

ABRIENDO ESPACIOS



a un
**Itinerario de Pensamiento
y Acción Cívica para Cuba**

PRIMER ENCUENTRO

10 y 11 de Octubre de 2015

Miami, FL



“ABRIENDO ESPACIOS”

a un

Itinerario de Pensamiento y Acción Cívica para Cuba

(en colaboración con el Proyecto Convivencia)



VISIÓN

- Abrir espacios a una sociedad civil cubana plural, incluyente, participativa, horizontal y no partidista.

OBJETIVOS

- La edificación de una unidad de propósitos en la diversidad;
- La elaboración de consensos;
- La búsqueda de soluciones a corto y mediano plazo;
- El desarrollo de una mentalidad democrática;
- El pleno respeto a la discrepancia y a la diversidad de opiniones; y,
- La reconstrucción de la sociedad civil forjando los pilares de la nación cubana del futuro.

Este programa de acción NO tiene líderes ni estructuras.

Orientación de los pasos a seguir

- ✓ **PRIMER CONSENSO:** Orientado a la necesidad de un **cambio**. Este cambio debe ser **estructural y sustancial**, sobre las bases y raíces del pensamiento de Varela y Martí.
- ✓ **SEGUNDO CONSENSO:** Orientado a los parámetros necesarios que promuevan un cambio **negociado** y **garantizado** por el respeto y la aplicación de los derechos y libertades fundamentales de los cubanos. Un cambio que, por primera vez en la historia de Cuba, aúne los objetivos de la oposición hacia una vía de transición no violenta y ajena a las revoluciones armadas. Un cambio que aúne también a oposición y gobierno en el reconocimiento de que los métodos pacíficos y civilizados del diálogo y la negociación son las únicas vías éticas y razonables de solución.
- ✓ **TERCER CONSENSO:** Orientado a exigir el reconocimiento de **los derechos de todos los cubanos** que conforman una ÚNICA nación a decidir su propio destino y los destinos del país en un libre ejercicio de democracia política, con la participación activa de todos los que deseen ofrecer su colaboración desde cualquier lugar que residan.

INICIATIVA CULTURAL PARA UNA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA, Inc
Dunquerque - Córdoba - Miami

INTRODUCCIÓN

Es un privilegio haber compartido con otros 40 cubanos amantes de la democracia el Primer Encuentro para trazar un **Itinerario de Pensamiento y Acción Cívica para Cuba** y que me hayan permitido contribuir a este propósito común de edificar una Cuba mejor.

Entre los "Anexos" figura el aporte de Elías Amor, quien no pudo asistir a este Encuentro, pero nos brindó en este trabajo ideas muy pertinentes. Se incluye también un aporte adicional de Paco Porto.

Permítanme añadir también algunas de las breves reflexiones expresadas en mi mensaje inicial del sábado 10 de octubre, cuando subrayé que este esfuerzo, auspiciado con la gestión facilitadora de nuestra Iniciativa Cultural en apoyo del Proyecto Convivencia, lo hemos denominado "Abriendo Espacios" porque precisamente aspiramos a abrir espacios que están cerrados y a que colaboremos resueltamente con un espíritu de confraternidad y solidaridad en esta OBRA DE TODOS, inspirados por el ejemplo de José Martí, que soñaba con una Cuba "con todos y para el bien de todos".

El Informe General adjunto aspira a sumar y no a restar ni, mucho menos, a dividir. Los aportes de las Comisiones de Trabajo y de todos y cada uno de los que de una forma u otra se esforzaron por dar impulso a esta iniciativa se hicieron evitando en lo posible las controversias o la oposición intransigente a las ideas de otros. Este Primer Encuentro se orientó a iniciar una suma positiva de las ideas de muchos para que se vayan acumulando en Encuentros posteriores en los que se irá creando un verdadero acervo de pensamiento útil y enriquecedor en este **Itinerario** que nos lleva hacia una Cuba mejor.

Felicito a todos los Expositores y participantes por su buena voluntad, su devoción por la causa democrática y su ejemplar espíritu de colaboración.

Cordialmente,

∴ Gerardo E. Martínez-Solanas,
Director, Democracia Participativa.net
Coordinador, Abriendo Espacios

Presentaciones de Apertura

Presentación de los resultados del itinerario de reflexión económica
animado por el Grupo de Economistas del antiguo Centro de Formación Cívica y Religiosa
de la Diócesis de Pinar del Río

Por Karina Gálvez Chiú

Lo que presentaré no se trata de una visión y opinión propia, aunque coincido con la misma, sino que se trata de un trabajo común, realizado por un grupo de personas interesadas en el futuro económico de Cuba, en el período comprendido entre julio de 2005 y octubre de 2006. Es el documento emanado de 7 encuentros, organizados y animados por el Grupo de Economistas del Centro de Formación Cívica y Religiosa de Pinar del Río, antes de desaparecer en marzo de 2007.

El objetivo general de aquel itinerario de reflexión fue muy parecido al de este ejercicio que hacemos hoy aquí: ofrecer al pensamiento económico cubano una reflexión sobre valores determinantes, criterios de juicio, objetivos y estrategias generales para que toda la nación cubana pueda llegar a ser protagonista de políticas y programas económicos eficientes -basados en la solidaridad, la subsidiariedad, la justicia social, la apertura al mundo y el bien común- que tiendan a la consecución de un desarrollo integral sostenible, teniendo a la persona como sujeto, centro y fin de toda acción económica. Lo que pretendíamos era lo que hemos anunciado hoy aquí que queremos con este Centro de Estudios: sistematizar el pensamiento que pueda servir a Cuba en el futuro y también en el presente, y proponer alternativas de solución a los problemas.

La realización de este trabajo fue un proceso gradual. Se trató de un itinerario, con diferentes etapas de reflexión. Duró un año y medio, en encuentros de fines de semana cada dos meses. Fueron 7 encuentros.

Podemos decir también que fue un proceso participativo. Se hizo una convocatoria abierta. Participaron 36 personas como promedio en cada encuentro, de las cuales 33 eran universitarios y solo 12 eran economistas. Participaron también 13 técnicos en economía de 19 técnicos en total. Puede apreciarse una participación diversa en profesiones que también se evidenció en la procedencia de los participantes de 5 provincias de Cuba: Pinar del Río, La Habana, Camagüey, Holguín y Santiago de Cuba. Además, al final, fue sometido al criterio de economistas en la Diáspora, cuyas opiniones forman parte del documento publicado también con ayuda de amigos cubanos que viven fuera de la Isla.

Se trató de un proceso propositivo, que no se quedó en la reflexión estéril ni en el análisis de la realidad, sino que quiso hacer una propuesta de pensamiento económico para el mejoramiento de la sociedad cubana.

Lo más rico de este itinerario fue, y es, su contenido en sí mismo. Del trabajo realizado en estos encuentros se obtuvo como fruto, un análisis de la realidad de los diversos aspectos económicos de Cuba tal y como la aprecian los ciudadanos y tal como la valoran los especialistas. A pesar de que esta realidad económica es cambiante y puede ser interpretada desde diferentes puntos de vista, lo más importante es contar con esa realidad para comenzar cualquier intento de proyección económica para Cuba.

En la segunda etapa del itinerario se intentó presentar modelos económicos aplicados o propuestos en Cuba y en el mundo, así como los preceptos de la Doctrina Social de la Iglesia, para que sirvieran de referencia a la reflexión. De esta etapa, se obtuvo una enumeración de valores determinantes y criterios de juicio, que pueden ser aplicados a cualquier proyecto económico que se proponga, para evaluar su eticidad y búsqueda

del desarrollo humano integral y no solo del crecimiento material: Solidaridad, Subsidiaridad, Apertura, Eficiencia, Consideración de la cultura del país, Cuidado del medio ambiente, Promoción de la pequeña empresa.

Después de una sustanciosa discusión se presentaron las características que darían un perfil a nuestra propuesta de economía para Cuba. La economía cubana debe ser: abierta, eficiente, subsidiaria y solidaria. Estas cuatro palabras se aprobaron como el objetivo general que debe manifestar cualquier proyecto económico para servir a la prosperidad y el desarrollo de Cuba.

Durante la reflexión pudimos llegar también a formular los objetivos específicos por categorías y sectores económicos que deben orientar cualquier proyecto económico viable y justo, con el fin de que fueran herramientas de evaluación para empoderar la capacidad de discernimiento de los ciudadanos y ciudadanas. Y, mediante el trabajo en equipos, conseguimos llegar a la elaboración de estrategias generales para categorías económicas.

La reflexión sobre los actores que deben protagonizar los procesos económicos para que estos sean de verdad participativos y democráticos efectivamente, constituyó otro momento del itinerario. Con la idea de que el futuro de Cuba sea lo más incluyente y participativo posible, los protagonistas debemos formarnos y comprometernos desde ahora: ciudadanos, sociedad civil, empresas, Estado y organismos internacionales.

Si algo debemos valorar además como fruto de este proceso de reflexión es el aporte de economistas de la diáspora cubana, que estudiaron lo que hicimos e hicieron comentarios y críticas muy profesionales y comprometidas con la realidad cubana del presente y el futuro. Su participación además se extendió a la publicación de un libro con todas las reflexiones de los encuentros y los comentarios y críticas al documento, con el que hoy podemos contar como una referencia. Una verdadera muestra de comunión en el afán por servir a Cuba desde cualquier lugar en que nos encontramos los cubanos.

Los que participamos en aquel encuentro tenemos la esperanza de que tanto el trabajo de aquellos días como el resultado del que comenzamos hoy le permita a todo ciudadano responsable:

1. Servirse de esta visión ética, de sus valores determinantes, sus criterios de juicio, de los objetivos generales y específicos y las estrategias generales por categorías y sectores para inspirarse y fundamentar sus propios programas político-económicos.
2. Utilizar esta visión y criterios para evaluar los programas político-económicos que diseñen otros, ya sean partidos políticos o grupos académicos, y que requerirán siempre y en todo lugar de una conciencia formada para evaluar y unos criterios fundamentados para criticarlos, mejorarlos o rechazarlos, según la conciencia de cada ciudadano.

Este es nuestro sencillo aporte, desde nuestra propia identidad y posición en la sociedad civil.

Apuntes sobre la Seguridad Social en un ambiente evolutivo cubano.

Por **Horacio Alfredo Espino Bárzaga**

St. Thomas University,
School of Science Technology & Engineering.
Miami, Octubre 10, 2015.

Orden de contenidos:

- A modo de justificación del discurso.
- I- Datos estadísticos más significativos de la población residente en la Isla.
- II- Indicadores actuales sobre la gestión de la Seguridad Social y la Asistencia Social en Cuba.
- III- Esbozo del cuadro normativo vigente. Breves comentarios.
- IV- Propuesta personal sobre escenarios futuros, según metodología del Encuentro.
- A modo de despedida.

A modo de justificación del discurso.

Estos Apuntes son el resultado de un trabajo de recopilación y síntesis realizado en un breve plazo de tiempo, y con su presentación pretendo aportar ideas a este esfuerzo colectivo, de recrear escenarios futuros e inciertos en el complejo proceso de transformación social de nuestro país, adelantando posibles análisis generales de aproximación teórica. Considero que aportar a este tipo de actividad profesional que hoy nos convoca forma parte de la responsabilidad intelectual que le asiste a todo cubano por garantizar un futuro digno, de paz, progreso y libertades para nuestros hijos y los hijos de nuestros hijos... Abordar la cuestión particular de las prestaciones de la Seguridad Social es un elemento sumamente importante en términos de cohesión social, equidad, y efectos distributivos de la riqueza social para las personas más necesitadas que se encuentren en estado de vejez, abandono, gravidez o enfermedad.

I - Datos estadísticos más significativos de la población residente en Cuba, 2015.¹

El actual Sistema de Seguridad Social cubano se basa en una cobertura universal soportado por el sistema público de pensiones, siendo el Estado el máximo responsable y garante de su aplicación – Artículo 1, Ley No. 105 De Seguridad Social, de 28 de diciembre de 2008 -. Desde el año 1994 con la aprobación de la Ley No. 73, Del Sistema Tributario, se establece como principio general irrenunciable que todos los ingresos, incluido el salario, son susceptibles de impuesto (Ver artículo 18 de la Ley 73/1994, cuestión esta última que nunca ha sido implementada); y las empresas mixtas y corporaciones extranjeras, desde el año 1994, aportan a la Seguridad Social un 14% en divisas sobre la base de la totalidad de salarios, gratificaciones y demás remuneraciones de los trabajadores contratados – Ver Artículo 54 de la Ley 73/1994-. El artículo 56 de la propia norma reza que “*Se establece en principio una contribución especial de los trabajadores beneficiarios de la Seguridad Social*”, y acto seguido, la Disposición Final Primera, letra (d) exceptúa de su cumplimiento.

Según los datos proporcionados por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información de la República de Cuba en su página Web², la población residente en Cuba, en el año 2015 ha alcanzado la cifra de 11.220.354 personas, con una distribución de 50% para cada sexo. La población cubana – según fuentes de esta propia Oficina – alcanzó la cifra de 11,2 millones de habitantes en el año 2000, y para el año 2025 según previsiones que no contemplen escenarios de transición y evolución política, la cifra se mantendrá prácticamente inalterable. Desde hace 10 años la tasa de crecimiento de la población es negativa, y se mantendrá en ese entorno hasta el año 2025, salvo la ocurrencia de incidentes extraordinarios en ese período.

¹ “Entre 1913 y 1958 se constituyeron en Cuba de forma autónoma 52 fondos de pensiones: 21 amparaban a trabajadores del sector privado (bomberos y empleados); 20 cubrían a profesionales; y 11 aseguraban a empleados y obreros en el sector público. Cada fondo agrupaba a asegurados de una profesión, oficio o sector (ferroviarios, azucareros, periodistas, abogados, médicos, militares), y tenía su propia legislación, administración, recursos financieros y prestaciones, sin que existiera una coordinación entre ellos ni tampoco una transferencia de fondos.”, PÉREZ IZQUIERDO, VICTORIA; VEGA GUTIÉRREZ, YANET, *La Seguridad Social en Cuba en el nuevo milenio*, Disponible en www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/pizquierdo_311204.pdf

² http://www.one.cu/aec2010/esp/02_tabla_cuadro.htm

La cifra de cubanos residentes que supera los 50 años de edad, en este año 2015 es de 3.365.000, lo cual representa un 30% de la población total. Un 20% de la población total supera los 60 años de edad, y un 17% de la población tiene más de 65 años. Internacionalmente se acepta el término “un país envejecido” cuando el estándar de un 8% - o más de la población - supera los 65 años de edad (tercera edad).

La cifra de residentes menores que no se encuentran en edad laboral es de 2.647.000 (23,5%), lo cual sumado a las 1.780.000 personas con 65 años o más, nos da una cifra de 4.450.000 de personas que representan el 40% del total de la población. (...) De modo que técnicamente, la población cubana laboralmente activa está en el orden de los 6,8 millones, que representan el 60% del total de la población residente en la Isla. (Este supuesto “técnicamente” se correspondería con dos supuestos: (1) si todas las personas estuvieren sanas, sin verse afectadas por discapacidades parciales/permanentes, accidentes de trabajo, enfermedades, etc., y (2) si todas las personas de más de 65 años estuviesen jubilados.)

La Oficina Nacional de Estadísticas e Información establece que para el año 2015, **la cifra de relación de dependencia efectiva** es de 548, y sus previsiones para el año 2020 y el 2025 es de 578 y de 677 respectivamente. (La cifra de relación de dependencia expresa la cantidad de personas inactivas por cada 1000 personas en edad de trabajar.) Esto se debe - entre otros factores - a un envejecimiento continuado de la población lo cual significa que para el año 2025, los residentes mayores de 60 años, van a representar el 26% del total de la población.

La población en edad laboral se distribuye muy homogéneamente en todo el país (áreas rurales y urbanas), y es cercana en todas las provincias al 60% como sucede a nivel nacional, con una dispersión que no supera los +/- 2,5 puntos porcentuales - Villa Clara 58%, y la Isla de la Juventud 63% de la población en edad laboral-. Debe observarse que a nivel nacional la población en edad laboral en las áreas rurales (25% del total de la población residente en el país) también se distribuye homogéneamente, con un 60% de disponibilidad de fuerza de trabajo.

El 75% de la población cubana residente vive en zona urbana, quedando 2.8 millones de residentes en la zona rural (25%). Ciudad de La Habana es una provincia calificada solo como zona urbana, que con 2,1 millones de habitantes alberga cerca del 20% de la población total de residente en el país. Otras dos provincias - Santiago de Cuba y Holguín - superan el (1) millón de habitantes. La densidad de población en Ciudad de La Habana es casi de 3000 habitantes/km², sin embargo, la densidad promedio en el país apenas supera la cifra de 102 habitantes/km². Las provincias menos densamente pobladas son la Isla de la Juventud, Camagüey y Matanzas, por ese orden. (...) Las 16 principales ciudades del país - capitales de provincias - albergan el 41% de la población total residente en el país. El resto, hasta llegar a la cifra del 75%, se encuentra ubicada en otros núcleos urbanos. ----- Nota: Por paradójico que pueda parecer, en el año 1943 las 16 principales ciudades albergaban el 30% de la población total del país. Pero el resto, cerca del 60% de la población, se encontraba viviendo en zonas rurales.

7.8 - Distribución por edades de los trabajadores por categoría ocupacional y sexo, año 2010

Workers classified by age, working category and sex, year 2010.

Ambos sexos GRUPOS DE EDADES	Miles de trabajadores					
	Total	Categoría ocupacional				
		Operarios	Técnicos	Administ.	Servicios	Dirigentes
Total	4,984.5	1,761.9	1,534.7	268.7	1,082.6	336.6
15-16	0.5	-	-	-	0.5	-
17-19	105.6	40.7	34.4	3.0	26.2	1.3
20-29	995.9	290.2	434.4	46.0	191.6	33.7
30-39	1,243.7	437.0	378.7	69.7	282.6	75.7
40-59	2,326.0	877.7	606.8	133.5	505.8	202.2

60 y más	312.8	116.3	80.4	16.5	75.9	23.7
----------	-------	-------	------	------	------	------

En otros indicadores de interés³, puede apreciarse que según la información ofrecida por la propia ONE, en el año 2010 aproximadamente el 16% de la fuerza laboral había cursado estudios superiores, siendo el sector femenino superior en este indicador (22%) en relación con el sector masculino de la fuerza laboral activa (12%).

Un indicador muy elocuente en cuanto a la estructura productiva de la población cubana residente, es la distribución por edades de los trabajadores por categoría ocupacional, en el año 2010. Llama la atención que el segmento comprendido con edades entre los 40-59 años representa el 50% de toda la fuerza laboral en todas las categorías laborales. (...) No obstante, un análisis meticuloso demuestra que la reposición de la población cubana a partir de la tasa bruta de reproducción⁴, se encuentra por debajo de la unidad.

Conclusiones parciales:

1- La estructura demográfica de un país y su evolución tiene muchas implicaciones de orden económico, político y social, en particular en temas de recaudación fiscal, en disponibilidad de fuerza de trabajo, en la definición de las inversiones, y en la aprobación de los presupuestos anuales en tópicos como la seguridad social, la salud y la educación, entre otros; sin olvidar la cuestión de la deuda externa. (1- *¿Habrá necesidad de efectuar el pago de las prestaciones de la seguridad social con financiamiento externo – Fondo Monetario Internacional/ Banco Mundial -, o la cuestión se resolverá nominalmente imprimiendo billetes nacionales a costa de la inflación de la economía y la capacidad adquisitiva de la población? – Tema Economía -.*) (**Tema Propiedad:** impuestos sobre la propiedad; Impuestos de transmisión sucesoria; impuestos sobre la compraventa, la donación, y demás negocios jurídicos asociados a formas societarias de propiedad.)

2- Se puede acreditar que si las predicciones de la ONE se materializan, al no existir un reemplazo generacional Cuba va a afrontar en los próximos 10 años una situación realmente crítica en cuanto a disponibilidad de fuerza de trabajo por la tendencia creciente de **la cifra de relación de dependencia**. De ese modo, la relación potencial contribuyente/beneficiario tendrá *eventualmente* una tendencia regresiva en los próximos decenios. Ejemplo de Interpretación de la Tabla: 1.82 persona contribuyente por cada persona beneficiaria de la Seguridad Social.

Año	Relación de dependencia	"potencial" razón contribuyente/beneficiario
2015	548	1.82
2020	578	1.73
2025	677	1.48

Relación de dependencia: Cantidad de personas inactivas por cada 1000 personas en edad de trabajar.

3- La cuestión crítica de la estructura poblacional cubana se traduce en una limitada capacidad de contribuyentes "potenciales" a la Seguridad Social, y en un elevado número de beneficiarios. El carácter de "potenciales" contribuyentes viene asociado a la calidad del Trabajo – relación de empleos formales, informales, semi-informales, interrumpidos -, y las tasas de desempleo de la economía cubana. (*Comisión Trabajo*). En cualquier caso debe asumirse que el incremento de la carga de solidaridad de las generaciones más jóvenes con las generaciones mayores, es insostenible. (Téngase en cuenta que la generación del *babe-boom* de los años 60 llegará a edad de jubilación en el año 2025.)

4- Es muy complejo el análisis a futuro de cómo se va a comportar la estructura poblacional cubana y el flujo migratorio en un ambiente de reformas económicas y de evolución de las libertades políticas y los derechos civiles en Cuba. No obstante, es previsorio que un clima de estabilidad económica, de seguridad jurídica y de consenso institucional va a favorecer los principales indicadores que colaboran con la buena gestión de la Seguridad Social – tasa de natalidad/inmigración/tasa de empleo/edad de jubilación, etc. -.

5- La cuestión demográfica también es importante en el tema de cómo democratizar la gestión del poder, a través de las atribuciones administrativas conferidas a los municipios. En la asignación de los presupuestos

³ 7.7 - Nivel educacional de los ocupados por sexo / *Educational level of employed workers by sex*; http://www.one.cu/aec2010/esp/07_tabla_cuadro.htm.

⁴ Número de hembras nacidas en relación con el número de mujeres en edad reproductiva.

municipales, y en los conceptos de subsidiariedad y solidaridad territoriales como principios rectores en la organización y gestión del Estado y los recursos públicos.

II – Indicadores actuales sobre la gestión de la Seguridad Social y la Asistencia Social en Cuba.

La Oficina Nacional de Estadísticas e Información de La Habana, en su página Web⁵, informa una serie de (5) cinco prestaciones cubiertas por el régimen de Seguridad Social en el sector civil de la sociedad, según fuentes del Ministerio del trabajo y la Seguridad Social, y el Ministerio de Finanzas y Precios, en el período 2005 – 2010 – (1) Pensiones por edad, invalidez total y muerte; (2) Subsidios por enfermedad y accidente; (3) Pensiones por invalidez parcial; (4) Pensiones por maternidad y (5) Otras -. (...) De este modo, en ausencia de la información actualizada⁶, hube de realizar una sencilla operación matemática considerando el patrón de comportamiento del coeficiente de incremento/decremento interanual de las distintas prestaciones en el período 2005 – 2010, y extrapolarlo con el mismo patrón al período 2011 – 2015, y estos son los resultados alcanzados en [millones de pesos] que pretenden – con el permiso de los presentes - ser una aproximación válida para el análisis en cuestión:

7.12 - Gastos del régimen de seguridad social

^(a) / *Social security expenditures* ^(a)

<u>CONCEPTO</u>	<u>2011</u>	<u>2012</u>	<u>2013</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>
Prestaciones por el régimen de seguridad social	5,832.2	6,110.1	6,666.5	7,185.7	7,341.6
Pensiones por edad, invalidez total y muerte	5,250.7	5,528.0	6,014.7	6,513.2	6,648.2
Subsidios por enfermedad y accidente	330.8	367.0	409.4	382.4	377.3
Pensiones por invalidez parcial	3.6	2.1	1.6	1.8	1.6
Pensiones por maternidad	196.6	248.7	286.1	351.4	401.0
Otras	23.5	5.9	6.6	6.6	4.6

^(a) Sector civil.

Fuentes: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Finanzas y Precios.

De este modo, en primer lugar puede apreciarse que el monto de las prestaciones por el régimen de la Seguridad Social, para el año 2015 y según la modelación realizada, supera la cifra de los 7 mil millones de pesos considerando solamente el sector civil de la sociedad cubana. (Téngase en cuenta que históricamente las pensiones por edad del sector militar han sido significativamente superiores en su cuantía al sector de trabajadores civiles.)

En segundo lugar, considérese que las prestaciones monetarias de largo plazo por concepto de edad, invalidez y muerte del trabajador representan más del 90% del total de las prestaciones de los (5) indicadores. El 60% corresponde al concepto de prestación de larga duración por edad de jubilación. De modo que si consideramos un incremento sostenido de la tasa de envejecimiento de la sociedad cubana – ver el aumento de la cifra de relación de dependencia efectiva – es pertinente concluir en este aspecto que una de las posibles medidas paliativas sería el aumento de la edad para acceder a las prestaciones de jubilación, actualmente definidas en 60 y 65 años respectivamente para mujeres y hombres. (derecho a la pensión ordinaria, con no menos de 30 años de servicio, según el artículo 22 de la Ley 105/2008 S.S.)

Según los datos proporcionados por la ONE en su página Web, que toma como fuente el Instituto Nacional de la Seguridad Social adscrito al MTSS,⁷ en el año 2010 la cifra de beneficiarios de la Seguridad Social era

⁵ http://www.one.cu/aec2010/esp/07_tabla_cuadro.htm.

⁶ Es inexplicable, aunque comprensible por la historia de censura, la opacidad con la cual el gobierno de Cuba gestiona las cifras más importantes del desarrollo social del país.

⁷ 7.14 Cantidad de beneficiarios de la seguridad social vigentes, pensión media y altas concedidas. http://www.one.cu/aec2010/esp/07_tabla_cuadro.htm

superior al 1,6 millones. Según el patrón del quinquenio anterior, en este año 2015 el número de beneficiarios de la Seguridad Social debe ser superior a 1,8 millones de personas que perciben prestaciones sociales, lo cual representa más del 15% de la población total del país. En el año 2010, la media de prestación social por beneficiario era de 240 pesos, y no he logrado obtener información actualizada sobre este punto. (Nota aritmética: 240 pesos x 12 meses = 2880 pesos. Entonces, 2880 pesos x 1,8 millones de beneficiarios = 5200 millones de pesos anuales)

Sobre la Asistencia Social y su evolución durante el quinquenio 2005-2010 solamente voy a reflejar una idea central: Su contracción. (...) Paradójicamente, mientras las prestaciones a la Seguridad Social se ampliaron en el mismo período y aumentó el número de beneficiarios, sucedió completamente lo contrario con el régimen de la Asistencia Social. De este modo, hubo indicadores que al finalizar el quinquenio se había reducido a menos del 50%, y en todos los casos habían decrecido. (...) No conozco las causas exactas de esta tendencia, pero, téngase en cuenta la relación directa que puede existir entre una buena calidad de la asistencia social como un incentivo para el abandono de las responsabilidades laborales (Esto es temática de Análisis Económico del Derecho), de modo que restringiendo las prestaciones de la Asistencia Social se compulsa a un segmento de la población a buscar la retribución suficiente a través de un empleo remunerado. Téngase en cuenta que desde el año 1999 por la falta de incentivos laborales se había incrementado significativamente el número de incorporaciones al régimen de la Seguridad Social. (...) No obstante lo anterior, téngase en cuenta que, según la información disponible, el régimen de Asistencia Social representa apenas el 5% del gasto general por concepto de la Seguridad Social.⁸

7.15 - Principales indicadores del sistema de la asistencia social

Main indicators of the social welfare system

<u>CONCEPTO</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>	<u>2010</u>
Gastos por la asistencia social (MMP)	<u>451.6</u> 535	<u>572.4</u> 599	<u>590.7</u>	<u>656.2</u>	<u>652.3</u>	<u>402.9</u>
Beneficiarios de la asistencia social	<u>134</u> 301	505 328	595 181	582,060	426,390	235,482
Núcleos protegidos por la asistencia social	045	462	334 692	328,128	251,102	147,184
Adultos mayores beneficiarios de la asistencia social	<u>116</u> 958	143 483	145 275	145,150	118,732	71,050
Personas con discapacidad beneficiarias de la asistencia social	85 152	97 347	98 727	109,687	71,137	46,884
Madres de hijos con discapacidad severa beneficiarias de la asistencia social	6 670	6 741	7 789	7,621	7,599	6,301
Beneficiarios del servicio de asistente social a domicilio	9 817	13 537	16 182	17,318	13,119	5,664

Conclusiones parciales:

- 1- La información necesaria para realizar un análisis actualizado no está disponible públicamente, no obstante, se pueden concretar varias ideas esenciales: La cifra por concepto de prestaciones sociales de ambos regímenes, supera los 7500 millones de pesos en el año 2015. Considerando que el Gasto total presupuestado para el año 2015 debe estar en el orden de los 54000 millones de pesos en el Presupuesto Central del Estado, es posible concluir entonces que las prestaciones por concepto de Seguridad Social representan en Cuba cerca del 13% del Presupuesto general. (Téngase en cuenta que el Presupuesto 2015 prevé un déficit de 5500 millones de pesos).

⁸ 7.15 - Principales indicadores del sistema de la asistencia social.
http://www.one.cu/aec2010/esp/07_tabla_cuadro.htm

- 2- En un ambiente de evolución de reformas económicas y de ampliación de los derechos civiles y las libertades políticas, es posible que sea más beneficioso realizar los cálculos económicos del presupuesto nacional cubano en divisas - directamente en dólares estadounidenses -. En el año 2015 se prevé que Cuba ingrese aproximadamente 10.000 millones de dólares, perteneciendo el 70% al turismo, las remesas familiares y los servicios médicos en el extranjero. La deuda externa cubana con los acreedores del Club de París supera los 15000 millones de USD.⁹ - *Comisión de Economía*-. ¿Es más barato y menos doloroso dolarizar la economía cubana que superar la dualidad monetaria CUC/Pesos?
- 3- Es indispensable en el proceso de transformación social de nuestro país elevar la edad legal de jubilación, y lograr incentivos económicos suficientes para estimular que las personas mayores se mantengan en un estado de sanidad y de productividad - no precisamente como resultado de la coacción que ejerce el estado de necesidad -.

III- Esbozo del cuadro normativo vigente. Breves comentarios.

Se toman solamente tres normas como referencia para realizar unos breves comentarios:

El 27 de diciembre del año 2008 la Asamblea Nacional del Poder Popular aprobó la Ley No. 105, De la Seguridad Social, que entre otras normas derogaba la anterior ley que databa del año 1979.

El 8 de enero del año 2010, fue aprobado el Decreto Ley No. 270, De la Seguridad Social de los Creadores de Artes Plásticas y Aplicadas, Musicales, Literarios, De Audiovisuales, y de la Protección Especial a los Trabajadores Asalariados del Sector Artístico, - esta debe ser una de las normativas jurídicas con el título más extenso en la Historia de Cuba -.

El 17 de diciembre del año 2012 se aprobó el Decreto Ley No. 306, Del Régimen Especial de Seguridad Social de los Socios de las Cooperativas No Agropecuarias.

(...) *Breves comentarios:*

La Ley No. 105/2008 establece en su artículo 1 la responsabilidad del Estado como garante de la adecuada protección del trabajador, de la familia y de la población en general mediante el Sistema de Seguridad Social, implementando los tres regímenes típicos del Sistema - Seguridad Social, Asistencia Social y regímenes Especiales -, en este último caso entran los casos de los trabajadores por cuenta propia, los artistas y los cooperativistas.

a) Una primera cuestión interesante que merece resaltarse en la redacción de las normas jurídicas citadas, es la correlación existente entre la masa de aportación del Estado al financiamiento del Sistema de Seguridad Social y las diferentes formas de propiedad existentes. De modo que para los trabajadores que operan en el sector estatal de la economía el Estado "*aporta*" (Artículo 6 Ley No. 107); en el caso del régimen especial de los artistas el Estado "*proporciona recursos financieros para garantizar el equilibrio entre ingresos y egresos*"; y en el caso de los cooperativistas y de los trabajadores por cuenta propia el Estado "*no aporta*" y sus regímenes especiales son autofinanciados. Entonces, la importancia de los trabajadores viene dada por su vinculación a su actividad/propiedad en relación a su cercanía/lejanía con el Estado: (1) trabajadores estatales, (2) artistas, (3) cooperativistas, y (4) cuentapropistas.

b) En línea con lo anterior, la Ley 105/2008 se refiere al aporte del trabajador estatal remitiéndolo a la Ley tributaria, sobre la que inicialmente se expuso que exceptuaba explícitamente de efectuar contribución alguna del *trabajador estatal* a la Seguridad Social; en el caso del régimen especial de los artistas el Decreto Ley No. 270 establece en su artículo 8 que la contribución del creador es del 8% del ingreso mensual convencional seleccionado (*el creador* tiene 25 pasos de escala hasta un tope de ingresos de 1500 pesos mensuales). Por su parte el Decreto Ley No. 306, Del Régimen Especial de Seguridad Social de los Socios de las Cooperativas No Agropecuarias, establece en su artículo 17 que la contribución del socio cooperativista es del 20% del ingreso mensual convencional seleccionado (*el cooperativista* tiene solamente 9 pasos de escala, hasta un tope de 2000 pesos mensuales).

c) Una tercera cuestión de interés - en línea con el tema de la carencia de fuerza laboral en Cuba - viene expuesta en el artículo 30; 31 y 32 de la Ley 105/2008, que establece la oportunidad de reincorporación del pensionado al trabajo remunerado, con la posibilidad de devengar el 100% de la pensión y el salario.

IV- Propuesta personal sobre escenarios futuros, según metodología del Encuentro.

⁹ AZNARES, JUAN JESÚS, Cuba explora su ingreso en el FMI. 28 de agosto, 2015. Disponible en http://internacional.elpais.com/internacional/2015/08/27/actualidad/1440677904_418941.html

Premisa: Abordar visiones sobre la Seguridad Social en intervalos de tiempos es un ejercicio de imaginación que sólo es posible hacerlo recreando contextos más amplios y complejos, interrelacionados y a veces invertebrados dentro del caos y la espontaneidad con la que a veces se presentan caprichosamente los fenómenos sociales. (...) Este ejercicio de responsabilidad intelectual e imaginación responsable solo se justifica por la oportunidad de compartirlo con otros, a modo de drama o de poesía, y fabricar consensos y espacios comunes que favorezcan alcanzar los mejores escenarios posibles para el Cambio.

a) Corto plazo. 0 – 5 años.

- **Visión: Ineficacia parcial/absoluta** de los regímenes establecidos de la Seguridad y la Asistencia Social.
- **Objetivo:** - **Atenuar** el shock económico por las carencias y las penurias al cual se van a ver sometidos, al menos, el 50% de la población del país.
- **Estrategias:**
- **En el plano social,**
 - 1- Reforzar el trabajo de la sociedad civil.
 - 2- Hacer un llamado a la solidaridad, a la caridad, compasión y a la cooperación entre hermanos.
 - 3- Fortalecer el funcionamiento de la familia y el pensamiento humanista de la comunidad.
 - 4- Promover en los centros de educación y desarrollar el concepto de ayuda a la autoayuda.
 - 5- Garantizar la disciplina social, y
 - 6- Reconocer el trabajo como principal mecanismo de superación individual y social.
- **En el plano diplomático,**
 - 1- Solicitar la cooperación internacional y la ayuda humanitaria.
 - 2- Desarrollar planes de contención de la pobreza contando con el apoyo de Organismos especializados y organizaciones no gubernamentales.
 - 3- Acceder a los mecanismos de ayuda y financiamiento de los organismos internacionales para acceder a los estándares mejor valorados de los modelos de la Seguridad Social.
- **En el plano técnico-gubernamental,**
 - 1- Preparar personal especializado en el diseño, evaluación e implementación de un nuevo esquema sostenible de la Seguridad Social.
 - 2- Garantizar la aprobación de Presupuestos Generales que contengan la suficiente solvencia financiera para evitar una crisis humanitaria,
 - 3- E implementar los mecanismos administrativos necesarios para que sean las comunidades sociales inmediatas – principio de subsidiariedad – las que implementen y pongan en práctica las soluciones más eficaces.
 - 4- Comenzar a capacitar al personal que profesionalmente habrá de brindar servicios de atención a la población, cumpliendo con los estándares internacionales.
- **En el plano político,**
 - 1- Conformar consensos partidistas responsables y estables en aras de garantizar la paz social.
 - 2- Evitar que las dificultades propias de toda transición sean empleadas para obtener rédito político electoral.
 - 3- Hacer un llamado a la medida de los más desprotegidos, cooperando con los órganos de poder – ejecutivo/judicial y legislativo – en el marco de sus atribuciones y funciones.
 - 4- Crear Comisiones técnicas de trabajo, que desde sede parlamentaria, vayan desbrozando el camino legislativo y promoviendo la necesaria voluntad política.

b) Mediano plazo. 5 – 10 años.

- **Visión: Aprobación del nuevo régimen** de la Seguridad Social coherente con las más avanzadas recomendaciones internacionales de la OIT.
- **Objetivo: Implementar** las estructuras institucionales y técnicas-administrativas que garanticen poner en funcionamiento y la sostenibilidad del nuevo régimen de la Seguridad Social, con elevado grado de satisfacción y confiabilidad.
- **Estrategias:**
 - 1- Garantizar el soporte técnico financiero y de seguridad informática que pruebe una buena prestación de servicios. Protección de los datos personales.
 - 2- Establecer los mecanismos jurídicos y administrativos para la solución de controversias, definiendo el mapa de responsabilidades, y las jerarquías de atribuciones y competencias a los diferentes órganos responsables de la coordinación entre todos los factores que conforman el Sistema de la Seguridad Social.
 - 3- Imponer fuertes sanciones penales y económicas a todo aquel que fraudulentamente pretenda beneficiarse de las prestaciones de los regímenes de la Seguridad Social.
 - 4- Monitorear constantemente y activamente cualquier indicador que afecte significativamente la estabilidad del sistema de la Seguridad Social. Ser proactivo en el establecimiento de nuevas políticas sociales.
 - 5- Incorporarse a Foros, Acuerdo regionales y Tratados internacionales que garanticen la continua actualización sobre el estado del arte de la Seguridad Social.

6- Evitar que la evolución de la cuantía de las prestaciones y los demás servicios sociales sea un arma arrojadiza en la campaña política. Para ello debe técnicamente blindarse en la Constitución Política el régimen de la Seguridad Social, y hacer observar la jurisprudencia de los tribunales.

c) Largo plazo. + 10 años.

Visión: **Seguimiento y consolidación** del nuevo régimen de la Seguridad Social.

Objetivo: **Introducir mejoras** “artesanales” en el sistema de la Seguridad Social, como resultado de la experiencia empírica acumulada.

Estrategias:

- 1- Continuar generalizando las mejores experiencias y los mejores resultados, incorporando los progresos y las tendencias internacionales aplicables al modelo cubano.
- 2- Establecer un mecanismo de incentivos económicos y de reconocimiento social que garantice la estabilidad y afiance la fiabilidad de los funcionarios encargados de dar soporte al sistema de la Seguridad Social.

CONCLUSIONES:

- Las dificultades enunciadas en estos Apuntes son conocidas desde hace, al menos, 20 años. Y algunas son comunes, particularmente en países europeos con bajas tasas de natalidad. Representantes de sectores académicos, profesionales e incluso gubernamentales cubanos han alertado sistemáticamente sobre los temas abordados, pero, lamentablemente la solución de muchas de estas cuestiones requieren de profundos cambios estructurales sistémicos de la sociedad cubana, y para hacerlo no ha sido suficiente la voluntad política del *status quo*, más interesado en conservar sus posiciones de privilegio que en generar beneficios de interés general. (...) La gestión de soluciones para lograr que la Seguridad Social cumpla eficazmente su rol, requiere de un fuerte marco jurídico que evite los excesos que puedan provenir de los grupos de intereses más fuertes y mejor organizados, más interesados en sus propios beneficios que en la protección de la comunidad.

A modo de despedida:

Las transformaciones profundas que han de sucederse en Cuba – sin prisas pero sin pausas - estarán marcadas por el **Choque** – a veces violento – protagonizado entre la inercia de un **Pasado** profundo y hosco, con un lento e indeciso pero inexorable **Presente**. Un choque “de tiempos” sometido a las expectativas justas de un pueblo redimido y a la atención constante de la comunidad internacional. Expectativas justas y demasiado postergadas que muchas veces superarán con creces las posibilidades reales de su implementación práctica. (...) Acompasar los ritmos del cambio social en Cuba con las exigencias personales de millones de compatriotas, es una cuestión alcanzable solamente desde el “realismo mágico”. El **Cambio social** que se propone en Cuba es un cambio en el cual todos los cubanos somos protagonistas por igual, y no habrá caminos cortos ni fáciles, pero habrá que andarlos juntos, todos. Cuanto antes, mejor. Cuando tengamos la fe, veremos lo imposible.

Horacio Espino.

Ponencia sobre Propiedad

Presentada por Pedro Campos al Primer Encuentro del Itinerario de Pensamiento para Cuba, efectuado por el Centro de Estudios Convivencia, en Miami, los días 10 y 11 de octubre de 2015.

Breve introducción necesaria.

Toda posibilidad de cambios de calado en las formas de propiedad, dependerá de los eventuales cambios políticos democráticos que puedan alcanzarse. Los cambios económicos generan cambios políticos; y estos a su vez generan nuevos cambios económicos. La práctica ha demostrado que existe una relación de interacción dialéctica entre economía y política. El caso de Cuba ha sido una muestra de esa dialéctica. La revolución política del 59, por su deriva estatista, en lugar de implicar un desarrollo de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción, implicó un retraso relativo en ambas. No solo hubo atraso y destrucción en los medios de producción aunque siguió aumentando relativamente el desarrollo de la fundamental fuerza productiva, la humana, sino que las relaciones de producción más avanzadas surgidas dentro del seno capitalista, las asociaciones de productores libres (cooperativas independientes, mutuales y otras, propias de la sociedad post-capitalista) fueron "intervenidas y nacionalizadas" por el estado que se proponía el "socialismo" y las convirtió en estatal-asalariadas, como hizo con todas las empresas grandes, medianas y pequeñas, nacionales o extranjeras. Una revolución política que generó una contrarrevolución económica.

Este preámbulo es importante para entender el fenómeno de la propiedad actual en Cuba y sus perspectivas.

Hoy la situación cubana demanda cambios políticos de mucho mayor calado que permitan cambios importantes en la propiedad y en el conjunto de la economía. De hecho los cambios económicos parciales de los últimos años se deben a un cambio político parcial en la cúpula gobernante. Si no se producen cambios democráticos importantes, el modelo predominante de la propiedad seguirá siendo la estatal asalariada, junto a los sesgados cambios que han permitido el trabajo por cuenta propia, los pequeños y medianos negocios de propiedad privada capitalista, las cooperativas semi-estatales y la inversión extranjera limitada por las leyes actuales. Parto del hecho de que los cambios democráticos son necesarios e inevitables, debido a la crisis del sistema estatal asalariado. Pero el ritmo de los cambios democráticos no me parece posible predecir cómo incidirían. Como todo lo porvenir, los cambios en la propiedad estarán sujetos a esos ritmos. Trataré de ceñirme al esquema propuesto, pero no he podido evitar que en ocasiones se rocen y confundan las estrategias, con los objetivos, los impactos sociales y los espacios. quede claro: más que lo que deseo para Cuba, esto es lo que más me parece posible. Será sobre la base de los cambios democráticos los cuales me parecen inevitables, que se crearán las condiciones para el pleno desarrollo de una nueva sociedad, donde continuarán predominando las formas de explotación asalariadas, con la estatal cediendo a las formas privadas, pero con ingredientes de la sociedad post-capitalista que algunos llamamos socialista democrática, que nunca será impuesta, sino que vendrá formándose desde abajo con el amplio desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones de producción sustentadas, no en el trabajo asalariado que tipifica al capitalismo, sino en el trabajo libre, asociado o no, como hace años viene ocurriendo paulatinamente en el seno de las sociedades capitalistas más y menos desarrolladas.

En esta ponencia fueron incluidos los criterios aprobados por todos los presentes en el encuentro de Pinar del Río.

Propiedad	Corto plazo 3 años	Mediano plazo 5 años	Largo plazo 10 años
visión	<p>Predominio estatal. Comienzo del proceso de privatización y socialización. <i>Cada vez más cubanos irán accediendo a las distintas formas de propiedad.</i></p>	<p>Ya estarían presentes en el entorno nacional las principales formas de propiedad productiva que deberán tener la responsabilidad de impulsar -en los próximos decenios-, el desarrollo nacional, <i>la justicia social, la eficiencia y la equidad, con una tendencia al fortalecimiento de las clases medias.</i></p> <p>Nos referimos a algunas empresas estatales, empresa de propiedad mixta entre el estado y el capital extranjero, empresas de propiedad capitalista, grandes y medianas, cooperativas y asociaciones de cogestión entre el estado y los trabajadores y en general PYMES y cuentapropistas.</p> <p><i>La propiedad estatal deberá limitarse a aquellos sectores estratégicos y de interés nacional, teniendo en cuenta el interés del empresariado, según el principio de subsidiaridad.</i></p> <p><i>Conclusión del proceso del registro de las expropiaciones y compensación bajo diferentes formas.</i></p>	<p>Deben estar ya en amplio desarrollo las formas de propiedad no-estatal, <i>con garantías de propiedad</i>, que darán un amplio vuelco al modelo económico actual, <i>en un país ya atemperado y actualizado al ritmo del desarrollo internacional.</i></p>
objetivos	<p>Ampliación de la socialización y democratización de la economía. 1- Evitar que la desestatización paulatina lleve a la creación de mafias empresariales que impongan nuevos monopolios.</p> <p>2. <i>Nuevas leyes para favorecer y proteger</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -La creación de PYMES, de capital privado o asociado. -Convertir en propietarios a los usufructuarios agrícolas. - Cambiar de propiedad las empresas improductivas estatales, con opción de compra en primera instancia a favor de los trabajadores de las empresas. <p>3- <i>Crear un registro nacional de las expropiaciones posteriores a 1959.</i></p>	<p>Consolidación de las otras formas de propiedad no estatales, con <i>reconocimiento y protección legal</i>, en un marco general de justicia social, sindicalismo y <i>asociacionismo libre para la defensa de los intereses comunes</i> y legislaciones que garanticen los derechos de los inversores y de los trabajadores de todo tipo de empresa.</p>	<p>Garantizar el normal funcionamiento de los nuevos tipos de propiedad e <i>inserción del país en el concierto de las naciones modernas y democráticas.</i></p>
estrategia	<p>Nueva ley de empresas mercantiles <i>de acuerdo con la reforma de la Constitución respecto a la convivencia de las diferentes formas de propiedad que la realidad impone.</i> Constitución y leyes <i>que deben someterse a referéndum popular por su impacto social.</i></p> <p>Desarrollo de nuevas legislaciones laborales y sindicales. Libertad de comercio. Diversificación de las formas y fuentes de crédito</p>	<p>Nuevas legislaciones que garanticen el desarrollo multiforme de la economía cubana. Constitución Democrática en funcionamiento. <i>Crear instituciones financieras y legales para el fomento y la protección de las PYMES sean privadas o asociadas.</i></p> <p><i>Nueva Ley de Asociaciones y leyes antimonopolio.</i></p>	<p>Consolidación de las libertades económicas, desaparición de los monopolios estatales de comercio. Nuevas legislaciones que vayan garantizando el nuevo marco de propiedad y el derecho mercantil. Transparencia</p>

	<p>nacional e internacional. Nuevas políticas fiscales estimulantes. Proyectos educativos sobre el funcionamiento empresarial en condiciones de libertad empresarial, a fin de <i>empoderar a la ciudadanía para que esté en condiciones de opinar documentadamente sobre el tema. Establecimiento de leyes y mecanismos legales para hacer justicia respecto a la restructuración de la propiedad, el tema de las expropiaciones, los derechos de propiedad, indemnización, compensación, etc.</i></p>		<p>financiera. <i>Inserción en eventos y organismos nacionales e internacionales sobre la propiedad.</i></p>
Acciones de impacto social	<p>Desarrollar formas democráticas de poder popular que garanticen un control desde abajo sobre el proceso de desestatización, por medio de un sistema democrático de participación que deberá explicitarse en una nueva constitución en discusión o ya aprobada. <i>Fomentar iniciativas de capacitación y asesoramiento en PYMES, cooperativismo, economía solidaria y ética. Promover un debate público y transparente sobre las expropiaciones y las compensaciones.</i></p>	<p>Programas educativos, escolares y sociales, que enseñen a los ciudadanos a convivir en estas nuevas condiciones.</p>	<p>Nuevas escuelas de economía, de nivel medio y superior. <i>La protección de las nuevas formas de propiedad y a la inversión en general, así como su desarrollo, deberán redundar en una mayor prosperidad social.</i></p>
Espacios	<p>Deberán surgir nuevos tipos de asociaciones mercantiles y legislaciones al respecto, relacionadas con el proceso de desestatización-socialización de la propiedad productiva.</p>	<p>Consolidación de los nuevos espacios ya creados por medios legales. Una amplia y de bajo costo internet. Parlamento de nuevo tipo donde puedan estar presentes todas las fuerzas económicas para defender sus intereses y garantizarlos.</p>	<p>Las nuevas formas de gobierno, bajo control popular a todos los niveles. Nuevas sociedades de propietarios. Internet amplio y posiblemente gratis.</p>
Protagonistas	<p>Todavía el gobierno con sus empresas estatales militares, pero con aumento de la participación de los grupos de trabajadores más avanzados, la sociedad civil con sus <i>expertos, intelectuales y especialistas que pueden estar incluso con el estado pero con opiniones críticas</i>, así como los partidos y organizaciones políticas que vayan proyectándose nacional y localmente. Los inversionistas extranjeros y debe empezar a aparecer el inversionista cubano residente en el extranjero.</p>	<p>Los nuevos actores sociales y económicos que surgieron en el anterior período. Especialmente cooperativistas, cuentapropistas, trabajadores organizándose en sindicatos independientes, empresarios capitalistas nacionales y extranjeros.</p>	<p>Todos los nuevos actores surgidos y el pueblo en general ya propietario en diversas formas de medios importantes de vida y medios de producción y organizado en asociaciones de todo tipo.</p>

EL TRABAJO

Por *Siro del Castillo*

“ABRIENDO ESPACIOS”

PRIMER ENCUENTRO

10 DE OCTUBRE DEL 2015

ST. THOMAS UNIVERSITY

Introducción:

En 1944, la Conferencia anual de la OIT adoptó una declaración fundamental relativa a los fines y objetivos de la organización, conocida como la “*Declaración de Filadelfia*”. En su Preámbulo la declaración afirma:

“Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social;

Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo, garantía de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor y del principio de libertad sindical, organización de la enseñanza profesional y técnica y otras medidas análogas;

Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países:

Las Altas Partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la Organización Internacional del Trabajo”.

Algunos conceptos a considerar:*

Desde el punto de vista de la Doctrina Social de la Iglesia, el trabajo humano tiene una doble dimensión: objetiva y subjetiva. En sentido objetivo, es el conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas que el ser humano utiliza para producir, para dominar la tierra, para la realización de su creatividad intelectual, científica y cultural, y que se corresponden a su vocación personal. El trabajo en sentido objetivo “constituye el aspecto contingente de la actividad humana”, que varía constantemente en sus formas con los cambios de las condiciones políticas, sociales, culturales y técnicas.

El trabajo en sentido subjetivo se configura, en cambio, como su dimensión estable, porque no depende de lo que el ser humano realiza concretamente, ni del tipo de actividad que ejercita, sino sólo y exclusivamente de su dignidad de ser individual. Para nosotros esta distinción es decisiva, pues nos ayuda a comprender cuál es el fundamento último del valor y de la dignidad del trabajo, como también para implementar una posible organización de los sistemas económicos y sociales, que sean respetuosos de los derechos de la persona.

La subjetividad confiere al trabajo una peculiar dignidad, “que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva”. Independientemente de su mayor o menor valor objetivo, el trabajo es la expresión esencial de la persona. Cualquier forma de materialismo y de economicismo que intentase reducir el trabajador a un mero instrumento de producción, a simple fuerza-trabajo, a valor exclusivamente material, acabaría por desnaturalizar irremediabilmente la esencia del trabajo, privándolo de su finalidad más noble y profundamente humana. “La persona es la medida de la dignidad del trabajo”.

Si falta la conciencia o no se quiere reconocer la verdad, de que la dimensión subjetiva del trabajo tiene prioridad sobre la objetiva, porque es la de la persona que realiza el trabajo el trabajo pierde su significado más verdadero y profundo: en este caso, por desgracia frecuente y difundida, la actividad laboral y las mismas técnicas utilizadas se consideran más importantes que la persona y, de aliadas, se convierten en enemigas de su dignidad.

El trabajo humano posee también una intrínseca dimensión social. El trabajo de una persona, en efecto, se vincula naturalmente con el de otras personas: Según San Juan Pablo II “Hoy, principalmente, el trabajar es trabajar con otros y trabajar para otros: es un hacer algo para alguien”. También los frutos del trabajo son ocasión de intercambio, de relaciones y de encuentro. El trabajo, por tanto, no se puede valorar justamente si no se tiene en cuenta su naturaleza social, “ya que, si no existe un verdadero cuerpo social y orgánico, si no hay un orden social y jurídico que garantice el ejercicio del trabajo, si los diferentes oficios, dependientes unos de otros, no colaboran y se completan entre sí y, lo que es más todavía, no se asocian y se funden como en una unidad la inteligencia, el capital y el trabajo, la eficiencia humana no será capaz de producir sus frutos. Luego el trabajo no puede ser valorado justamente ni remunerado con equidad si no se tiene en cuenta su carácter social y personal”.

El trabajo es también “una obligación, es decir, un deber”. El ser humano debe trabajar, para responder a las exigencias de mantenimiento y desarrollo de su misma humanidad. El trabajo se perfila como obligación moral con respecto al prójimo, que es en primer lugar la propia familia, pero también la sociedad a la que pertenece; la Nación de la cual se es hijo o hija; y toda la familia humana de la que se es miembro: “somos herederos del trabajo de generaciones y, a la vez, artífices del futuro de todos los hombres que vivirán después de nosotros”.

El trabajo, por su carácter subjetivo o personal, es superior a cualquier otro factor de producción. Este principio es importante, en particular, con respeto al capital. En la actualidad, el término “capital” tiene diversas acepciones: en ciertas ocasiones indica los medios materiales de producción de una empresa privada o del Estado; en otras, los recursos financieros invertidos en una iniciativa productiva o también en operaciones de mercados bursátiles. Se habla también, de modo no totalmente apropiado, de “capital humano”, para significar los recursos humanos, es decir las personas mismas, en cuanto son capaces de esfuerzo laboral, de conocimiento, de creatividad, de intuición de las exigencias de sus semejantes, de acuerdo recíproco en cuanto miembros de una organización. Se hace referencia al “capital social” cuando se quiere indicar la capacidad de colaboración de una colectividad, fruto de la inversión en vínculos de confianza recíproca. Esta multiplicidad de significados ofrece motivos ulteriores para reflexionar acerca de qué pueda significar, en la actualidad, la relación entre trabajo y capital.

El trabajo tiene una prioridad intrínseca con respecto al capital. Este principio se refiere directamente al proceso mismo de producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el capital, siendo el conjunto de los medios de producción en manos privadas o del Estado,

es sólo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente, que se deduce de toda la experiencia histórica del ser humano.

Entre trabajo y capital debe existir complementariedad. La misma lógica intrínseca al proceso productivo demuestra la necesidad de su recíproca compenetración y la urgencia de dar vida a sistemas económicos en los que la antinomia entre trabajo y capital sea superada. En tiempos en los que, dentro de un sistema económico menos complejo, el “capital” y el “trabajo asalariado” identificaban con una cierta precisión no sólo dos factores productivos, sino también y sobre todo, dos clases sociales concretas. “Ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital”. Se trata de una verdad que vale también para el presente, pues no le podemos atribuir únicamente al capital o únicamente al trabajo lo que es resultado de la efectividad unida de los dos, y totalmente injusto que uno de ellos, negada la eficacia del otro, trate de arrogarse para sí todo lo que hay en el efecto.

Si reflexionamos acerca de las relaciones entre trabajo y capital, sobre todo ante las imponentes transformaciones de nuestro tiempo, se debe considerar que “el recurso principal” y el “factor decisivo” de que dispone el ser humano es el ser mismo y que el desarrollo integral de la persona humana en el trabajo no contradice, sino que favorece más bien la mayor productividad y eficacia del trabajo mismo. En el mundo del trabajo, se está descubriendo cada vez más que el valor del “capital humano” reside en los conocimientos de los trabajadores, en su disponibilidad a establecer relaciones, en la creatividad, en el carácter emprendedor de sí mismos, en la capacidad de afrontar conscientemente lo nuevo, de trabajar juntos y de saber perseguir objetivos comunes. Se trata de cualidades genuinamente personales, que pertenecen al sujeto del trabajo más que a los aspectos objetivos, técnicos u operativos del trabajo mismo. Todo esto conlleva un cambio de perspectiva en las relaciones entre trabajo y capital: se puede afirmar que, a diferencia de cuanto sucedía en la antigua organización del trabajo, donde el sujeto acababa por equipararse al objeto, a la máquina, hoy, en cambio, la dimensión subjetiva del trabajo tiende a ser más decisiva e importante que la objetiva.

La relación entre trabajo y capital presenta, a menudo, los rasgos del conflicto, que adquiere caracteres nuevos con los cambios en el contexto social y económico. Ayer, el conflicto entre capital y trabajo se originaba, sobre todo, según San Juan Pablo II, “por el hecho de que los trabajadores, ofreciendo sus fuerzas para el trabajo, las ponían a disposición el grupo de los empresarios, y que éste, guiado por el principio del máximo rendimiento, trataba de establecer el salario más bajo posible para el trabajo realizado por los obreros”. Actualmente, el conflicto presenta aspectos nuevos y, tal vez, más preocupantes: los progresos científicos y tecnológicos y la mundialización de los mercados, de por sí fuente de desarrollo y de progreso, exponen a los trabajadores al riesgo de ser explotados por los engranajes de la economía y por la búsqueda desenfrenada de productividad. De igual forma ocurre en las economías de planificación centralizada o estatistas, donde a esta injusta situación se le añade el control casi absoluto del Estado sobre el trabajador.

Desde nuestro punto de vista personal, la relación entre trabajo y capital se debería realizar también mediante la participación de los trabajadores en la propiedad, en su gestión y en sus frutos. Esta es una exigencia ha sido y es frecuentemente olvidada, que es necesario, por tanto, valorar mejor: debe procurarse que “toda persona, basándose en su propio trabajo, tenga pleno título a considerarse, al mismo tiempo, ‘copropietario’ de esa especie de gran taller de trabajo en el que se compromete con todos.

Una posibilidad para conseguir esa meta podría ser la de asociar, en cuanto sea posible, el trabajo a la propiedad del capital y dar vida a una rica gama de cuerpos intermedios con finalidades económicas, sociales, culturales: cuerpos que gocen de una autonomía efectiva respecto a los poderes públicos, que persigan sus objetivos específicos manteniendo relaciones de colaboración leal y mutua, con subordinación a las exigencias del bien común, es decir, que los miembros respectivos sean considerados y tratados como personas y sean estimulados a tomar parte activa en la vida de dichas comunidades. Hoy en día y en muchos rincones del mundo, las formas de cooperativismo, la

autogestión y de cogestión han abierto las puertas a la posibilidad de asociar el trabajo a la propiedad del capital, desde nuestro punto de vista.

Para nosotros la nueva organización del trabajo, en la que el saber cuenta más que la sola propiedad de los medios de producción, confirma de forma concreta que el trabajo, por su carácter subjetivo, es título de participación: es indispensable aceptar firmemente esta realidad para valorar la justa posición del trabajo en el proceso productivo y para encontrar modalidades de participación conformes a la subjetividad del trabajo en la peculiaridad de las diversas situaciones concretas

Creemos que es importante también señalar la relación entre el trabajo y el capital respecto a la institución de la propiedad privada, al derecho y al uso de ésta. La propiedad privada y pública, así como los diversos mecanismos del sistema económico, deben estar predispuestos para garantizar una economía al servicio de la persona humana, de manera que contribuyan a poner en práctica el principio cristiano “del destino universal de los bienes”. En esta perspectiva adquiere gran importancia la cuestión relativa a la propiedad y al uso de las nuevas tecnologías y conocimientos que constituyen, en nuestro tiempo, una forma particular de propiedad, no menos importante que la propiedad de la tierra y del capital. Estos recursos, como todos los demás bienes, tienen un destino universal; por lo tanto deben también insertarse en un contexto de normas jurídicas y de reglas sociales que garanticen su uso inspirado en criterios de justicia, equidad y respeto de los derechos del ser humano. Los nuevos conocimientos y tecnologías, gracias a sus enormes potencialidades, pueden contribuir en modo decisivo a la promoción del progreso social, pero pueden convertirse en factor de desempleo y ensanchamiento de la distancia entre zonas desarrolladas y subdesarrolladas, si permanecen concentrados en los países más ricos o en manos de grupos reducidos de poder.

El Derecho al Trabajo:

El trabajo es un derecho fundamental y un bien para la persona humana, un bien útil, digno de ella, porque es idóneo para expresar y acrecentar su dignidad. Cada vez más se ve el valor del trabajo no sólo porque es siempre personal, sino también por el carácter de necesidad. El trabajo es necesario para formar y mantener una familia, adquirir el derecho a la propiedad y contribuir al bien común de la familia humana. La consideración de las implicaciones morales que la cuestión del trabajo comporta en la vida social, nos lleva a indicar el desempleo como una “verdadera calamidad social”, sobre todo en relación con las jóvenes generaciones.

El trabajo es un bien de todos, que debe estar disponible para todos aquellos capaces de él. La “plena ocupación” es, por tanto, un objetivo obligado para todo ordenamiento económico orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad donde el derecho al trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación, “no puede conseguir su legitimación ética ni la justa paz social”. Una función importante y, por ello, una responsabilidad específica y grave, tienen en este ámbito los “empresarios indirectos”, es decir aquellos sujetos —personas o instituciones de diverso tipo— que son capaces de orientar, a nivel nacional o internacional, la política del trabajo y de la economía.

Los problemas del desempleo reclaman las responsabilidades del Estado, al cual compete el deber de promover políticas que activen el empleo, es decir, que favorezcan la creación de oportunidades de trabajo en el territorio nacional, incentivando para ello el mundo productivo. El deber del Estado no consiste tanto en asegurar directamente el derecho al trabajo de todos los ciudadanos, constriñendo toda la vida económica y sofocando la libre iniciativa de las personas, cuanto sobre todo en secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis.

También para la promoción del derecho al trabajo es importante, hoy como en otros tiempos, que exista realmente un “libre proceso de auto-organización de la sociedad”. Se pueden encontrar

significativos testimonios y ejemplos de auto-organización en las numerosas iniciativas, privadas y sociales, caracterizadas por formas de participación, de cooperación y de autogestión, que revelan la fusión de energías solidarias, estas iniciativas se ofrecen al mercado como un variado sector de actividades laborales que se distinguen por una atención particular al aspecto relacional de los bienes producidos y de los servicios prestados en diversos ámbitos: educación, cuidado de la salud, servicios sociales básicos, cultura. Las iniciativas del así llamado “tercer sector” constituyen una oportunidad cada vez más relevante de desarrollo del trabajo y de la economía.

Cuba:

Hoy en día seguimos encontrándonos ante un país en crisis y donde las riquezas siguen pésimamente distribuidas y estamos ante un momento crucial de nuestra historia, que nos presenta grandes desafíos. Una Cuba donde muchos jóvenes a menudo no logran encontrar un trabajo digno y se convierten en víctimas de cierta “cubanización de la indiferencia”.

Un país donde los bienes espirituales, como la libertad y el pleno respeto a la persona humana, de mucho mayor valor, son ignorados o conculcados, una situación que debería ser inaceptables para todos y cada uno de nosotros.

Ante este panorama tememos como deber de conciencia, contribuir a que en Cuba haya más justicia, más libertad, más paz y que la dignidad plena de todas y cada una de las mujeres y de todos y cada uno de los hombres sea más respetada.

Sin embargo, algunos vemos con esperanza aproximarse, la aurora postergada, que por tantos años hemos soñado la mayoría de los cubanos. Una aurora donde la libertad y la paz, obra de la justicia, tenga por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia cubana.

Una aurora donde todo ser humano tenga el derecho a perseguir su bienestar personal y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

Hoy nos toca a todos los cubanos, forjar esa aurora con caminos nuevos, en un verdadero dialogo social. Hoy más que nunca tenemos que reivindicar el valor del trabajo, hacer relampaguear la justicia social y la primacía del bien común y seguir soñando y luchando para que todos los derechos humanos sean para todos. Hoy en forma solidaria, tenemos que encontrar las vías para un desarrollo económico, sostenible, solidario y con justicia social, que promueva “*la dignidad de la persona humana y la nobleza del trabajo*”, por el bien común de nuestro pueblo.

**Esta presentación tiene como base fundamental los conceptos y textos que sobre el Trabajo aparecen en el Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia del Pontificio Consejo “Justicia y Paz”.*

Comisión Economía

PARTICIPANTES

Johannis Abreu Asin, Miriam Celaya, Humberto Esteve, Hermes Estévez, Karina Gálvez, Helio González (Relator), Arnoldo Müller, Roberto Ruíz Casas, Rafael Sánchez

Conclusiones

Nota preliminar: En esta comisión optamos por no separar los plazos (en *corto, mediano y largo*) por considerar que ese orden ponía freno a las propuestas de los participantes.

Visión:

Se implanta un sistema de economía social y ecológica de mercado: todo el mercado que sea posible y todo el Estado que sea necesario.

Se establece un orden jurídico claro y transparente donde se garanticen los protagonismos de todos los actores: Estado, empresarios, sindicatos, consumidores, instituciones intermedias y ahorrantes.

Se aplican los principios de solidaridad y subsidiaridad: la solidaridad que mira al bien común y la subsidiaridad que dice que desde una instancia superior solo se haga lo que no se puede desde una instancia inferior.

Se crean los mecanismos necesarios para garantizar la igualdad y el desarrollo económico con equidad

Estrategias:

Estímulo al sector empresarial, fundamentalmente al agropecuario y al turismo

Reforma de los sistemas fiscal, financiero y de comercio exterior

Impulsar la integración de Cuba a los mecanismos financieros internacionales

Estimular la inversión privada

Aumentar la productividad y la eficiencia

Estudiar los modelos económicos de Singapur e Israel, y de estados de bienestar como Suecia, Noruega, etc., así como la experiencia de los cubanos en el exterior.

Acciones de impacto social:

Replantear la Ley de Inversión Extranjera para que esta sea capaz de estimular la inversión en vez de frenarla: liberar el porcentaje de inversión privada

Establecer la libre contratación

Acelerar la producción agrícola y ganadera

Crear una economía basada en el conocimiento y en el capital humano

Potenciar la divulgación de propuestas alternativas, tanto de la sociedad civil como de las promulgadas por el gobierno estadounidense

Estimular el desarrollo de cooperativas y del sector privado (agricultura, comercio, transporte, etc.) aprovechando las propuestas de ayuda del gobierno estadounidense en ese sentido

Exigir la participación de Cuba en los organismos financieros y reguladores del comercio internacional (FMI, OMC, etc.) para viabilizar las inversiones

Empoderar a los emprendedores cubanos

Promover la apertura contra el aislamiento

Promover la derogación de la Ley Helms Burton

Estimular un pacto generacional basado en la solidaridad, que sea capaz de comprometer a aquellos que producen mediante su trabajo a solidarizarse con los que no lo hacen, ya que sabemos que en toda sociedad hay desigualdades: sanos y enfermos, débiles y fuertes, y hay ancianos, niños y discapacitados que no son capaces de producir y que necesitarían que las generaciones laboralmente activas los ayuden. Sin solidaridad no es posible alcanzar la justicia social en una sociedad industrializada.

Comisión Seguridad Social

PARTICIPANTES

Amaya Altuna de Sánchez, René Gómez Manzano, Andrés Hernández, Pbro. Mario Leonart, Raquel Martínez-Solanas, Silvia Pedraza (Relatora), Francisco Porto, Virgilio Toledo, Dagoberto Valdés

– Conclusiones

Nota preliminar: La noción de Seguridad social incluye la salud pública y la educación.

Visión:

Ratificamos que la seguridad social debe garantizar los derechos sociales, económicos y culturales. Como éstos se diferencian de los derechos políticos, la sociedad civil debe de cooperar, junto con el Estado, en la creación de la infraestructura y los recursos que contribuyen a garantizar el disfrute de todos los derechos.

Objetivos:

1. Desarrollar un nuevo marco legal;
2. Mantener los niveles de la seguridad social, respondiendo a las expectativas del pueblo;
3. El actual PIB no es suficiente para cubrir los gastos del sistema social. La crisis en Cuba se debe a la crisis demográfica que ha resultado del envejecimiento de la sociedad; el éxodo masivo de los jóvenes; y la baja productividad en la economía del país. Por lo tanto, es importante diversificar las fuentes de financiamiento, de modo que la mayor responsabilidad recaiga en la sociedad civil.

Estrategias:

Para obtener fuentes de financiamiento:

- Promover y desarrollar el movimiento de las empresas de responsabilidad social;
- Promover los bancos éticos;
- Subrayar la importancia de las iglesias y asociaciones fraternales; contar con su colaboración.

Acciones de impacto social:

- Promover el servicio social y que sea universal en dos sentidos: que todos contribuyan a él y que llegue a todos;
- Considerar la importancia del aporte estatal;
- Promover la creación de gestiones que sean una mezcla de lo estatal y lo privado, de formas creativas.

Espacios y Protagonistas:

Se requiere un equilibrio entre la sociedad civil y las estructuras del Estado:

El fortalecimiento de la sociedad civil – Que cada vez la sociedad civil se encargue de más y más de aquellas funciones que han estado a cargo del Estado. Tener en cuenta:

- La importancia de que la estructura del modelo económico tenga a la seguridad social siempre presente;

- La importancia de la labor que las Iglesias ya han estado haciendo;
- La importancia de la colaboración entre los actores de la sociedad civil –asociaciones, Iglesias, sindicatos, bancos– y el Estado;
- La colaboración del exilio –remesas, empresarios, colaboraciones académicas, artísticas y sociales.

Comisión Propiedad

PARTICIPANTES

Juan Antonio Blanco, Pedro Campos, Héctor Caraballo (Relator), Dimas Castellanos, Reinaldo Escobar, Emilio Marbot, Juan Manuel Salvat, Horacio Spino Bárzaga, Oscar Visiedo

Conclusiones

Visión:

Un eventual proceso de indemnización a los antiguos propietarios nunca debiera implicar el hipotecar el futuro de la nación cubana.

Objetivos:

Promover la protección jurídica del concepto de propiedad.

- Se debiera considerar la creación de tribunales provinciales integrados por funcionarios electos encargados de la solución de los casos de reclamaciones en casos de propiedad.

Priorizar las medidas que contribuyan a la sustentabilidad económica.

Favorecer el crecimiento del número de cubanos con acceso a las distintas formas de propiedad (Agrícola, medios de producción, salud, educación, propiedad intelectual)

Estrategias:

Apoyar y consolidar el papel de los emprendedores nacionales. Considerando su importante papel en el proceso transicional.

Reglamentar el concepto de expropiación en futuras legislaciones.

Reclamar el derecho de los cubanos a invertir y participar en todos los aspectos de la economía nacional.

Acciones de impacto social:

En el proceso de desestatización se promoverá la privatización de las empresas a favor de sus trabajadores y ex-propietarios interesados en invertir en ellas.

- Cogestión
- Cooperativismo

Defender el derecho de los actuales inquilinos a no ser desalojados de los lugares en que viven.

Comisión Trabajo

Participantes:

- Carlos Amel Oliva
- Yoani Sánchez
- Henri Constantin
- René Hernández Bequet
- Siro del Castillo
- Pedro Pablo Álvarez
- Pedro Pérez Castro
- Aldo D. León

TRABAJO



DERECHOS



LEGISLACIÓN



FORMACIÓN

SALARIO



SINDICALISMO



EMPRENDIMIENTO



DERECHOS

- El derecho a un trabajo digno y a recibir un salario digno
- Contratación en igualdad de condiciones de fuerza laboral inmigrante
- Derecho a la huelga
- Respeto a la jornada laboral de ocho horas
- Derecho a la libre contratación
- Eliminación del trabajo en el campo para estudiantes
- Homologación de títulos de profesionales cubanos en el extranjero y de extranjeros en la Isla
- Un sólido sistema de seguridad laboral e indemnizaciones ante accidentes laborales
- Protección y garantí de los fondos de pensiones

LEGISLACIÓN

- Implementación de un nuevo Código del Trabajo
- Firma e implementación de los acuerdos de la OIT
- Erradicada de la discriminación laboral por razones políticas y de otro tipo
- Derogación de cualquier conducta que limite, coaccione y prohíba la sindicalización libre
- Eliminación del concepto de “idoneidad” que se ha utilizado para discriminar al trabajador
- Custodia del expediente laboral y su no utilización como prontuario de “castigo”
- Seguridad laboral y las indemnizaciones ante accidentes laborales
- Reforma de la ley tributaria como incentivo fiscal
- La posibilidad legal de cada trabajador de establecer demandas y acciones legales contra el empleador, la empresa, el estado mismo

FORMACIÓN

- Desde la adolescencia los individuos pueden experimentar la vida laboral a partir de empleos de medio tiempo
- Acceso a cursos y formación para la reorientación laboral del trabajador desempleado
- No forzar la vocación profesional para llenar cupos
- Inclusión en todas las enseñanzas el conocimiento teórico y práctico de los valores del trabajo
- Elevar el nivel de la enseñanza tecnológica
- Se establece el trabajo comunitario para delitos menores
- Se regula y optimiza el trabajo realizado por reclusos para ayudar a sustentar sus propios gastos en prisión

SALARIO

- Derecho a un salario digno que permita tener una vida digna sin delinquir o robar recursos en el centro laboral
- Instaurar un método de gratificación salarial por horas extras
- Establecer estímulos salariales a las madres trabajadoras
- Agregar un porcentaje al salario o la pensión proporcional con el costo de la vida
- Información transparente sobre el salario bruto y el salario neto
- Eliminar a la estructuras estatales, partidistas y gubernamentales como intermediarias en la contratación de empleados

SINDICALISMO

- Respeto al sindicalismo, la asociación libre y la autonomía sindical
- Se promueve la existencia de gremios profesionales, el orgullo profesional, la pertenencia a un sector
- Derogación de cualquier conducta que limite, coaccione y prohíba la sindicalización libre
- Independencia de los sindicatos del gobierno, la libertad sindical
- Se promueve la existencia de gremios profesionales, el orgullo profesional, la pertenencia a un sector

EMPRENDIMIENTO

- El emprendimiento y los emprendedores deben contar con todas las garantías legales para llevar a cabo sus proyectos y empresas
- Fomento de las bolsas de empleo, los sitios de clasificados para encontrar trabajo y contratar empleados
- Reforma de la ley tributaria como incentivo fiscal
- Fomento de las bolsas de empleo, los sitios de clasificados para encontrar trabajo y contratar empleados
- Ampliación de las ocupaciones privadas, que actualmente sólo se permiten 201
- Fomentar el ejercicio de profesiones por cuenta propia, como abogados, arquitectos, periodistas y otras profesiones diplomadas

Perspectiva del Relator General

Este no es un informe de relatoría a la usanza, por cuanto no pretende realizar una síntesis creativa de las sesiones de trabajo realizadas, sino que hará un breve recuento de los informes presentados por los Relatores de cada una de las comisiones de trabajo.

Ha sido expuesto anteriormente por los propios Relatores y en el desarrollo de las exposiciones la dificultad metodológica de sistematizar en períodos de tiempo convencionalmente establecidos, los actores, los espacios, las acciones, las estrategias y las zonas de impacto en cada una de las Comisiones de Trabajo. No obstante las previsiones que tomamos, y saber que esta cuestión era crucial para lograr el aporte que se esperaba de estas dos sesiones de trabajo, hemos podido comprobar que no ha sido logrado plenamente tal sistematización, a pesar del empeño demostrado. En todo caso, queda agradecer el esfuerzo de los Relatores y el trabajo realizado por todos los presentes en las sesiones de las Comisiones.

A continuación, llamaré la atención sobre algunas de las cuestiones que ya han sido referidas por los Relatores y que han sido objeto de debate en la sesión de la tarde. Se trata de un mirada al vuelo sobre los informes de los Relatores.

- La cuestión de alcanzar la justicia, sin apellidos, empleada por la Comisión de Economía, yo le pondría el apellido de "oportunidades", de modo que la cuestión no se quede en la tan llevada y traída cuestión de la justicia social como concepto de igualdad material, y sobre la cual todos conocemos cuales han sido sus consecuencias, tanto en la experiencia cubana como en experiencias foráneas.
- Sobre el derecho a una vida digna y un salario digno, expuesto por la Comisión de Trabajo, he de referirme entonces en términos de que llegado el momento será necesario establecer un salario mínimo que contenga ese concepto de dignidad. De modo que habrá que materializar la dignidad en términos económicos como retribución al trabajo y según el aporte realizado a la sociedad, en un marco de competencia económica y de mercado como mecanismo fundamental de distribución de la riqueza.
- En cuanto a las experiencias actuales como la de Panamá y Ecuador, en cuanto a la dolarización de sus economías, y la diferencia en cuanto a la experiencia cubana anterior a 1959 en la que el peso cubano cotizaba como moneda convertible a la par de dólar, habría que reconocer que ese ha sido un paso y una decisión de política económica de esos países (Panamá y Ecuador) en términos de apertura económica y liberalización, que si bien es cierto que han cedido una cuota de su soberanía en términos de control económico interno, ha permitido el empoderamiento de amplios sectores de su población.

Horacio Spino Bárzaga

Relator General

ANEXOS

Aportes Adicionales

I. Reflexiones sobre el tema del Trabajo y el Mercado Laboral

La existencia de un mercado laboral competitivo, flexible, en el que oferta y demanda se regulen de forma adecuada, es una condición necesaria para el funcionamiento de una economía. Los trabajadores deben estar en condiciones de ofrecer sus cualificaciones a las empresas que las necesitan para ser productivas, y éstas, por su parte, demandar las competencias que precisan para poder ejecutar sus procesos de producción en condiciones de eficiencia y competitividad.

La participación de los agentes económicos y sociales contribuye al desarrollo de la negociación colectiva, que es uno de los ejes de la concertación social, factor clave para un crecimiento sostenible y ordenado, en el que se contemplen los derechos y deberes de los trabajadores y las políticas de contratación. Las normas que regulan el funcionamiento del mercado de trabajo deben ajustarse a esos requerimientos para ser efectivas. El sistema educativo y formativo se encuentra estrechamente relacionado con el mercado laboral, en el que rigen principios microeconómicos bien estudiados por la Ciencia económica.

Por desgracia, en Cuba no existe un mercado laboral de estas características. Ni tan siquiera es una mínima aproximación. A modo de resumen general, se podría afirmar que la revolución castrista no ha supuesto beneficios para los trabajadores cubanos. Es cierto que desde un primer momento, las autoridades utilizaron la propaganda para denunciar las injusticias del pasado, reivindicando el interés de los trabajadores para dirigir sus promesas de bienestar, pero ello no resultó en una mejora de las condiciones del mercado laboral.

Los primeros años del proceso revolucionario estuvieron plagados de ofertas demagógicas, a veces extravagantes, sobre el destino que esperaba a obreros y campesinos. El "hombre nuevo" inspirado en el Ché, sería el paradigma de la revolución y de los objetivos a alcanzar. Para dar contenido a las propuestas de índole laboral a partir de 1960 se fueron adoptando determinadas medidas pero al año siguiente, conforme se agotaban los efectos expansivos de la economía, empezaron a producirse dificultades de todo tipo.

Castro era consciente de los efectos del cambio geopolítico que había impuesto en la Isla, del coste económico y social de las expropiaciones sin compensación, y del impacto que de los distintos objetivos de la revolución, y aprovechaba aquellos discursos ante las masas para advertir al pueblo trabajador de que había que aceptar sacrificios inevitables para anunciar, a continuación, un futuro mejor y de prosperidad.

De ese modo, en noviembre de 1961, en el XI Congreso de la CTC los trabajadores cubanos, que desde los años 40 habían conseguido derechos inexistentes en otros países de desarrollo superior, se vieron privados de los mismos. Tan solo unos meses más tarde se instauraba el sistema de racionamiento con sus efectos devastadores sobre las condiciones de vida. El trabajador cubano sufrió así de un duro ajuste, tanto como consumidor, como productor.

Eran años de euforia y Fidel Castro tuvo una gran habilidad para sacar provecho del estado de ánimo para conducir la revolución un proceso de colectivización no observado en otros países. Los trabajadores se prepararon a aceptar, con cierta resignación, desvíos, racionamientos, guardias, retrocesos en los derechos y rigores. A modo de resumen, se puede afirmar que los primeros tres lustros de la llamada revolución fueron de sacrificios continuos para los trabajadores. Tampoco se puede ignorar que algunos grupos de

trabajadores, sobre todo los que pertenecían a los estratos más bajos de la sociedad mejoraron su situación con respecto a la anterior.

Para gran número de ellos desapareció por algún tiempo el fantasma del paro, sustituido a partir de entonces por un “casi pleno desempleo artificial”, basado en la existencia de plantillas infladas. Otros trabajadores se vieron beneficiados por el alivio en el suministro gratuito de la atención médica y las facilidades de la educación. Y no faltaron aquellos que con sentimientos de odio o envidia calificaron como correcta la política cada vez más clara de “igualar por lo bajo”.

Cuando en 1976 produjo la institucionalización del régimen con la aprobación de la Constitución socialista se declaró el principio de que el Estado existe para realizar la voluntad de los trabajadores (artículo 9). De ese modo, los trabajadores no advertían el hecho objetivo que el nuevo texto había incluido muy pocos derechos a su favor y que su bienestar, en términos de ingresos y disponibilidad de bienes y servicios, no había experimentado cambios apreciables. Al mismo tiempo, el régimen continuaba exigiendo sacrificios a corto plazo a cambio de nuevos sacrificios y esfuerzos.

Los observadores y analistas concluyeron que en la república socialista, apenas seis artículos consagraban la constitución al trabajador y uno de ellos se dedicaba a imprimir la máxima fuerza al trabajo voluntario no remunerado en beneficio de la sociedad, y otro a reforzar la disciplina en el trabajo.

Más tarde, el Código del trabajo, tardíamente adoptado en 1984, iba a dar más fuerza a la disciplina laboral (a la que se referían 65 de los 308 artículos del código) y a ratificar el escaso interés de Fidel Castro en reconocer derechos a los trabajadores cubanos. En aquel momento, las campañas militares del régimen en África y sobre todo, el fomento de la subversión en América Latina llevaron a la conclusión que el internacionalismo proletario y el propósito de enaltecer la imagen de Fidel Castro, eran los objetivos prioritarios de la revolución. Que éstos objetivos se estaban consiguiendo a expensas de los intereses de los trabajadores. Esto es fácil de comprobar examinando el contenido y dirección de las condiciones en que desarrollaba el trabajo en Cuba.

Hechas estas precisiones iniciales, conviene señalar que, al menos sobre el papel, el ordenamiento jurídico laboral del régimen castrista se puede considerar, hasta cierto punto, homologable al que existe en otros países, salvando eso sí, las distancias que aparecen en determinadas figuras.

Por ejemplo, según fuentes oficiales, La Habana ha ratificado los ocho Convenios Fundamentales de la OIT, a la cual pertenece desde su fundación en 1919. Sin embargo, con frecuencia sindicalistas independientes denuncian la violación de esos compromisos. Señalan, entre otras irregularidades, que los trabajadores cubanos no tienen derecho a huelga y que la única organización sindical legal es la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), controlada por el Gobierno.

Todavía, de forma muy reciente, se ha producido un nuevo paso en la adaptación de la legislación a las normas de la OIT. El pasado mes de septiembre, el régimen, por ejemplo, ratificó el Convenio 182 de la OIT sobre la eliminación del trabajo infantil.

La realidad es que durante décadas, el Gobierno cubano separó a niños a partir de los 12 años de sus familias y los envió a trabajar temporadas en campamentos agrícolas, como parte de una política descrita como educativa, la llamada “escuela al campo”, y que, según la explicación oficial, buscaba vincular el trabajo con el estudio. Por medio de este mecanismo, decenas de miles de menores fueron obligados asimismo a estudiar becados en escuelas de secundaria básica y pre universitario en el campo, donde no eran inusuales abusos de diversos tipos.

Con la llegada del período especial, y sobre todo, tras los cambios introducidos por Raúl Castro a partir de 2008 para reducir los gastos corrientes del estado, la “escuela al campo” pasó a mejor vida. Después, el régimen ha ido desarrollando normas para regular el trabajo de los menores, de acuerdo con las disposiciones internacionales.

En una ceremonia oficial celebrada en la sede de la organización en Ginebra, la ministra cubana de Justicia, María Esther Reus González, depositó el Instrumento de Ratificación del Convenio No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. El acto contó con la participación del director general de la OIT, Guy Ryder.

El régimen presentó a la OIT los informes iniciales de La Habana a los Protocolos Facultativos de la Convención de los Derechos del Niño relativos a la venta de menores, prostitución infantil y el empleo de niños en la pornografía y en conflictos armados. Este paso dado por La Habana, está en línea con los esfuerzos de la OIT por lograr la eliminación del trabajo infantil en el mundo.

En materia de trabajo, la Ley número 116 por la que se dicta el Código del Trabajo, de 20 de diciembre de 2013, publicada el 17 de junio de 2014 en la Gaceta Oficial, regula las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas nacionales o extranjeras con residencia permanente en el país, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes.

Asimismo, regula las relaciones de trabajo en Cuba, de las personas que previa autorización, lo hacen fuera del territorio nacional, salvo que en la legislación especial, o convenios bilaterales se establezca otro régimen para ellos.

La nueva Ley aprobada el 20 de diciembre del 2013 por la Asamblea Nacional del Poder Popular, tras un proceso de consultas que, según fuentes oficiales, incluyó a más de 2 millones 800 mil trabajadores, entró en vigor el 18 de junio de 2014, junto a su Reglamento acordado por el Consejo de Ministros por Decreto 326, del 12 de junio último, así como 21 disposiciones complementarias dictadas por varios ministerios, en asuntos de su competencia relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. La aplicación de la Ley lleva poco más de un año.

La Ley derogó buena parte de la normativa anterior en esta materia:

- Decreto-Ley número 268 modificativo del régimen laboral, de 26 de junio de 2009. .
- Decreto-Ley número 246 de las infracciones de la legislación laboral, de protección e higiene del trabajo, y de seguridad social, de 29 de mayo de 2007..
- Decreto-Ley número 229 sobre los Convenios Colectivos de Trabajo de 1 de abril de 2002.
- Decreto ley número 176 por el que se regula el Nuevo Sistema de Justicia Laboral de 15 de agosto de 1997.
- Ley número 49 por la que se promulga el Código de Trabajo, de 28 de diciembre de 1984.
- Ley número 13 de protección e higiene del trabajo de 28 de diciembre de 1977.

Igualmente, ha supuesto modificaciones en los siguientes:

- Ley número 105 de Seguridad Social de 28 de diciembre de 2008..
- Ley número 7, de procedimiento civil, administrativo y laboral, de 19 de agosto de 1977.

La Ley está organizada en torno a quince capítulos que abordan los distintos aspectos relativos a las relaciones laborales:

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Organizaciones sindicales

Capítulo III: Contrato de Trabajo

Capítulo IV: Protección a la trabajadora

Capítulo V: Protección especial en el trabajo a los jóvenes de quince a dieciocho años.

Capítulo VI: Servicio Social

Capítulo VII: Relaciones de trabajo especiales

Capítulo VIII: Organización y normación del trabajo

Capítulo IX: Régimen de trabajo y descanso

Capítulo X: Salarios

Capítulo XI: Seguridad y salud en el trabajo

Capítulo XII: Disciplina de trabajo

Capítulo XIII: Solución de conflictos de trabajo

Capítulo XIV: Convenios colectivos de trabajo

Capítulo XV: Autoridades de trabajo

Disposiciones especiales

Disposiciones transitorias

Disposiciones finales

Los redactores de la Ley han querido que la misma se encuentre estrechamente relacionada con los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VI Congreso del Partido para actualizar el modelo económico. En los Lineamientos, en esencia, se reconocen y promueven, además de la empresa estatal socialista, como forma principal en la economía nacional, otras formas de gestión no estatal, sin precisar cuáles. La Ley está especialmente pensada para atender a las relaciones laborales de estas nuevas formas de gestión.

En total, son dieciocho Lineamientos los que atienden la política de relaciones laborales, su organización y retribución. Como ya se ha señalado, la normativa anterior no permitía atender los cambios esperados en la economía. Además, el Código de Trabajo anterior era de 1985 y había sufrido varias modificaciones por normas de rango similar dictadas posteriormente, así como los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

De ese modo, el nuevo Código de Trabajo intenta consolidar las regulaciones que garantizan la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes derivados de la relación jurídico-laboral establecida entre los

trabajadores y los empleadores, promoviendo mecanismos para exigir una mayor disciplina, a la vez que reafirma la autoridad y responsabilidad de la administración.

Disposiciones generales

El Capítulo I presta atención a las Disposiciones generales de la Ley. Un análisis de las mismas permite obtener conclusiones.

En las disposiciones generales de la Ley se establece que el trabajo es un “derecho y un deber social y los ingresos que por él se obtienen son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y su familia”. Dos cuestiones surgen de forma inmediata de la lectura de este apartado. Primero, el trabajo no tiene el carácter de derecho fundamental. Se concibe como derecho y a la vez deber. Y en segundo lugar, llama la atención la superposición de lo “social” a lo privado, incluso en un derecho fundamental como el trabajo, nota característica del régimen castrista, y que sólo se encuentra en su ordenamiento jurídico.

Más dudas aún se derivan del enunciado del artículo 1, que afirma que el derecho de trabajo en Cuba, se sustenta en las relaciones de producción propias de un Estado socialista de trabajadores, que tiene como elemento esencial el trabajo y se aplica de conformidad con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República”. Las dos referencias al “socialismo” y la “constitución” son un elemento que separa, de forma drástica, la regulación laboral castrista de la de otros países, en los que no se hace referencia a estas cuestiones.

De los 11 principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo, reseñados en el artículo 2, se remarcamos dos en concreto por el interés que tuvieron en las consultas a los trabajadores, lo que supuso modificaciones en el anteproyecto de la norma, y que son básicamente la igualdad en el trabajo y el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales.

Una igualdad hasta cierto punto controvertida, porque es cierto que se reconoce a todo ciudadano en condiciones de trabajar el “derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana” también es verdad que ese derecho se somete a las “exigencias de la economía” por delante de la “elección” personal, lo que implica unas prioridades que coartan en el propio Código el ejercicio libre de este derecho.

De igual modo, se garantiza la igualdad en el salario. Y en ese sentido, se establece que “el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Estado, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, establece el salario mínimo en el país. Dos consideraciones. La referencia al “principio de distribución socialista” que ha mostrado su ineficiencia para arbitrar una política salarial responsable y la potestad reconocida al Estado castrista para fijar el nivel del salario mínimo, en “función del nivel de desarrollo económico-social alcanzado”, cuestiones de política general difíciles de trasladar al marco de la negociación colectiva.

Por lo que respecta al derecho de asociación y crear organizaciones sindicales, sería muy conveniente que se reconociera el carácter independiente de las mismas, para evitar la existencia de una sola organización dependiente del partido único. Es evidente que la pluralidad sindical es otro aspecto sin un desarrollo claro.

En cuanto a su objeto y ámbito de aplicación, el Código regula, con criterios universales, las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y los cubanos o los extranjeros con residencia permanente en el país. También las relaciones laborales en Cuba de los trabajadores que, previa autorización, trabajan fuera del territorio nacional, como pueden ser los colaboradores, los cónyuges acompañantes, contratados para prestar servicios de asistencia técnica en el exterior y mediante convenios de colaboración. Finalmente, la Ley regula las relaciones de trabajo con subordinación a un empleador, sea persona jurídica o natural.

Sin embargo, la norma no presta atención a la regulación de las relaciones de trabajo de los cargos de dirección (Decreto Ley No. 196/97), de funcionarios (Decreto Ley No. 197/99), de controladores y auditores (Ley No. 107/09 de la Contraloría), de trabajadores de los tribunales (Ley No. 82/97), de la Fiscalía (Ley No. 83/97), y de la Aduana (Decreto Ley No. 131/91).

También conviene tener en cuenta que en las modalidades de la inversión extranjera, sucursales y agentes de sociedades mercantiles extranjeras radicadas en Cuba, en materia de trabajo, deben cumplir lo establecido en la Ley, y su legislación complementaria, con las adecuaciones que establezca la Ley de la Inversión Extranjera y las disposiciones legales a tales efectos.

Otro tanto sucede con los trabajadores que lo hacen sin subordinación a un empleador, no cumplen horario de trabajo o una jornada de trabajo, no tienen salario pues sus ingresos son los que obtienen con su trabajo (pueden ser usufructuarios, creadores y artistas independientes, asociados a cooperativas agropecuarias (CPA) y cooperativas no agropecuarias y algunas modalidades del trabajo por cuenta propia), a los que se reconocen los derechos de la seguridad social según el régimen especial al que estén afiliados.

La Ley define que los sujetos de la relación de trabajo son: el trabajador, persona natural cubana o extranjera residente permanente con capacidad jurídica, que presta servicios con subordinación a una persona jurídica o natural, percibiendo por ello una remuneración; y el empleador, la entidad o la persona natural (cambio importante respecto de la legislación anterior) dotada de capacidad legal para concertar relaciones de trabajo, que emplea uno o más trabajadores; ejerce las atribuciones y cumple las obligaciones y deberes establecidos en la legislación.

Se considera entidad a los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas; las cooperativas (agropecuarias y no agropecuarias) y las formas asociativas autorizadas por la ley. Se consideran entidades con respecto a sus trabajadores asalariados, por lo que como empleadores están obligados a cumplir con lo establecido en el Código, el Reglamento y sus disposiciones complementarias.

Organizaciones sindicales

El capítulo II de la Ley regula las nuevas organizaciones sindicales. Reconocido por las autoridades como uno de los aspectos más controvertidos y que generó mayor debate durante la gestación del proyecto, la cuestión de las garantías con que cuentan sus dirigentes para el ejercicio de su gestión es, con diferencia, uno de los temas más recurrentes. Si se atiende al texto de la normativa, los sindicatos pueden funcionar en el régimen castrista con márgenes relativamente amplios de actuación. Otra cosa es la aplicación práctica. Por otra parte, en ningún momento se reconoce la pluralidad de las organizaciones, ni mucho menos su carácter independiente del poder político, lo que deja escaso espacio para la actuación de las organizaciones no oficialistas.

No obstante, dentro de la ortodoxia socialista, se autoriza a las organizaciones sindicales, entre otras funciones, a ejercer la toma de decisiones de los asuntos que conciernen a los trabajadores y defender y representar sus intereses y derechos. No existe sin embargo, mención a la negociación colectiva. Igualmente, se reconoce su papel en la defensa de la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores; a concertar con el empleador el convenio colectivo de trabajo; a exigir y controlar el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y los convenios colectivos; a organizar e impulsar las tareas sindicales, y participar en la investigación y análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, informándoles sus resultados a los trabajadores.

Es evidente que se trata de un amplio conjunto de funciones cuya prestación conlleva una elevada responsabilidad y que sitúa el marco de actuación de los sindicatos castristas en el ámbito de la negociación intraempresas, con escasa capacidad para influir en la política general del gobierno.

Los contratos de trabajo

Muchos cubanos reconocen abiertamente nunca haber visto, físicamente, sus contratos de trabajo. Sobre todo, los que desempeñaban sus funciones en el sector presupuestado. Una anomalía que ahora la norma quiere corregir estableciendo que la relación de trabajo se formaliza mediante contrato escrito, con ejemplares para las partes, acordándose sus obligaciones y derechos.

La nueva regulación de los contratos es muy exhaustiva, superando así los vacíos del pasado. Asuntos como las formalidades y capacidad para concertarlos, tipos de contratos, periodo de prueba, expediente laboral del trabajador, idoneidad, capacitación y superación, modificaciones, suspensión y término, trabajadores disponibles e interruptos, supusieron un número elevado de intervenciones, propuestas e inquietudes por parte de los participantes en el proceso de consulta.

La capacidad para concertar los contratos laborales se adquiere a los 17 años de edad, y estos, por escrito, deberán acordar las obligaciones y derechos para las dos partes. Se reconoce, de forma excepcional, que determinadas actividades emergentes o eventuales, cosechas o servicios a la población y otros casos que se autoricen, el contrato puede tener carácter verbal, y en todo caso para un periodo que no supere los 90 días. En el caso de trabajadores designados a los que se les exigen requisitos de confiabilidad y discreción, se establece mediante una resolución o escrito fundamentado, firmado por la autoridad facultada que se notifica al interesado.

Igualmente ratifica que el empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios, estableciéndose en la normativa reglamentaria que, cuando resulte necesario cubrir una plaza, el jefe de la entidad realice la convocatoria, cuya duración se determina por este y la organización sindical, inscribiéndose en el Convenio Colectivo de Trabajo, sin que el período exceda de 30 días.

En el Reglamento también se establece que el MTSS y cuando corresponda las direcciones de Trabajo, pueden asignar para su contratación a licenciados del Servicio Militar Activo, personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad, con discapacidad y egresados de la educación especial y otras que lo requieran, disponiéndose los procedimientos correspondientes.

Los tipos de contratos de trabajo definidos por la Ley son los siguientes:

- por tiempo indeterminado, para labores de carácter permanente;
- por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra: para labores eventuales o emergentes, el cumplimiento del servicio social, para el periodo de prueba, sustituir temporalmente

a trabajadores ausentes por causas justificadas amparadas en la legislación, y cursos de capacitación a trabajadores de nueva incorporación.

La norma suprime los contratos a domicilio, teniendo en cuenta que el lugar de trabajo se acuerda entre las partes; y el contrato de aprendizaje, debido a que para los cursos de capacitación con trabajadores de nueva incorporación, se utiliza el contrato de modalidad por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra. Al suprimirse estas modalidades el Reglamento establece en una disposición transitoria que los contratos de trabajo vigentes al momento de la entrada en vigor del Código de Trabajo y su Reglamento, se adecuan a lo dispuesto, en lo que corresponda, en un plazo de hasta 180 días.

La Ley autoriza el uso del contrato indeterminado para labores discontinuas o cíclicas en actividades en que la demanda de trabajadores aumenta en determinados periodos o temporadas, retribuyendo el trabajo durante el tiempo se servicios efectivamente prestados, sin perjuicio del derecho del trabajador a prestar sus servicios en cualquier sector o actividad en el otro periodo. En el periodo intermedio se suspende la relación de trabajo y no se paga salario, según lo establecido en el artículo 26 de la Ley.

Del mismo modo, conviene destacar que en los contratos las partes pueden acordar la celebración de contratos de una duración inferior a la jornada diaria y semanal, en cuyo caso el salario es proporcional al tiempo de trabajo, reiterándose la posibilidad de concertar más de un contrato de trabajo, en la propia entidad o en otra, para realizar labores distintas a las habituales en diferentes horarios de trabajo, mediante contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

El periodo de prueba se establece entre 30 y hasta 180 días, determinándose su duración en correspondencia con la complejidad del cargo y se acuerda en el Convenio Colectivo de Trabajo, entre otras definiciones más específicas, como la de que para los trabajadores del mar puede extenderse a la duración de la primera campaña o travesía.

Las cláusulas del contrato de trabajo pueden ser modificadas por voluntad coincidente de las partes, por cambio de plaza o de la naturaleza de la actividad, por cláusulas del Convenio Colectivo de Trabajo o por disposición legal, precisando que para que produzcan efectos legales se suscribe un suplemento al contrato.

Se plantea asimismo que el trabajador pueda cambiar de cargo o de lugar de trabajo de forma provisional o definitiva, por interés propio o del empleador; que el traslado provisional a otro cargo de igual o diferente calificación se pueda efectuar únicamente ante situaciones de desastres, de emergencia para evitar la paralización de las labores o eliminar sus efectos o un grave perjuicio para la economía o si se encuentra en peligro inminente para la vida; y que este traslado no puede exceder, sin el consentimiento del trabajador, de hasta 180 días al año ininterrumpidamente, periodo durante el cual cobra el salario del cargo que pasa a desempeñar, y si este es inferior, el Reglamento establece que pueden recibir el salario escala del cargo de procedencia.

En cuanto a la finalización del contrato de trabajo, se modificaron los términos para concluir la relación de trabajo por iniciativa del trabajador: hasta 30 días hábiles para los contratos por tiempo indeterminado y hasta 15 días hábiles para los contratos determinados o para la ejecución de un trabajo u obra. En el caso de los cargos técnicos que requieran poseer nivel superior, el término de aviso previo es de hasta 4 meses para el contrato indeterminado.

Respecto al expediente laboral, se mantiene que la entidad lo confecciona o actualiza al trabajador con una relación de trabajo superior a 6 meses, y cuenta para ello con un término que no exceda de 15 días. Además

la entidad y los trabajadores están obligados a protegerlos cuando están bajo su custodia, y en caso de deterioro o pérdida parcial o total, a realizar las gestiones para reconstruir el tiempo de servicio y salarios devengados.

En la nueva Ley se suprime el traslado institucional del expediente laboral, y se le entrega al trabajador o sus familiares en el momento de la finalización de la relación de trabajo.

El Reglamento de la Ley establece el contenido del expediente laboral, suprimiendo como documentos a incluir los certificados médicos así como los informes de investigaciones relativos a accidentes de trabajo y la hoja resumen. El jefe de la entidad o en quien este delegue, expide las certificaciones requeridas en el proceso de reconstrucción de los expedientes, a solicitud de otras entidades o del trabajador, en un término de hasta 90 días a partir de la solicitud; y en caso de incendios se remite a la legislación de seguridad social.

Con los cambios introducidos en esta cuestión, se aplica una disposición transitoria del Reglamento que determina que los trabajadores que causaron baja con anterioridad a la vigencia del Código de Trabajo, y su expediente laboral está bajo la custodia de las entidades, solicitan su entrega dentro de un plazo que no exceda los 2 años. Transcurrido este período de tiempo, se incinera el expediente y se archivan los documentos que acrediten tiempo de trabajo y salarios devengados, dejando constancia en acta.

En sentido general respecto a la idoneidad demostrada, existen características específicas para determinadas profesiones, se ratifica como el principio para determinar la incorporación a un puesto de trabajo, su permanencia en el mismo, la promoción en el empleo y la capacitación por parte de la entidad, integrando los siguientes requisitos: realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor; cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos, acordados entre el empleador y la organización sindical, lo cual se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo; calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente.

De igual modo, se mantiene que es atribución del empleador o de la autoridad facultada reconocer la idoneidad demostrada a los trabajadores o confirmar su pérdida, la cual puede ser delegada a los jefes de unidades organizativas que se le subordinan directamente. El empleador, para adoptar decisiones, se auxilia del Comité de Expertos, compuesto por 5 o 7 miembros, de los cuales uno se designa por el jefe de la entidad o por quien este delegue, otro por la organización sindical y los restantes son trabajadores elegidos en asamblea.

La evaluación del trabajador, al menos una vez al año, se realiza por el empleador o autoridad facultada, conforme a los requisitos de la idoneidad demostrada, reglamentándose que el jefe de la entidad de conjunto con la organización sindical, acuerda sus términos y condiciones, los cuales son inscritos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

El trabajador puede discutir el resultado con quien lo evaluó; de estar inconforme, puede reclamar por la vía administrativa ante el jefe inmediato superior al que realiza la evaluación en un término de 7 días hábiles, y contra esta decisión no procede recurso alguno en la vía administrativa o judicial. La reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral (OJL) es solamente cuando se aprecien violaciones del procedimiento acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La capacitación y superación de los trabajadores es organizada por el empleador en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios y los resultados de la evaluación del trabajo, pudiendo,

excepcionalmente, organizar cursos con trabajadores de nueva incorporación, siempre que no existan jóvenes próximos a graduarse, entre otras precisiones.

El Código reconoce que los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal, estableciéndose que aquellos que estudian en la Educación Superior tienen derecho a que el empleador les conceda en el momento que las que necesiten, hasta 15 días de sus vacaciones anuales acumuladas, en función de las actividades docentes.

En consonancia, en disposición transitoria se precisa que los trabajadores que actualmente estudian en la Educación Superior y reciben los beneficios y facilidades que se establecieron por el Decreto No. 91, por el que fueron relevados de sus labores para dedicarse a estudiar en los cursos diurnos, y que perciben durante sus estudios un estipendio no reintegrable, mantienen dichas facilidades hasta el término de sus estudios.

El empleador, señala, posibilita al recién graduado la preparación para desarrollar los conocimientos adquiridos y habilidades prácticas que le permitan desempeñar el cargo que ocupa o el que pasará a ocupar, por lo que se deroga la Resolución No. 9/07 sobre el adiestramiento laboral.

Trabajadores interruptos

Es una de las novedades de la Ley, que posiblemente ha creado más preocupación y que ha exigido una precisa regulación. En efecto, se establece que el empleador, a partir de la autorización correspondiente, está obligado a informar previamente a la organización sindical a su nivel, y a los trabajadores, sobre la aplicación del proceso de disponibilidad, su organización y control, manteniéndose el procedimiento para la declaración de trabajadores disponibles.

Algunos estudios, señalan que el 10% del desempleo estructural en Cuba esconde tras la terminología antes expuesta disponibles (no reciben subsidio) e interruptos (si reciben subsidio). Además, existe otro 10% de subempleo y no existen estadísticas reales de los que se encuentran prestando sus servicios en la economía informal y el mercado paralelo. Además, existe un empleo ficticio improductivo sin motivación ni perspectiva para el trabajador.

El propio Carlos Lage, en reunión con la oficialista CTC, hizo énfasis en que era en las cuatro provincias orientales donde el problema es más agudo. Construcción, transporte, industria ligera, puertos son los renglones más afectados de la economía. La introducción de nuevas tecnologías, explicó, daría empleo a parte de los trabajadores en la plantas que de no ser modernizadas terminarían por ser cerradas y producir más desempleos. "Las tecnologías de más productividad ayudan a generar más ingresos al país, pero al mismo tiempo reducen la cantidad de empleos agravando aun más la ya crítica situación laboral."

En tal sentido, el principio de idoneidad demostrada antes descrito sirve como base en este proceso en que el jefe de la entidad determine los trabajadores que permanecen en la misma y los que resulten disponibles. Se trata, según los legisladores, que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos (para la creación de una nueva entidad por fusión de dos o más que genera estos procesos, se constituyen con carácter temporal uno o varios de estos equipos, integrados por representantes del jefe, organizaciones sindicales y trabajadores de las entidades involucradas).

El Reglamento regula con mayor precisión el tratamiento laboral y salarial de los trabajadores disponibles, incluidos los casos del que se enferma o accidenta durante el periodo en que está cobrando la garantía

salarial que le corresponde, y el que es declarado inválido parcial mientras la entidad no puede notificarle la disponibilidad, por estar incapacitado para el trabajo.

Sobre los interruptos se mantiene el procedimiento para su declaración, mientras que el tratamiento laboral y salarial se encuentra regulado por el Reglamento, que dispone también que si se enferma o accidenta durante el periodo en que está cobrando la garantía salarial correspondiente, tiene derecho a la protección de seguridad social en las condiciones y términos fijados en la Ley sobre esta materia.

Se conservan las disposiciones transitorias que establecen que mientras no se hayan aplicado procesos de disponibilidad en las entidades, de no ser posible reubicar al trabajador interrupto, este recibe una garantía salarial equivalente al ciento por ciento de su salario básico durante los primeros 30 días hábiles, computados estos de forma consecutiva o no dentro del año calendario de que se trate, decursados los cuales, la garantía salarial es equivalente al 60 % del salario básico diario.

Protección a la mujer trabajadora y menores de 15 años

La nueva legislación laboral regula lo relativo a la protección especial en el trabajo a los jóvenes entre 15 y 18 años y también lo relativo al servicio social.

El cuerpo legislativo ratifica que la trabajadora gestante o la mujer con hijos menores de un año está exenta de realizar trabajo extraordinario o prestar sus servicios en una localidad distante de su centro, manteniéndose en las disposiciones específicas las protecciones de la maternidad de la trabajadora, en la forma y cuantía establecidas para el régimen general o los especiales de seguridad social, según corresponda. Además, se detalla lo tocante a los requisitos para tener derecho al cobro de dicha licencia.

Sobre la protección especial en el trabajo a los jóvenes de 15 a 18 años, el empleador está obligado a disponer la práctica de un examen médico y obtener certificación de su estado de salud, para determinar, antes de incorporarlo, si está apto física y psíquicamente para el trabajo de que se trate; y de facilitar su capacitación y preparación para el desempeño de su labor, bajo la tutoría de trabajadores con experiencia reconocida, precisando las actividades en las que no pueden ser ocupados.

Se ratifica la protección especial en el trabajo a los de 15 a 16 años que excepcionalmente son autorizados a trabajar, por haber finalizado sus estudios en la enseñanza profesional o de oficios u otras razones que así lo justifiquen, precisándose que su jornada no puede exceder de siete horas diarias, ni de 40 semanales y no se les permite laborar en días de descanso.

Como cuestión novedosa en el Código está que estos jóvenes también pueden incorporarse a trabajar en el sector no estatal y el empleador es responsable de cumplir con lo establecido en la legislación.

Servicio social

Con la derogación de la Ley No. 1254/73 del Servicio Social y su Reglamento, la Ley actualiza los principios, derechos y obligaciones de los recién graduados, ratificando el cumplimiento del servicio social para los graduados de la educación superior, que tiene una duración de tres años y se puede combinar con el servicio militar activo, de modo que la suma de ambos complete los tres años.

El servicio social se cumple en el lugar y en la entidad a que se destine el graduado, aunque cuando resulta imprescindible, pueden ubicarse en cargos distintos a los de su especialidad aunque no se correspondan con los específicos de su profesión.

El graduado cumple el servicio social de una sola vez, con independencia del número de carreras u otro tipo de estudios concluidos, y es útil precisar que se efectúa siempre en el sector estatal, es un deber del recién graduado y no un derecho, por lo que debe cumplirlo en el lugar donde fue asignado, y los que no tienen ubicación al momento de graduarse, pueden hacerlo por su gestión personal.

Respecto a los técnicos de nivel medio solo lo cumplen cuando son asignados a una entidad en el momento de su graduación, en correspondencia con la demanda de fuerza de trabajo calificada.

En el Reglamento se ratifica que en caso de incumplimiento injustificado del servicio social, se solicita la inhabilitación para el ejercicio profesional ante el Director Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), por el funcionario autorizado del órgano, organismo, entidad u órgano superior de dirección donde fue asignado.

No obstante, aquellos que no se incorporen o interrumpan su cumplimiento por causas justificadas, pueden fundamentarlo ante el jefe correspondiente, el que decide si procede su aplazamiento. Si esto es autorizado, al cesar las razones, el graduado se incorpora a cumplirlo.

Relaciones de trabajo especiales

Las relaciones de trabajo especiales tienen su origen en los cambios producidos en la economía.

Al respecto, regula lo concerniente al contrato de trabajo entre personas naturales, que se formaliza por escrito, mediante un contrato de trabajo o documento equivalente, donde se acuerdan las cláusulas y condiciones en que se desarrolla la labor, con copia para las partes, rigiéndose por las disposiciones establecidas para el contrato de trabajo por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra.

Los derechos mínimos a garantizar por el empleador son: jornada de ocho horas, aunque puede llegar a nueve en determinados días, sin exceder el límite de 44 horas semanales; remuneración que no puede ser inferior al salario mínimo en proporción al tiempo real de trabajo; un día de descanso semanal y siete días de vacaciones como mínimo; y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

También son establecidas por los jefes de los organismos a los que compete, en consulta con el MTSS y la organización sindical correspondiente, otras relaciones laborales especiales con sus trabajadores referidas a los profesionales y técnicos de la medicina, al personal docente, a los de la rama artística, a los atletas, y a quienes ocuparán los cargos que se cubren por designación.

En esta materia, asimismo, se regula lo concerniente a los conductores profesionales, dispuesto en el Código de Seguridad Vial, tomando en cuenta las adecuaciones del Código de Trabajo en cuanto a la aprobación de los regímenes de trabajo y descanso.

Igualmente, lo referido a los permisos de trabajo a extranjeros residentes temporales, cuya duración es de hasta cinco años a partir de la fecha de su emisión o por el término de la estancia si esta fuera inferior, entre otras especificidades.

Jornada laboral

Sobre el régimen de trabajo y descanso la Ley señala que comprende la jornada y descanso semanal, que se determinan por los jefes de las organizaciones superiores de dirección (OSDE) y las empresas, en el sistema empresarial, y por los jefes de los órganos, organismos y entidades nacionales en las unidades presupuestadas, en ambos casos de acuerdo con la organización sindical correspondiente.

La nueva legislación modificó el concepto de jornada de trabajo irregular que se aprobaba de forma centralizada por el MTSS y establece la facultad de los jefes de órganos, organismos, entidades nacionales y OSDE para aprobar regímenes de trabajo excepcionales.

En cuanto a la jornada, horario y pausas en el trabajo, se precisa lo siguiente:

La jornada de trabajo es de 8 horas diarias y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional, siempre que no exceda el límite de la jornada semanal que puede establecerse entre 40 y 44 horas semanales.

Se descentraliza la aprobación del horario de trabajo, al jefe de la entidad, de acuerdo con la organización sindical y se inscribe en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Se elimina la retribución del sábado al 70 %, anteriormente dispuesta. Si la entidad se acoge a la jornada de 40 horas semanales, se retribuye al trabajador en correspondencia. Pueden trabajar 44 horas semanales de lunes a viernes con una distribución diferente y el trabajador no se afecta.

Cuando el jefe de un órgano, organismo, entidad nacional y OSDE, valora que determinado grupo de trabajadores ocupan cargos o realizan actividades en que están expuestos de modo prolongado a condiciones que pueden afectar su salud, presentan por escrito, de conjunto con la organización sindical correspondiente, la solicitud de aprobación de una jornada reducida al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, lo cual se regula en el Reglamento.

Es útil recordar el tratamiento en los días de conmemoración nacional —1ro. de enero, 1ro. de mayo, 26 de julio y 10 de octubre—, oficial y feriados —2 de enero, 25 y 27 de julio, 25 y 31 de diciembre.

En los de conmemoración nacional y feriados cesan las actividades laborales, con excepción de aquellas que dispone la ley, pero pueden ser habilitados como laborables, en los casos de interés social o de fuerza mayor, previo acuerdo del empleador y el sindicato correspondiente. Cuando el 1ro. de mayo y el 10 de octubre coinciden con un domingo, se traslada el descanso dominical para el lunes siguiente. Cuando el 1ro. de enero y el 26 de julio coinciden con un domingo, no se efectúa dicho traslado por estar precedidos y seguidos de días feriados.

Se aclara que en los días de conmemoración oficial no cesan las actividades laborales y, además, que los espectáculos públicos festivos y humorísticos se suspenden el 30 de julio y el 7 de diciembre, conceptuados como de conmemoración oficial. Se declara como día de receso laboral el viernes santo de cada año.

Acerca de las vacaciones anuales pagadas se ratifica que los periodos de vacaciones programadas se disfrutan dentro del año. No obstante, en la nueva legislación se incluyó que si transcurrido el tiempo acumulado para disfrutar dichos periodos, surgen circunstancias excepcionales que demandan la permanencia del trabajador en su actividad, el empleador —oído el criterio de la organización sindical—, puede posponer su disfrute o acordar con el trabajador simultanear el cobro de las vacaciones acumuladas y el salario, garantizando el descanso efectivo de 7 días al año como mínimo, sobre lo cual se deja constancia escrita.

Las licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares, puede concederlas el jefe de la entidad estatal, a solicitud del trabajador, para su atención y cuidado, determinándose por escrito la fecha de inicio y terminación de la licencia concedida.

Salarios

La fijación de los salarios es una de las cuestiones más controvertidas en la economía castrista y uno de los grandes fracasos de la misma. Porque si bien es cierto que el nivel salarial es de los más bajos del mundo, incluso para profesionales cualificados, a nadie se le ocurre calificar esta situación como una ventaja competitiva dados los bajos niveles de productividad de los factores. No es extraño que este fuera el asunto que atrajo, de forma mayoritaria, el interés de los trabajadores en las asambleas sindicales realizadas en el contexto del XX Congreso de la CTC. En el Código de Trabajo se abordan los aspectos conceptuales, y no los relacionados con las demandas de incrementos en unos y otros sectores, asunto que continúa siendo tabú para la dirección política del país.

La Ley ratifica que el salario comprende: lo devengado de acuerdo con los sistemas de pago por rendimiento o a tiempo (lo que no se corresponde con la realidad), pagos adicionales, trabajo extraordinario, pago en días de conmemoración nacional y feriados, receso laboral retribuido, vacaciones anuales pagadas, y otros que disponga la legislación, estableciéndose en estos casos las formas en que es abonado en todas sus especificidades (sencillo, doble, etc.). La mayor parte de la población trabajadora no recibe este tipo de compensaciones adicionales y los salarios se establecen fijos por las autoridades.

Además, el salario se paga en pesos cubanos, al menos una vez al mes, por periodos vencidos, excepto aquellos componentes de la remuneración condicionados al incremento de la eficiencia, en los términos y condiciones que se acuerden por las partes en el contrato de trabajo o Convenio Colectivo.

La realidad no admite cuestión en este punto. En Cuba se ha producido una congelación indefinida de los salarios desde hace más de 19 años, condicionando su aumento a la productividad y a la disminución del exceso de liquidez, objetivos imposibles de resolver debido a la crisis estructural de la economía. Los salarios en Cuba se mueven actualmente en una escala que oscila entre los 240 pesos (US\$10) a 600 pesos (US\$25) mensual. En los últimos años, el régimen ha ido incrementando los salarios sin que estas diferencias se hayan corregido, más bien todo lo contrario. El salario real de los cubanos, lo que se percibe en especie, además, ha experimentado un claro retroceso, sobre todo a partir del llamado periodo especial.

Disciplina en el trabajo

Las normas de disciplina de trabajo reciben un tratamiento especial en la nueva Ley y se corresponden con la normativa política represiva del estado castrista.

Para ello, a modo de advertencia, el texto de la norma define las violaciones y medidas disciplinarias (muchas de ellas son ratificadas), adicionándose la modificación del expediente laboral o la aportación de documentos carentes de autenticidad para obtener beneficios laborales o de seguridad social mediante engaño, debido al cambio introducido según el cuál se entrega al trabajador a la terminación de la relación de trabajo el expediente referido.

También se ratifica que además de las violaciones de la disciplina de trabajo contenidas en la nueva ley, se aplican las específicas incorporadas en los reglamentos disciplinarios, que pueden ser internos, por sectores y actividades, precisándose que desde la puesta en vigor del Código y su Reglamento deben revisarse y actualizarse todos los reglamentos disciplinarios.

Se mantiene la medida de separación del sector o actividad ante violaciones de suma gravedad que afecten sensiblemente el prestigio de la actividad, en los sectores de educación, la investigación científica, el turismo, la aeronáutica civil, los centros asistenciales de la salud, la rama del transporte ferroviario, y en

cualquier otro que se disponga por la autoridad competente, incorporándose el procedimiento para aplicarla, así como la solución de las inconformidades.

Se ratifican asimismo los términos y condiciones para la rehabilitación de los trabajadores sancionados laboralmente y el derecho del trabajador a recibir del empleador, la reparación de los daños y la indemnización de los perjuicios sufridos por imposición indebida de medidas disciplinarias, incorporándose los casos de violación de sus derechos de trabajo.

Solución a los conflictos de trabajo

La solución de conflictos de trabajo es tratada en la Ley, ratificándose el Sistema de Justicia Laboral de los organismos y entidades en que se aplicaba y definiendo el Órgano de Justicia Laboral (OJL) como primera instancia para reclamar las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo, y el Tribunal Municipal, en segunda instancia.

Desde una perspectiva objetiva, este sistema de Justicia laboral se puede considerar como un instrumento al servicio del poder político del régimen para producir resultados en los conflictos acordes con las prioridades. No existe independencia de los tribunales en el régimen castrista, y mucho menos van a permitir que se produzca en el ámbito laboral.

El ejemplo, son los requisitos que se establecen en la norma para constituir un OJL. Allí se indica que se requiere que la entidad tenga 50 o más trabajadores; la cantidad de miembros de este órgano será de 5 o 7 miembros y como mínimo 2 suplentes elegidos en asamblea; y la elección o designación de sus integrantes será en lo adelante por un periodo de 2 años y medio.

Incluso, los procedimientos para la constitución de los OJL, integración o sustitución de los miembros, periodo de designación o elección y la solución de los conflictos se regulan en el Reglamento de desarrollo de la Ley.

En cuanto a la solución de las inconformidades en la vía judicial, se ratifica el procedimiento de presentación de la demanda ante el Tribunal Municipal, e igualmente se regula lo relativo al procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular.

Una cuestión interesante es la introducción de la reclamación al Sistema Judicial en el sector no estatal, de acuerdo con un siguiente procedimiento igualmente tasado en la norma. Por otra parte, los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello presentan sus reclamaciones en materia laboral directamente ante los tribunales municipales populares. Por último, en las cooperativas y las formas asociativas, las reclamaciones en materia laboral de los trabajadores asalariados, se resuelven por el procedimiento específico y, una vez agotado este pueden acudir a la vía judicial.

Las reclamaciones de trabajo iniciadas con anterioridad a la vigencia del nuevo Código, sobre las cuales no haya recaído sentencia o decisión firme o no hayan vencido los términos para reclamar, se ajustan a las disposiciones por las que se iniciaron.

Figura también en las disposiciones transitorias del Reglamento que los OJL de entidades con menos de 50 trabajadores, continúan funcionando hasta que concluyan los procesos pendientes y cesan una vez que la Dirección de Trabajo decide el órgano que en lo adelante, dirime los conflictos; que en un término que no exceda de 180 días, los OJL se constituyen con la integración establecida y se capacitan sus miembros, para lo cual se establecen indicaciones del MTSS y de la CTC para llevar a cabo este proceso.

Convenios colectivos de trabajo

Estrechamente vinculado a la implementación del cuerpo legislativo laboral ya en vigor, está lo referido a los convenios colectivos de trabajo, pues constituyen el documento que regirá la relación empleador-trabajador, que se aprueban en asamblea de trabajadores.

Al respecto, se ratifican los principios para su concertación; sus cláusulas contienen las especificidades de la entidad sobre los deberes y derechos que asumen las partes y cuando resulta procedente, se basan en los lineamientos generales acordados entre el órgano, organismo, entidad nacional y el sindicato nacional correspondiente; deben actualizarse teniendo en cuenta lo que la legislación dispone que se incluya en ellos. Aspectos que se podrían calificar como de una auténtica injerencia del poder político en el ámbito de las relaciones laborales, lo que es difícil de encontrar en otras legislaciones.

Elías Amor

<http://www.cubasindical.org/docs/natlex.htm>

II. Análisis de la Seguridad Social en la Transición

A.-LOS PLANES DE PENSIONES

1.- En Cuba, la cuantía de la pensión por edad (60 años para las mujeres, 65 para los hombres) es equivalente al 60% del salario promedio anual que resulte de los mayores salarios devengados por el trabajador durante cinco años naturales seleccionados entre los últimos quince años, igualmente naturales, anteriores a la solicitud de la pensión. Dicho porcentaje se incrementa en un dos por ciento en cada año laborado en exceso de 30. En la pensión extraordinaria se aplica al salario base el 40% por los primeros veinte años de servicios y se incrementa la pensión en un dos por ciento por cada año laborado en exceso de esta cantidad.

Actualmente los recursos para financiar el presupuesto de la seguridad social cubana proceden de dos fuentes fundamentales: las contribuciones de los empleadores (que en su gran mayoría son empresas estatales) y las transferencias del Presupuesto Central del Estado para cubrir el déficit entre ingresos y gastos. Los empleadores contribuyen con el 14% de la nómina salarial, en el que se reparte el 12,5% para el pago de todos los tipos de pensiones la seguridad social a largo plazo y el 1,5% restante del referido tipo impositivo queda a disposición de las empresas, las que lo destinan al pago de las prestaciones a corto plazo.

Las prestaciones en servicios y en especie del régimen de seguridad social que se otorgan gratuitamente por el Sistema Nacional de Salud, así como todas las prestaciones del régimen de asistencia social, son financiadas directamente por las aportaciones de los empleadores y del Presupuesto Nacional con ingresos provenientes de rentas generales. Dada la incapacidad del sistema actual de cotización para poder financiar el pago de todas las prestaciones, se está iniciando una experiencia, para que determinados colectivos de trabajadores contribuyan con parte de su salario a la financiación del Sistema de la Seguridad Social, mediante la aportación del 5% de sus salarios para añadir a la aportación de las empresas empleadoras, estando previsto que este nuevo sistema de cotización se generalizará en el futuro mediante la contribución a la financiación de la seguridad social por parte de todos los trabajadores.

2. - Prestaciones monetarias con cargo al presupuesto de la seguridad social en Cuba.

	UM	Real		Variación	
		2013	2014	Absoluta	(%)
Personas subsidiadas					
Jubilados y pensionados (edad, invalidez total y muerte)	U	1 677 660	1 683 583	5 923	100,4
Subsidios pagados					
A jubilados y pensionados (edad, invalidez total y muerte)	MMP	5 368,8	5 404,1	35,3	100,7
PENSION MEDIA	P	259.31	264.32	5.01	101.9

(2014)

Subsidios pagados por:

Enfermedad y accidente común	235 555,9 MP
Accidente de trabajo	4 929,9 MP
Accidente equiparado al de trabajo	1 736,4 MP
Enfermedad profesional	1 029,2 MP

3.-En el año 2010 se reportaba (ONE) que los gastos de Seguridad Social ascendían a Cuba 4 762,0 Millones de Pesos, correspondiendo 4 332,2 Millones de Pesos a las Pensiones por edad, invalidez y muerte.

El Profesor Carmelo Mesa-Lago ha señalado que el Costo de servicios sociales en Cuba alcanzó 55% del presupuesto y 37% del PIB en 2007-08. El gobierno tomó medidas restrictivas y como resultado, el costo descendió a 48% del presupuesto y 31% del PIB (6-7 puntos) en 2012.

También apunta a la siguiente situación referente a las Pensiones:

- Déficit financiero (ingresos - egresos): 43% financiado por Estado y 3.2% PIB (↑)
- Reforma 2008: incremento edad retiro en 5 años (60 mujer y 65 hombre)
- Aceleración del envejecimiento poblacional, la 2da más vieja en hemisferio, con el consecuente aumento del costo de pensiones
- A pesar de reforma, el déficit financiero ha crecido con lo cual el Sistema es insostenible a largo plazo
- El valor real de la Pensión cayó a la mitad en 1989-2012

4.- El plan de pensiones utilizado varía en cada país y se pueden encontrar todo tipo de combinaciones. Muchos países han pasado de esquemas de Beneficio Definido (BD) a esquemas mixtos en los que el mayor peso recae en el pilar de Contribuciones Definidas (CD). El **Plan de Beneficio Definido** provee al retirado un beneficio mensual específico que suele calcularse mediante una fórmula, tomando en cuenta el salario y el tiempo de servicio del trabajador. Casi siempre dependen de un porcentaje aplicado a los salarios que recibe el trabajador al momento del retiro. De este modo, se pretende minimizar en algo el impacto, en sus finanzas, del cambio de ser una persona que trabaja y recibe un salario, con posibilidades de aumentos futuros, a ser una persona jubilada con una pensión que no va a variar con el tiempo. Por su parte, el plan de **Contribuciones Definidas** trabaja de un modo más parecido a una cuenta de ahorros. A diferencia del plan de beneficios definidos, en este tipo de plan la pensión que recibirá el trabajador dependerá de la cantidad que haya logrado ahorrar y de los intereses que haya devengado este fondo mientras trabajaba. Al momento del retiro, con esa cantidad, se compra una pensión (cantidad mensual) tomando en consideración, entre otras cosas, la edad de la persona al retirarse y su expectativa de vida. Mientras mayor sea el fondo, mayor será el beneficio de retiro que recibirá.

5.- Como es sabido, los países europeos cuentan con sistemas de seguridad social de amplia cobertura que brindan el mayor número de beneficios a su población. Recientemente estos países están replanteando sus políticas de seguridad social e implementando mecanismos de coordinación dentro de la Unión Europea. La estrategia fundamental de la Unión Europa para garantizar la protección social es el aumento del empleo, incentivando a las personas para que busquen empleo y permanezcan en el mercado laboral. Se considera que un trabajo estable con ingresos suficientes es el factor clave para evitar la exclusión social, así como un mejor acceso a la educación, a la vivienda decente, a servicios médicos de calidad y otros servicios sociales. Esto es, las políticas de empleo y protección social dan sustento a las medidas de reforma laboral que incentivan la reinserción al sector activo.

Los principios que regulan la Seguridad Social en la Unión Europea son:

- a.- Sólo se puede estar cubierto por la normativa de un país a la vez, de modo que sólo se cotiza en un país.
- b.- Cada uno tiene los mismos derechos y obligaciones que los nacionales del país donde esté cubierto
- c.- Cuando se solicita una prestación, deben contabilizarse, en su caso, los periodos anteriores de seguro, trabajo o residencia en otros países.
- d.- En general, si se tiene derecho a una prestación en metálico en un país, puede seguir percibiéndose aunque se resida en otro.

Los países europeos enfrentan altas tasas de desempleo y en su mayoría no han efectuado reformas al sistema de pensiones. De los países de la OCDE sólo Hungría, México, Polonia e Inglaterra han reemplazado sus principales sistemas por esquemas financiados. La evidencia internacional muestra que cada vez más países optan por sistemas de Contribuciones Definidas completamente financiados.

El Sistema de pensiones de Estados Unidos se enfrenta con un dilema cuando se encuentra con tasas de crecimiento económico más bajas, una natalidad decreciente y un número creciente de personas mayores. Muchos analistas de los primeros años de este siglo creían que el programa tendría problemas de liquidez en

2017, pero esos problemas ya existían en 2010. De acuerdo con las actuales proyecciones, la caja se quedará sin dinero en 2036. De ahí la necesidad de una reforma del sistema.

En Canadá, por otra parte, todas las personas mayores de 18 años en Canadá tienen la obligación de contribuir un porcentaje de sus ingresos para este sistema que es administrado por el gobierno federal para todas las provincias, excepto Quebec, que maneja su propio Sistema. Al llegar a los 65 años, el CPP provee de pagos regulares calculados al 25% del promedio de contribución durante la vida profesional del contribuyente. Si se opta por un retiro más temprano, a partir de los 60 años, se puede recibir una pensión reducida.

La primera reforma al Sistema de Pensiones en Latinoamérica se dio en Chile (1981) manteniendo el sistema de reparto administrado por el Estado nacional y agregando un sistema de capitalización, reglamentado por el Estado y administrado por empresas privadas, dando la opción a los trabajadores de afiliarse a uno u otro régimen. Posteriormente, diversos países de la región y de Europa Oriental han implementado variantes de este modelo. En Uruguay son las AFAP (Administradora de Fondo de Ahorro Previsional) que son empresas que administran los aportes jubilatorios del trabajador por el tramo de ahorro individual.

En nuestro Continente, la Seguridad Social, entendida como el conjunto de servicios de Salud, Asistencia Social y Previsión, es un tema que requiere revisión. Por un lado, el empleo remunerado permanente y continuo sobre el que se concibió no logró convertirse en el modelo de inserción de las personas en las estructuras laborales, determinando que la protección social no fuera ejercida por igual por todos y todas. Por otro lado, el concepto de Seguridad Social se ha expandido hasta convertirse en un derecho y un objetivo de cobertura universal para algunos de los estados de la región.

El Profesor Carmelo Mesa-Lago ha explicado que “la cobertura del seguro social está correlacionada positivamente con el empleo formal e inversamente con el empleo informal y la pobreza; de manera que las políticas de protección social deberían incluir medidas para incorporar al sector excluido.”

B.-LA SALUD PUBLICA COMO COMPONENTE ESENCIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En la Guía para la Pastoral de la Salud en América Latina y El Caribe se expone que “la salud es afirmación de la vida y como tal tiene que ver con la subjetividad, la espiritualidad, la convivencia, la cultura del reconocimiento de lo diferente, de la alegría y de la fiesta. Es también la convivencia respetuosa con la naturaleza: la vivencia de la relación con la tierra como madre de la vida y como casa y medio ambiente de todos los seres. La Salud es un derecho fundamental que los Estados deben garantizar y al cual toda persona debe tener acceso sin privilegios ni exclusiones. La salud es un proceso armónico de bienestar (“bien-ser”) físico, psíquico, social y espiritual y no sólo la ausencia de enfermedad, que capacita al ser humano para cumplir la misión que Dios le ha destinado, de acuerdo a la etapa y condición de vida en que se encuentre.” (Documento de la V Conferencia de Aparecida, Brasil)

Según la Organización Mundial de la Salud, el objetivo de la cobertura sanitaria universal es asegurar que todas las personas reciban los servicios sanitarios que necesitan, sin tener que pasar penurias financieras para pagarlos. Para que una comunidad o un país pueda alcanzar la cobertura sanitaria universal se han de cumplir varios requisitos, a saber:

- un sistema de salud sólido;
- un sistema de financiación de los servicios de salud;
- acceso a medicamentos y tecnologías esenciales;
- personal sanitario bien capacitado.

En Cuba, a partir del triunfo de la Revolución en 1959 y la posterior estatalización de la salud, se aplicaron fuertes políticas de innovaciones y ampliación en este campo. Todos los cubanos se atienden gratis, aunque existen aspectos discriminatorios en cuanto al nivel de esta atención. Los gastos que asumen los ciudadanos son los medicamentos para pacientes ambulatorios, las prótesis auditivas, estomatológicas ortopédicas y las

lentes, sillones de ruedas, muletas y artículos similares, a precios subsidiados por el Estado, pero que cada día son más difícil de adquirir. Son innegables los altos niveles alcanzados por los Servicios de Salud entre 1965-1990, siendo este hecho reconocido internacionalmente y altamente valorado por los propios ciudadanos cubanos. Posteriormente, especialmente en el periodo 1992-99, comenzó un descenso notable en la calidad debido a causas tanto objetivas como subjetivas. Al cesar los subsidios de la desaparecida Unión Soviética, se comenzaron a experimentar carencias materiales que han llegado al nivel de miseria casi total. Otro tanto ha ocurrido con el envío al exterior de médicos, que son explotados como fuente de ingreso económico al Estado y se produce una carencia de profesionales para atender la población cubana.

Los problemas de la Salud en Cuba son consustanciales a la situación general del país. Por ejemplo, la corrupción generalizada, el mal servicio, así como la profusa salida de especialistas y técnicos hacia el sector privado, caracterizan en la actualidad la atención estomatológica en Cuba. Otro tanto ocurre con las farmacias que no solo están desabastecidas sino que el robo es rampante.

Analizando la situación actual de la Salud Pública en Cuba, el Dr. Darsi Ferrer plantea que “en el ámbito de la salud resulta innegable la involución de Cuba como balance de estos últimos 53 años. La fallida estructura socioeconómica del modelo político centralizado mantiene enferma a la sociedad por los efectos traumáticos del estrés sostenido, y a consecuencia de las precarias condiciones de vida de la población. El pueblo subsiste en medio de un cúmulo desesperante de necesidades vitales sin esperanzas de mejoría, razón que influye en la prevalencia de elevados índices de suicidio, violencia, alcoholismo, tabaquismo, patologías psiquiátricas, etc. (...)

El Ministerio de Salud Pública reconoce un aumento notable en las Infecciones Nosocomiales (intrahospitalarias) “debido al deterioro sufrido en los hospitales tanto en su estructura organizativa como en el personal especializado en vigilancia, durante el Período Especial y el debilitamiento de la microbiología; se estima que el sub-registro de las infecciones puede haber crecido hasta un 25 % del total de la incidencia de este tipo de infecciones”

C.-Reflexión

En la X Semana Social de la Iglesia en Cuba, el Profesor Carmelo Mesa-Lago mostró cómo el envejecimiento de la población amenaza la sustentabilidad financiera de los sistemas de pensiones a largo plazo, situación que se agrava por la inflación, que entre 1989 y 2008 supuso la pérdida de la mitad de su poder adquisitivo, hoy insuficiente para cubrir las necesidades básicas, lo que pone en riesgo su sostenibilidad y su escaso monto, agravado por el acelerado envejecimiento poblacional, el más alto de toda la América Latina.

En las Proyecciones del Ministerio de Salud Pública se plantea: “Se mantendrán, incluso se profundizarán los bajos niveles de fecundidad y natalidad, la mortalidad deberá seguir su corrimiento hacia las edades más avanzadas de la vida. La mortalidad geriátrica aún muy baja en el país, deberá aumentar en los próximos años. Por el efecto combinado de las variables: fecundidad, mortalidad y migraciones, se producirá un bajo crecimiento poblacional que llegará a detenerse e incluso a provocar un decrecimiento en los próximos años, tal como ocurre en las áreas más desarrolladas del mundo. Esta pirámide poblacional con un modelo estacionario, sumado a la alta sobrevivencia de los cubanos llevará a uno de los procesos de envejecimiento más rápidos y profundos del continente americano y del mundo”

El Sistema de Salud de Cuba se ha deteriorado en los últimos 20 años, aunque mantiene niveles más altos que en la mayoría de los países de Latinoamérica. Por otra parte, la posibilidad de la aparición un sector privado o semi-privado en los Servicios de Salud en Cuba es asunto que reviste la mayor importancia. Por ende, se hace imperioso un profundo análisis y un amplio debate de la problemática asociada.

7 de noviembre de 2015

Impresiones del PRIMER ENCUENTRO

Hemos logrado con pocos recursos pero con enorme entusiasmo acercar a dos vertientes de la Nación cubana en toda su enriquecedora diversidad para enfocar los problemas de hoy y de mañana en el proceso de buscarles soluciones y abrir paso a una Cuba mejor por vías pacíficas. Este Primer Encuentro se orientó a iniciar una suma positiva de las ideas de muchos para que se vayan acumulando en Encuentros posteriores en los que se irá creando un verdadero acervo de pensamiento útil y enriquecedor en este **Itinerario** que nos llevará hacia una Cuba próspera y democrática.

En este Informe y otros documentos anexos redactados por Expositores y Relatores hemos podido comprobar el notable esfuerzo empeñado y la seriedad con que se asumieron las respectivas responsabilidades. Se ha pavimentado así la ruta de este Itinerario de Pensamiento con la perspectiva de celebrar un Segundo Encuentro en el exilio o en Cuba durante la semana del 20 de mayo de 2016 o en alguna otra fecha que se decida sobre la marcha y según las circunstancias que se vayan presentando.

Nos toca ahora aprender de nuestros errores y deficiencias encontrados en este Primer Encuentro para que el propósito del *think-tank* en vías de formación cristalice con la eficiencia y eficacia que deseamos todos. En general, podemos decir que un *think-tank* puede definirse como un "laboratorio de ideas" y su labor se realiza con la convicción de que toda idea tiene sus consecuencias. Por tanto, esta iniciativa debe estar orientada a generar consecuencias. Para eso hace falta un profundo análisis de los problemas que permita formular soluciones puntuales y viables, y necesitamos atraer expertos en cada materia que nos ayuden a estructurar esas soluciones.

Este Primer Encuentro se limitó a formular generalidades sin llegar a concretar posibles soluciones o cómo llegar a ellas. Ha sido más un ejercicio para identificar lo que queremos que para determinar cómo lograrlo. Los objetivos están claros y las estrategias a desarrollar también, pero el "cómo hacerlo" ha quedado pendiente. Nos toca enfocarnos más en el "cómo hacerlo" en futuros Encuentros.

Tenemos en nuestras manos todos esos documentos generados el 10 y el 11 de octubre, incluyendo los que se originaron en Cuba en la reunión previa de septiembre, para que nos sirvan como una hoja de ruta sobre los temas que hay que analizar para encontrar el "cómo". Esta es una labor que nos toca a todos elaborar en los meses venideros, intercambiando ideas entre nosotros sobre la marcha para ponerle un debido colofón al Primer Encuentro. Reto a todos y cada uno de los participantes y a otros interesados a que enfoquen alguno de los temas que hemos tratado y a la luz de las aspiraciones y estrategias que se han formulado diseñen los medios y señalen cuáles son los pasos que podrían darse para lograr los objetivos señalados por Expositores y Relatores.

Sería una lástima que nos durmiéramos en los laureles del éxito alcanzado en este Primer Encuentro para despertarnos en vísperas del Segundo Encuentro sin haber diseñado al menos algunos instrumentos viables de cambio en este Itinerario hacia una Cuba mejor. Confío en que siga latente el entusiasmo ampliamente demostrado en octubre y sigamos así **ABRIENDO ESPACIOS** a este Itinerario de Pensamiento.

Con buena voluntad, devoción por la causa democrática y espíritu de colaboración, lo lograremos.

Cordialmente,

:::Gerardo E. Martínez-Solanas,
Director, Democracia Participativa.net
Coordinador, Abriendo Espacios

OTROS DOCUMENTOS

Programa del Primer Encuentro

PRIMER DÍA EN [En St. Thomas University, Auditorio del *School of Science Technology & Engineering*, 16401 NW 37 AVE, Miami Gardens, FL 33054]

8:45 – Recepción

9:10 – Invocación inicial (Presbítero Mario Leonart)

9:20 – Palabras de bienvenida (María Dolores Espino)

9:30 – Objetivos y normas de intervención en el intercambio de ideas y presentación de los participantes en el Encuentro (Gerardo E. Martínez-Solanas).

9:40 – Informe de la reunión celebrada en Cuba el 12 de septiembre del Primer Encuentro del ***Itinerario de Pensamiento para Cuba*** dentro de la Isla (Dagoberto Valdés Hernández).

9:50 – Primera temática de estudio: **UN PENSAMIENTO ECONÓMICO PARA CUBA.**

Subtemas a desarrollar: **Economía, Propiedad, Trabajo y Seguridad Social**

Examinados según los seis factores siguientes:

Acciones, Espacios y Actores necesarios; Visión, Objetivos y Estrategia a seguir.

Expositores: > Karina Gálvez <Economía>
> Horacio Spino Bárzaga <Seguridad Social>
> Pedro Campos <Propiedad>
> Siro del Castillo <Trabajo>

[Cada ponente presentará su **visión y prioridades sobre el subtema asignado, aunque podrá hacer referencia a los otros tres subtemas** en una exposición de no más de 30 minutos que tenga en cuenta los seis factores mencionados. Deberá identificar problemas y proponer posibles soluciones a corto, mediano y largo plazo.]

12:00 - Almuerzo.

13:00 – Asignación de los participantes a cada una de 4 Comisiones de Trabajo (según las listas preestablecidas), los que procederán a debatir y formular propuestas por separado sobre la temática que les corresponda del Encuentro [los participantes de cada Comisión tomarán como referencia los aspectos pertinentes a su Comisión de los análisis presentados por los Expositores de la mañana pero tendrán plena libertad para presentar y debatir su propia visión y soluciones sobre estos temas. Los participantes en cada Comisión podrán expresar sus opiniones y plantear sus propuestas sobre los otros temas en la Sesión Plenaria de la tarde del segundo día] Al comienzo de los trabajos de cada Comisión, los participantes deben elegir al **Moderador** de su grupo de Trabajo:

Comisión 1: Economía [Relator: *Helio González*].

Comisión 2: Propiedad [Relator: *Héctor Caraballo*].

Comisión 3: Trabajo [Relator: *Pedro Pablo Álvarez Ramos*].

Comisión 4: Seguridad Social [Relatora: *Silvia Pedraza*].

15:00 – Receso

15:20 – Redacción de las conclusiones por cada Comisión y entrega de los textos al "Jefe de Conferencias" [Horacio Spino Bárzaga].

17:00 – Se suspende el Encuentro hasta el día siguiente.

SEGUNDO DÍA [En Florida International University (FIU), Main Campus, School of Law, Room 2005 (2º piso),
11200 S.W. 8th Street]

10:00 – Recepción

10:15 – Invocación inicial (Presbítero Mario Leonart)

10:30 – Asamblea Plenaria. Presentación de sus trabajos y conclusiones por cada una de las Comisiones: Economía, Propiedad, Trabajo y Seguridad Social (25 minutos c/u).

12:00 – Almuerzo.

13:00 – Intercambio de opiniones sobre las propuestas de las 4 Comisiones de trabajo [las opiniones quedarán registradas por el Relator General – Horacio Spino Bárzaga] (25 minutos cada Comisión):

Comisión 1: Economía.

Comisión 2: Propiedad.

14:30 – Coffee break

15:00 – Comisión 3: Trabajo.

Comisión 4: Seguridad Social.

16:30 – Informe del Relator General del conjunto de pensamiento formulado para esta primera temática.

17:30 – Convocatoria al II Encuentro.

- Selección del próximo tema a tratar y fecha tentativa del siguiente Encuentro. Temas propuestos:
 1. Educación y Salud
 2. Cultura, Corrupción y narcotráfico
 3. Marco jurídico y tránsito constitucional
 4. Agricultura
 5. Medios de Comunicación social y Nuevas tecnologías
 6. Ecología y Medio ambiente
 7. Desarme, paz y pena de muerte
 8. Sector servicios
 9. Integración regional y global y relaciones internacionales

18:00 – Cierre.

ACTA DEL PRIMER ENCUENTRO "Abriendo Espacios" a un Itinerario de Pensamiento para Cuba

Fecha: **10 de octubre de 2015 (sábado)**

Hora: **9:20 – 16:50**

Lugar: Auditorio de la Escuela de Ciencias, Tecnología e Ingeniería de St. Thomas University
16401 NW 37 Avenue, Miami Gardens, FL

Fecha: **11 de octubre de 2015 (domingo)**

Hora: **10:15 – 17:45**

Lugar: Escuela de Derecho de la Florida International University, Room 2005
11200 SW 8th Street, Miami, FL

Asistentes de Cuba: *Carlos Amel, Pedro Campos, Dimas Castellanos, Miriam Celaya, Henri Constantín, Reinaldo Escobar, Karina Gálvez, Pbro. Mario Leonart, René Gómez Manzano, Yoani Sánchez y Dagoberto Valdés*

Asistentes del Exterior: *Johannis Abreu Asín, Amaya Altuna de Sánchez, Pedro Pablo Álvarez, Sebastián Arcos, Juan Antonio Blanco, Héctor Caraballo, Siro del Castillo, María Dolores Espino, Humberto Esteve, Hermes Estévez, Helio González, Andrés Hernández, René Hernández Bequet, Aldo D. León, Emilio Marbot, Gerardo Martínez-Solanas, Raquel Martínez-Solanas, Arnoldo Müller, Silvia Pedraza, Pedro Pérez Castro, Francisco Porto, Roberto Ruiz Casas, Carlos Saladrigas, Juan Manuel Salvat, Rafael Sánchez, Horacio Spino Bárzaga, Virgilio Toledo, Ady Viera y Oscar Visiedo.*

Se excusaron: *Iván Acosta, Nelson Amaro, Elías Amor, Rolando Castañeda, Oílda del Castillo, Hna. Ondina Cortes, Mons. Felipe de Jesús Estévez, Pedro L. Guerra Bueno, Rev. José Luís Menéndez, Carmelo Mesa Lago, José Pérez López, Marifeli Pérez Stable, Ricardo Puerta, Mons. Thomas Wenski y Eduardo Zayas-Bazán.*

1. Las dos sesiones del sábado se realizaron en cuatro locales de St. Thomas University, gracias a las amables gestiones de la Hna. Ondina Cortés. Nos sirvió de anfitrión la Dra. María Dolores Espino, quien dijo unas palabras de bienvenida y se ocupó de la buena marcha de las actividades de ese día.

El Presbítero Mario Leonart, invitado de Cuba, hizo una invocación al iniciar las actividades del sábado y del domingo.

Gerardo Martínez-Solanas dirigió el curso de las cuatro sesiones como Coordinador y dijo unas breves palabras de apertura, haciendo énfasis en que el Itinerario al que estamos "Abriendo Espacios" en este Primer Encuentro "es una OBRA DE TODOS Como diría Martí, «con todos y para el bien de todos»."

Dagoberto Valdés Hernández tomó la palabra para informar sobre el encuentro realizado en Pinar del Río, Cuba, los días 12 y 13 de septiembre, y puso a disposición del presente Primer Encuentro de "Abriendo Espacios" las conclusiones alcanzadas en esa reunión. Informó sobre la creación del **Centro de Estudios Convivencia pensando en Cuba**, con el objetivo de crear pensamiento plural y democrático y generar propuestas pacíficas para edificar una Cuba mejor.

Roberto Ruiz Casas estuvo a cargo de coordinar los almuerzos de ambos días y de contratar el servicio necesario.

Horacio Spino Bárzaga estuvo a cargo de comprobar el funcionamiento de las instalaciones técnicas y la ubicación de las Comisiones de Trabajo en la tarde del sábado. La Dra. María Dolores Espino lo asistió en St. Thomas. Yoani Sánchez le brindó sus asistencia técnica en la FIU.

2. En la Sesión del Sábado por la mañana, contamos con cuatro Expositores encargados de dar el primer impulso a la labor de las cuatro Comisiones de Trabajo:

- Karina Gálvez <Economía>
- Horacio Spino Bárzaga <Seguridad Social>
- Pedro Campos <Propiedad>
- Siro del Castillo <Trabajo>

Se distribuyó también una ponencia de Elías Amor, sobre el tema de Seguridad Social, quien no pudo viajar desde España para participar.

En la Sesión del Sábado por la tarde se organizaron los cuatro Grupos de Trabajo, contando cada uno de ellos con los siguientes Relatores:

- Helio González <Economía>
- Silvia Pedraza <Seguridad Social>
- Héctor Caraballo <Propiedad>
- Yoani Sánchez <Trabajo>

Horacio Spino Bárzaga fue designado como Relator General para brindar un informe consolidado sobre la labor de las cuatro Comisiones de Trabajo.

3. La dos sesiones del domingo se realizaron en el aula 2005 de la Escuela de Derecho de la FIU, gracias a las oportunas gestiones de Roberto Ruiz Casas.

Gerardo Martínez-Solanas informó sobre las normas de presentación de los Informes de las Comisiones de Trabajo en la mañana del domingo.

- Informaron los relatores de las cuatro Comisiones de Trabajo y hubo breves intercambios aclaratorios.

Para analizar el trabajo de cada Comisión, Gerardo Martínez-Solanas instó a seguir las normas de debate al estilo parlamentario en la Asamblea Plenaria de la tarde del domingo.

Se debatieron ampliamente los trabajos de las Comisiones y se llegó a un amplio consenso sobre las conclusiones de cada una de ellas.

Horacio Spino Bárzaga se ocupó de recoger las ideas surgidas de los debates en Asamblea Plenaria y brindó un informe sobre los cuatro temas de este Primer Encuentro.

4. Después de un breve debate, se llegó por consenso a considerar la semana del 20 de mayo de 2016 como posible ocasión de un Segundo Encuentro de “Abriendo Espacios”, a fin de que ya se haya realizado el Congreso del PCC y contemos con las referencias de los acuerdos que se hayan tomado. La fecha será considerada y confirmada mediante intercambios para llegar a un acuerdo según las circunstancias en los próximos meses.

De entre todos los temas posibles a tratar en el Segundo Encuentro, hubo preferencias por los temas de *Educación y Cultura; Marco Jurídico y tránsito constitucional; Salud; Agricultura; y, Medios de Comunicación Social y nuevas tecnologías.*

- La gran mayoría de la Asamblea acabó pronunciándose a favor del tema “**Marco jurídico y tránsito constitucional**”, impulsados por el argumento de que todos los demás temas requieren de un marco jurídico y constitucional ya definido.
- Se hizo hincapié en que no se trataba de redactar una nueva constitución ni un código civil, sino de contemplar e identificar las diferentes opciones viables para Cuba.
- Se acordó que esta selección es prioritaria, pero que se llegará sobre la marcha a una decisión final del tema a tratar según el acuerdo de los participantes de Cuba con los del exterior.

5. Yoani Sánchez redactó un Comunicado de Prensa, lo leyó y fue aprobado con algunas pequeñas enmiendas. Será publicado en la Revista Convivencia y en la revista digital de DemocraciaParticipativa.net.

6. Se acordó distribuir los documentos entre todos los participantes, los ausentes que se excusaron y los donantes tan pronto como estén todos disponibles.