



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas



Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo

Número 9/ 2017
ISSN 1852-4648

Dirección editorial:

Centro de Estudios de Sociología del Trabajo
Instituto de Investigaciones en Administración, Contabilidad
y Métodos Cuantitativos para la Gestión
Facultad de Ciencias Económicas

Universidad de Buenos Aires

Av. Córdoba 2122 of. 211

(C1120AAQ) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Argentina

Tel: (5411) 5285 6918

E-mail: cesot@fce.uba.ar

www.economicas.uba.ar/cesot

Las políticas educativas de fomento del trabajo y la cultura emprendedora en Europa: el caso de Andalucía (España)

Lourdes López Calvo¹

Jaime Aja Valle²

Araceli López Calvo³

Resumen

El objetivo de este artículo es comprender la naturaleza y significado que adquiere la promoción del “espíritu emprendedor” en el sistema educativo para las nuevas demandas de cohesión social.

Para ello, nos centramos en analizar el significado que adquiere la competencia de “espíritu emprendedor” en el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía, así como, en los distintos programas educativos llevados a cabo bajo este Plan. Pretendemos esclarecer la “representación social” que hace este Plan de la competencia de “espíritu emprendedor” bajo el supuesto de que nos encontramos ante la difusión de un conjunto amplio de nuevos modelos referenciales (valores, creencias, etc.) con los que se están construyendo renovadas concepciones de la sociedad, el trabajo y la educación.

Palabras clave: política educativa, emprendimiento, inserción laboral, precariedad

Educational Policies promoting Work and entrepreneurial Culture in Europe: the Case of Andalusia (Spain)

Abstract

The aim of this article is to understand the nature and meaning of the promotion of the "entrepreneurial spirit" in the educational system for the new demands of social cohesion.

In order to do this, we focus on analyzing the meaning acquired by the "entrepreneurial spirit" competition in the "Plan to Promote

Fecha de recepción: 14/12/2016 – Fecha de aceptación 01/02/2017

¹ Licenciada en Ciencias de la Educación, Universidad Complutense de Madrid. E-mail: eslllocal@uco.es

² Doctorando, Universidad de Córdoba, España. Licenciado en Sociología, Universidad de Deusto. E-mail: jaime.aja@uco.es

³ Licenciada en Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid. E-mail: gsllocaa@uco.es

Entrepreneurial Culture in the Andalusian Public Educational System", as well as in the different Educational programs carried out under this Plan.

We intend to unveil the "social representation" that makes this Plan of the competition of "entrepreneurship" under the assumption that we are faced with the diffusion of a wide set of new referential models (values, beliefs, etc.) with which they are building revamped conceptions of society, work and education.

Keywords: educational policies, entrepreneurial spirit, labor integration, precariousness

Introducción

El panorama de competitividad de los mercados, el continuo avance de la sociedad de la información y el elevado nivel de desempleo juvenil en Europa, ha llevado a la Unión Europea (UE) a postular diversas estrategias coordinadas que fomenten la competitividad y el empleo a partir de la mejora de la formación y cualificación de los trabajadores.

Las estrategias comunitarias parten de la idea de que la principal causa del estancamiento del mercado laboral y del freno de la UE para convertirse en una de las economías más dinámicas y competitivas del mundo, es el bajo nivel de competencias educativas y formativas de los trabajadores. Desde este presupuesto de partida, a mediados de los noventa, se empieza a reflexionar e impulsar reformas educativas que contemplan la producción de "competencias formativas y profesionales" y el desarrollo de dispositivos orientados a la reestructuración de las instituciones educativas, de las pedagogías y del trabajo escolar de los países miembros. Se apuesta así, por potenciar la inversión en capital humano, con objeto de abordar el desempleo, entendido en estas estrategias como falta de "empleabilidad" de los trabajadores, y la débil competitividad de la economía.

Numerosos trabajos muestran la influencia del marco regulador comunitario en las reformas nacionales de los sistemas educativos, laborales y de bienestar social. Son grandes líneas estratégicas de actuación encaminadas a la construcción social de un nuevo modo de "entender, definir e intervenir" en las cuestiones sociales que afectan a la sociedad. Un nuevo modelo que interpreta y justifica las políticas sociales y laborales de la UE y que supone un cambio radical en los acuerdos que amparaban al contrato social propio del Estado del Bienestar europeo.

Un paso decisivo en la definición del papel clave que juega la educación y formación en las estrategias de la UE se da en la Cumbre de Lisboa 2000, al plantearse como objetivo estratégico para el 2010 “convertir a la UE en la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de lograr un crecimiento económico sostenible, con más y mejores trabajos y con una mayor cohesión social”. Ello requiere realizar “una revisión completa del sistema educativo europeo, garantizar un acceso permanente a la formación continua y abrir la educación y la formación a la sociedad, promoviendo una estrecha cooperación entre los sistemas educativos y la empresa privada”. Con este fin, la Comisión Europea aprueba el Programa de Trabajo “Educación y Formación 2010” (ET 2010) que tiene entre sus objetivos, incluir el “desarrollo del espíritu empresarial” en los sistemas de educación y formación de los países miembros, a través del fomento del “sentido de la iniciativa y la creatividad” y de la adquisición de cualificaciones necesarias para crear y dirigir un negocio”. El “espíritu emprendedor” es definido como una competencia que tiene un componente “activo” y otro “pasivo”: el primero remite a la “capacidad para provocar cambios” y el segundo a la “habilidad para aceptar y apoyar cambios producidos por factores externos”. Incluye asimismo “destrezas” para “trabajar de forma cooperativa y flexible como parte de un equipo”, para “identificar las virtudes y defectos de uno mismo”, para “actuar con decisión y responder de forma positiva ante los cambios” y para “evaluar y arriesgarse en la medida de lo necesario”. (UE, 2000, p. 7).

Para afrontar retos aún pendientes, el Consejo de Ministros de la UE adoptó en 2009 un nuevo “Marco para la Cooperación Europea en Educación y Formación 2020” (ET 2020). Este actualiza e incorpora nuevos objetivos que recalcan la “necesidad de incrementar la creatividad, la innovación y el espíritu empresarial en todos los niveles de la educación y formación”. Se trata de seguir apoyando el desarrollo de sistemas de educación que promuevan la “realización personal, social y profesional de todos los ciudadanos”, la “empleabilidad”, la “ciudadanía activa” y la “cohesión social”.

Tomando como referencia el marco estratégico europeo ET 2010 y ET 2020, la Junta de Andalucía (Decreto 219, 28 de junio de 2011) aprueba el “Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía” (PFCE) con el fin de promover los valores de la cultura emprendedora, la innovación, la creatividad, la responsabilidad y el

emprendimiento, en todos los niveles educativos de Andalucía. Todo ello tiene como fin aumentar la presencia de valores, iniciativas y capacidades propias de la cultura emprendedora en el conjunto de la sociedad andaluza.

1. Aproximación conceptual y metodológica para el análisis de la cultura emprendedora en el sistema educativo

Como ya hemos desarrollado en otros trabajos (López y López, 2013), el protagonismo alcanzado por la noción de emprendimiento, hay que situarlo en el escenario de nuevos valores y discursos de la lógica neoliberal imperante desde los noventa, asociados a los profundos cambios del modelo productivo y de las instituciones sociales y laborales de la sociedad industrial. En este contexto emergen nociones como flexibilización, empleabilidad, adaptabilidad, individualización, riesgo, cuyas implicaciones sociales han sido examinadas por diversos sociólogos (Beck, 1986; Luhmann, 1987; Sennet, 2000; Alonso, 2007). La “individualización” y la “incertidumbre” se convierten en los principales pilares de organización de la vida personal y profesional y en la pieza ambiental clave para que prospere la “acción del sujeto” por encima de cualquier “lógica social”. Es decir, el “emprendedor” toma protagonismo como sujeto estrella, frente a la idea denostada de que colectivos o variables estructurales son el fundamento subyacente de los cambios sociales (Pfeilstetter, 2011, p. 2). Este nuevo marco discursivo del mundo empresarial en torno a la empleabilidad, individualidad, flexibilidad, riesgo... que es adoptado y promovido por las instituciones políticas y económicas, está en la raíz del auge y promoción de la idea de espíritu emprendedor y de la cultura empresarial que permea totalmente la vida social actual y las instituciones públicas.

En lo referente a la categoría de “emprendimiento y de espíritu empresarial” –núcleo central de los programas de Educación y Formación del marco normativo comunitario- hay que analizarla articulada con el despliegue de nociones que han sido difundidas de forma reiterada y machacona como santo y seña, para abordar los problemas de inserción laboral de los jóvenes y de competitividad de la economía europea. La UE ha interpretado la falta de “empleabilidad”, como una consecuencia del déficit de competencias formativas, procedimentales y morales de los jóvenes. La “Estrategia Europea para el Empleo” (Cumbre de Luxemburgo, 1997) plantea la necesidad de hacer frente a esa inadecuación entre formación y

requerimientos del mercado de trabajo, a través de una modernización de los sistemas de enseñanza por competencias. Entre los cuatro pilares que propone este documento, para abordar el desempleo, se encuentra el “desarrollo de espíritu de empresa”, pero éste queda en segundo plano frente a la mayor promoción y difusión discursiva que hace esta Estrategia de la noción de “empleabilidad” en los siguientes años. Otra noción clave es la de “activación” que es entendida como un dispositivo de lucha contra la falta de ética y moral frente al trabajo y, sobre todo, de lucha contra la dependencia de los trabajadores del estado protector (Serrano, 2000). Se acentúa así, la perspectiva individualista, psicológica y moral de la cuestión social y se introduce un cambio sustantivo en el concepto de protección social que es presentado como la causa de la inactividad y la exclusión laboral. Se apuesta abiertamente por la necesidad de contar con un “ideal” de trabajador comprometido, con actitudes claves de adaptación, iniciativa, creatividad, emprendimiento, en definitiva, con una capacidad de respuesta continua a situaciones laborales nuevas (Serrano, 2009).

Con los programas del ET 2010 y ET 2020 el “emprendimiento y espíritu empresarial” va tomando mayor protagonismo y se convierte en un modelo referencial del marco de interpretación e intervención en las cuestiones sociales, así como, en la definición del carácter de un nuevo modelo de “sujeto trabajador” que ha de responder a los requerimientos del entorno productivo y a las exigencias del marco flexible de relaciones laborales. Como toda “transformación política”, ésta también se ve acompañada de una “lucha semántica” (Serrano, 2009) que se manifiesta en la invención y promoción de una serie de categorías –empleabilidad, activación, emprendimiento, espíritu empresarial, creatividad, riesgo- que se van difundiendo de forma reiterativa, presentándose como la verdadera interpretación de los problemas y la única solución a éstos. Son “referentes legitimadores” difundidos de forma insistente, que van calando en el “sentido común colectivo”, se van interiorizando de forma acrítica y se convierten en lo “normal”, en “lo que es”, en “lo que no es cuestionable”. La eficacia simbólica de esta plataforma de nociones radica en su carácter polisémico y ambiguo que hace que lleguen a ser asumidas desde marcos de interpretación diferentes. La competencia educativa de “emprendimiento” abordada por el PFCE y sus programas educativos, creemos que debe analizarse en este amplio marco

discursivo de lucha semántica. Pues entendemos que responde a la necesidad de transformación radical del modelo de estado social y del sujeto trabajador que demandan la Estrategia integrada de la UE.

Esta perspectiva analítica del conflicto y crítica, como han mostrado ya diversos estudios (Serrano, 2009; Alonso, 2009; Serrano, Fernández y Artiaga, 2012; Crespo y Serrano, 2013), resulta fructífera para comprender la naturaleza y el significado (valorativo, ideológico y normativo) que adquieren estas nociones en los discursos “explícitos e implícitos” del marco regulador de las nuevas políticas educativas y laborales europeas.

Partiendo de este enfoque analítico, en la comunicación haremos una lectura discursiva para analizar la “representación social” que se hace de la competencia de “espíritu emprendedor” en el Decreto 219/2011 que desarrolla el “Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el sistema educativo público de Andalucía” y en algunos de los programas educativos desarrollados dentro de este Plan. Estableceremos un continuo diálogo entre el marco discursivo de estos programas educativos y el modelo interpretativo que desarrollan los programas europeos. No se trata de realizar una mera lectura empirista de los discursos, sino de desarrollar una mirada crítica que se aproxime a la comprensión de la naturaleza y el significado social que adquieren las nociones vinculadas al emprendimiento en los discursos “explícitos e implícitos” desarrollados en estos programas.

Retomamos la idea de que toda propuesta política –educativa– viene acompañada de una “batalla semántica” que difunde una plataforma de “nociones” que van calando en las mentalidades y acaban establecidas como paradigmas. Para tratar de desvelar los presupuestos, valores y creencias subyacentes en la definición e implementación de los programas educativos del PFCE. No olvidando que forman parte de un contexto de legitimación de nuevos modelos de sujetos sociales, sujetos trabajadores, relaciones laborales, modelos educativos, etc. que definen las “cuestiones sociales” (desempleo, protección social, educación y formación, competitividad económica...).

El eje que guiará la interpretación de los discursos, se apoyará en el supuesto de que la “representación social” más difundida de la competencia de emprendimiento, está conectada con una doble concepción de la educación, recogida en las propias Estrategias de la UE. Por un lado, en sentido “pasivo”, se entiende la educación como un proceso de adaptación frente al ineludible cambio de

naturaleza y organización del mundo del trabajo. La socialización responde a la necesidad de cambiar “patrones sociales y culturales” que ponen barreras a la creatividad, a la innovación y al emprendimiento. Por otro lado, en un sentido “activo”, la educación apunta a un proceso de desarrollo de las potencialidades, capacidades y talento de cada persona, así como, al desarrollo de actitudes y habilidades para tomar iniciativas y afrontar riesgos. Analizaremos las dimensiones valorativas y normativas de los planteamientos generales del PFCE y de los elementos claves (objetivos, recursos didácticos, metodologías, etc.) de sus diversos programas educativos, concretando cómo se ven impregnados por esta doble concepción de la educación.

2. Los fines de un plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora: el caso del sistema educativo público de Andalucía.

La idea de “emprendimiento” recogida en el PFCE no es algo nuevo, sino que cuenta con un amplio recorrido y un papel clave en numerosas iniciativas educativas que se han venido implementando desde la década del 2000. Desde la Consejería de Educación, la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia y la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, ya se habían llevado a la práctica diversas iniciativas, acciones y programas educativos para promover la cultura, las actitudes y las capacidades que integran el espíritu empresarial y emprendedor en el Sistema Educativo Público de Andalucía. El “Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora”, trata de dar valor y articular esa amplia gama de programas educativos dispersos desarrollados en la última década en Andalucía. El discurso que desarrolla este documento normativo, donde se detallan los elementos claves de este Plan (justificación, fundamentos, finalidades y desarrollo), será objeto de nuestro análisis.

De forma más específica, el PFCE crea un itinerario de proyectos educativos para fomentar la educación emprendedora en todas las etapas del sistema de enseñanza (educación primaria, ESO, Bachillerato, FP y Universidades públicas). Este Plan pretende definir, estructurar e incorporar en el marco del sistema educativo público de Andalucía, un conjunto de competencias, actitudes, aptitudes y prácticas que desarrollen la cultura y la actividad emprendedora, con el fin último de aumentar a medio plazo la actividad emprendedora en el sistema productivo (Decreto

219/2011, p. 117). Con ello se logra promover la concepción de “educación permanente” que demandan las instituciones europeas.

En su “Programa de Actuación”, el PFCE define ciento cincuenta y cuatro “acciones educativas” específicas agrupadas en seis “líneas estratégicas” y diecisiete “objetivos específicos” y desarrolladas mediante diversas actuaciones, programas o actividades. Para cada “acción educativa” se definen sus objetivos, el perfil y nivel de los destinatarios, los responsables, el cronograma de actuación y el presupuesto.

Ante el importante volumen de materiales que podrían ser objeto de análisis, nos hemos centrado en la revisión del discurso del Programa “Miniempresas educativas”, al incluir una amplia gama de Proyectos educativos que responden y se adaptan a diversos niveles del sistema educativo andaluz (Tabla 1). La línea estratégica 5 del programa: Aplicación y creación de empresas tiene como objetivo (14) generar un entorno favorable a la creación de distintos tipos y formas de empresas. Para ello Fomenta activamente la creación de miniempresas educativas en los centros escolares por parte del alumnado con la posibilidad de acudir al final de curso a las Ferias de emprendimiento.

Tabla 1. Proyectos educativos del Programa “Miniempresas educativas”: destinatarios y descripción

Proyecto Carabelas:

Destinado a fomentar en alumnos de Educación Primaria (3º y 4º) el espíritu emprendedor necesario para transformar las ideas en actos, así como, para saber interpretar la realidad en la que viven y dar respuesta a los problemas y necesidades de su entorno.

A través de atractivos materiales didácticos de carácter lúdico y participativo, se fomentan las habilidades y capacidades emprendedoras como son, la observación y exploración, creatividad, toma de decisiones, motivación y liderazgo, comunicación, planificación y trabajo en equipo.

Proyecto Emprender en mi Escuela:

Destinado a fomentar la cultura emprendedora entre los alumnos de Educación Primaria (5º y 6º), con edades comprendidas entre los 9 y los 11 años.

Se inicia en quinto curso con el entrenamiento en competencias emprendedoras y continúa en sexto curso con el desarrollo de

proyecto de generación de valor y cooperativas escolares.

Proyecto ÍCARO

Se dirige a los alumnos que cursan el primer ciclo de la ESO (1º y 2º), con edades comprendidas entre los 12 y 14 años.

Esta iniciativa da continuidad al programa ‘Emprende en Mi Escuela’, de modo que, los estudiantes deben reorientar las actividades de sus proyectos empresariales hacia el sector creativo-cultural, principalmente en actividades del campo audiovisual, artes escénicas, edición, arqueología y patrimonio, diseño, comunicación e imagen.

Proyecto Creando Empresa

Proyecto de fomento de la cultura emprendedora y de la solidaridad entre el alumnado de ESO, Bachillerato y Formación Profesional.

A lo largo del curso, los alumnos y alumnas, crean y gestionan una empresa con la finalidad de desarrollar de una manera real todas las operaciones que se realizan en cualquier empresa u organización. Utilizando como hilo conductor la creación y la gestión de la empresa, el alumnado adquiere cualidades y actitudes emprendedoras como la planificación, el trabajo en equipo, la iniciativa, creatividad, autoestima, habilidades de comunicación, responsabilidad e independencia.

El “Proyecto Empresa Joven Europea” (3º y 4º ESO) desarrolla una metodología de trabajo para la creación de cooperativas escolares.

El “Proyecto Creando Empresa” (Bachillerato y FP) desarrolla igualmente una metodología de trabajo para la creación de empresas escolares con un nivel de profundización mayor que en el caso de Empresa Joven Europea.

El “Proyecto Jóvenes Emprendedores y Solidarios” (ESO, Bachillerato y FP) desarrolla una metodología de trabajo para la creación de una organización no gubernamental.

Recursos didácticos: la aplicación de todos estos proyectos educativos está apoyada por diversas propuestas didácticas y actividades (talleres, libro de actividades para el alumno, libro del profesor, vídeos...). Algunos de los recursos educativos publicados son: Propuesta didáctica sobre educación emprendedora para 5º y 6º de primaria; Libro de Empresa Joven Europea; Libro Creando Empresa; Libro de Gente Emprendedora y Solidaria; Cápsulas de creatividad

Las acciones educativas de todos estos proyectos cuentan con una metodología eminentemente práctica, acompañada por una formación teórica en materia empresarial. Su objetivo central es

incidir en la promoción de aspectos vinculados con la imaginación, la creatividad, la responsabilidad, la organización, la identificación de ideas, la toma de decisiones, la comunicación y el trabajo en equipo. Principios que permitirán a los más jóvenes materializar sus ideas en proyectos empresariales reales. La aplicación de todas estas acciones educativas requiere poner en marcha un proceso de capacitación específica del profesorado en los valores y competencias de la cultura emprendedora. Por ello, algunas de las “acciones educativas” del PFCE están dirigidas a la formación del profesorado con contenidos teóricos y prácticos, bien sea a través de un nivel inicial de “sensibilización y aproximación a la educación emprendedora” o de un nivel más avanzado de aprendizaje de “competencias emprendedoras, justificación, entrenamiento y evaluación”.

5. Representación social de la “cultura emprendedora” en el PFCE y en sus programas educativos

En primer lugar, creemos necesario destacar que el Plan de Fomento de la cultura emprendedora debemos encuadrarlo dentro de un amplio conjunto de acciones vinculadas a políticas de empleo, sociales, educativas, etc. que tienen como horizonte y objetivo primordial el desarrollo de una “misión social” que contribuya a un cambio global de la sociedad. En este sentido, el Decreto 219/2011 apunta de forma explícita a que la “misión” de este Plan es “promover la conciencia emprendedora en todas sus vertientes (social, cultural y empresarial) entre niños, niñas y jóvenes, y establecer los programas y dispositivos básicos para el ejercicio del emprendimiento desde edades tempranas” (p. 122). Nos encontramos pues ante la difusión de nuevos “modelos referenciales” (valores, creencias...) con los que se están construyendo renovadas concepciones de la sociedad, del trabajo y de la educación. Los planes educativos se convierten así en importantes medios de transformación de los modelos culturales. En este sentido, sin ningún tipo de reserva, el PFCE apunta a que su objetivo es formar a los más jóvenes en las capacidades y valores del emprendimiento, es decir, insertar el gusto por emprender en la dinámica general de sus vidas. Se trata, en definitiva, de “construir un andamiaje estructural que forma parte de un cambio de cultura más amplio” (p. 120). Hay un objetivo de “socialización global” para la asunción de valores, normas, creencias... que sean los “referenciales” para toda la sociedad. Por ello, se pone de relieve

que los principales colectivos destinatarios del Plan -alumnos de todos los niveles del sistema educativo y profesores- interactúan con otros agentes y grupos de interés que inciden en el fomento de la cultura emprendedora: familias, empresas, agentes sociales, entidades locales y la sociedad en su conjunto.

De este modo, se trata de promover los valores de la cultura emprendedora –que son parte de un nuevo “precepto cultural” producido en un contexto de cambio social- en todos los niveles educativos y asegurar que “la cultura emprendedora quede integrada en el ADN del sistema educativo andaluz, desde la educación primaria hasta la educación superior, desde sus inicios y a lo largo de toda la vida” (Decreto 219/2011, p. 118), dándole así rango de “naturaleza”. Con su aprobación como “Plan educativo” y no como acciones y programas aislados, se logra darle un mayor soporte institucional, establecer una mayor coordinación entre diversas instituciones de la Junta de Andalucía y también, como reclama la UE, avanzar en la conexión con un panel de agentes e instituciones (públicos y privados) con el fin de lograr más coherencia y mejores resultados.

En segundo lugar, consideramos de interés detenernos en el análisis de la argumentación de la que parte el PFCE sobre la competencia de “espíritu emprendedor”, a la que se atribuye -en consonancia con las conclusiones de la Estrategia de Lisboa- un componente “pasivo” y otro “activo”. Una fundamentación que tiene una presencia reiterativa en el marco discursivo de los diversos proyectos educativos que hemos revisado. El componente “pasivo” comprende una actitud de aceptación del cambio, es decir, el desarrollo de habilidades para aceptar y apoyar los cambios producidos por factores externos. Mientras el componente “activo” de esta competencia se manifiesta en actitudes para actuar con decisión y responder de forma positiva ante los cambios, para evaluar y arriesgarse en la medida de lo necesario, disposición para mostrar iniciativas propias hacia el cambio y la innovación, etc.

Este carácter dual asignado al “espíritu emprendedor” evidencia la existencia de una doble concepción de la educación que aparece con dos caras complementarias. Empleando una nueva terminología y un renovado lenguaje, nos encontramos ante un proceso de “producción” de sujetos trabajadores definido con nuevos parámetros, pero que sigue siendo, como señalaba Lerena (1988, p. 15), en relación con la educación de los años ochenta, “una locomotora marchando por una vía de dos carriles”: el de la

represión (fatalismo objetivista) y el de la liberación (voluntarismo subjetivista), dos elementos inseparables en dirección a un mismo fin.

Acorde con el componente “pasivo” de la competencia de “espíritu emprendedor”, el PFCE concibe la educación como un proceso de ineludible adaptación a un mundo en transformación y a las nuevas necesidades socioeconómicas. El cambio radical que está experimentando la economía mundial y la naturaleza y organización del mundo del trabajo y de las empresas, se presenta como un hecho insoslayable, como si formara parte de un fenómeno de la naturaleza inevitable. El Plan indica que los cambios estructurales propiciados por la globalización de la economía, la revolución tecnológica y la emergencia de la sociedad del conocimiento conduce a una nueva concepción del “trabajo” que incorpora nuevos valores como el talento, la creatividad, la innovación, y la capacidad personal de emprendimiento y acción ante la resolución de los problemas que se presentan. Un nuevo funcionamiento de la economía que ha de ser asumido tanto con sus riesgos como con las enormes oportunidades que abre. Así, desde un planteamiento determinista-fatalista, se apunta a que “las exigencias actuales y futuras del mercado laboral demandan a toda la ciudadanía actuar como personas emprendedoras” y a que “la sociedad y el mercado de trabajo actual exigen desarrollar un alto nivel de emprendimiento en todos sus facetas” (Decreto 219/2011, p. 120). En la misma línea y coincidiendo con el diagnóstico de algunas disposiciones de la UE, el PFCE justifica la demanda de nuevas iniciativas emprendedoras dada su trascendencia en la creación de empleo neto en las economías de referencia en el mundo, que son determinantes para el crecimiento económico y la innovación.

En la misma dirección, el Plan asume el supuesto de que ya no se puede esperar como modelo un empleo bajo condiciones de estabilidad y protección social y toma en consideración los resultados de algunos informes de diagnóstico (GEM, 2009; IMIT, 2010 Y COTEC, 2010) que constatan la existencia de cierta resistencia a la iniciativa empresarial en Andalucía, pues quedan patrones sociales y culturales que no estimulan la asunción de riesgos empresariales, ni tampoco sirven como acicate para la creatividad y la innovación. Entre las “barreras culturales” que no favorecen el espíritu emprendedor se encuentra el “exceso de expectativa profesional hacia el sector público”; la “poca tolerancia al fracaso”; el “concepto erróneo del riesgo” y sus implicaciones;

actitudes de resistencia al cambio, etc. Se advierte así de la necesidad de cambiar los parámetros mentales y aspiraciones de un modelo de cultura del trabajo considerado caduco (Decreto 219/2011, p. 118).

Esta concepción de la educación se difunde igualmente en algunos recursos didácticos de los proyectos educativos. Como ejemplo, en la unidad didáctica I (UDI) “Pensando en nuestro plan de empresa” del proyecto “Creando empresa” vemos plasmadas estas ideas, cuando se establecen como ineludibles algunas de las condiciones que requiere la “nueva economía” y su nuevo orden laboral. Con un lenguaje moralizante, esta UD se dirige a los alumnos, explicando que en el proceso de búsqueda de empleo se les presentarán dos alternativas: trabajar por cuenta propia o por cuenta ajena. Aunque se considera que “ambas opciones son válidas”, se pasa de inmediato, a justificar la opción más deseable. Así, por una parte, se presentan como “naturales” las escasas expectativas que se pueden tener ya de encontrar un empleo por cuenta ajena en nuestro país. Asimismo, se percibe como un “hecho inevitable” la situación de precariedad del empleo. Bajo estas premisas, se concluye en la afirmación de que “el autoempleo se ha convertido, para muchos, en una buena alternativa para desarrollar su capacidad laboral de una manera estable y productiva o, al menos, es una opción a considerar”. Al mismo tiempo, se va reforzando la creencia de que hay que olvidar las reglas del juego del sistema de relaciones laborales de las últimas décadas, mostrando los inconvenientes que supondría la decisión de buscar trabajo por cuenta ajena: “una ardua tarea, enviar muchos currículum, realizar varias entrevistas, y si al final tenemos suerte, perteneceremos a una empresa”. En definitiva, se hace ver que la solución ante esa disyuntiva se sitúa en la voluntad individual. Ante dos opciones de trabajo totalmente válidas, se concluye señalando que “la decisión dependerá de las circunstancias y deseos de cada uno en el ámbito laboral”. Nos encontramos ante una interpretación rousseauiana –la “regulación social” frente al “individuo”– que concibe la “dependencia” (trabajo por cuenta ajena, trabajo en instituciones públicas) como una patología moral que hay que combatir y erradicar (Crespo y Serrano, 2013).

En el material didáctico se continúa explicando que, frente a todas esas circunstancias laborales dadas, “la iniciativa y el deseo de prosperar” son “la” salida, por lo que “es obvio que cada vez sea mayor el número de personas que deciden o desean crear su

empresa, su propio negocio o establecerse a nivel profesional”. Subyace aquí una concepción del “emprendedor” de las “teorías subjetivistas” que interpretan las acciones de los individuos como la consecuencia de cálculos racionales o utilitaristas, que se realizan a base de valorar conscientemente las ventajas e inconvenientes de una acción cualquiera, sin prestar atención a las condiciones sociales e históricas de producción de la acción emprendedora (Alonso, 2009).

Una vez legitimadas las necesidades sociales dadas –una economía globalizada e hipercompetitiva que hace necesario un esfuerzo emprendedor permanente- y la adaptación inexorable a éstas, se trata de que el sistema educativo garantice los medios adecuados para “desarrollar todo el potencial y todo el talento de cada persona, dotándola de la capacidad de tomar iniciativas, de afrontar riesgos, de aprovechar las nuevas oportunidades, y en definitiva, para afrontar los nuevos retos al máximo nivel en una sociedad cada vez más compleja” (Decreto 219/2011, p. 121). En este caso, estamos ante un discurso que enfatiza el “componente activo” del espíritu emprendedor haciendo del “sujeto individual” el eje nuclear de la intervención educativa. Este marco discursivo se difunde de forma especialmente insistente a lo largo de los programas educativos del PFCE.

Coincidimos con otros análisis sobre el tema, sobre el “emprendimiento” como competencia asociada a la creatividad, a la innovación, etc. no cabe valoración alguna. La cuestión está en el uso que se hace de este concepto desde determinados presupuestos ideológicos. El hecho es que la definición de “emprendimiento”, en gran medida, está asociada con una interpretación esencialista y voluntarista-psicologista de la figura del trabajador y de la ‘naturaleza humana’ en general, que aísla a la persona del marco de relaciones de poder y de relaciones de interdependencia que rigen su vida. Es decir, asistimos a la construcción del “emprendedor” como un individuo que es separado de su “naturaleza social”.

Entre los supuestos conceptuales del PFCE (Decreto 219/2011, pp. 122-123), se encuentra desarrollada una visión esencialista que define a la educación como un proceso de desarrollo y actualización de capacidades o potencialidades del individuo, considerando de partida que existen atributos o cualidades humanas que son independientes de los procesos sociales. Desde esta perspectiva, el PFCE señala que el mejor camino para conseguir una sociedad más

próspera y justa es aprovechar el “potencial” de cada ciudadano y, en particular, encauzar las “vocaciones” de las personas más emprendedoras. Este supuesto está presente igualmente en uno de los pilares que sustenta la educación a lo largo de la vida -“el aprender a ser, siendo”- desde el que se reconoce la importancia de “aprovechar la educación para contribuir al desarrollo de la personalidad de los y las estudiantes, haciéndoles conocedores de sus potencialidades como persona”.

Desde los niveles educativos más básicos se apuesta –como lo hace la “Propuesta Didáctica sobre Educación Emprendedora” para quinto y sexto de primaria- por una educación emprendedora que tiene entre sus objetivos primordiales el “desarrollo del talento individual”, de las “inteligencias múltiples” y de la “identidad personal”. Un objetivo que se logrará en el marco de una escuela que “propicie y motive a sus alumnos/as a desarrollar sus deseos y talentos confiriendo valor a los entornos personales de aprendizaje”. La meta última es entrenar “alumnos/as autónomos”, entendidos como “seres protagonistas de su aprendizaje en relación con sus deseos e intereses”.

De forma más específica, este enfoque individualista impregna las pautas que aprenden los alumnos sobre el modelo de organización del trabajo y de los trabajadores que debe guiar la configuración de su miniempresa. Así, en los recursos didácticos, se contemplan como componentes claves del “perfil profesional” - junto con la experiencia, formación y cualidades profesionales- los intereses personales y las aptitudes individuales de los distintos miembros de la empresa. Se subraya así que no se puede elaborar un buen perfil profesional “si no nos conocemos a nosotros mismos” y que la autoestima –“conocerme a mí mismo y respetarme, aceptarme tal y como soy, ser consciente de mis defectos y virtudes”- es por ello una actitud crucial en un trabajador. Desde un planteamiento funcionalista, se definen los “equipos de trabajo” como un conjunto de personas con diferentes conocimientos, habilidades y aptitudes que se complementan para cumplir con todas las tareas que tiene que realizar una empresa. En definitiva, se concluye apuntando a que el éxito en la gestión de la empresa requiere “no sólo reconocer las características especiales de cada persona sino también estudiar la complementariedad entre ellas. No es tan importante la suma de rendimientos individuales como el hecho de que el equipo de trabajo formado sea sinérgico”.

En línea con el diagnóstico hecho por la UE, el PFCE plantea la necesidad de asumir el desafío ineludible de avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva en el marco de la globalización. En este nuevo contexto, el modelo de trabajo tradicional -asalariado, estable y con derechos sociales asociados a este- se ha visto sometido a una radical transformación que está ocasionando una creciente incertidumbre y vulnerabilidad laboral que afecta hasta los trabajadores cualificados. Para afrontar los retos del mercado laboral cambiante e incierto, los trabajadores deben asumir nuevos valores de riesgo y responsabilidad personal de cara a su futuro laboral. Es aquí donde el sistema educativo debe asumir la tarea de socializar, educar y entrenar en esos nuevos valores y actitudes. La legitimación de este hecho se difunde a través de una amplia plataforma terminológica de carácter psicologista y voluntarista que complementa la visión esencialista apuntada anteriormente.

En este sentido, en sus “bases conceptuales”, el PFCE menciona como valores centrales de la cultura emprendedora a la “creatividad”, la “innovación”, la “responsabilidad” y el “emprendimiento o iniciativa emprendedora”. Cuatro valores que apuntan a una concepción del alumno y futuro trabajador como un individuo autónomo, con pleno control de sus acciones y decisiones. Los programas educativos y sus propuestas didácticas van dando respuesta a estos cuatros ejes fundamentales que sustentan el fomento de la cultura emprendedora. Con este fin, por ejemplo, la Propuesta didáctica para quinto de primaria, plantea el desarrollo de estrategias y técnicas para fomentar el “ser creativo”; la “innovación” se aplica al proceso de puesta en marcha de un proyecto económico de generación de valor; la “responsabilidad” se trabaja de modo constante mediante el trabajo con contratos de aprendizaje; y el “emprendimiento” se trabaja de forma global al desarrollar un proyecto personal emprendedor. Desde una perspectiva netamente psicologista, se hace constar que los recursos didácticos están concebidos como “brújula para el avance constante de la constitución de ciudadanos con altos niveles de proactividad”. Como sucede en muchos de los materiales analizados, nos encontramos ante juegos de palabras, con múltiples ambivalencias. En este caso, se trata de encajar “ciudadanía” (personas cuyas vidas están reguladas por derechos y normas sociales) y “proactividad” (sujetos que asumen el pleno control de su conducta de modo activo, con acciones creativas y audaces y con

libertad de elección sobre las circunstancias del contexto), dos conceptos paradójicos y excluyentes.

El Plan concibe el proceso de socialización como una “misión” – social, moral- cuyo fin es “promover la conciencia emprendedora en todas sus vertientes y establecer los programas y dispositivos básicos para el ejercicio del emprendimiento desde edades tempranas”. Las acciones educativas previstas permitirán “reconocer a las personas innovadoras y emprendedoras, visualizando sus comportamientos y actitudes frente a los problemas, la audacia para dar soluciones creativas, el ánimo para innovar y mejorar y la capacidad de decisión” (Decreto 219/2011, p. 122). Se trata de promover actitudes individuales y psicológicas con las que forjar personalidades proclives a afrontar tareas emprendedoras que vayan más allá de la incertidumbre del mercado laboral. Esta misión educadora en cultura emprendedora se refleja, igualmente, de manera palpable en los documentos de diversos recursos didácticos diseñados para 5º y 6º curso de primaria (proyecto educativo Ydeando) y de la enseñanza de Formación Profesional Básica (ficha de un módulo de tutorías sobre “entrenamiento en habilidades emprendedoras”). De este modo, en el conjunto de preceptos a seguir se señala como norma básica “potenciar y entrenar en la creación de una personalidad electiva que va forjando la marca personal de valor”. En la descripción del desarrollo de algunas de las acciones formativas concretas se detalla también cómo se van a potenciar los ejes más destacados de la “formación del ser”: la “responsabilidad” entendida como una actitud de aceptación de las consecuencias de los propios actos y de compromiso personal; la “autonomía” que hace a los alumnos protagonistas de su aprendizaje en relación con sus deseos e intereses; la “motivación” es un factor clave porque el alumno reconoce y valora su identidad propia; y la “creatividad” que adquiere un papel predominante en la educación en cultura emprendedora. En términos generales, diversos recursos didácticos resaltan en los discursos dirigidos a los alumnos, ideas de este tipo: “el mayor enemigo del cambio se llama miedo y está en ti y por tanto, solo tú puedes vencerlo”; “atrévete a cambiar”; “el fracaso es sólo la oportunidad de comenzar de nuevo de forma más inteligente”, etc. En definitiva, el desarrollo de las acciones educativas concretas dirigidas a construir el “ser”, se marca como objetivo fundamental encauzar las vocaciones de las personas más

emprendedoras. Se trata de una forma de “gobierno de las subjetividades” que actúa sobre los valores y actitudes individuales.

Como señala certeramente Serrano (2013), en su análisis de las políticas sociolaborales europeas, se ha pasado de una concepción socializada del “riesgo” –que entiende las trayectorias individuales como inseparables de las situaciones sociales- a una concepción “individualista”, en la que prima la ‘acción individual’ como referencia para analizar las decisiones de las personas y en la que se percibe al sujeto-individuo en una continua actitud de lucha contra sí mismo, sus vivencias, sus miedos y su desmotivación. Este cambio de perspectiva se explica por haberse adoptado en las políticas públicas europeas el discurso psicologista dominante en las técnicas de gestión empresarial y que, por extensión, ha sido tomado como modelo referencial en la prácticas educativas de difusión de la cultura emprendedora.

Consideramos también que todo este énfasis en el entrenamiento de “habilidades emprendedoras” está conectado con el impulso de la “empleabilidad” entendida como una forma de “activación”, “independencia” y “flexibilidad” frente al trabajo, cuya fundamentación se construye por oposición a la “pasividad”, “dependencia” y “rigidez”, consideradas desde la lógica neoliberal que subyace a las políticas educativas dominantes, como un freno a la competitividad de la economía.

Conclusiones

El análisis del discurso, explícito e implícito, sobre la noción de emprendimiento contenido en el PFCE y en los programas y recursos analizados, ha puesto de manifiesto como los programas de educación y formación en cultura emprendedora se han convertido en una nueva panacea de desarrollo de trabajadores creativos, motivados y, en definitiva, activos y cualificados que respondan adecuadamente a los retos de una economía global y competitiva y un sistema productivo flexible. La educación y formación en cultura emprendedora tiene un carácter individualista, psicologista y voluntarista, propio de las técnicas de gestión empresarial; y además presenta un sesgo economicista y utilitarista al tener como fin último facilitar el crecimiento económico y la productividad empresarial, en línea con la lógica neoliberal dominante. Esta nueva concepción de la educación es la que explica la centralidad que adquiere en sus programas la función transformadora de las mentalidades, valores y cultura de los

trabajadores como el resorte que impulse la competitividad económica.

En el marco discursivo que se despliega a lo largo del Plan y de sus programas, el espíritu emprendedor y todas las nociones anexas que lo desarrollan, se convierten en referentes repetitivos en la construcción de nuevos modos de interpretar e intervenir frente al modelo de protección social inherente a la condición de trabajador. Trastocando, con ello, los mecanismos institucionales que dotaban de derechos y seguridad a los ciudadanos. Se trata de una lucha contra la función distribuidora del Estado, articulada para tutelar a los trabajadores frente a la simetría de poder del mercado. Con el desarrollo de una nueva lógica económico-social, la función del Estado y de sus políticas educativas y laborales se centra en movilizar el potencial individual y la autonomía del sujeto.

El concepto de emprendimiento, se suma a las categorías de empleabilidad, activación, flexibilidad, etc. con el objetivo de producir sujetos autónomos, sin dependencia del empleador o de las instituciones de las relaciones laborales. Un individuo con capacidades extraordinarias para tener éxito por sí mismo, al tiempo que contribuye a crear una sociedad más próspera. De esta manera, ahora la educación y formación se sitúa más en el orden del comportamiento y la moralización que en el de la adquisición de conocimientos (Alaluf, 2009).

El “cambio y la flexibilidad se aprende como norma, frente a la estabilidad laboral, que se vincula con una visión conservadora de la vida. La responsabilidad de la situación laboral es exclusivamente individual, pues desaparecen los factores sociales. Al igual que en el caso de las políticas de orientación hacia el empleo dirigidas a desempleados (Serrano, 2012), implícitamente estas políticas sientan las bases para la culpabilización del trabajador. El objetivo último es que el futuro trabajador asuma su papel dentro de la empresa flexible y normalice la precariedad.

Referencias

Alaluf, M. (2009). La ciudadanía social erosionada por la moral. En E. Crespo, C. Prieto A. Serrano (Coord.) *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* Madrid, Ed. Complutense.

Alonso, L.E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.

- Alonso, L.E. (2009). *Prácticas económicas y economía de las prácticas. Crítica del posmodernismo liberal*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo*. Madrid: Siglo XXI.
- Comisión de las Comunidades Europeas. Educación y Formación 2010. COM (2003) 685 final.
- Comisión de las Comunidades Europeas. Aplicar el programa comunitario de Lisboa: Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y formación. COM 006 33 final.
- Crespo, E., Serrano A. (2013) Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia. En *Universitas Psychologica*, 12(4), 1111-1124.
- Diario Oficial de la Unión Europea. Conclusiones del Consejo de 12 de mayo de 2009 sobre el marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y formación (ET 2020)
- Decreto 219/2011, de 28 de junio, por el que se aprueba el Plan para el Fomento de la Cultura Emprendedora en el Sistema Educativo Público de Andalucía. BOJA ,137, 14 de julio de 2011.
- Lerena, C. (1988). *Reprimir y liberar. Crítica sociológica de la educación y la cultura contemporáneas*. Madrid: Akal.
- López, A. y López, L. (2008). La formación profesional por competencias y las implicaciones en la relación entre formación y empleo, *Témpora*, 11 ,155-173.
- López, A. y López, L. (2013) La construcción social de las competencias profesionales de la formación profesional: del diseño institucional a la percepción de los actores. En A.Luzón y M.Torres (Comp.) *Las políticas de formación profesional en España y en Europa: perspectivas comparadas*. Barcelona: Octaedro.
- Pfeilstetter, R. (2011). El emprendedor: Una reflexión crítica sobre usos y significados actuales de un concepto. En *Gazeta de Antropología*, 27 (1).
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama
- Serrano, A. (2000). El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica. En *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 21, 137-149.

Serrano, A. (2009). Regulación supranacional y despolitización del trabajo: el caso del paradigma de la activación. En E. Crespo, C. Prieto A. Serrano (Coord.) *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación* Madrid, Ed. Complutense.

Serrano, A. et. al. (2012). Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo. REIS, 138, 41-62.

Unión Europea (2000). Conclusiones de la Presidencia. Consejo Europeo de Lisboa, 23 y 24 de marzo de 2000.

Unión Europea (2006). Programa de aprendizaje permanente 2007-2013. 1720/2006/CE

Unión Europea (2009). Conclusiones del Consejo de 12 de Mayo de 2009 sobre un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación (ET 2020), 2009/C 119/2.

Políticas de empleo en Cuba: los cambios introducidos por la Ley del Código de Trabajo de 2014

Yankel Rodríguez Ferrer¹

Resumen

La Constitución de la República de Cuba de 1976 aseguró 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. Sin embargo, en la segunda década del siglo XXI el debilitamiento en la producción nacional y la imposibilidad del Estado para sostener el empleo público dio lugar a la autorización de instancias de concertación de relaciones laborales con el consiguiente protagonismo del sector no estatal y la modificación de la política social de acceso al empleo orientada hacia la iniciativa privada.

El artículo realiza un análisis sobre la política de empleo en Cuba, en el período 1984 - 2013, tomando en cuenta la promulgación de los Códigos de Trabajo, el surgimiento de la flexibilización del trabajo privado por cuenta propia y la contratación de fuerza de trabajo por personas naturales.

Palabras clave: empleo, relaciones laborales, trabajo por cuenta propia, flexibilización

Employment Policies in Cuba: Changes introduced by Labour Code (Act of 2014)

Abstract

Republic of Cuba's 1976 Constitution guaranteed employment access to all persons with work capacity, in order to meet their needs and contribute to the goals of society.

However, in the second decade of the twenty-first century the weakening of national production and government's inability to support public employment led to the authorization of labor relations' concertation instances, with the consequent prominence of non-public

Fecha de recepción: 30-01-2017 – Fecha de aceptación 02-03-2017

¹ Lic. en Derecho Universidad de La Habana, profesor principal de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Universidad de Pinar del Río Hermanos Saíz Montes de Oca. E-mail: yankel.rodriguez@upr.edu.cu

sector, and modification of employment access social policy oriented towards private initiative.

The article analyzes the employment policy in Cuba, for period 1984 - 2013, taking into account labor codes promulgations, the emergence of private self - employment flexibilization and labor force recruitment by natural people.

Keywords: Employment, labor relations, self-employment, flexibilization

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 garantizarles 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), desde el proceso de actualización del modelo económico y social se modifican 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

cuentapropista², con los inconvenientes asociados a la condición de las personas que solo conocieron el trabajo en relación de dependencia del Estado sin haber desarrollado en su trayectoria laboral conocimientos y habilidades para gestionar un emprendimiento y con el agravante de la escasa motivación para este trabajo.

Los trabajadores cubanos se enfrentaron así a un sector casi omitido en el país por más de cuarenta años que presentó 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 la aplicación de políticas sociales enunciaba la creación de condiciones para el restablecimiento económico y el amortiguamiento de los costos sociales abarcando acciones como la disminución de la oferta del empleo estatal y la ampliación del trabajo por cuenta propia y otras opciones privadas.

El artículo presenta un análisis legislativo de la política de empleo en Cuba, en el período 1984 a 2013, coincidiendo con la promulgación de 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.

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

² 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.

no estatal por cuenta propia, con énfasis en la provincia Pinar del Río.

I. 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 mambises³ 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. Viamonte Guilbeaux (2007) 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 de azúcar, 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) fueron elaborados en la etapa prerrevolucionaria, 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, a los intereses de la clase dominante. (p.49).

³ 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.

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. Ella prevé dentro del Título VI *Del Trabajo y de la Propiedad* 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 (Constitución de la República de Cuba, 1940, art. 60 al 86). 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 N.º 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 y aprobado por la Asamblea Nacional del Poder Popular (Ley N.º 49, del 27 de diciembre de 1984). El fundamento para la aprobación de dicha norma legal se encuentra en los lineamientos económicos y socialistas del II Congreso del Partido Comunista de Cuba, y en los acuerdos de los congresos XIV y XV de la Central de Trabajadores de Cuba, citados en el tercer motivo de la parte expositiva.

Viamonte Guilbeaux (2007) 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.

2. Formas de acceso al empleo

De los quince principios⁴ que sustentaban el Derecho Laboral cubano en el año 1984 adquieren especial significado los recogidos expresamente en los incisos ch) y ll) del artículo 3 de la Ley N.º. 49. (Código de Trabajo de Cuba, 1984). Por un lado, el acceso a una plaza en una entidad estatal se sustentaba en los méritos de las

⁴ Sobre este particular ver el artículo 3 de la Ley N.º 49.

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 previamente a la formalización de la relación laboral. Los Comités de Defensa de la Revolución⁵ son las instituciones que aun emiten el criterio de la conducta de la persona a contratar en una entidad laboral y cuyo criterio, en la mayoría de los casos, resulta definitorio para la concertación 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 debía realizar, 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 de 1984, disponía la formalización del vínculo entre el trabajador y el empleador mediante el contrato de trabajo o la designación para desempeñar una ocupación o cargo, o como resultado de la elección para ejercer determinadas funciones, recibiendo por ello la remuneración establecida en cada caso. 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 la que incluye a 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 de la República de Cuba⁶. 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 la Ley N° 82 de los Tribunales Populares y Ley N° 83 de la Fiscalía General de la República, ambas de 11 de julio de 1997

⁵ 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.

⁶ Para este particular ver artículo 17.

La figura del empleador se equiparaba a la empresa estatal, en la persona del director de la empresa, y esta a su vez quedó expresamente establecida en el artículo 7 de la Ley N° 49 de 1984, que contempla 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 y hasta 1989, se realizaba de forma centralizada, es decir que en estos años 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 (Viamonte Guilbeaux 2007, p.115).

En las resoluciones sobre el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía del II Congreso del Partido Comunista de Cuba de 1983, se reconoce la necesidad de contratar directamente la fuerza de trabajo, reafirmada más tarde en el artículo 23 de la Ley N° 49 de 1984. Esto favorece la autonomía de la voluntad en el campo de las relaciones laborales, ya que posibilita la decisión de concertar una relación laboral.

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 informen mensualmente a las Direcciones de Trabajo Municipales, las altas y bajas suscitadas en sus plantillas de trabajadores. La finalidad es disponer de capacidad en las entidades para ubicar centralizadamente determinados sectores de la población menos competitivos en el mercado de trabajo. Se trata de 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 dictamine su incapacidad para desempeñarse en su plaza y deban ser reubicadas-, 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 priorizan, 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 a la personalidad jurídica laboral y capacidad jurídica laboral para la concertación de una relación entre empleadores y empleados, no ha sufrido cambios significativos⁷. 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 de 2005, 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.

⁷ En la Ley N.º 49/1984 Código de Trabajo derogado, la Ley N.º 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.º 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.º 8 de 1º 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 cuestión del género, 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. Para acceder al empleo se priorizan los trabajadores excedentes, previo cumplimiento de los requisitos exigidos por la idoneidad demostrada⁸.

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 convocan a sus trabajadores y se decide por el más idóneo para formalizar la relación laboral. En esta gestión, la administración es asistida por un órgano asesor, primero denominado comisión de ingreso y actualmente comité de expertos. Se encuentra 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 según perfil laboral.

Especial significado merece la atención a la ubicación laboral de las personas con discapacidad, introducida en el año 2005 (Res. N°

⁸ Estos deben realizar el trabajo eficaz y eficientemente, cumplir el régimen establecido en la empresa y disponer de calificación formal, excepto en el caso de los trabajadores con conocimiento empírico de la actividad.

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 para ubicar dichos trabajadores quienes realizarán jornadas de trabajo 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 en dependencia de la actividad a desarrollar, y según el fundamento de la relación laboral entre empleado y empleador.

3. 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. Existen otros cargos dentro de los Consejos de la Administración⁹ 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 son facultados para designar, por medio de una resolución de nombramiento, a los 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.

⁹ 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.

Dicha estipulación figura en ambos Códigos de Trabajo, la Ley N.º 49/1984 y la Ley N.º 116/2013 y la legislación complementaria.

En relación con las formas contractuales previstas, desde la entrada en vigor la Ley N.º 49/1984, hasta la promulgación de la Ley N.º 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.º 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 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.º 8, 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.º 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, 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.

3.1. 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 (Modificativo del régimen laboral del 26-06-2009) 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, pudieran vincularse laboralmente en trabajos que no afectasen su rendimiento académico. Esta autorización constituyó un acto sin precedentes en la historia del Derecho Laboral de la etapa revolucionaria cubana ya que 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. 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 señaló, el año 2007 marcó el inicio de una etapa de modificaciones estructurales en la Isla, algunas de las que 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 poblacional, con la entrada en vigor de la nueva Ley de Seguridad Social N° 105, 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 hechos se consideran verdaderos hitos en la política de empleo en Cuba por lo trascendente que resultaron para los cubanos nacidos después de 1959, bajo el sistema social socialista. Al ilustrar las modificaciones destinadas a cambiar el modelo económico cubano actualizan el panorama laboral en concordancia con las manifestaciones mundiales e influyen en la sociedad generando expectativas en muchos casos no cumplidas.

3.2. 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 trabajo¹⁰. Por último, si no se materializa la reubicación después de

¹⁰ 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, contrastaron por la presencia de una gran gama de productos en el mercado interno, debido a la

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.

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.

4. Trabajo por cuenta propia y actividad laboral

No obstante la existencia del trabajo por cuenta propia en Cuba desde 1978 (Decreto Ley N° 14, 1978, modificado por el Decreto Ley N° 141, 1993), el mismo alcanza su auge en el año 2010 (Res. N° 32, 2010). Luego de dos modificaciones, el trabajo por cuenta propia se regula actualmente por la Resolución N° 41, 2013.

Aunque el artículo 9¹¹ de la Constitución establece el compromiso de garantizar 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 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 como 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.

¹¹ 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 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;

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 de la aparición de un nuevo empleador no estatal, posibilita la 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.

4.1. 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 el país. 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 las direcciones municipales de trabajo facultan la realización de una o varias de las 201 actividades autorizadas¹². Al cumplimentar la inscripción en el registro de contribuyentes de la Oficina Nacional de Administración Tributaria¹³, el solicitante recibe la aprobación de la Dirección de Trabajo. Las actividades de arrendamiento de viviendas, venta de alimentos, así como la de transporte de carga y

¹² Ver Resolución N° 42, 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia.

¹³ 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, 2012 Del Sistema Tributario.

pasajeros, necesitan permisos especiales otorgados por los organismos rectores de estas actividades¹⁴.

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, en especial entre 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.

En la actualidad, después de años de incumplimiento, las Direcciones de Trabajo controlan 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 Código de Trabajo¹⁵

¹⁴ Ver Resolución N° 42, 2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia.

¹⁵ 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.

(Código de Trabajo de Cuba, 2013, art. 23). 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, a diferencia de los empleos estatales, ni 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.

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 la provincia de 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 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, y las vacaciones anuales pagas, 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 demandas 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.

4.2. Breve referencia al trabajo por cuenta propia en Pinar del Río

La provincia Pinar del Río tiene una extensión de 8.884,51 km², luego 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, en 2016 su población era de 588.272 habitantes con una densidad de 66,3 habitantes por kilómetro cuadrado. La población urbana representa 65% del total. La población en edad laboral, (mujeres de 17 a 59 años y hombres de 17 a 64 años) ascendía a 373.593 habitantes, de los que 52,9% son hombres, mayoritariamente distribuidos en el sector urbano.

Según los datos de la Dirección Provincial de Trabajo de Pinar del Río, en 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. Otras actividades solicitadas son: elaboradores productores de alimentos (2.893), arrendadores de habitaciones, viviendas y espacios (2.302), agentes de telecomunicaciones asociados a la empresa de telefonía estatal ETECSA (1.024), albañiles (1.011) y mensajeros de productos y/o servicios (977).

Sin embargo, en relación a la población en edad laboral a fines de 2015, los 25 334 trabajadores del sector cuentapropista en Pinar del Río, representan el 6,7% del total, lo que denota la limitación de acceso de la población pinareña al mismo. Por un lado, Pinar del Río no cuenta con un desarrollo de los servicios que justifique el emprendimiento y 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 devengan. De las 175.940 mujeres en edad laboral solamente 8.420 están vinculadas al trabajo por cuenta propia.

Por último resulta de interés señalar 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. Puede influir la corta edad de las contratadas enfocadas en la realización de proyectos de vida, 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 del puesto de trabajo. No obstante, las mujeres cuentapropistas están protegidas por el régimen especial de seguridad social, y pueden disponer de atención primaria de salud en el área donde residen, con un sistema de consultorios de médicos y un Programa de Atención Materno Infantil.

Conclusiones

El contexto actual como resultante del 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 afianzadas durante medio siglo condujeron a la desaceleración económica cubana. Reorganizar la economía 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 la 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, 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 mayores salarios devengados por los trabajadores contratados en este sector constituyen una de las causas de la aceptación por parte del trabajador 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 tampoco 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 para la protección 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

Constitución de la República, del Trabajo y de la Propiedad (1940). 1 de julio, Cuba.

Constitución de la República (1976). Fundamentos políticos, sociales y económicos del Estado, 24 de febrero, Cuba.

Decreto Ley N° 14 Del trabajo por cuenta propia, Cuba, 3 de julio de 1978.

Decreto Ley N° 141 Del trabajo por cuenta propia, Cuba, 9 de agosto de-1993.

Decreto Ley N° 268 Modificativo del Régimen Laboral, Cuba, 26 de junio de 2009.

Decreto N° 326 Reglamento del Código de Trabajo, Cuba, 12 de junio de 2014.

Echevarría Leon, D., Díaz Fernandez, I., Romero Almodovar, M. (2015). Política de empleo en Cuba 2008-2014: Desafíos a la equidad en Artemisa. En *Revista del CESLA*, 18, 271–294.

Espina (2007). Política social en Cuba. Equidad y Movilidad. Presentado en el Seminario Internacional: “Equity and Social Mobility: Theory and Methodology with Applications to Bolivia, Brazil, Cuba, and South Africa,” Brasilia. Recuperado de <http://www.ensap.sld.cu/bvgenero/details.php?node=9927>

Ferriol Molina, G. (2009). *El Derecho Laboral en Cuba*. En revista *Alegatos*, 72.

Ley N° 49 Código de Trabajo, Cuba, 27 de diciembre de 1984.

Ley N° 83 Ley de la Fiscalía General de la República, Cuba, 11 de julio de 1997

Ley N° 82 Ley de los Tribunales Populares, Cuba, 11 de julio de 1997.

Ley N° 105 Ley de la Seguridad Social, Cuba, 27 de diciembre de 2008.

Ley N° 113 Ley del Sistema Tributario, Cuba, 23 de julio de 2012.

Ley N° 116 Código de Trabajo, Cuba, 20 de diciembre de 2013.

Maingon, T. (2004). Política Social en Venezuela: 1999-2003. *Revista Cuadernos del Cendes*, 21 (55). Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082004000100004

Montagut, T. (2014). *Política Social. Una Introducción*. España: Planeta S.A. Recuperado de 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. Cuba: Editora Política.

Resolución N° 51 Reglamento de la política de empleo, Cuba, 12 de diciembre de 1988.

Resolución N° 8 Reglamento de las Relaciones Laborales, Cuba, 1 de marzo de 2005.

Resolución N° 32 Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, Cuba, 7 de noviembre de 2010.

Resolución N° 41 Reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia, Cuba, 22 de agosto de 2013.

Resolución N° 42 Denominación, alcance y entidades que autorizan el ejercicio del trabajo por cuenta propia, Cuba, 22 de agosto de 2013.

Viamonte Guilbeaux, E. (2007). *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación*. Tomo I. La Habana: Editorial Félix Varela.