

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL TRABAJO DIGNO Y SU RELEVANCIA PARA CUBA

Apuntes para su comprensión

Dra. Dayma Echevarría León
MsC. Mirlena Rojas Piedrahita
Mayo 2022



El empleo, la protección laboral y el diálogo social son pilares del trabajo digno. Trasciende la relación salarial. La dignidad en el trabajo implica reconciliar las esferas políticas y económicas, así como transformar las personas de sujetos-jurídicos en sujetos creadores y colectivos.



En Cuba, en la Constitución de la República (2019) y en el Código del Trabajo (2014), se expresa la base normativa fundamental para el ejercicio del trabajo digno, noción que representa el trabajo en la sociedad socialista desde un compromiso ético y político.



Para contribuir a llevar a la práctica cotidiana la noción de trabajo digno se requiere, entre otros aspectos, reconocer trabajos no formalizados y monitorear su contribución a la generación de la capacidad social del trabajo; fomentar una gestión local del empleo inclusiva y potenciadora de capacidades; garantizar sistemas de seguridad social de amplia cobertura y mecanismos de participación.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

EL TRABAJO DIGNO Y SU RELEVANCIA PARA CUBA

Apuntes para su comprensión

En cooperación con:



Contenido

Introducción.....	2
Aproximaciones teóricas al debate sobre trabajo digno.....	2
Trabajo digno desde contextos en crisis.....	3
El trabajo digno en Cuba: elementos para su análisis.....	4
Ideas de cierre. Pautas para avanzar hacia el trabajo digno en Cuba.....	7
Trabajos citados.....	8

INTRODUCCIÓN

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS No 8) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) plantea “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”. Comprende algunos temas prioritarios para la agenda de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro de los que se encuentran: el empleo pleno y productivo, el trabajo decente, la formalización de la economía informal, la protección de los derechos laborales, la promoción en torno a un trabajo seguro y entre otros, la participación de empleadores/as y sindicatos en función de un diálogo social a favor de la negociación colectiva.

En este marco global, la comprensión analítica del trabajo decente y digno –desde su esencia política– pasa por la propia noción de los problemas del trabajo. Es por ello que, en base a los valores sociales, la estructura económica y las formas históricas de definir prioridades de cada país, el trabajo decente y digno se reconoce como una categoría universal que debe ser adecuada a las características de cada contexto (Sen, 2000). Este tema resulta relevante en especial para la región latinoamericana y caribeña, pues, tras los efectos de las crisis pandémica, económica, financiera, social y medioambiental se desenvuelve bajo repercusiones extremadamente dispares, todo lo cual ha exacerbado los déficits previos en el empleo y de manera general, en el ensanchamiento de las desigualdades sociales.

Desde el escenario cubano, los esfuerzos por promover un trabajo digno se asientan en el proyecto humanista, de equidad y justicia social que abanderara. Aunque se reconoce al trabajo como derecho y deber social, desde la propia Constitución de la República de Cuba y el Código del Trabajo, aún persisten áreas de mejora en función de llevar a vías de hecho el compromiso con el trabajo digno. Es por ello que este artículo centra su atención en las concepciones referidas al trabajo decente y al trabajo digno como categorías analíticas que comprenden varias dimensiones constitutivas del proceso de trabajo y las relaciones sociales a él asociadas: derechos laborales, acceso a empleo, ingresos suficientes, protección social y diálogo social. El propósito, por tanto, se asienta en explicitar elementos que contribuyan a la comprensión del trabajo digno en Cuba, sus puntos de convergencia y diferencia con el trabajo decente, así como resaltar la existencia de potencialidades y desafíos para la consecución de este compromiso en el escenario actual.

APROXIMACIONES TEÓRICAS AL DEBATE SOBRE TRABAJO DIGNO

El trabajo constituye una actividad humana, medio y garantía de vida a partir de su capacidad transformadora y en relación con la naturaleza. Comprende aspectos de significación identitaria y posicionamiento social. En la literatura consultada se pueden identificar varias nociones en torno al trabajo como categoría social y sus estándares deseados entre las que se destacan términos como: trabajo decente (OIT, 1999), empleo de calidad (OIT, 1999a), trabajo genuino (Linaris, 2004), trabajo digno (Giotto y Pascual, 2011) por tan solo citar algunos ejemplos.

Estas concepciones, a partir de los años de la década de los 90s, se inscriben en el esfuerzo por humanizar el trabajo más allá de la visión productivista y donde, en algunos casos, se reconoce la actividad laboral humana como no mercantil y no-individual, sino basada en los beneficios de la comunidad (Giotto y Pascual, 2011). Los aspectos comunes de estas nociones –aquellos relativos a los derechos, el empleo, la protección laboral y el diálogo social como un todo– se conciben en estos casos en el plano de los principios y su visión integrada.

Las principales diferencias entre las fuentes consultadas se relacionan con el contexto sociopolítico y socioeconómico de cada país o región en que se producen o al que hacen referencia. Por consiguiente, el sustento epistemológico cambia y depende de los significados que alcancen en cada marco institucional y sistema político imperante. De acuerdo al nivel de distribución de los recursos, la estructura económica y social, las diversas nociones de trabajo serían “ideales” que cobran sentidos diferentes de acuerdo a cada realidad. Es por ello, que los principales cuestionamientos de quienes reflexionan sobre el tema pasan por plantearse la naturaleza y la implementación del término en circunstancias y escenarios diferentes.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1999 se renueva la posición de este organismo en relación al trabajo y se hace referencia al trabajo decente y sus comprensiones. [...] “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Tal es la finalidad principal de la Organización hoy en día. El trabajo decente es el punto de convergencia de sus cuatro objetivos estratégicos: **la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección social y el diálogo social**. Esto debe orientar las decisiones de la Organización y definir su cometido internacional en los próximos años. [...] La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe divorciar la cantidad del empleo de su calidad¹ (OIT, 1999, p.4).

Aunque para la OIT, “todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar e integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas” (Rodgers, Lee, Swepston y Van Daele, 2009: 8), se reconoce que el trabajo, en la concepción de trabajo decente, sigue constituyendo una mercancía que se compra y se vende en el mercado de fuerza de trabajo. La OIT propone la conversión del trabajo forzoso en trabajo decente, y que quienes trabajen tengan un mínimo de poder económico, para modificar su posición dentro del área de los “más explotados”. De este modo,

¹ Memoria del Director General, Trabajo decente, OIT, Ginebra 1999, p. 4. El texto en cursiva aparece así en el documento. En adelante, cuando hagamos referencia a este documento lo citaremos como Memoria 1999. Esta Memoria puede consultarse, junto a una enorme cantidad de otros documentos, en el sitio Internet de la OIT (www.il.org/public/spanish/10ilc/ilc87/reports.htm).

la solución es la inclusión de estos trabajadores en una economía donde predominen relaciones monetario mercantiles, a través de relaciones salariales, donde la comprensión del trabajo como empleo, sea la que prevalezca desde este organismo internacional y por tanto, el trabajo decente llegue a ser entonces una forma del fetichismo de la mercancía, pero a nivel de las categorías conceptuales.

Sin embargo, las nociones relativas al trabajo digno van más allá de lo planteado por la OIT, porque reconocen su concepción “desde abajo”, y el significado que cobra en la dignidad de las personas. En este caso, la principal diferencia con respecto a la noción anterior radica en que la dignidad implica la reconciliación de las esferas política y económica. Es la generación de una subjetividad integrada, contrapuesta a la fragmentación capitalista (Ferrara, 2003 en Giotto y Pascual, 2011). Entonces, mientras que el trabajo decente afirma la identidad de clase (trabajadora) en tanto la puesta se centra en la relación salarial, el trabajo digno trasciende esa misma identidad, ya que va más allá del salario. No obstante, el sujeto digno nace de la misma realidad que el obrero sindicalizado, es decir, de la misma sociedad productora de valor. El sujeto digno surge en contra y más allá de la clase obrera.

Por tanto, para el análisis del trabajo digno es necesario tomar en cuenta las características y condiciones anteriormente expuestas, pero también se debe valorar que el trabajo es algo más que la relación capital-trabajo. Surge desde las luchas de los movimientos sociales, entendida como rebeldía (Holloway, Matamoros, Tischer, 2008 en Giotto y Pascual, 2011).

El trabajo digno debe generar bienestar para quienes lo reciben y quienes lo realizan. La noción de «dignidad» implica la transformación de las personas —sujetos jurídicos— en sujetos creadores, no como meros portadores de mercancías. El trabajo digno no puede concebirse como una actividad individual, sino que parte desde y para el colectivo. Quien trabaja es trabajador/trabajadora en tanto «aporta al colectivo, a la comunidad, y no porque genera rentabilidad». Esta noción reconoce tanto el trabajo remunerado como el no remunerado y, a los efectos del artículo que se presenta, representa la principal categoría de análisis pertinente para Cuba.

TRABAJO DIGNO DESDE CONTEXTOS EN CRISIS

En la actualidad, la crisis sanitaria, socioeconómica, política y ambiental profundizada por la COVID-19 —en su mutua interrelación— visibiliza las facetas de la crisis global y sistémica que enfrenta la humanidad y que provoca impactos sin precedentes en los países de la región latinoamericana y caribeña. A ello se le suma un contexto caracterizado por recetas neoliberales que apuestan por la privatización a ultranza, la desregulación selectiva del poder público, la liberalización de la producción, el comercio, los servicios y las finanzas bajo los imperativos del mercado global y el incremento de la deuda externa (Coronado, 2021).

La evolución del empleo depende tanto de la coyuntura económica y las diferentes políticas para su promoción como de

varias tendencias de largo plazo. Entre ellas destacan las innovaciones tecnológicas, cambios demográficos, culturales, políticos, ambientales y la transformación sostenible de la producción y el consumo (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, 2019; CEPAL, 2020a).

En los marcos de este escenario, las principales contracciones para llevar a cabo un trabajo decente y en el mejor de los casos “digno” han estado marcadas por fenómenos históricos y estructurales como la desigualdad social, el empleo informal y la baja productividad. También las nuevas tendencias que pueden comprometer la generación de puestos de trabajo, así como la fragmentación de los sistemas de protección y seguridad social.

A lo anterior se le suma la ausencia de contratos o contratos temporales, subcontrataciones (Lam, 2019), así como una población que no reúne las condiciones necesarias para los requerimientos de un empleo formal, todo lo cual genera inseguridad, propicia la aceptación de empleos sin ningún tipo de cobertura y con la flexibilidad de despido. De esta manera este mismo autor refiere que se violan los derechos sindicales y de negociación colectiva por parte del empleador, aspectos que ponen en riesgo los pilares básicos que construyen una relación laboral justa.

La calidad y cantidad de los trabajos regulados y no regulados depende en gran medida del accionar de las políticas públicas a partir de las condicionantes de cada región y país. Se necesita un esfuerzo por parte de los gobiernos, empresas y quienes trabajan para diseñar instrumentos que muestren las insuficiencias del mundo productivo y se propongan el cierre de brechas de equidad.

La situación antes descrita incide en la reproducción de condiciones laborales precarias, lo que pone en tensión el propósito de lograr el trabajo digno. En el primer trimestre del 2021 se reconoce que el empleo total se encuentra en niveles inferiores a los de antes de la pandemia, y la tasa de informalidad, en países como Argentina, Brasil, Chile se ha comportado de manera moderada. Esta menor caída de la tasa de informalidad confirma el hecho de que la recuperación del empleo ha sido principalmente en condiciones de informalidad (CEPAL, 2021).

Según la OIT (2021) la situación generada por la pandemia muestra una probabilidad mayor de perder sus puestos de trabajo para quienes trabajan asalariadamente en la informalidad, sobre todo si se comparan con quienes trabajan en un trabajo asalariado formal y con quienes se encuentran en el trabajo por cuenta propia. A ello se le suma que, debido a la condición de trabajadores/as informales, se encuentran desprovistos de protección social.

Como parte de las estadísticas de informalidad, las personas que se dedican al trabajo doméstico y de cuidados, representan alrededor de un 71.3% de quienes trabajan de manera remunerada e informal. En este sentido, se conoce que la situación de crisis pandémica ha dejado un panorama desolador para quienes ejercen el trabajo informal, sobre todo ante la pérdida de empleo e ingresos (OIT, 2021). Otros trabajos no remunerados ni reconocidos socialmente, como las actividades de cuidados de los/as niños/as y la

educación desde el hogar, se intensificaron notablemente, lo cual ha provocado un aumento del tiempo de trabajo no remunerado para las mujeres. Ello conlleva al reforzamiento de los roles de género tradicionales.

La modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo en particular ha cobrado auge como alternativa viable ante las medidas para mantener el distanciamiento social, a la vez que se reconoce su desamparo en términos de protección social. La capacidad de trabajar desde casa en ocupaciones más especializadas, y en zonas con mejor acceso a Internet, ha acentuado las desigualdades entre el Norte y el Sur globales, entre los hogares con diferente estatus socioeconómico y entre las zonas rurales y urbanas. En este sentido, la infraestructura tecnológica constituye un indicador diferenciador entre quienes poseen o no base tecnológica para ejercerla.

Al mismo tiempo, las condiciones de trabajo en que han tenido que asumir quienes trabajan en esta modalidad, se encuentran con frecuencia desprovistas de protección en términos de prevención, seguridad y salud del trabajo. Se debe alertar sobre las condiciones requeridas para ejercer el trabajo en esta modalidad: disponibilidad de espacio, condiciones adecuadas en el domicilio, definición de tiempos de trabajo y descanso a partir de la corresponsabilidad de las labores domésticas y laborales. Además, uno de los riesgos de trabajar desde casa se relaciona con la posibilidad de debilitar la cohesión social y la función socializadora del trabajo, dado que las locaciones laborales siempre han desempeñado un papel importante como lugares de interacción humana (OIT, 2021).

De esta forma, se precisan cambios en los marcos regulatorios que integren las concepciones y prácticas relacionadas con el trabajo desde un enfoque emancipador y colectivo, como plantea la concepción del trabajo digno. La existencia y reproducción de trabajos no regulados que carecen de derechos laborales refrendados desde la noción anterior muestran la relevancia de examinar este tema a la luz de las condiciones actuales.

EL TRABAJO DIGNO EN CUBA: ELEMENTOS PARA SU ANÁLISIS

Cuba, desde su proyecto de construcción socialista, ha promovido el incremento de la ocupación de la fuerza de trabajo, en cantidad y calidad así como el fondo de salarios, la cobertura y la seguridad en términos de protección social. Para ello, dicha política necesitó llevar a cabo ciertas regulaciones que garantizaran empleos para todos/as en base a la no discriminación, la cual fue impulsada por el principio de centralización con asiento legislativo, es decir, desde el Estado con respaldo en la ley (Lam, 2019).

Las principales fortalezas de la nación en materia laboral en la actualidad se expresan en un marco normativo que par-

te de la Constitución de la República (2019)² y del Código del Trabajo³, documentos desde los cuales se reconocen los derechos en el trabajo y expresan la base fundamental para el ejercicio de un trabajo digno. También promueven la protección social a partir de la Ley 105/09 sobre la Seguridad Social y el Decreto-Ley 56/2021 “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”, aprobado en diciembre del 2021, cuyos antecedentes se encuentran en el Decreto Ley 234 de la Maternidad para la Trabajadora (2003), perfeccionado con el Decreto Ley 339 (2016), que establece el otorgamiento de licencias remuneradas tanto a la madre o el padre, abuela o abuelo para atender a hijos e hijas menores de edad.

En específico, el Código del Trabajo establece los derechos que protegen a los/as trabajadores/as en Cuba, a saber⁴:

- Igualdad en el trabajo: toda persona en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y su elección, en el sector estatal o el no estatal, sin discriminación por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad, y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana.
- Igualdad en el salario: remuneración sin discriminación de ningún tipo, en correspondencia con los productos y servicios generados, su calidad y el tiempo real trabajado, y según el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo.
- Prohibición del trabajo infantil y protección a menores de 18 años.
- Jornada diaria de ocho horas, con posibilidad de llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, sin que la jornada semanal exceda las cuarenta y cuatro horas
- Derecho de quien trabaja al descanso diario, semanal y vacaciones anuales pagadas.

² La Constitución establece que el trabajo es un derecho y un deber social y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para el desarrollo de la sociedad y para la satisfacción de necesidades personales y familiares (Artículo 31).

³ El Código del Trabajo (2014) establece la igualdad en el trabajo: toda persona en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, en el sector estatal o el no estatal, sin discriminación por color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad, y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana. También en dicho Código se establece la igualdad en el salario: remuneración sin discriminación de ningún tipo, en correspondencia con los productos y servicios generados, su calidad y el tiempo real trabajado, y según el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo.

⁴ Este resumen de derechos laborales escrito con lenguaje inclusivo fue redactado por el equipo de trabajo que propuso la concepción de la Campaña Trabajo Digno en Cuba, en proceso de aprobación y fue también compuesto por especialistas de la Red de Estudios del Trabajo y del MTSS.

- Derecho de quien trabaja a la capacitación y superación.
- Remuneración no inferior al salario mínimo (2100 pesos), en proporción al tiempo real de trabajo.
- Derecho de quien trabaja a seguridad y salud en el trabajo.
- Derecho de quien trabaja y su familia a recibir la protección de la seguridad social.
- Derechos de trabajo y seguridad social conferidos a la trabajadora para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de su descendencia menor de edad.
- Derecho de quienes trabajan para asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales de conformidad con los principios unitarios fundacionales.
- Derecho de quien trabaja a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

En la actualidad se reconocen un conjunto de transformaciones socioeconómicas que poseen su base formal en los “Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución” aprobados en 2011 y actualizados en 2016 y 2021 (PCC, 2011, 2016, 2021), en la “Conceptualización del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista (PCC, 2017 y 2021) y en el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: visión de la nación, ejes y sectores estratégicos (PCC, 2017 y 2021).

En lo esencial, el reordenamiento del sector estatal civil; la creación de cooperativas no agropecuarias; la ampliación y flexibilización de la forma de gestión no estatal, incluido el trabajo por cuenta propia y más reciente la aprobación de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME); la entrega de tierras en usufructo; el fomento de la inversión extranjera directa, con la creación de la Zona Especial de Desarrollo Mariel conllevan al reconocimiento de nuevos actores económicos que han impuesto adecuaciones en la gestión del empleo y el trabajo remunerado en el escenario laboral. Además, la Tarea Ordenamiento iniciada en diciembre del año 2020, incluye entre sus aspectos esenciales, la transformación de los ingresos de la población, por lo que supone también un cambio significativo en las relaciones de trabajo.

El empleo formal en Cuba en el 2020 se caracterizó por ser mayormente provisto por instituciones estatales, ya sean presupuestadas o empresariales, y abarcó 66,6% de las personas ocupadas, aunque se mantiene disminuyendo su peso dentro de la ocupación en los últimos 10 años⁵. Predominaba la ocupación en agricultura, caza y silvicultura con 16,5% de la ocupación, aunque con una economía centrada fundamentalmente en los servicios: Salud pública

⁵ En el 2010, quienes no estaban ocupados en el sector privado y cooperativo representaban el 81% de la ocupación. En ese momento no se reportaba de manera específica la ocupación en el sector estatal, sin embargo, es de esperar que la inmensa mayoría estuviese ocupada en este sector. (Ver: (ONEI, 2020) (Series. Empleo y salarios 1985-2019).

y asistencia social, comercio, reparación de efectos personales y educación, destacaban con 10,3%, 9,8% y 9,7% respectivamente. Dentro del sector privado, las personas ocupadas en el TCP han venido incrementándose de manera sostenida: pasaron de representar dentro de los privados 23% en 2007 hasta 59,2% en 2020 (ONEI 2021). La ampliación de las facilidades para solicitar alguna licencia para ejercer el TPCP, así como los ingresos asociados por lo general a este sector, hacen que se mantenga como una opción de empleo atractiva. Se espera que continúe creciendo su peso dentro del empleo ya que en 2021 se aprobaron las micro, pequeñas y medianas empresas –privadas mixtas y estatales– como un actor más de la economía. Es de esperar que aquellas personas con licencias para ejercer el trabajo por cuenta propia y que estén suficientemente consolidadas escalen sus negocios hacia esta forma de gestión.

La llegada de la COVID-19 a inicios del 2020 impuso la adopción de un grupo importante de medidas de aislamiento social y por ende, de paralización total o parcial de muchas actividades económicas. Diversas medidas fueron adoptadas para proteger a las personas trabajadoras en tales circunstancias (MTSS, 2020). Entre ellas:

- Aplicación del trabajo a distancia y teletrabajo en las actividades que así lo permitan, cobrando el 100% de su salario. Un suplemento al contrato de trabajo garantiza los derechos laborales.
- Reubicación de trabajadores en otras actividades por la paralización de las que realizaban, en otro cargo, dentro o fuera de la entidad, devenga el salario del nuevo cargo. Si se reubica dentro de la propia entidad cobra el salario básico. En ningún caso pierde el vínculo laboral.
- Cuando no es posible reubicar a los trabajadores se declaran interruptos y reciben el 100% del salario básico diario el primer mes y después el 60% mientras dure la paralización de actividades.
- Declaración de interrupción laboral para las madres que tienen hijos en edad escolar para que puedan asumir su cuidado mientras estén cerrados los centros educativos.
- Aplazamiento de las licencias que autorizan el ejercicio de la actividad privada (sin entregar la licencia).
- Exención del pago de impuestos y de la cuota tributaria fija mensual, mientras duren las condiciones que impiden su ejercicio.
- Mantener el pago de la seguridad social con aplazamiento en el tiempo si se requiere y sin intereses moratorios.
- Reducción en 50% del saldo mínimo requerido en las cuentas tributarias fiscales.
- Posibilidad de solicitud de apoyo a la asistencia social (toda la población).

Estas medidas de protección permiten materializar el trabajo digno a través del reconocimiento de un sistema de relaciones sociales en y para el trabajo, más allá de lo meramente económico, con énfasis en su engranaje social y humano, sin discriminaciones.

Una revisión de los principios del Trabajo digno en Cuba permite verificar el compromiso desde el Gobierno con su consecución, en especial con el derecho a escoger libremente

te el trabajo y que no haya discriminación de ningún tipo en su selección, como se plantea en el Código del Trabajo y en la Constitución de la República. A su vez, en este contexto de crisis pandémica y como parte del Plan de Desarrollo Económico y Social 2030, se ha puesto en marcha un sistema de trabajo a través de seis Macroprogramas que responden a los objetivos estratégicos de dicho plan. Uno de ellos, el relacionado con Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, comprende el Programa de Trabajo Digno, el cual es coordinado por el MTSS y tiene a su cargo la implementación de tres proyectos. En particular, el llamado “Promoción y acceso a empleos de calidad”, tiene, dentro de sus propósitos, la identificación de brechas que limitan la calidad del empleo, por lo que priorizan tres áreas de atención fundamentales: formación y uso de los recursos laborales, sistemas de remuneración y protección laboral.

La tendencia a la disminución de la tasa de actividad económica de los últimos diez años, aunque con una ligera recuperación en 2019 y 2020, podría estar indicando que un grupo significativo de personas en edad laboral y apta para trabajar, no acude al empleo formal. En un contexto de acceso a servicios básicos universales y gratuitos como salud y educación, la formalización del empleo pudiera no valorarse de manera significativa como vía para acceder a prestaciones sociales, sin embargo, estas personas se encuentran sin garantías para ejercer sus derechos laborales. La informalidad en el trabajo, en sus más diversas vertientes, resulta uno de los principales desafíos que tiene la política de empleo cubana para promover el trabajo digno. Esta realidad, junto con el reconocimiento del trabajo de cuidados que impide a muchas personas, principalmente mujeres, accedan y mantengan un empleo formal, requiere acciones específicas de política que favorezcan el ejercicio de los derechos laborales en quienes trabajan.

Para favorecer el acceso al empleo, grupos sociales específicos reciben atención prioritaria en la gestión del empleo. Como parte de la protección social, se mantienen como grupos de asignación en el empleo por interés estatal o social, en correspondencia con las necesidades de las entidades, aquellas personas con discapacidad y egresados de la educación especial, personas que cumplen sanción penal o medida de seguridad en libertad y licenciados del Servicio Militar Activo. De igual manera, existe un tratamiento diferente para los y las jóvenes⁶ entre 15 y 16 años (Código de Trabajo, 2014, Art. 64 al 68) que excepcionalmente pueden incorporarse a trabajar antes de la edad establecida de 17 años (Código de Trabajo, 2014, Art. 22). Si bien se observa un interés especial en estos grupos⁷, existen otras condiciones que limitan el acceso a los empleos que no siempre logran ser atendidas.

⁶ Esto representa una protección a este grupo de adolescentes y se conecta con la obligatoriedad de estudiar, establecida desde la norma constitucional (Constitución, 2019, Art. 73) hasta terminar la enseñanza secundaria y el sistema de educación gratuito y público. Ello permite, no solo alcanzar el nivel educacional superior, sino también adquirir los niveles técnicos y habilidades necesarias para incorporarse a determinadas profesiones u oficios.

⁷ En ellos, por ejemplo, las mujeres están menos representadas de manera general

En la actualidad se trabaja en el diseño de un sistema de gestión local del empleo que favorezca una gestión efectiva de la demanda y la oferta de fuerza de trabajo a nivel local que trascienda la gestión de empleo que se hace hasta la fecha, donde la demanda de empleo solo contempla las solicitudes que realiza el sector estatal de la economía, el cual, como se comentó con anterioridad, ha disminuido su peso dentro de la ocupación.

También quienes se gradúan de educación superior constituyen un grupo de asignación de empleo por interés estatal, para lo que cuentan con un sistema de asignación de plazas que combina sus resultados académicos e integralidad estudiantil, intereses individuales y demandas de competencias del sector que solicita fuerza de trabajo calificada. Desde el curso 2019-20 se anticipa el momento de ubicación laboral al último año de la carrera, con vistas de hacer coincidir la etapa final estudiantil con el centro donde comenzará su vida laboral y por esta vía reforzar los compromisos entre el estudiantado y quienes les emplean.

Sin embargo, quienes se gradúan del nivel medio de educación para el empleo, no reciben esta atención, pues, desde el Código del Trabajo aprobado en 2014, se modifica la responsabilidad estatal para la ubicación de quienes se gradúan de la Educación Técnica Profesional y de Oficios, los que solo deberán cumplir con la etapa del servicio social en una plaza previamente asignada en los casos que hayan sido solicitados. Con esta modificación si bien se hace explícita la incapacidad que mostraba el sistema laboral desde hace años de ofrecer empleo acorde a las expectativas y preparación de egresados/as en la enseñanza técnica y profesional⁸ y la obligatoriedad de cumplir el tiempo de servicio social en la plaza asignada –aunque no fuera de interés del graduado/a–, se transfiere a jóvenes y sus familias la responsabilidad de buscar empleo en que puedan implementar los conocimientos adquiridos.

La política salarial, dentro del proceso de actualización del modelo económico y social cubano, ha buscado acercar los salarios a los resultados de quienes trabajan, y, por esta vía, constituirse en un mecanismo de estimulación a la productividad y la eficiencia⁹. En términos de ingresos asociados al trabajo, se puede afirmar que en los últimos 10 años ha ocurrido un incremento sostenido del salario nominal medio

⁸ En el año 2006 el Instituto de Investigaciones del Trabajo realizó una investigación en dos provincias del país para conocer las causas que impedían o no estimulaban a algunos jóvenes graduados de la enseñanza técnico-profesional a acceder al empleo y se mantenían desvinculados del estudio. Entre las causas señaladas se apunta la insatisfacción con el lugar y el contenido de trabajo. Espiñeira y otros (2006). En un seminario metodológico realizado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INASS) en el año 2005 se afirma que una parte no despreciable de los graduados de la enseñanza técnica y profesional no tenían ubicación laboral o en el estudio y una parte de los egresados de las escuelas de oficio no se encontraban empleados o estudiando.

⁹ Se estima que el peso del salario dentro de los ingresos ha venido disminuyendo: de representar el 56% de los ingresos familiares en la década de los 90, se estimó que solo constituyen el 46% en 2013 (Togores y García, 2003 y Rodríguez, 2016, citados por (Galtés, 2017).

mensual¹⁰. Sin embargo, estos incrementos han ocurrido al mismo tiempo en que ha ocurrido un incremento de los precios de los productos agropecuarios más representativos de la dieta cubana y en general de los precios al consumo¹¹, los cuales superan el incremento de los salarios, como ya venía ocurriendo en años anteriores (Anaya & García, 2018). La Tarea Ordenamiento si bien incrementó el fondo de salarios y pensiones casi cinco veces, no ha alcanzado hasta el momento el propósito explícito de “lograr que el salario se convierta en la fuente principal para financiar el consumo del trabajador y su familia. Tampoco ha permitido, que el salario mínimo garantice el costo de la canasta de bienes y servicios que satisfaga los requerimientos nutricionales mínimos del trabajador y su familia (MINJUS, 2020, pág. 513). El proceso inflacionario existente, que llegó en octubre del 2021 al 63,42% (Carmona & Izquierdo, 2022), asociado a una significativa escasez de ofertas, costos elevados y una tasa cambiaria del dólar que responde a la especulación en el mercado informal ante la imposibilidad estatal de generar un mercado formal para esta moneda en el corto plazo¹², limita el papel del salario como medio fundamental para satisfacer las necesidades de la vida diaria.

Otra de las dimensiones del trabajo decente y digno lo constituye la garantía de la seguridad social. En Cuba existe un sistema universal de seguridad social que se basa en la tenencia de empleo formal e incluye, según ONEI (2020), prestaciones a corto y a largo plazo¹³. Sin embargo, el nivel de participación actual de las mujeres en el empleo formal conspira contra la posibilidad de acceder a una pensión de jubilación. Una mirada a las estadísticas disponibles de la última encuesta sobre Envejecimiento en Cuba, señala que, de las mujeres que tienen 60 años o más, el 27% no ha trabajado nunca (ONEI & CEPDE, 2017), mientras que solo el 2% de los hombres declara nunca haberlo hecho. Existe, por tanto, un riesgo mayor de inequidades de género en el acceso a la seguridad social, más mujeres que hombres quedan excluidas de la protección mediante la seguridad social por no lograr acumular los años de servicio estipulados, por causas como haber estado trabajando

en la informalidad o haber tenido entradas y salidas del mercado laboral, entre otras.

El diálogo social constituye una premisa del trabajo digno y decente. Este concepto alude a las formas de relacionarse los tres principales actores de las relaciones laborales: las organizaciones de trabajadores, quienes les emplean y el gobierno. De esta forma, el diálogo social incluye a “todas las formas de relación entre los actores del sistema de relaciones de trabajo distintas al conflicto abierto: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, entre otras”.

En Cuba, quienes trabajan tienen el derecho a la libre asociación en sindicatos que defiendan y representen sus intereses. Estas asociaciones deben establecerse “de conformidad con los principios unitarios fundacionales” (MINJUS, 2014, p. 455), que responden principalmente a criterios sectoriales. En un sistema de relaciones laborales donde cada vez el sector no estatal tiene mayor peso, la afiliación sectorial podría afectar la puesta en práctica efectiva de Convenios Colectivos de Trabajo, documento que regula los compromisos entre quienes emplean y quienes trabajan y que representa un derecho de las organizaciones sindicales (MINJUS, 2014, p. 456), al formar parte del mismo gremio quienes son dueños de los negocios y sus empleados. En el caso de las MiPyME quienes trabajen de manera contratada deben afiliarse al sector de actividad al que pertenezca el negocio y sus socios pueden o no afiliarse.

Las formas de participación en la toma de decisiones, según el Código del Trabajo vigente son similares a las que plantea el Código de 1984: individual en las asambleas de trabajadores y colectivas a través de la organización sindical. Mucho ha cambiado el país en casi 40 años, así que una mirada diferente a la participación de quienes trabajan deberá llevarse a la práctica.

Si bien los Convenios Colectivos en el sector estatal tienen un carácter relativamente formal, ya que se diluyen los roles de la administración y los sindicatos, y no existen mecanismos reales de rendición de cuentas que favorezcan la participación en la toma de decisiones (Izquierdo & Catá, 2017), las relaciones empleador-empleado en las nuevas condiciones deberían estar moduladas por sindicatos activos que velen por los intereses de su membresía.

IDEAS DE CIERRE. PAUTAS PARA AVANZAR HACIA EL TRABAJO DIGNO EN CUBA

El trabajo digno constituye la noción de trabajo más acertada para el caso cubano, y como tal se plasma en la Constitución de la República y en el Código del Trabajo. La visión del trabajo como actividad humana que trasciende la relación salarial, responde en mayor medida a lo que se espera presente el trabajo en una sociedad socialista. El compromiso político y ético del modelo socialista con este principio se refrenda en un marco regulatorio.

Reconocer los derechos en el trabajo, en función de colocar la perspectiva de quienes trabajan en el centro del debate y

10 Desde el 2010 han ocurrido sistemáticos incrementos sectoriales de salarios, aunque es en julio del 2019 cuando se incrementó el salario medio mensual a todo el sector presupuestado de manera significativa. El salario medio nominal mensual del 2019 casi duplica el del 2010: 879 pesos en 2019 contra 455 en 2010. En 2020, la aplicación de la reforma salarial asociada a la Tarea Ordenamiento, el salario medio mensual alcanzó 1194 pesos. (ONEI, 2021)

11 En el 2018 el Índice de Precios al Consumidor (IPC) creció en 2,4 y los salarios nominales crecieron en uno. Este índice decreció en 2019 respecto al 2018 en 1,3. (Capítulo Cuentas Nacionales, ONEI, 2020). El valor de las ventas de los productos agropecuarios en el 2019 creció 1,03 veces respecto al año anterior. (ONEI, 2020)

12 Ver intervención del Ministro de Economía Alejandro Gil en la Mesa Redonda del 10 de febrero del 2022.

13 Las prestaciones a corto plazo incluyen las relacionadas con enfermedad y accidente común o profesional, licencia por maternidad, y otros. Las prestaciones a largo plazo incluyen pensiones por edad, invalidez total y parcial, muerte. (ONEI, 2020. Notas metodológicas Capítulo Empleo y Salarios)

valorar el alcance de nuestras políticas de trabajo (empleo, salario, formativas, seguridad social) desde un enfoque interdependiente e integrador contribuye a perfeccionar los logros y los desafíos de este compromiso para el sistema de relaciones laborales actual y futuro.

El reconocimiento de trabajos no formalizados así como el monitoreo de los principios que entraña esta categoría, pueden contribuir a potenciar la generación de la capacidad social del trabajo. Reconocer y valorar el aporte del trabajo

de cuidados al desarrollo sostenible responderá también a ampliar el alcance efectivo del trabajo digno.

Una gestión local del empleo, inclusiva y potenciadora de capacidades, así como sistemas de seguridad social de amplia cobertura y mecanismos efectivos de participación de quienes trabajan en la toma de decisiones y en el control de costos y resultados de estas decisiones, sin lugar a dudas, representan otros eslabones que podrán contribuir a llevar a la práctica cotidiana trabajos que dignifiquen la sociedad.

TRABAJOS CITADOS

Albizu-Campos, J. C. (21 de Febrero de 2020). *¿ES EL DESCENSO DE LA ACTIVIDAD ECONOMICA UN FENOMENO TEMPORAL EN CUBA?* Recuperado el 24 de mayo de 2020, de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/339413348_ES_EL_DESCENSO_DE_LA_ACTIVIDAD_ECONOMICA

Amartya Sen----- . 2000. "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, 2: 129–139. [Links]

Anaya, B., & García, A. (2018). Gastos básicos de las familias cubanas urbanas dependientes de salarios y pensiones: dinámica reciente. En B. Anaya, & I. Díaz, *Economía Cubana: entre cambios y desafíos* (págs. 65-88). La Habana: Casa Ruth Editorial.

Ghai, Daram 2005 "Decent Work: Universality and Diversity", Discussion Paper Series, International Institute for Labor Studies, OIT, Ginebra, en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/publications/>

<https://www.ilo.org/Informe-Trabajo-domestico-en-América-Latina-y-el-caribe-marcado-por-la-informalidad-y-fuerte-pérdida-de-empleo-por-covid-19-OIT-CONSULTA-16-DE-JUNIO-DE-2021>

Fragmentos tomados de Ghiotto, Luciana y Rodrigo F. Pascual (2011) *Trabajo decente VS Trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo*. En: *Revista Voces del Fénix*. junio 2011, sumario nº6. Plan Fénix, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires pp. 56-61

ICA_UN_FENOMENO_TEMPORAL_EN_CUBA?enrichId=rgreqde6f10d0fd21fe6e786d279123b2a090XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzOTQxMzM0ODtBUzo4NjEwNTQ2ODI3OTYwMzMAMTU4MjMwMjg0Mjk5M

Carmona, E., & Izquierdo, L. (4 de febrero de 2022). *Las propuestas de tres economistas para controlar la inflación en Cuba*. Recuperado el 6 de febrero de 2022, de Cubadebate.

Carrasco, C. (2011). LA ECONOMÍA DEL CUIDADO: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, nº11 , 205-225.

Echevarría, D., & Tejuca, M. (2017). ¿Formación del ser o del hacer? La educación para el trabajo en Cuba 2000-2015. Coherencia entre políticas educativas y de empleo. *Miradas a la Economía Cubana. Un acercamiento a la actualización seis años después* , 97-108.

Echevarría, D., Díaz, I., & Romero, M. (2015). Política de empleo en Cuba 2008-2013: desafíos a la equidad en Artemisa. En C. d. Autores, *Economía cubana: transformaciones y desafíos*. La Habana: Ciencias Sociales.

Echevarría, D., Tejuca, M., & Pañellas, D. (2019). *Brechas de Equidad, Consejo Popular Príncipe*. Informe de resultados. La Habana: Universidad de La Habana.

Ermida, O. (s.f.). Diálogo Social: teoría y práctica. *Boletín Cinterfor* No. 157, 11-25.

Fajardo, Y. (2017). : ¿Garantías laborales en el sector por cuenta propia? Un estudio de casos en el municipio Cerro. *Tesis presentada en opción del Grado de Master en Ciencias Sociológicas, Departamento de Sociología, Universidad de La Habana*. La Habana: UH.

Galtés, I. (2017). *Aportes para un rediseño de la política salarial en el contexto de la actualización del modelo económico cubano*. La Habana: Tesis presentada para obtener el título de Doctora en Ciencias Económicas, Facultad de Economía, Universidad de La Habana.

Izquierdo, O., & Catá, E. (2017). La negociación colectiva y la resolución del conflicto laboral. Apuntes para el debate sobre la representación sindical en el contexto de la actualización del Modelo Económico Cubano. En D. Echevarría, & J. M. Luis, *Cuba: trabajo en el siglo XXI. Propuestas y desafíos* (págs. 167-186). La Habana: Instituto de Investigación Cultural Jua Marinello.

MINJUS. (2020). *Gaceta Oficial Extraordinaria No. 68, 10 de diciembre*. La Habana: MINJUS.

MTSS. (31 de marzo de 2020). *Cubadebate*. Recuperado el 1 de abril de 2020, de Ministerio de Trabajo: Tratamiento laboral, salarial y de seguridad social por la COVID-19: <http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/03/31/Ministerio-de-Trabajo-Tratamiento-laboral-salarial-y-de-seguridad-social-por-la-COVID-19>

ONEI. (2021). *Anuario Estadístico de Cuba, 2020*. La Habana: ONEI.

ONEI, & CEPDE. (2017). *Encuesta Nacional de Envejecimiento de la Población*. La Habana: ONEI.

Pérez, A. (2006). Amenaza Tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, nº 5. , pp 7-37.

ACERCA DE LAS AUTORAS

Dra. Dayma Echevarría León

Es Licenciada en Sociología, (1996), Máster en Procesos Gerenciales, (2000), Doctora en Ciencias Sociológicas (2008) por la Universidad de La Habana. Profesora titular en el Centro de la Economía Cubana. Ha coordinado seis proyectos de investigación, de ellos cuatro internacionales. Ha trabajado, además, en procesos de articulación de actores para el desarrollo local. Forma parte del Comité Directivo de la Red de Estudios sobre Desigualdad Social y Movilidad en América Latina (DEMOSAL), de la Red de Estudios del Trabajo en Cuba, coordinada por el CIPS de la Red de Política Social, coordinada por Flasco Cuba y del Grupo de Trabajo de CLACSO Género, (Des) Igualdades y Derechos en Tensión. Autora de más de 30 artículos científicos sobre temas de género, empleo y poder, así como sobre procesos de transformaciones económicas y su impacto en la participación y en la equidad.

Correo: dayma73@gmail.com

MsC. Mirlena Rojas Piedrahita

Es Licenciada en Sociología (2002), Máster en Sociología (2006) por la Universidad de La Habana. Investigadora auxiliar del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas y coordina el Grupo de Estudios Sociales del trabajo del mencionado Centro. Los principales temas investigativos se concentran en las temáticas relacionadas con el trabajo, empleo, relaciones laborales, mercado de fuerza de trabajo y equidad social. Coordina la Red cubana de Estudios Sociales del Trabajo, coordinadora general de proyectos del Centro Félix Varela y es miembro del Grupo de Trabajo de CLACSO Género, (Des) Igualdades y Derechos en Tensión. Es profesora auxiliar y ha impartido clases de pregrado y postgrado en Centros Universitarios Municipales y a estudiantes de Sociología de Universidad de La Habana. Ha realizado numerosas publicaciones tanto nacionales como internacionales en espacios académicos. Actualmente se empeña en la realización de su proyecto de doctorado en la temática de Mercado de fuerza de trabajo y desigualdades económicas desde el contexto cubano.

Correo: mirlena1980@gmail.com

PIE DE IMPRENTA

Fundación Friedrich Ebert

Edificio Plaza JR, Piso 8 Av. Tiradentes
esq. Roberto Pastoriza Santo Domingo
www.fescaribe.org

Responsable

Yesko Quiroga
Director FES
República Dominicana
Tel. 809-221-8261

Coordinadora de Proyectos

Paula Rodríguez Arredondo

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

EL TRABAJO DIGNO Y SU RELEVANCIA PARA CUBA

Apuntes para su comprensión



Los pilares fundamentales del trabajo digno se concentran en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Trasciende la relación salarial y la dignidad implica tanto la reconciliación de las esferas políticas y económicas como la transformación de sujetos-jurídicos en sujetos creadores y colectivos.



En Cuba existe un marco normativo que parte de la Constitución de la República (2019) y del Código del Trabajo (2014), desde donde se reconocen derechos en el trabajo y se expresa la base fundamental para el ejercicio del trabajo digno, noción que representa el trabajo en la sociedad socialista desde un compromiso ético y político.



Es necesario el reconocimiento de trabajos no formalizados (trabajo de cuidados, doméstico, entre otros), así como su monitoreo en función de contribuir a la generación de la capacidad social del trabajo. Una gestión local del empleo inclusiva y potenciadora de capacidades, así como sistemas de seguridad social de amplia cobertura y mecanismos de participación pueden contribuir a llevar a la práctica cotidiana trabajos que dignifiquen la sociedad cubana actual.