

SER Social

TRABALHO, LUTAS SOCIAIS
E SERVIÇO SOCIAL

Brasília (DF), v. 26, nº 55, de julho a dezembro de 2024

Trabajo, sindicalismo y seguridad social en Cuba¹

Work, unionism and social security in Cuba
Trabalho, sindicalismo e segurança social em Cuba

Entrevistado: Guillermo Ferriol Molina²

Entrevistadores: Reginaldo Ghiraldelli³

<https://orcid.org/0000-0002-9229-7686>

Guilherme da Hora Pereira⁴

<https://orcid.org/0000-0002-7255-2379>

1) Estimado profesor Guillermo Ferriol Molina, en primer lugar, queremos agradecerle que haya aceptado nuestra invitación para conceder esta entrevista para la Revista SER Social, del

1 La entrevista fue otorgada durante la Misión de Trabajo e Investigación realizada por los autores en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana (Cuba), con el apoyo financiero de la Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAP-DF).

2 Licenciado en Derecho en la Universidad de la Habana. Máster en Gestión de Recursos Humanos, especialista en asesoría jurídica, mención mercantil. Presidente de la Sociedad Cubana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Miembro de la Junta Directiva Nacional de la Unión Nacional de Juristas de Cuba. Profesor en centros de educación superior en Cuba y en el exterior. Ha ofrecido conferencias sobre Derecho del Trabajo, la seguridad social y las normas internacionales del Trabajo en países como México, Estados Unidos, Brasil, Bolivia, República Dominicana, Guatemala. Ha publicado artículos sobre derecho del trabajo y la seguridad social en varios países. Correo electrónico: <ferriol_2005@yahoo.es>.

3 Profesor del Departamento de Trabajo Social y del Programa de Posgrado en Política Social de la Universidad de Brasilia (UnB). Coordina el Grupo de Estudio e Investigación sobre Trabajo, Sociabilidad y Trabajo Social (TRASSO). Beca de Productividad en Investigación del CNPq. Correo electrónico: <rghiraldelli@unb.br>.

4 Profesor de la Universidad Católica de Brasilia (UCB). Estudiante de doctorado en Política Social de la Universidad de Brasilia (UnB). Miembro del Grupo de Estudio e Investigación sobre Trabajo, Sociabilidad y Trabajo Social (TRASSO). Correo electrónico: <guilhermehora@horaecrispim.com>.

Departamento de Trabajo Social y Programa de Postgrado en Política Social de la Universidad de Brasilia (UnB). ¿Podría presentarnos, en términos generales, qué es la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas, destacando sus principales acciones, misión y desafíos?

La Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas es una asociación internacional de naturaleza civil, sin fines de lucro, que agrupa a abogados y abogadas laboralistas de más de quince países de Latinoamérica que tiene entre sus objetivos ser una herramienta de transformación social que, desde el mundo del trabajo, busca colaborar activamente en la imprescindible construcción de un nuevo orden social y económico, que ponga como eje de todo el sistema de derechos, libertades y garantías a la dignidad del hombre, bregar por el reconocimiento de que la dignidad intrínseca de la persona que trabaja, constituye el fundamento ontológico y definitivo de que los derechos laborales fundamentales son derechos humanos, y deben gozar de la misma protección que se les reconoce a los derechos civiles y políticos, impulsar la creación de espacios de discusión y debate doctrinario, que permitan oponer al discurso de la globalización económica, la flexibilización y la desregulación laboral, el contra-discurso de la tutela y la democratización de las relaciones laborales, defender los derechos de los trabajadores y propender a su permanente mejora, asegurar los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga como instrumentos de mejoramiento de las condiciones sociales y de vida de los trabajadores, difundir, promover y defender los derechos humanos, especialmente los reconocidos por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, entre ellos los económicos, sociales y ambientales, defender el derecho al trabajo y apoyar las políticas activas a favor del empleo digno y pleno, contra la exclusión social y la pobreza, en el marco de un crecimiento económico solidario y sustentable, con respeto de los mínimos derechos socio-laborales de los trabajadores, sin ningún tipo de discriminación.

La Asociación realiza con carácter anual congresos o encuentros en los que se valora cómo se desarrollan el Derecho de Trabajo y el Derecho de Seguridad Social en los nuevos escenarios, así realiza como intercambios sistemáticos *on-line* con iguales propósitos, y establece importantes alianzas con organizaciones de trabajadores en la región para brindarles las herramientas para su mejor gestión y representación de los intereses sociales.

Desde hace varios años promueve la Carta Socio Laboral Latinoamericana en la que se propone la construcción de un nuevo paradigma de relaciones laborales, que constituya un piso inderogable para todos los trabajadores latinoamericanos, que deberá consagrar el derecho a un empleo digno como un derecho humano fundamental, así como otros derechos fundamentales reconocidos por normas y tratados internacionales.

2) Considerando su experiencia profesional, sus investigaciones y producciones académicas, ¿podría decirnos cómo se constituye el sistema de seguridad social cubano?

La evolución de la Seguridad Social en Cuba no resulta diferente a como evolucionó en el resto del mundo, obedeció a la necesidad de proteger a las personas que en los escenarios laborales y sociales.

Cuando triunfa la Revolución, en 1959, no existía un Sistema de Seguridad Social que protegiera a la mayoría de la población, los que existían eran esquemas de seguros sociales, estructurados por una gran cantidad de instituciones que actuaban de forma independiente y desigual, que brindaban una cobertura incompleta y prestaciones insuficientes, tal es así que las cincuenta y dos instituciones que funcionaban, solo protegían aproximadamente al cincuenta y cinco por ciento de los trabajadores asalariados.

Es por ello que a partir de 1959, con el propósito de poner fin a la situación existente, la Revolución, destinando importantes recursos y esfuerzos inicia un rápido proceso de unificación administrativa y financiera de los regímenes establecidos, brindándole a la Seguridad Social un nuevo sentido y un mayor alcance.

Así, el primero de mayo de 1963, en saludo al Día internacional de los trabajadores entró en vigor la Ley 1100, que formalizó en el orden legal ese propósito. Esta Ley marcó el nacimiento del Sistema de Seguridad Social en Cuba, estableciendo por primera vez un régimen unificado. Esta Ley fue modificada posteriormente, ante el surgimiento de nuevas circunstancias, en los años 1979 y 2008, estando regulada hoy la Seguridad Social mediante la Ley 105/08, De la Seguridad Social y el Decreto 283/09, que es su Reglamento.

El Sistema de Seguridad Social, en consecuencia, está integrado por tres regímenes. I) Régimen general de Seguridad Social: ofrece protección al trabajador en los casos de enfermedad y accidente de ori-

gen común o profesional, maternidad, invalidez y vejez y, en caso de muerte, protege a su familia. II) Régimen de asistencia social: protege a cualquier persona no apta para trabajar que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda. III) Regímenes especiales: protegen a las personas que realizan actividades que, por su naturaleza o por la índole de sus procesos productivos o de servicios, requieren adecuar los beneficios de la Seguridad Social a sus condiciones. El sistema es financiado mediante la contribución de los empleadores y de los trabajadores y el aporte del Estado.

El esquema de financiamiento se aproxima al de reparto simple, ya que el equilibrio financiero del mismo se establece entre los ingresos y egresos de cada año, sin que exista acumulación de reservas. Mediante el sistema de seguridad social se ofrecen prestaciones en servicios, prestaciones en especies y prestaciones monetarias, ante contingencias como la enfermedad común o profesional, la maternidad, el accidente del trabajo o común, la invalidez, la vejez y en caso de muerte, también garantiza protección a las familias.

Como parte del Sistema de Seguridad Social, se encuentra la protección a la maternidad de la trabajadora, con el objetivo de garantizar los derechos laborales y de Seguridad Social de la mujer trabajadora para proteger su maternidad, facilitando su atención médica durante el embarazo, el descanso pre y postnatal, la lactancia materna y el cuidado de los hijos menores de edad.

Es experiencia constituida en la práctica jurídica cubana que la trabajadora gestante, cualquiera que sea la actividad que realice, está en la obligación de cesar en sus labores al cumplir las treinta y cuatro semanas de embarazo o las treinta y dos semanas, en caso de ser el embarazo múltiple, y tiene derecho a disfrutar de una licencia por un término de dieciocho semanas, que comprende las seis anteriores al parto y las doce posteriores al mismo. Posterior al nacimiento del o la menor, la madre tiene derecho a disfrutar de una licencia por maternidad posnatal, por un término de doce semanas, y de una prestación económica hasta que el o la menor arribe a un año de edad.

Como otra garantía se establece que durante los períodos de licencia retribuida, a la madre, padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor, se le suspende la relación de trabajo hasta su reincorporación al término de la licencia y tiene derecho a reintegrarse a su cargo. De modo particular al vencimiento de la licencia posnatal (comprende doce semanas después del parto), la madre y el padre

pueden decidir cuál de ellos cuida al menor, y también tiene derecho a acogerse uno de los abuelos trabajadores de un menor, cuya madre es estudiante. Pueden disfrutar de la licencia de maternidad cualquier familiar que este al cuidado del o la menor.

En materia general de la seguridad social hoy se presentan retos importantes generados por un acelerado proceso de envejecimiento de la población cubana, iniciado hace varios años, pues desde el año 1978 en Cuba no ocurre un proceso natural de reemplazo de la población, pues no nacen, como se conoce, dos o más personas por cada mujer en edad fértil, ello ha tenido como causa el alto grado de instrucción y de independencia de la mujer en el país, la disminución permanente de la natalidad, y en los últimos tiempos, ante los procesos de crisis económica, el incremento de la emigración de personas jóvenes. Hoy, el 22% de la población cubana tiene más de sesenta años de edad, y en el 2030 se prevé sea el 30%, sería el país más envejecido de América. Estas circunstancias, sin dudas, impactan en el sistema de seguridad social y en los escenarios de trabajo en general.

3) ¿Cómo se constituyen y establecen los derechos laborales en Cuba? ¿Hay algún avance en relación al tema?

Los derechos laborales en Cuba se encuentran reconocidos a través de diversos instrumentos jurídicos. La actual Constitución de la República, aprobada en referendo popular en el año 2019, desde su artículo primero reconoce la importancia del trabajo cuando dispone que Cuba es un Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva.

La propia Constitución, en su artículo 43, expresa que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. Y en otros artículos reconoce el derecho al trabajo y a un empleo digno, a la remuneración por el trabajo, a la seguridad y salud en el trabajo, al descanso, a la seguridad social, la libertad de asociación (fundamento de la libertad sindical y la negociación colectiva), como se prohíbe el trabajo de las niñas, los niños y los adolescentes.

Por su parte, la Ley 116/13, Código de Trabajo, reconoce como principios del derecho de trabajo en Cuba los de igualdad en el trabajo, igualdad del salario y la prohibición del trabajo infantil y la protección especial a los jóvenes en edades comprendidas entre quince y dieciocho años de edad, que se incorporan al trabajo, con el fin de garantizar su desarrollo integral. La edad laboral en Cuba es de 17 años. Igualmente esta disposición normativa reconoce el derecho de los trabajadores de constituir libremente organizaciones sindicales, así como los derechos de sus dirigentes para ser parte central de la negociación colectiva, por la cual se aprueban los convenios colectivos de trabajo.

El Código de Trabajo, como su Reglamento, puesto en vigor mediante el Decreto 326/14, desarrollan los principios y derechos de trabajo en Cuba, en unión a los principios descritos, regulan derechos como el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación, el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas, el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho de los trabajadores y sus familias a recibir la protección de la seguridad social, los derechos de trabajo y de seguridad social que se confieren a la trabajadora, para proteger su maternidad y facilitar su atención médica, el descanso pre y postnatal y el cuidado de los hijos menores; el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social consagrados en la legislación.

Otras normas complementarias especifican derechos y obligaciones de trabajadores, trabajadoras, empleadores de cualquier sector, estatal o privado, y de las organizaciones sindicales en el ejercicio de las relaciones de trabajo, como se regulan y reconocen derechos de los trabajadores autónomos. Lo descrito refleja la amplitud de los derechos de trabajo reconocidos en el país en la legislación, los que deben cumplirse en cualquier sector, estatal o privado.

Hoy también existe la necesidad de desarrollar un principio en el mundo del trabajo en Cuba, reconocido en el artículo 20 de la Constitución de la República, que es la participación de los trabajadores y trabajadoras en la planificación, la regulación, la gestión y el control, un aspecto que en otros países y con diferentes objetivos ha sido desarrollado, que de aplicarse bien en el país puede permitir un mejor

desarrollo de las relaciones de trabajo, de la eficiencia laboral y sería una mayor expresión del reconocimiento de los derechos de las personas como ciudadanos en el mundo del trabajo. Sobre este aspecto estoy realizando una investigación. El espacio de esta entrevista no puede, dada su amplitud, exponer de modo más detallado cada uno de principios y derechos.

4) ¿Podría decirnos cómo se organizan los sindicatos en general en el contexto cubano, destacando sus estrategias operativas, luchas y principales desafíos en la actualidad?

Las organizaciones sindicales de trabajadores en Cuba, a partir del reconocimiento constitucional, incluso desde la Constitución de 1976, se constituyen a partir del ejercicio del derecho de asociación que tienen los trabajadores y trabajadoras; existen sindicatos nacionales por ramas de la economía, que interactúan desde cada centro de trabajo, estatal o privado, en contrapartida con los empleadores, en un escenario en permanente renovación.

Los referidos sindicatos nacionales se reúnen alrededor de la Central de Trabajadores de Cuba, bajo una concepción de unidad que surgió en el movimiento sindical cubano varios años antes del triunfo de la Revolución, pues la clase obrera cubana desde entonces reconoció que solo bajo la unidad puede lograr sus objetivos sociales.

Los sindicatos tienen estructuras en cada centro de trabajo, de modo tal que puedan cumplir sus funciones de representación de trabajadores y trabajadoras, tienen la facultad reconocida en la legislación de que sus dirigentes participen en los consejos de dirección de las organizaciones para plantear allí sus intereses, como tienen la facultad de concertar convenios colectivos de trabajo con los empleadores para regular las relaciones colectivas de trabajo en cada lugar, pueden también tener inspectores propios en materia de seguridad y salud en el trabajo, como pueden representar a los trabajadores en reclamaciones ante los órganos de solución de conflictos de trabajo.

Hoy, ante los cambios introducidos en el país, como el desarrollo de nuevas formas de gestión, muchas de ellas privadas y con objetivos más diversos, la adecuación a la legislación de trabajo y seguridad social, la introducción de tecnologías de la información y las comunicaciones, las organizaciones sindicales tienen, como otros operadores del derecho del trabajo, nuevos retos, como la necesidad de

continuar perfeccionando su funcionamiento o adecuarlo a los nuevos escenarios, necesitan sistematizar la preparación de sus directivos y contribuir al desarrollo de nuevas formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, tal como analizan en los Congresos de sus organizaciones.

5) Considerando su particularidad y experiencia en el contexto de América Latina, ¿Cuba ha tenido alguna experiencia de reformas neoliberales en relación a los derechos laborales y la seguridad social? Si es así, ¿cómo ocurrió y cuáles fueron sus consecuencias para la clase obrera cubana?

En Cuba, por la naturaleza del sistema social, no se han aplicado reformas de naturaleza neoliberal, como ha ocurrido en otros países, las reformas económicas que se han aplicado han sido analizadas con la población en una suerte de consulta popular, de lo cual han derivado medidas que tratan de impulsar el desarrollo económico y social del país, en un escenario internacional complejo y bajo los efectos de un incrementado bloqueo del gobierno de los Estados Unidos contra el país que tiene consecuencias para toda la población cubana.

La consulta con la población, y en su caso con los trabajadores, es una práctica constituida en el país, que se ejercitó, por ejemplo, cuando se modificó en el año 2007 la Ley de seguridad social y en el año 2013 el Código de Trabajo, y que seguramente se ejercerá antes de finales de este año cuando se debe modificar el Código de Trabajo, ante los cambios introducidos en el país.

6) Los cambios en el “mundo del trabajo” con el proceso de reestructuración capitalista y el advenimiento de una sociedad mediada por plataformas y medios digitales alteraron rápidamente las relaciones sociales y los procesos de producción a escala global. ¿Cómo se siente esto en la realidad cubana y cuáles son sus efectos sobre la clase obrera en general?

En Cuba, como en el mundo, el desarrollo de las tecnologías de la informática y de las comunicaciones ha impactado en la realidad económica y laboral, el proceso de informatización de la sociedad introduce nuevas formas de trabajo, hoy la conectividad digital se extiende a nuevos puestos de trabajo, como la interconexión entre

organizaciones.

También se ha regulado cómo cumplir el trabajo a distancia y el teletrabajo, las obligaciones y derechos de los trabajadores en estas modalidades, si bien se debe reconocer que en determinados segmentos existe cierta resistencia a su implementación, lo que debe solucionarse por cuanto estas formas de trabajo tienen importantes beneficios para los trabajadores y trabajadoras como para las organizaciones.

Igualmente, debe reconocerse en la legislación, ante el incremento de estas nuevas tecnologías, un derecho prescrito en otros países, como el derecho a la desconexión digital. En mi criterio, nada limita hoy se pueda acordar en cada lugar, sin embargo, aún no existe su debido conocimiento.

7) En relación al desempleo y las formas de trabajo precario e informal, ¿podría decirnos cómo es hoy esta situación en Cuba y si existen políticas gubernamentales para enfrentar esta realidad y garantizar la inserción al mercado laboral con derechos en el ámbito de la seguridad social para la población?

En Cuba no se aprecian manifestaciones significativas de informalidad en las relaciones de trabajo. El trabajo autónomo, fuente esencial de informalidad en otros países, se encuentra regulado en el país, para ejercerlo debe poseerse autorización del organismo de trabajo, e incluso antes de su ejercicio, la persona solicitante debe inscribirse en la seguridad social para su debida protección ante las contingencias que pueden ocurrir en los procesos de trabajo. No obstante, este aspecto debe ser continuamente atendido por la inspección del trabajo, pues hoy se desarrollan en el país nuevas formas de gestión económica, muchas de ellas en escenarios privados, muy cerrados, en las que puede concurrir algún tipo de informalidad en el trabajo y que la ley trata de prever, al no reconocerlas. En la legislación laboral se disponen infracciones de los derechos fundamentales de trabajo, de seguridad y salud y de seguridad social, con medidas a aplicar para quienes incurran en ellas.

8) Desde un punto de vista histórico y reciente, ¿cuál es el legado de la Revolución Cubana para las luchas sociales de la clase obrera hoy?

La clase obrera hoy en la región latinoamericana se enfrenta a numerosos retos, derivados de la aplicación de políticas diversas, como por el desarrollo de nuevas modalidades de trabajo devenidas de la implantación de las nuevas tecnologías de la informática y las comunicaciones, por lo que se precisa reconocer en la región los llamados derechos laborales de segunda generación, para elevar los derechos del trabajo a rango constitucional, no solo en el orden normativo, sino esencialmente para potenciar su debido cumplimiento.

Sobre lo anterior, es de recordar que en fecha reciente la Organización Internacional del Trabajo reconoció a la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental, si estudiamos bien lo que ello significa, dada su transversalidad a todas las relaciones de trabajo, surge con este reconocimiento una nueva oportunidad para que en la región latinoamericana los derechos en el trabajo sean mejor reconocidos y cumplidos, incluso sería una oportunidad, también, para que empleadores y las organizaciones tengan mejores resultados, pero aún es una teoría que debemos desarrollar.

Por su parte, la legislación laboral y de seguridad social cubanas han sido de referencia para determinados países cuando se han dispuesto estructurar reformas en estas materias, sin embargo, debo reconocer también que para las adecuaciones de nuestra legislación hemos estudiado otras legislaciones para entender qué debemos hacer y qué no en esta materia para no crear desprotección laboral. En estos estudios ha sido importante la participación de diversos operadores y estudiosos del derecho del trabajo que en el país han aportado sus experiencias.

Agradezco la oportunidad de este intercambio, que siempre nos permite mostrar una realidad no siempre conocida, si bien existen nuevos retos que se deben enfrentar y que hemos comentado, espero poder continuar con esta experiencia de la que también aprendemos, todo intercambio en los nuevos escenarios resulta necesario en una materia como la laboral que es fundamento para la existencia de nuestras sociedades.