridad Social, Ley N° 105 de 27 de diciembre de 2008, se autorizó a los pensionados por edad a que se reincorporaran al trabajo activo. Tal decisión comprendía el disfrute de su pensión por edad, así como el derecho al cobro del salario devengado en la actividad que desarrollasen. Estos tres hechos se consideran verdaderos hitos en la política de empleo en Cuba por lo trascendente que resultó para una serie de cubanos nacidos después de 1959, bajo el sistema social socialista. Ellos representan la avanzada de modificaciones destinadas a cambiar el modelo económico cubano. Igualmente, actualizan el panorama laboral en concordancia con las manifestaciones mundiales e influía en la sociedad generando expectativas en muchos casos no cumplidas.

2.2. SITUACIONES EXCEPCIONALES DE LA RELACIÓN LABORAL EN CUBA

Desde la promulgación del Código de Trabajo del año 1984, hasta la regulación del actual Código, se previeron situaciones en las que el trabajador se encuentra imposibilitado de realizar la labor contratada. Esto ocurre por causa de fuerza mayor, en el entendido que sucede con independencia de la voluntad y acción de las partes. Cuando la imposibilidad es temporal, nos encontramos en presencia de una interrupción laboral y sus causas más comunes son la falta de electricidad, rotura de una máquina



herramienta, paralización de los equipos de transportación, así como la falta de materias primas para la producción o los servicios.

También acontece que la entidad requiere redimensionar sus plantillas de trabajadores, para lo cual amortiza aquellas plazas innecesarias para el proceso productivo o prestación de los servicios, con la consecuente terminación de la relación laboral de los trabajadores que allí se ocupan. En ambos casos la ley laboral cubana estableció un procedimiento para el tratamiento laboral y salarial aplicable a dichos trabajadores, protección que ha transitado por diversas etapas desde la entrada en vigor del código de trabajo de 1984.

A los trabajadores con actividad interrumpida, de ser posible, se les brindaba una reubicación temporal hasta el restablecimiento del proceso productivo o de prestación de los servicios, en una actividad socialmente útil, o en labores conducentes a reanudar la normalidad. Si se reubicaba efectivamente, devengaba el salario de la plaza que este determinara, es decir, la que temporalmente pasaba a desempeñar o la que ocupaba de forma indeterminada. Si el trabajador no podía ser reubicado por imposibilidad del empleador, entonces cobraba una garantía salarial correspondiente al cien por ciento del salario fijo diario durante treinta días hábiles, fueran consecutivos o no, pero siempre dentro del año natural. Transcurrido este tiempo, la garantía salarial ascendía solo al sesenta por ciento si no se había restablecido el proceso productivo o de prestación de los servicios. Este tratamiento se mantuvo invariable hasta el año 2011, generando cuantiosas pérdidas y perjuicios productivos a las empresas, ya que los trabajadores se mantenían, deliberadamente, cobrando el sesenta por ciento del salario por períodos prolongados, siempre que le propusieran una reubicación en una plaza diferente a la suya. Lo anterior sucedía sin una actuación de la administración en pos de revertir tal situación.

En el año 2011 la legislación fue modificada, y los trabajadores que ven interrumpida su actividad y son reubicados temporalmente, pasan a devengar el salario de la plaza temporal con la forma y sistema de pago de esa plaza. Si, por el contrario, se mantiene laborando para restablecer el proceso, entonces devenga el salario de su propia plaza, ya que dichas acciones las desarrolla en su puesto de trabajo. De manera general, este es el caso de los mecánicos y trabajadores especializados en los procesos dañados.

Si el trabajador no acepta, de forma injustificada una reubicación laboral, se termina su vínculo con la entidad sin derecho al cobro de garantía salarial alguna. Esto contribuyó al mantenimiento de la fuerza laboral en función del proceso productivo o de prestación de los servicios, toda vez que los



trabajadores no desean perder su trabajo⁷. Por último, si no se materializa la reubicación después de los treinta días hábiles pagados a los que tiene derecho, el trabajador no pierde el vínculo laboral pero no cobra garantía salarial.

La otra situación que tiene lugar en las entidades estatales es la disponibilidad laboral. Esta es más nociva para los trabajadores porque su plaza desaparece y la protección que reciben es insuficiente para aquellos sin expectativas de reubicación. En el supuesto de ser reubicados temporalmente, reciben igual tratamiento que los trabajadores que ven interrumpida su actividad. Por el contrario, si no fueran reubicados por imposibilidad del empleador, tienen derecho a recibir el cien por ciento de su salario del mes y si cuenta en su haber más de diez años de trabajo, certificados por el sistema establecido, se les concede una garantía salarial del sesenta por ciento del salario mensual, por determinados períodos en dependencia del tiempo laborado, entre uno y cinco meses.

La situación de disponibilidad laboral, a pesar de haber existido antes del año 2000, cobra una trascendencia especial para los cubanos después de 2007. La eliminación de gratuidades, así como la flexibilización del trabajo por cuenta propia en 2010, generó una política estatal favorable a propiciar la vinculación de trabajadores disponibles en el sector no estatal cuentapropista.

3. TRABAJO POR CUENTA PROPIA Y ACTIVIDAD LABORAL

A pesar de la existencia del trabajo por cuenta propia en Cuba desde 1978 (Decreto Ley N° 14 de 1978, modificado por el Decreto Ley N° 141 de 1993 “Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia”, el mismo alcanza su auge en el año 2010 con la Resolución N° 32 de 7 de octubre de 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Después de dos modificaciones, el trabajo por cuenta propia se regula actualmente por la Resolución 41 de fecha 22 de agosto de 2013 de dicho Ministerio.

⁷ En cuanto al costo de la vida en Cuba y los principales cambios debe señalarse que durante la década de 1960, el acceso a los productos básicos se caracterizó por las fluctuaciones en el mercado interno, así como por las dificultades de la población para adquirirlos mientras que las décadas de 1970 y 1980, contrastó con la presencia de una gran gama de productos en el mercado interno, debido a la integración de Cuba al Consejo de Ayuda Mutua Económica de los países socialistas. No obstante, el salario de los trabajadores cubanos no era significativo ni en cantidad, ni en relación con la oferta existente. El acceso mayor provenía del sector profesional con mayores salarios (350 pesos cubanos ante un salario promedio de 120 pesos cubanos). La depresión económica durante la década de 1990, debido a la caída del campo socialista, se reflejó en una oferta de productos básicos casi nula y un escaso poder adquisitivo. Contrastó la necesaria apertura de Cuba a la realidad mundial, al mercado y las inversiones principalmente, además, a la liberación del trabajo por cuenta propia desde el Siglo XXI. Asimismo el trabajo cuentapropista abrió una brecha entre el salario medio estatal y el salario de estos trabajadores. Según el Anuario Estadístico de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (2016), el salario medio estatal en Cuba en 2015 era de 687 pesos cubanos, equivalente a USD 29, mientras que los trabajadores del sector no estatal cuentapropista devengan un salario promedio de 1500.00 pesos cubanos, USD 62. Esto representa una gran dificultad para ambos sectores de trabajadores, ya que una familia en Cuba necesitaría 5000 pesos cubanos (USD 205) para poder cubrir las necesidades básicas de una alimentación balanceada, de aseo personal, transportación para trabajar, así como algunos artículos de vestir para alguno de los miembros de la familia al mes, en particular debido a que las familias están conformadas generalmente por cuatro personas. Esta suma se calcula en base a los precios reales de los productos en el mercado interno no estatal, y no en base a los precios subsidiados por el Estado para los productos de la canasta básica, a los que se accede una vez al mes. Hay productos subsidiados solo para algunos miembros de la familia, tales como leche, carne de res, yogurt y en cantidades básicas, no duraderas para un consumo regular en el mes.



El artículo 9, inciso b) pleca primera⁸ de la Constitución política, establece el compromiso por Cuba de garantizarle el pleno empleo a los cubanos. La caída del muro de Berlín y con él todo el campo socialista de Europa del este, imposibilita el cumplimiento de tal disposición. Desde el año 1989 hasta el 2010, a pesar del precitado precepto constitucional y el trabajo por cuenta propia, los cubanos enfrentan serias limitaciones para acceder a los recursos necesarios para la vida. La autorización del ejercicio del trabajo no estatal requería cumplir procedimientos que obstaculizaban el desempeño de aquellas personas que optasen por esta modalidad y lo eligiesen.

El panorama laboral en Cuba confluía en el incremento del trabajo informal – considerado penalmente con una actividad económica ilícita y por tanto motivo de procesamiento penal – con el éxodo de trabajadores de los sectores estancados a los florecientes, turismo en primer lugar. El trabajo por cuenta propia se basaba en la agrupación de la familia en torno a la prestación de un servicio, en su mayoría gastronómico, ya que eran estos los sectores afectados por la crisis y los autorizados para la actividad no estatal. Se prohibía entonces contratar trabajadores para la realización de la actividad, por ello, aún a los trabajadores contratados, se les denomina popularmente “ayudas”, considerados así en la década del 1990.

El incremento de las actividades para el ejercicio del trabajo por cuenta propia, la simplificación de su solicitud y aprobación, así como la eliminación de la prohibición para contratar trabajadores por personas naturales, considerados empleadores, trajo consigo el acceso a esta opción de empleo para los casi dos millones de trabajadores previstos para quedar disponibles en 2007, y la responsabilidad de garantizarles el disfrute de sus derechos laborales.

Por una parte, la flexibilización del ejercicio del trabajo por cuenta propia, a partir del año 2010, propicia el despegue del sector de los servicios. Además, la aparición de un nuevo empleador no estatal, posibilitaba mayor vinculación de ciudadanos al trabajo socialmente útil, así como el incremento de sus salarios. En muchos casos aumenta considerablemente la eficacia, profesionalidad, eficiencia y satisfacción del cliente, aspectos disipados en el sector estatal.

Por otra parte, también aparecen un sinnúmero de proceder y padecimientos que atentan contra los más elementales derechos de los trabajadores, por ejemplo, la jornada de ocho horas. Si bien la autorización de empleadores privados, marca un hito en la política de empleo en Cuba, sus efectos repercuten en la sociedad, incidiendo en los trabajadores contratados al vincularse laboralmente a un trabajador no estatal cuentapropista.

⁸ Artículo 9: El Estado... b) como poder del pueblo, en servicio del pueblo, garantiza... - que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar, que no



3.1. FORMALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CUENTAPROPISMO

Al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se le asignó la responsabilidad de la autorización, supervisión y control del ejercicio del trabajo por cuenta propia en Cuba. Teóricamente el objeto de regulación jurídica del Derecho Laboral, es el trabajo subordinado y por cuenta ajena, es decir, la relación que surge entre el empresario y sus trabajadores. El trabajador por cuenta propia, titular de la licencia para ejercer la actividad, es, a todos los efectos, un empresario mercantil, a pesar de no haber sido reconocido por la legislación mercantil cubana, por lo que su actividad constitutiva de empresa, no debe ser motivo de control por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Para ejercer el trabajo por cuenta propia en Cuba, la persona interesada se dirige a la Dirección Municipal de Trabajo de su municipio y solicita la autorización para realizar una o varias de las 201 actividades autorizadas⁹. Después de cumplimentar su inscripción en el registro de contribuyentes de la Oficina Nacional de Administración Tributaria¹⁰, el solicitante recibe la autorización de la Dirección de Trabajo. Las actividades de arrendamiento de viviendas, venta de alimentos, así como la actividad de transporte de carga y pasajeros, necesitan autorizaciones especiales de los organismos rectores de estas actividades¹¹.

No todas las personas son autorizadas, por la ley, para ejercer el trabajo por cuenta propia. Es el caso de los cuadros y funcionarios, a los que se les prohíbe la realización de otra labor diferente de la docencia. El fundamento legal de tal prohibición, es preservar la integridad del cuadro o del funcionario ante la sociedad. Lo anterior supone la consideración de que la vinculación de estos al trabajo por cuenta propia, constituye una amenaza a su integridad moral.

El Código de Trabajo dispone que la relación entre el titular de la licencia y el trabajador contratado, se formaliza mediante un contrato de trabajo o documento similar. Tal disposición provoca la primera disyuntiva para los profesionales del Derecho, con mayor repercusión en los laboristas. La teoría general de las obligaciones, concibe el contrato como la manera de formalizar relaciones jurídicas. El legislador cubano trata de simplificar la concertación del vínculo laboral, a pesar de su repercusión para el trabajador en relación con la garantía de sus derechos laborales.

tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades;

⁹ Ver Resolución N° 42 de 22 de agosto de 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia.

¹⁰ La Oficina Nacional de Administración Tributaria constituye la dependencia del Ministerio de Finanzas y Precios encargada por ley de la recaudación, cobranza y fiscalización de los tributos en Cuba, según el artículo 5 a) de la Ley N° 113 de 23 de julio de 2012 Del Sistema Tributario.

¹¹ Ver Resolución N° 42 de 22 de agosto de 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia.



En la actualidad, después de años de incumplimiento, se controla por las Direcciones de Trabajo la entrega de proformas de contratos a los empleadores, para la formalización del vínculo con sus empleados. La inobservancia de lo dispuesto es motivada por dos razones, desconocimiento y conveniencia. El desconocimiento roza con la confusión, ya que muchos empleadores no estatales consideran la autorización de la Dirección de Trabajo como el contrato que deben suscribir con su empleado, a partir de lo que establece la ley. Un procedimiento muy sencillo posibilita a los empleadores contratar trabajadores para la realización de sus producciones o prestación de sus servicios, siempre que hayan cumplido los 17 años de edad y se encuentren aptos para el trabajo.

En otros casos, la no suscripción del contrato, los ubica en un limbo legal con su empleado si acudiesen a la vía judicial a solucionar conflictos laborales. No significa la impunidad del empleador, pero sí el esfuerzo para el empleado en su obligación de probar los hechos dentro de una relación de trabajo. Se recurriría entonces a la presunción del vínculo laboral, establecida en el artículo 23 segundo párrafo de la Ley N° 116/2013, Código de Trabajo¹². El Código de Trabajo en los artículos 24 y 73 exige menos cláusulas para los contratos de trabajo del sector no estatal cuentapropista que en aquellos relacionados con el sector estatal. No se prevé para los contratos del sector no estatal cuentapropista lo relativo a fechas de inicio y terminación del contrato a pesar de ser por tiempo determinado, tampoco se establece el contenido de trabajo ni la periodicidad de los pagos. Estos aspectos son de obligatoria observancia en los contratos de trabajo del sector estatal.

Además, se establece que la relación laboral en el sector por cuenta propia, es por tiempo determinado, a diferencia de los empleos estatales. Sin lugar a dudas, la inseguridad jurídica de los empleados no estatales aumenta por estar sujetos de manera más sencilla a la terminación de la relación de trabajo. Por lo tanto, no resulta factible formalizar la relación de trabajo con documento distinto del contrato de trabajo, tomando en consideración que los porcentajes de contratados aumentan en el sector de los servicios por cuenta propia, que la edad promedio en este sector es muy baja, y que los menores de 18 años de edad deben vincularse en plazas donde preserven su desarrollo físico-mental.

Una de las manifestaciones contrarias al espíritu de la norma laboral cubana (que se observa en particular en Pinar del Río) es el incremento desmesurado de las jornadas de trabajo, que llegan a 16 horas, y en ocasiones a 18, a pesar de la letra del artículo 74 del Código de Trabajo, que dispone una jornada de ocho horas pudiendo llegar a nueve en determinados días de la semana. Aunque son menores de 25 años los que cumplen dichas jornadas laborales, la exposición prolongada a esos ritmos

¹² Artículo 23: (...) Cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación de trabajo se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición del empleador.



de trabajo, influyen en la adquisición de enfermedades profesionales. El interés en los atractivos salarios, principalmente en la gastronomía, y a pesar de ser conscientes de la violación que implica tales jornadas, obliga a estos jóvenes a aceptarlas sin objeción.

Una cláusula trascendente en el contrato de trabajo es el tiempo de descanso. Los descansos diarios y semanales son de gran importancia para los trabajadores. A pesar de ello, las vacaciones anuales pagadas, contribuyen a la reposición física y espiritual de los empleados. La Ley laboral cubana prevé solamente para los empleados no estatales cuentapropistas, el disfrute de siete días naturales de vacaciones al año, frente a los veinticuatro días hábiles de los trabajadores estatales, al disponer que el empleador debe garantizar al menos siete días de vacaciones a sus trabajadores contratados.

Las salas y secciones de lo laboral de los Tribunales Provinciales y Tribunales Municipales, respectivamente, no han radicado en Pinar del Río, al cierre de marzo 2017, una demanda por violación de derechos laborales. Las diferencias de salarios entre el sector estatal y el no estatal por cuenta propia, el incremento del nivel de vida y cambio de estilos de vida de los empleados no estatales, y el reconocimiento de la sociedad de los vinculados con trabajadores por cuenta propia, es la causa de la no radicación de asuntos laborales en los Tribunales Populares.

3.2. BREVE REFERENCIA AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA EN PINAR DEL RÍO

La provincia Pinar del Río tiene una extensión de 8 884,51 km², después de la última división político administrativa de 2011. Compuesta por 11 municipios se encuentra ubicada en el extremo occidental de la Isla de Cuba y su economía es eminentemente agrícola. Según el anuario estadístico de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información, al cierre de 2015, la densidad de población de Pinar del Río era de 66,3 habitantes por kilómetro cuadrados de un total de 589 021 habitantes, distribuidos en 382 806 habitantes en el sector urbano y 206 215 habitantes en el rural.

La población en edad laboral, 17 a 59 años las mujeres y 17 a 64 años los hombres, ascendía a 373 593 habitantes, distribuidos en 239 450 en el sector urbano y 134 143 en el rural. La relación por sexo de esta población se componía de 197 653 hombres y 195 940 mujeres.

A partir de los datos ofrecidos por la Dirección Provincial de Trabajo de Pinar del Río, al cierre de febrero de 2017, la provincia cuenta con 25 334 trabajadores por cuenta propia, de ellos 5 265 son trabajadores contratados, es decir, empleados de un trabajador por cuenta propia. Las seis actividades más solicitadas son, trabajador contratado: 5265, elaboradores productores de alimentos: 2893, arrendadores de habitaciones, viviendas y espacios: 2302, agentes de telecomunicaciones asociados a



la empresa de telefonía estatal ETECSA: 1024, albañiles: 1011 y mensajeros de productos y/o servicios: 977, y agrupan al 13,4 por ciento de los trabajadores por cuenta propia inscritos en la provincia.

Sin embargo, en relación con la población en edad laboral al cierre de 2015, los 25 334 trabajadores del sector cuentapropista en Pinar del Río, representan el 6,7 por ciento del total, lo cual denota el escepticismo de la población pinareña en relación con acceder al sector no estatal cuentapropista de la economía. Por un lado, Pinar del Río no cuenta con un desarrollo de los servicios que justifique el emprendimiento, por otro lado, resulta complejo acceder a créditos bancarios para materializar proyectos de negocios. Los medios reales de la población para garantizar su obligación con el banco, se limita a los codeudores solidarios. Además, los cubanos han contraído deudas para financiar reparaciones y construcciones de inmuebles, así como el pago de equipos electrodomésticos vendidos por el Estado, convirtiendo a muchos ciudadanos en codeudores de compañeros de trabajo, amigos y familiares, aún con los bajos salarios que aún devengan.

Dentro de los 373 593 habitantes en edad laboral, 175 940 son mujeres y de ellas solamente 8 420 están vinculadas al trabajo por cuenta propia, lo que representa el 4,7 por ciento. Esta cifra ha generado investigaciones de género en fase de estudio de campo por centros de estudios y grupos de trabajo de la Universidad de Pinar del Río. Por último, y como aspecto de especial interés resulta que, desde enero de 2012 a diciembre de 2016, solo 84 mujeres contratadas en el sector no estatal cuentapropista han disfrutado de licencia retribuida de maternidad.

A pesar de encontrarse vinculadas al régimen especial de seguridad social, disponiendo de atención primaria de salud en el área donde residen, con un sistema de consultorios de médicos y un Programa de Atención Materno Infantil, las mujeres del sector no estatal cuentapropista no deciden aún por la maternidad. Puede influir la corta edad de las contratadas enfocadas en la realización de proyectos de vida, que algunas ya sean madres, o la inseguridad de la preservación de su plaza con el empleador privado, una vez que se reincorpore al término de su licencia retribuida de maternidad, a diferencia del sector estatal donde existe garantía de su conservación.

CONCLUSIONES

En el contexto actual, el éxodo de profesionales y técnicos capacitados hacia el sur de la Florida en 1959, y la consolidación de un tipo de producción netamente estatal, sustentado en relaciones de canje con el bloque socialista de Europa oriental, que se afianzaron durante medio siglo condujeron a la



desaceleración económica cubana. Reorganizarla implica la proyección de sistemas y procesos productivos distintos a los existentes. En esta proyección, el incremento de la productividad a nivel macro, supone la integración de los sectores estatal y no estatal de la economía.

Las modificaciones proyectadas para revertir esa situación, incluían la aparición de actores económicos no estatales y la diversificación del acceso al empleo. Así, las políticas concebidas propiciaron la modificación de la legislación laboral en distintas etapas, alcanzando su expresión más novedosa en 2010 con la Resolución N°. 32 de 7 de octubre de 2010, al promulgarse el Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia. La autorización de empleadores privados en el sector no estatal cuentapropista, constituye entonces una de las reformas de más repercusión.

Sin embargo, siete años de flexibilización del ejercicio del trabajo por cuenta propia como complemento a la opción de empleo estatal, a los que se agregan las deficiencias en la regulación de la relación laboral entre las personas naturales, muestran signos de desprotección a los trabajadores en el sector no estatal cuentapropista en Cuba. Los altos salarios devengados por los trabajadores contratados en este sector, es una de las causas de la aceptación por estos de largas jornadas de trabajo, violación de su descanso diario y el no disfrute de las vacaciones anuales pagadas.

La necesidad de esta forma de producción para el crecimiento económico cubano, no justifica una política de empleo sustentada en una legislación deficiente ni consolidar patrones de desigualdad en el disfrute de los derechos laborales en los sectores estatal y no estatal cuentapropista. La política pública de acceso al empleo requiere de controles estatales efectivos al disfrute de los derechos laborales de los trabajadores, principalmente en el sector no estatal cuentapropista, sobre la base de la corta edad del Código de Trabajo cubano y la inseguridad jurídica que entrañaría su modificación. Solo así se alcanzaría la correspondencia entre el incremento de la productividad, la calidad de los servicios y la efectividad de la política de empleo.

REFERENCIAS

Cuba. Del trabajo por cuenta propia, § Decreto Ley N°. 14 (1978).

Cuba. Constitución de la República, § Del Trabajo y De la Propiedad (1940).

Cuba. Constitución de la República, § Fundamentos políticos, sociales y económicos del Estado (1976).



- Cuba. Código de Trabajo, § Ley N°. 49 (1984).
- Cuba. Reglamento de la política de empleo, § Resolución N°. 51 (1988).
- Cuba. Del trabajo por cuenta propia, § Decreto Ley N°. 41 (1993).
- Cuba. Reglamento de las Relaciones Laborales, § Resolución N°. 8 (2005).
- Cuba. Ley de la Seguridad Social, § Ley N°. 105 (2008).
- Cuba. Modificativo del Régimen Laboral, § Decreto Ley N°. 268 (2009).
- Cuba. Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, § Resolución N°. 32 (2010).
- Cuba. Ley del Sistema Tributario, § Ley N°. 113 (2012).
- Cuba. Código de Trabajo, § Ley N°. 116 (2013).
- Cuba. Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia, § Resolución N°. 42 (2013).
- Cuba. Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, § Resolución N°. 41 (2013).
- Cuba. Reglamento del Código de Trabajo, § Decreto N°. 326 (2014).
- Cuba. Ley de la Fiscalía General de la República, § Ley N°. 83 (2017).
- Cuba. Ley de los Tribunales Populares, § Ley N°. 82 (2017).
- Echevarría, Díaz, & Romero. (2015). Política de empleo en Cuba 2008-2014: Desafíos a la equidad en Artemisa. *Revista del CESLA*, (18), 271–294.
- Espina. (2007). Política social en Cuba. Equidad y Movilidad (p. 20). Presented at the Seminario Internacional: “Equity and Social Mobility: Theory and Methodology with Applications to Bolivia, Brazil, Cuba, and South Africa,” Brasilia. Retrieved from <http://www.ensap.sld.cu/bvgenero/details.php?node=9927>
- Ferriol. (2009). El Derecho Laboral en Cuba. *Alegatos*, (72).
- Maingon. (2004). Política Social en Venezuela: 1999-2003. *CDC*, 21(55). Retrieved from http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082004000100004



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

EL TRABAJO EN CONFLICTO. Dinámicas y expresiones en el contexto actual

BUENOS AIRES, 2, 3 Y 4 DE AGOSTO DE 2017

Montagut. (2014). *Política Social. Una Introducción* (Cuarta). España: Planeta S.A. Retrieved from
www.primercapitulo.com/pdf/2016/1453-politica-social.pdf

Partido Comunista de Cuba. (1983). *Resoluciones sobre el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía*. Editora Política.

Viamontes. (2005). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I* (Primera). La Habana:
Félix Varela.