

Aproximaciones sobre el Trabajo en Cuba en tiempos de COVID-19

Mirlena Rojas Piedrahita¹, Laura Esquivel Cabezas²

Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) – CITMA, Cuba

Correos electrónicos: mirlenacips@ceniai.inf.cu, lauraesquivelcabezas@gmail.com

Introducción

En la actualidad es indiscutible que el mundo del trabajo ya no será el mismo y todo parece indicar que algunos cambios han llegado para quedarse. Investigadoras³ del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) y colaboradoras, se plantearon como propósito valorar algunos cambios relacionados con el trabajo, a partir de las medidas emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en tiempos de COVID-19.

Las coordenadas teóricas y supuestos de partida se concentran en los principales fundamentos relacionados con el llamado *trabajo no clásico*, con énfasis en la modalidad de teletrabajo. Esta aproximación lleva a comprender algunas configuraciones en los procesos de trabajo, las relaciones laborales, precisiones en torno a qué es trabajar y quién trabaja, y también lo relacionado al control del trabajo (De la Garza, 2009).

El contexto regional brinda algunas pistas acerca de preocupaciones sobre el tema que se considera a partir del aumento de la desocupación, el deterioro de la calidad del empleo, el aumento de la informalidad, la reducción de las jornadas laborales y salarios, por tan solo citar ejemplos. Las diferencias entre países son notables y cada infraestructura tecnológica también es una variable esencial en función de realizar análisis más integradores.

Desde el contexto cubano, la crisis epidemiológica llega en un escenario conocido como Actualización del Modelo Económico y Social, en el cual han sucedido un conjunto de medidas que poseen su base formal en los documentos programáticos aprobados en el VI y VII Congresos del Partido: los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución y la Conceptualización del Modelo Económico y Social cubano de Desarrollo Socialista.

La referencia a esta plataforma programática, sus principales transformaciones dirigidas al ámbito laboral y el reflejo de algunos estudios de especialistas cubanos/as en torno a sus principales efectos, suelen ser claves para comprender el escenario en el cual llega la pandemia. Todo ello a partir de la complejidad alcanzada en términos de estructura de empleo; la existencia de trabajos no regulados, la situación del salario, lo cual acercan al lector/a ante un ámbito que ya viene alcanzando cambios significativos. En las circunstancias actuales regresa el énfasis sobre el escenario laboral y se convierte en centro de discusión.

¹ Socióloga, investigadora auxiliar y coordinadora del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo del CIPS.

² Psicóloga y Reserva científica del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo del CIPS.

³ Participaron en la revisión, apoyo y concepción de este estudio exploratorio, investigadoras del GEST: Laura Esquivel, Jusmary Gómez, Mirlena Rojas, Juan Carlos Campos y la colaboradora Yanaris Pita.

Las medidas ya anunciadas son objeto de análisis. Estas no sólo se abordan desde sus principales bondades, sino que también se le incorporan algunas limitaciones a tomar en cuenta a partir de las formas de gestión reconocidas hasta este momento en nuestro país y los puntos de partida de quienes trabajan y no son reconocidos/as.

La pertinencia de este estudio radica en ante la oportunidad de captar una realidad laboral en un momento de crisis epidemiológica con condiciones inéditas. Aunque las transformaciones y medidas aún se están llevando a cabo y sus efectos principales se evidenciarán en el mediano y largo plazo, los/las cubanos/as se han encontrado en diferentes situaciones por lo que es de esperar que sus impactos también sean distintos.

Breves referentes teóricos y supuestos de partida

Durante casi todo el siglo XX los estudios predominantes acerca del trabajo no sólo siguieron la línea de los mercados de trabajo a los procesos de trabajo, sino también a la regulación de la relación laboral y a las acciones colectivas vinculadas con el trabajo asalariado (De la Garza, 2001). Todo lo cual se desenvuelve en un escenario donde se producen nuevas configuraciones como: la globalización neoliberal, la reorganización flexible del trabajo, la innovación tecnológica en estrecho vínculo y adaptación al aparato productivo, por tan solo mencionar algunos ejemplos.

Como resultado, estos cambios se corresponden en su mayoría con la optimización del funcionamiento de la producción más que con la conformación del aparato productivo en sí mismo. Esta re-conceptualización de la restructuración devino del fracaso de la idea de la “fábrica del futuro”, es decir, la idea del fin del trabajo y del comienzo de la era de la automatización (Zapata, 2009).

La génesis teórica referida a *trabajo no clásico* se puede encontrar en las concepciones descritas por Carlos Marx asociado a la producción inmaterial. En la Historia Crítica de las Teorías sobre la Plusvalía, Marx acuña este concepto notando, desde su época, que hay trabajos que no se ajustan exactamente a su propia teorización sobre el trabajo industrial. Las tesis desarrolladas por Marx vinculado a lo anterior, sostienen que el trabajo intelectual o inmaterial es parte de la humanidad, de la fuerza de trabajo del obrero, que le es arrebatado por el capital para emplearlo como medio de producción de valor y plusvalor convirtiéndolo además en un mecanismo petrificado a la máquina (Marx, 1966 en De la Garza, 2009).

Este origen teórico brinda la posibilidad de enfatizar en una concepción del trabajo como creador de objetos o de obras, productor de cosas, de signos o de relaciones, pero también constituye “la primera necesidad de la vida” (Marx, 1965: 142 en De la Garza, 2009), la cual evidentemente no tiene nada que ver con la de vender su fuerza de trabajo.

Por lo general, las concepciones teóricas en torno al trabajo no clásico poseen numerosos referentes alternativos. Es reconocido el trabajo informal (Portes, 1995; Rendón y Salas, 2000; Tokman, 1987), cuya acepción original⁴ apuntaba a un concepto que se corresponde con el actual modelo de producción, a partir de la incorporación de tecnología, organización, relaciones laborales, características de la mano de obra y relación con la unidad doméstica.

⁴ Misión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a África en los setenta del siglo pasado.

Asimismo, son referenciados los llamados trabajos no decentes (Barreto, 1999), atípicos (De Grip, Hoevenberg, Willems, 1997), riesgosos (Beck, 2002), flexibles (De la Garza, 2001), no estándar (Reglia, 2003), no estructurados (INEGI, 2004), precarios y vulnerables (Mora y Pérez, 2006). Algunos autores (Castel, 2004; De la Garza, 1999) consideraron en sus estudios la incapacidad de las mencionadas categorías de constituir identidades colectivas amplias, proyectos o sujetos colectivos, que el futuro del trabajo era de la fragmentación, la reducción a lo individual o a los pequeños sujetos.

Según De la Garza (2009) el concepto de trabajo no clásico deber ser considerado como un concepto ampliado, tanto en el nivel de la valorización como en nivel del proceso de trabajo. Desde este último nivel habría que pensar en ampliar el concepto de qué es trabajar y quién trabaja, pero también el de control sobre el trabajo; elemento éste que puede ser ejercido por varios actores.

En este marco, el concepto de relación laboral⁵ queda entendido como *la relación social en la producción*- que en el clásico queda reducida, cuando se trata de trabajo asalariado, a la del capital con el trabajo- pero en el no clásico esta relación puede ser *triada* (inclusión del cliente) o *poliádica* (intervienen otros agentes favoreciendo u obstaculizando el trabajo) (Muckenberger, 1996 en De la Garza, 2009).

Una arista importante comprendida en el trabajo no clásico, lo es la *interacción*. El énfasis en este sentido es reconocer la interacción⁶ como condición para producir y a su vez como lo más importante del producto. Las interacciones pueden ser cara a cara o virtuales a través del teléfono, internet. Habría que añadir que toda interacción entre sujetos es simbólica pues implica la generación e intercambio de símbolos (cognitivos, emocionales, morales, estéticos) que son transformados en significados en la subjetividad de los involucrados (De la Garza, 2009).

Es decir, para la actividad concreta de trabajar se construyen configuraciones concretas de códigos o símbolos que no dependen solo del trabajador sino también, de la actividad y el consenso del cliente o de otros actores, según el caso. El cliente en estos trabajos no clásicos no puede verse como un ente pasivo que compra y consume, porque lo que compra no se llega a generar sin su propia actividad.

Sumado a lo anterior, otra dimensión del trabajo no clásico concentra su atención en el tema de los *traslapes*⁷ entre espacio convencional del trabajo y otros mundos de vida, ya sea del propio trabajador, de los clientes o de otros actores que intervienen, sin ser trabajadores ni compradores, en el proceso de trabajo (De la Garza, 1997). Es el caso del trabajo a domicilio, sea tradicional

⁵ Lo esencial de esta definición se ubica en la interacción que se da entre actores claves del proceso productivo, al estar presente el cliente en la interacción productiva y volverse indisoluble su relación de consumo con la de la producción; de hecho, la relación de producción hace intervenir directamente al cliente. Esta interacción no lo vuelve trabajador, pero sí permite que intervenga en el control de tiempos de producción –presión sobre el trabajador para realizar las operaciones en el momento oportuno, en la calidad del producto –que es probado en el instante de la producción– y sobre el aspecto afectivo de la actividad, una de las caras subjetivas del proceso y del producto. En esta interacción trabajador y cliente pueden coincidir y cooperar o enfrentarse, es decir, la construcción del consenso o del conflicto está dentro de lo posible.

⁶ Es importante reconocer que todos los trabajos suelen ser interactivos y por supuesto, esta interacción no es privativa del trabajo no clásico, lo que adquiere matices diferentes respecto al trabajo clásico. No en todos los trabajos dicha interacción es parte de lo que se vende (cuidado de bebés, de ancianos, educación tradicional, cuidado en hospitales, parte importante en las ventas directas al cliente, en el trabajo de *call centers*, en comida rápida, el del taxista, etc.).

⁷ Los traslapes suelen ser superposiciones, colocaciones de este tipo de trabajo con otros con los que convive.

(costurera) o moderno (teletrabajo en casa). Trabajar es también poner en juego la imbricación de espacios, de tal forma que el espacio y el tiempo de trabajo no se pueden separar de esas imbricaciones.

El citado autor refiere que una de las características asociadas al trabajo no clásico se concentra en la inseguridad en y de los empleos -el cual supuestamente había caracterizado al fordismo en la etapa del estado benefactor-, la fragilidad de los trabajos, la fragmentación de las biografías y carreras profesionales con debilitamiento de la estructuración de la identidad colectiva, así como la individualidad y la superficialidad de las relaciones laborales, etc. De esta manera, se da inicio a una nueva cuestión social: la de la desestructuración laboral, familiar y social (Beck, 2001 en De la Garza, 2009).

En el trabajo no clásico, los límites entre la producción y la reproducción social suelen ser inseparables, en tanto no sólo se reconoce como trabajo, aquel que produce mercancías, sino también, se considera el que se reproduce en la familia para satisfacer necesidades de alojamiento, alimentación, esparcimiento, cuidado de los niños, ancianos, que no adquieran un carácter mercantil (Bouffartigue, 1997). Estos límites entre trabajo y no trabajo no son naturales, se definen socialmente y pueden cambiar en una relación de fuerzas económicas y sociales diferente a la actual.

No obstante, se conoce de la expansión de trabajos mercantiles y de subsistencia no capitalistas como suele ser el trabajo con la tierra, el por cuenta propia y el trabajo familiar para la venta. Estos últimos son reconocidos fundamentalmente por las teorías feministas, las cuales reivindican el trabajo doméstico no mercantil como trabajo relacionado, por ejemplo, con el concepto de doble jornada.

Sociólogos del trabajo como De la Garza (2009) ejemplifican⁸ que dentro de este tipo de trabajo se reconoce *la no integración* de quienes trabajan a una sola empresa, sin contrato por tiempo indeterminado, sin tiempo completo, desprotegido, riesgoso aunque no necesariamente precario. Existe una implicación directa de los clientes en la producción.

De este modo, una vez precisadas algunas de las referencias y concepciones asociadas al trabajo no clásico y las relaciones laborales, se puntualiza en qué se entiende por teletrabajo, cuáles son sus características y de qué depende llevarlo a cabo.

¿Qué entender por teletrabajo?

Las concepciones en torno al teletrabajo han tenido varias acepciones, implicaciones e interpretaciones en el tiempo. Algunas de ellas se puntualizan a continuación:

- “El término teletrabajo, cuya definición ha planteado históricamente diversas dificultades, se consigna en el acuerdo para aludir al trabajo en el que se utilizan las Tecnologías de las Informáticas y las Comunicaciones y que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador. Por tanto, el nuevo convenio cubre a

⁸ Una muestra de ellos sería: de tiempo parcial, por llamada, por obra, estacional, con agencias de contratación, a domicilio, el teletrabajo, el de aprendizaje o a prueba, el del *free lance*, el domiciliario, pero también los tradicionales de salud, transporte, la venta callejera, las actividades delictivas. Conceptos relacionados serían los de trabajo autónomo de segunda generación, nuevo terciario, ocupaciones mixtas del mercado de trabajo (trabajador-estudiante, pensionado-trabajador, casateniente-trabajador), los traslapes entre tiempos y espacios productivos y reproductivos (trabajo y vida cotidiana, trabajo y tiempo libre, el *continuum* entre trabajo y no trabajo) (De la Garza, 2009).

numerosos trabajadores “móviles” o itinerantes, así como a los que desarrollan su actividad en su domicilio”. Convenio sobre Teletrabajo de la Unión Europea (Bruselas, 2002 en ITA-LAC, 2017: 7).

- “Una forma de trabajo en la cual: a) el mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y, b) la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación” (OIT- Ginebra en ITA-LAC, 2017: 7).
- “Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Colombia Ley 1221 del 2008 en ITA-LAC, 2017: 7).
- “Es la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones del patrono, en virtud de la cual un trabajador puede desarrollar su jornada laboral desde su propio domicilio, centro que se destine para tal fin o en trabajos de campo, mediante el uso de medios telemáticos” (Costa Rica Decreto No. 39225 en ITA-LAC, 2017: 7).

Resulta valioso destacar la referencia del Primer Informe Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe (2017) en el cual sobresalen algunos aspectos sobre los tipos de Teletrabajo:

1. Relación de Dependencia: Cuando se trabaja para un patrono.
2. Independiente: Cuando se trabaja de forma autónoma.
3. Teletrabajo Fijo: Cuando el teletrabajo se realiza en un lugar determinado.
4. Teletrabajo Móvil: Cuando el teletrabajo se realiza en diferentes locaciones.

Asimismo, algunos análisis sobre el tema parten del concepto de trabajo a domicilio. El mismo es considerado por una parte como sinónimo de precariedad, bajos ingresos, ocupaciones calificadas, sin cobertura jurídica ni seguridad social. Además, ha sido identificado como trabajo de bajo nivel de productividad, de organización y de representación de los intereses de los trabajadores (CEPAL/OIT, 2020). Debido a su origen en la producción artesanal, el trabajo a domicilio muchas veces se consideró como un modo tradicional de trabajo que desaparecería con el avance de la industrialización. Esta consideración se basó en el hecho de que en los países industrializados el porcentaje del trabajo a domicilio en el total del empleo había disminuido considerablemente como consecuencia de la industrialización (CEPAL /OIT, 2020).

Por otro lado, varios análisis sobre este particular se han centrado en el sector de los servicios informáticos y tecnologías de comunicación. Dichos estudios empezaban a resaltar que las ocupaciones de los sectores intensivos en tecnología presentaban trabajadores calificados que podían, en muchos casos, disponer de ingresos altos, estando en condiciones de implantar innovadores acuerdos contractuales entre clientes y proveedores, ya fueran personas o microempresarios (CEPAL/OIT, 2020).

Según Breton (1994) en CEPAL/OIT (2020), el teletrabajo es una manifestación que requiere de un mayor proceso de reflexión. Este autor posee cuatro características:

- Es una actividad que se lleva a cabo a distancia.
- Se desarrolla fuera de la esfera en la que se puede esperar obtener resultados.

- Quien da órdenes no puede físicamente controlar la ejecución de la tarea por lo que la supervisión se basa en resultados en lugar de ser directa.
- La tarea se lleva a cabo a través de ordenadores o de informática o de otros equipos de telecomunicaciones.

A los efectos de este artículo el Teletrabajo es considerado como aquel que se realiza por medios de las TIC desde diferentes locaciones y sin presencia física de quienes trabajan en algún lugar específico.

Resulta interesante destacar cómo, ante esta modalidad de trabajo no clásico, las relaciones de poder y de jerarquía están dejando de ser centrales en las nuevas relaciones entre quienes emplean y trabajan. A ello se le suma la “entrada” de nuevos actores en interacción con el proceso de trabajo. Uno de los aspectos más relevantes de este fenómeno laboral es la ausencia de control y supervisión físicos, aunque sin dudas estos análisis relacionados con el teletrabajo se encuentran en construcción y requieren de valoraciones cada vez más contextualizadas.

A continuación, nos aproximamos al escenario regional con énfasis en el cubano, a partir de las circunstancias actuales de crisis epidemiológica mundial y el auge de “nuevas” expresiones en el mundo del trabajo y las relaciones que condicionan su actuar.

Ubicando contextos para un análisis necesario

En la actualidad, la pandemia del nuevo coronavirus (SARS COV-2) ha afectado a gran cantidad de países a nivel mundial. A su llegada, los puntos de partida de cada región del planeta suelen ser diferentes en términos de condiciones económicas, sociales, sanitarias, culturales, medioambientales; así como también son disímiles las capacidades de respuestas de los hacedores de políticas, la efectividad de los sistemas de protección laboral y las percepciones de las personas ante la situación existente.

Frente a este escenario, el mundo del trabajo presenta tensiones muy complejas. Estimaciones de la CEPAL/OIT (2020) puntualizan que la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus y las medidas de confinamiento provocan una pérdida de alrededor del 10,3% de las horas de trabajo en el segundo trimestre del año, lo que equivale a 31 millones de empleos a tiempo completo.

Asimismo en el Informe “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)” se precisa que, junto al aumento de la desocupación, se espera un marcado deterioro de la calidad del empleo, debido al aumento de la informalidad, la reducción de las jornadas laborales y de los salarios (CEPAL/OIT, 2020).

En el mencionado informe también se hace referencia a la importancia sobre la capacidad que deben tener los países para adaptarse a nuevas formas de trabajo como es el caso del trabajo a distancia (en especial el teletrabajo). Si bien esta forma es una posibilidad para muchos trabajadores, se reconoce que no todos los países cuentan con la infraestructura tecnológica adecuada para ello, dependiendo en algunos casos del nivel socioeconómico y la ubicación geográfica de cada escala.

Frente a este contexto regional, la crisis epidemiológica llega a Cuba en un escenario conocido como Actualización del Modelo Económico y Social, en el cual han sucedido un conjunto de medidas que poseen su base formal en los documentos programáticos aprobados en el VI y VII

Congresos del Partido: los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución y la Conceptualización del Modelo Económico y Social cubano de Desarrollo Socialista. Dentro de las mencionadas medidas, algunas de las principales transformaciones se concentraron en:

- El anuncio de un Plan Oficial de reordenamiento laboral, cuyo propósito radica en estimular la fuerza de trabajo y reducir los gastos de la economía. Estos elementos se traducen en una reestructuración de plantillas a partir del reordenamiento interno de los trabajadores en cada entidad, lo cual conlleva a reubicar según idoneidad⁹ demostrada a alrededor de 1.3 millones de trabajadores en otros sectores durante el período 2012-2015.
- Se manifiesta explícitamente en todos los documentos derivados de esta declaración que nadie quedará desprotegido, aunque se orienta un proceso de disponibilidad¹⁰ de empleados estatales para los que el propio Estado no tiene alternativa dentro del sector¹¹. Este proceso deja poco margen para la mantención del compromiso estatal de garantizar empleo para todas las personas, aunque las tasas de desocupación se han mantenido como tendencia por debajo del 3%.
- Es característica una reducción formal del papel del Estado como garante del empleo y un tránsito hacia el otorgamiento de mayores responsabilidades individuales y familiares en la conformación de las trayectorias laborales. Asimismo, se ha constatado la recomposición de las posiciones laborales y sus consiguientes relaciones de poder. Esto último se hace más evidente con la posibilidad de contratación de fuerza de trabajo por contratistas privados, introduciendo nuevas variables en las relaciones de producción.
- Transformaciones en el marco legal, a partir de los contenidos en el vigente Código del Trabajo, publicado como la Ley 116 en junio del 2014. Desde entonces, se reconoce la figura de “empleador” como persona natural o jurídica, sujeto de la relación de trabajo (MINJUS, 2014).
- Como instituciones intermediadoras, las normativas formales de la seguridad social también han introducido modificaciones ampliando la participación del mercado, e institucionalizando formas diferenciadas e individualizadas de contribución, garantías salariales y de protección a los trabajadores. En este aspecto, se evidencia un desplazamiento del papel del Estado, en algunos sectores de la economía, transitando de un Estado responsable, a un Estado regulador.
- La creación de Organismos Superiores de Dirección Empresarial (OSDE), así como el traspaso de empresas a unidades empresariales de base, propuesta recogida en el Decreto

⁹ La idoneidad son las características, competencias y requisitos que debe poseer una persona para satisfacer las exigencias de su puesto de trabajo.

¹⁰ En el contexto cubano actual disponibilidad alude a la salida de trabajadores de la esfera estatal para ubicarse en formas no estatales de gestión de la oferta del mercado laboral, en calidad de propietarios o empleados. En una doble acepción la disponibilidad implica también la relocalización y el desplazamiento de esa fuerza de trabajo hacia otros sectores u ocupaciones, o que demandan mayor mano de obra y que no tienen cubierta su oferta de empleo como la construcción o la agricultura.

¹¹ La Resolución 34 del 2011 de MTSS plantea en el artículo 13 que las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles son: plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir; actividades de trabajo por cuenta propia; entrega de tierras en usufructo; y otras formas de empleo en el sector no estatal.

Ley 281/ 2007 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros. Se produce una ampliación de la autonomía para la aprobación de las plantillas de cargos y en la administración de fondos para la distribución de los pagos por rendimientos y las utilidades.

Numerosas han sido las investigaciones de científicos sociales que han dado cuenta de los efectos de las medidas a partir de: la complejidad alcanzada en términos de estructura¹² del empleo; salida del empleo formal de un grupo de personas trabajadoras y que no han sido absorbidos por las formas no estatales de propiedad y gestión (Echevarría, Díaz y Romero, 2015); la existencia de trabajo invisible (Romero, 2018) a partir de personas ocupadas¹³ en trabajos diversos pero que no se encuentran reportados en el empleo tradicional; los derechos laborales de las personas que trabajan en el sector no estatal no están suficientemente regulados, de forma que garanticen trabajo, remuneraciones, superación, descanso, protección laboral, por tan solo citar ejemplos (Echevarría, Díaz, y Romero, 2015; Fajardo, 2017). Por su parte los salarios han perdido peso dentro de los ingresos personales y familiares¹⁴, y desde el 2014 se han emitido resoluciones (17/2014; 6/2016 y 114/2019) con el fin de acercar los salarios a los resultados de los trabajadores.

Frente a este escenario, la llegada de la pandemia a Cuba en el mes de marzo del 2020 trajo consigo una movilización inmediata de todos los organismos centrales del Estado y la población en general. Al respecto, el MTSS emitió medidas que se concentraron en la utilización del trabajo a distancia y dentro de él la modalidad de teletrabajo en aquellas actividades que las condiciones *así lo permitan*.

En este sentido es importante tener en cuenta que dicha práctica no es privativa de estas circunstancias, ya que se encuentra contenida en la política de informatización de la sociedad y desde ahí se pretende potenciar. A pesar de ser un término joven en el ámbito laboral cubano, se ha ido colocando como parte de las medidas que adopta el país para enfrentar la coyuntura energética y la situación con el combustible provocada por el recrudecimiento del bloqueo de Estados Unidos contra nuestro pueblo. Se conoce que se encuentran incorporados a esta modalidad 5 mil trabajadores/as al cierre de enero del presente año, 42 mil al término de febrero y 112 141 actualmente.

Otra de las medidas ante la paralización de las actividades laborales, es aquella donde el empleador prioriza la reubicación de los trabajadores en otras actividades, dentro o fuera de la entidad, incluidas las que se determinen por la necesidad del territorio. Cuando no resulta posible reubicar al trabajador, este recibe una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico mensual durante el primer mes, y decursado este, la garantía es del 60% mientras dure la paralización (Lam, 2020).

¹² En el 2017, el 69,1% de las personas ocupadas lo hacía aún en el sector estatal. Del sector no estatal, el 40,7% labora como trabajador por cuenta propia, cifra que ha tenido el mayor dinamismo en los últimos 10 años.

¹³ El perfil de las personas ocupadas es principalmente masculino, entre 40-59 años, blanco, en correspondencia con su distribución a nivel de grupo etario. Predominan aquellos con nivel medio superior y medio, por lo que existe una fuerza de trabajo calificada, lo que contrasta en cierta medida con que la categoría ocupacional que se ha mantenido creciendo y cubre el 43% del total es la de operario. Sigue predominando la ocupación en Agricultura, Caza y Silvicultura con un 17% de la ocupación, así como en Salud Pública y Asistencia Social (11%) y Educación (10%) (Ver Documento de Trabajo, 2020).

¹⁴ José Luis Rodríguez estimó que, en los últimos 30 años, los salarios nominales en Cuba redujeron su peso dentro de los ingresos: de 80% en la década de los años 80 hasta el 46% en los últimos años. (Rodríguez J. L., 2015).

La protección de los trabajadores ante contagio por la COVID-19 se encuentra respaldada por la Ley No. 105 de Seguridad Social, a partir de que se les abona el subsidio para la enfermedad de origen común. Ante la suspensión de las clases en la educación primaria y especial, la madre, el padre o el familiar que tenga la condición de trabajadores/as, y sean los/las encargados/as del cuidado del menor, reciben durante el primer mes una garantía salarial equivalente al 100% del salario básico y de mantenerse la suspensión, la garantía es del 60% (Lam, 2020).

El teletrabajo posee respaldo legal en la Ley No. 116/2013 del Código de Trabajo, que entró en vigor en junio del 2014. La normativa establece en su artículo 20 que la relación laboral se formaliza con el contrato del que son partes el trabajador y el empleador. El lugar de trabajo, horario, duración de la jornada, el régimen de trabajo y descanso se acuerda entre dichas partes y en consecuencia este puede ser en la entidad laboral o en el domicilio.

Según la Ministra del Trabajo Martha Elena Feitó Cabrera dicha modalidad en la situación actual constituye una protección a los trabajadores, pues estarán menos expuestos a riesgos y pueden seguir laborando, cobrando el 100% de su salario, según las formas y sistemas de pago que se aplica en la entidad. También la ministra señala que: “respecto a esta forma de empleo, existe una concentración del abandono del enfoque tradicional de *horas en la oficina por horas dedicadas al trabajo*; disminuye los tiempos de desplazamiento hacia el centro laboral; elimina el ausentismo y las llegadas tardes. Además, el acomodo del horario tiende a incrementar la productividad y, por ende, lograr los resultados esperados, e impacta en la reducción de gastos de la entidad como el uso de la energía eléctrica” (Feitó en Labacena, 2019).

La citada Ministra detalló que se trata de una forma flexible de empleo que permite al trabajador/a realizarlo sin su presencia física en la entidad durante una parte importante de la jornada de trabajo, y como norma general implica el uso frecuente de las TIC, al menos con un mínimo de equipamiento. “Hablamos, por ejemplo, de computadora, impresora, fax (...). Dentro de ese equipamiento una de las cuestiones más importantes es que exista conectividad para la comunicación electrónica” (Labacena, 2019: 10).

Vinculado a lo anterior algunas estadísticas públicas refieren que el 22% de las personas con vínculo laboral reconocido laboran a distancia. Se destacan algunas ventajas asociadas a esta modalidad como suelen ser: la no afectación del salario del trabajador, la reducción de los costos asociados a la permanencia en la entidad y se considera que se combina mejor la vida familiar y laboral (Feitó, 2020).

En este sentido, valdría la pena también hacer referencia a las principales limitaciones que pudieran estar frenando esta modalidad a partir de las condiciones necesarias y requeridas como, por ejemplo: locales adecuados para trabajar, equipamiento informático, aseguramiento para viabilizar y mantener las comunicaciones, ambiente familiar adecuado, etc. Estas condiciones no suelen ser las mismas para todas las personas. A ello también se le suma la carga en términos de ingresos para poder mantener los gastos asociados al trabajo, que en otras circunstancias es obligación de la entidad como es el caso de: la telefonía fija; la electricidad, la conectividad, el mantenimiento de computadoras, medios de trabajo para un desempeño eficiente. Asimismo, son elementos a tener en cuenta algunas alteraciones referidas a las horas de descanso de los/as teletrabajadores/as por llamadas a deshora o tareas que irrespetan los límites del trabajo extraordinario.

El profesor Reynaldo Jorge Lam, especialista en Derecho del Trabajo de la Seguridad social al respecto considera que: “Teletrabajar no puede significar la conciliación de las condiciones de

trabajo. La distancia entre el trabajador y el colectivo laboral no quiebran las obligaciones recíprocas entre ambos sujetos establecidas por el contrato de trabajo o en su defecto por la realización continua, ajena y subordinada de la prestación laboral” (Lam, 2020: 3).

A esta información también se le escapa el lugar de aquellas personas que realizan diversos trabajos, no reconocidos hasta el momento, pero que las colocan también en situación de vulnerabilidad. Por ejemplo, el trabajo doméstico y de cuidado el cual, entre otros elementos ya investigados por especialistas cubanas (Romero, 2018), no estructuran relaciones sociales en el proceso de trabajo, (que no sean las de subordinación y las de reacción ante la explotación de cada una de las partes –empleador y empleado–), ni conforma un colectivo laboral, lo que exacerba la enajenación y la alienación

La citada fuente también devela que 68 mil 60 trabajadores adultos mayores y otros en condición de vulnerabilidad permanecen en sus casas como medida preventiva; mientras que 85 mil 834 madres se encuentran al cuidado de sus hijos por la suspensión de las clases en la educación primaria y especial, o porque tenían a sus hijos/as en círculos infantiles o al cuidado por trabajadores por cuenta propia (TPCP) autorizados para ello. Un análisis vinculado a lo anterior también precisaría de las condiciones de partida de estas mujeres a partir de categorías diferenciadoras como su color de la piel, cantidad de mujeres viviendo solas y las que a su cargo el cuidado de adultos mayores y familiares enfermos. Esto, sin dudas las coloca en situación de mayor vulnerabilidad.

También se identifican 142 510 trabajadores interruptos, de ellos un 40% reubicados en: centro de producción de alimentos, labores en los centros de aislamiento, cubrir plazas vacantes del sistema de salud pública, vinculados a la pesquisa de salud, vinculado a la atención a personas vulnerables, adultos mayores viviendo solos y personas con discapacidad.

Otra información reveladora lo constituye la cifra de 243 203 de TPCP que optaron por la suspensión temporal del ejercicio, lo cual representa el 38% del total (632 557) de TPCP a nivel nacional. Las principales actividades suspendidas fueron las de transporte de carga y pasajeros; arrendador de viviendas, habitaciones y espacios; y servicios gastronómicos en cafeterías. En particular los trabajadores contratados formalmente representan el 25% dentro de la suspensión del ejercicio por cuenta propia.

En este sentido se considera que las medidas emitidas y apuntadas en este artículo representan un sesgo estatal importante y no regula adecuadamente la protección de los trabajadores contratados en el sector no estatal (que no es sólo los TPCP) y los auto-empleados (Colina, 2020) y precisan de una prestación laboral que no puede representar una forma de vulneración de los derechos de los trabajadores (Lam, 2020).

En la bolsa de los TPCP existentes en Cuba se reconoce que se adolece de una clasificación respecto a empleadores y empleados, lo cual trae consigo la baja percepción respecto a aquellos negocios que se encuentran en condiciones de pagar salarios, disminuir su actividad o cerrar el mismo. También es importante tener en cuenta que según la naturaleza del negocio, el teletrabajo como modalidad de trabajo a distancia, no puede ser utilizado, ya que existe un número importante de éstos dedicados a las actividades de los servicios y requieren de vínculos directos con los llamados grupos de relación (clientes, proveedores, comunidad local, etc.).

La aproximación al escenario con anterioridad descrito, ofrece algunas alertas en las circunstancias actuales. La “nueva presencialidad”, precisa la necesidad de estudios que puedan

viabilizar propuestas coherentes con la diversidad de formas de gestión existentes. Hacia ese sentido el apartado siguiente comparte los principales resultados de una exploración realizada en medio de la situación de crisis epidemiológica.

El Trabajo en tiempos de COVID-19. Resultados de un estudio exploratorio

El estudio presenta un diseño transversal exploratorio. La recolección de la información ocurrió en un solo momento¹⁵, durante un período específico de enfrentamiento del país a la pandemia. El alcance exploratorio se debe a la novedad del tema en esta situación de crisis y aislamiento social, sin antecedentes investigativos en este contexto.

La muestra fue no probabilística y estuvo conformada por dos criterios de inclusión: que fueran trabajadores residentes en Cuba durante el período de la pandemia y que accedieran voluntariamente a participar en la investigación. Sus resultados, por ser una muestra dirigida y por las características de su diseño, no pueden ser generalizados para la población, ni ser válidos fuera del contexto en la que fue realizada.

Para la producción de los datos se elaboró como instrumento de registro la “Encuesta sobre el trabajo en el contexto de enfrentamiento al COVID-19”. Este cuestionario se confeccionó con el propósito de contribuir con las medidas propuestas por la máxima dirección del país y organismos competentes como MTSS en dicho contexto. Se incluyeron preguntas: de clasificación sobre los datos sociodemográficos de la muestra; cerradas de una sola respuesta y de respuesta múltiple (categoriales y ordinales de escalas verbales); algunas abiertas sin pre-codificar; y de filtro (para los trabajadores que se encontraban en las modalidades de trabajo a distancia o presencial).

La aplicación del instrumento se concibió como una prueba piloto debido a las características del estudio y al considerarse como una inmersión inicial en la exploración del fenómeno a estudiar. Se realizó de forma auto-administrada (individual), se distribuyó a contactos de las investigadoras a través de redes sociales¹⁶ y se recolectaron a través del correo electrónico, al ser estas la forma y las vías más factibles durante el aislamiento social. Las mismas supusieron limitaciones y desventajas para el estudio como son: la alta tasa de no respuesta, típica en esta modalidad de administración; el sesgo de una muestra hemofílica; las dificultades para el acceso a la encuesta al ser necesario tener Internet o datos móviles; y los posibles inconvenientes para su realización¹⁷.

Para el procesamiento de la información se utilizó el programa estadístico IBM® SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) en su versión 22. Se analizaron descriptivamente la distribución de frecuencias de las variables elaboradas y de forma cualitativa algunas de las preguntas abiertas.

Finalmente se aplicó un total de 90 cuestionarios. El estudio permitió encuestar a residentes en nueve de las 16 provincias del país con mayor prominencia en la provincia de La Habana para un total de 67 encuestados, seguido de Santiago de Cuba con 6 y de Artemisa con 5. Así mismo, la muestra se caracteriza por ser en su mayoría femenina para un 65,6% del total; blanca, con una

¹⁵ Durante 33 días (del 18 de abril hasta el 19 de mayo del 2020).

¹⁶ WhatsApp y correo electrónico.

¹⁷ Cuando el teléfono móvil del sujeto no le permitía modificar el documento por lo que debía traspassarlo hacia una computadora, lo que costaba tiempo y pudo haber reducido el interés por realizar la encuesta.

edad establecida principalmente entre los 31 y 40 años de edad y con un nivel de escolaridad alto, siendo el 84,8% personas universitarias.

Respecto a la actividad principal de la mayoría de los/as encuestados/as se aprecia que laboran en el sector estatal tanto presupuestado como empresarial con un 70% y 14,4% respectivamente; seguido de los TPCP tanto autoempleados como informales, lo que con porcentajes muy menores de un 6,7% y 5,6 % respectivamente.

El 61.1% de la muestra considera que están creadas las condiciones para evitar el contagio en la actividad principal que realizan y si bien este mismo porcentaje conoce de la existencia de los Planes de Riesgo y Contingencias desde su centro laboral, un número más limitado que representa el 53,3% reconoce su falta de funcionamiento. También llama la atención la consideración referida al limitado acceso a las entidades laborales y permitir solamente la entrada de personal autorizado, representando así el 56,7%.

Si bien estos elementos son una señal del control por parte de los empleadores, predominante para este caso el sector estatal, para la relación laboral de los empleados en las circunstancias actuales dicho control se desdibuja y no se reconocen las condiciones “especiales” en las que se pueden encontrar quienes trabajan.

El 52,2% de las personas encuestadas se encuentran laborando desde la modalidad de teletrabajo en sus hogares y el 14,4% se encuentran al cuidado de niños/as, este último porcentaje en general mujeres. Estos porcentajes evidencian la puesta en práctica de dos de las medidas más importantes establecidas por el MTSS.

El 77,8% de las personas de la muestra reciben ingresos por la labor que realizan. Si se asocia esta cifra con aquellas que se encuentran en teletrabajo, queda un margen significativo para las entradas de ingresos provenientes de otras fuentes tales como: ayuda económica familiar (15,4%); las remesas (8,9%); la jubilación (6,7%) y el trabajo informal (4,4%).

Ante la pregunta con cuál característica se pudiera representar el trabajo que usted realiza, el 66,7% de los que practican el teletrabajo expresan que es seguro en medio del contexto actual. Sin embargo, para el 42,2% es flexible y para el 23,3% es protector. Estas características no se corresponden con los criterios que predominan desde contextos de la región y para Cuba la flexibilidad y la seguridad de este tipo de trabajo, adquiere matices cada vez más heterogéneos dependiendo, entre otros elementos de las locaciones individuales y las interacciones que se establezcan con diversos actores que condicionen el resultado del trabajo.

Vinculado a lo anterior resulta revelador que de las 10 personas que pertenecen al TPCP (en sus diversas modalidades), 8 de ellas representan el trabajo que realizan con falta de garantías. Esta característica se corresponde con estudios (Fajardo, 2017) realizados de mayor alcance donde se confirma tal particularidad.

Como resultado de la encuesta, el 23,3% de los encuestados que practican el teletrabajo expresan que es adecuado en medio del contexto actual, sin embargo el 18,8% de estos expresan que hay una falta de infraestructura considerable que entorpece el correcto desempeño de sus funciones laborales habituales.

Algunas variables interrogadas tales como; la calidad en el proceso de trabajo y el nivel de desempeño adquieren puntuaciones muy bajas (1,1%), lo cual pudiera pensarse que existe cierta incertidumbre en torno a los resultados que se alcancen en esta situación. Estas categorías son claves para el desenvolvimiento adecuado del trabajo y de las relaciones laborales en sentido

general. Se infiere que existe cierto debilitamiento de los vínculos laborales a partir del alejamiento físico, el distanciamiento social, psicológico y que atenta contra la función socializadora que todo trabajo posee.

Respecto a la productividad en el teletrabajo, solo el 10% consideran que su productividad es mayor; el 9,3% que presentan iguales resultados y el 4,6% que son menores. Los mayores resultados se encuentran asociados a una mayor concentración en la actividad que se realiza, una planificación de la misma que conlleva a evitar la mayor cantidad de distracciones. A ello le continúa como incidencia positiva un aprovechamiento mayor del tiempo; todo lo cual pudiera conspirar con la falta de límites respecto a la jornada habitual de trabajo y la cantidad de horas dedicadas al mismo en función de obtener resultados. Por su parte, los menores resultados dependen en su mayoría del acceso a internet y por determinados recursos que suelen ser limitados para mantener esta modalidad. Los iguales efectos son productos de la responsabilidad con la cual se realiza la actividad.

Respecto a las medidas emitidas por el MTSS, el 26,7% de las personas encuestadas refieren conocerlas, y la asociada con la retribución salarial es la que mayormente se menciona. Sin embargo un 40% considera que dichas medidas no protegen a todas las personas que trabajan, y un 33,3% responde de modo afirmativo. Esta diferencia pudiera corresponderse con la falta de protección que experimentan las personas que forman parte de los TPCP en las condiciones actuales. Las medidas en sentido general suelen ser consideradas: necesarias (56,7%) y coherentes con la situación actual (45,6%).

Por último y no menos importante la encuesta aplicada también indagó acerca de posibles propuestas a las políticas públicas dirigidas a las diversas formas de gestión. En este sentido se agruparon¹⁸ en cuatro áreas claves: atención al Teletrabajo; acceso al empleo; potenciación del espacio local como generador de empleos y socialización de buenas prácticas.

Las propuestas **acerca del teletrabajo** como modalidad de trabajo a distancia se concentran en:

- Facilitar las comunicaciones e informaciones a través de las TIC siempre y cuando se garantice la infraestructura tecnológica pertinente.
- Regular los costes de acceso a dichos servicios para que pueda privilegiarse la mayor parte de la sociedad y ejercer el teletrabajo adecuadamente.
- Propiciar el teletrabajo a la mayor cantidad de trabajadores posibles, creando las condiciones de acuerdo con ETECSA y que sea sostenible para las empresas.
- Realizar estudios sobre el Teletrabajo en Cuba, que permitan diagnosticar las condiciones tecnológicas de conectividad, medios y condiciones de trabajo para un desempeño eficiente y eficaz.

En cuanto el **acceso al empleo** desde todas las formas de gestión existentes, con énfasis en la forma de gestión no estatal, sería necesario:

- Ofrecer la posibilidad a trabajadores por cuenta propia de reubicarse en labores de apoyo y/o servicios a fin de poder recibir alguna remuneración.

¹⁸ Si bien en la ponencia se hace énfasis en la modalidad de teletrabajo y algunas propuestas van dirigidas a la misma; las autoras consideramos importante colocar también otras propuestas destacadas por las personas encuestadas, dirigidas al ámbito del empleo en las circunstancias actuales.

- Garantizar al menos un salario mínimo a los/as trabajadores/as por cuenta propia que, en momentos de crisis pandémica, no se encuentran trabajando.
- Clasificar las diferentes modalidades de TPCP (titular del negocio con trabajadores/as contratados/as, contratado por otro cuentapropista, auto-empleado, campesino individual).
- Priorizar la atención a aquellas personas que trabajan en el sector no estatal o informalmente, que se encuentren en condiciones de vulnerabilidad, como madres solteras, personas con discapacidad, entre otros.
- Facilitar la compra mayorista a los/as trabajadores/as por cuenta propia, en lugares destinados para dicho fin, para que no se afecte a la población en general.
- Disminuir los precios de los carros y conceder créditos blandos para la obtención de los mismos, en función de las necesidades laborales.
- Potenciar empleos ecológicos locales en función del reuso, el reciclaje y la reducción para el consumo responsable.
- Fomentar las relaciones público-privadas.
- Que los/as trabajadores/as de cooperativas no agropecuarias que estén sin laborar debido a la situación actual, puedan insertarse en otras actividades estatales que resulten necesarias y recibir remuneración.
- Fomentar la formación de cooperativas no agropecuarias de servicios, por ejemplo, para la comercialización y la facilitación de ventas o compras desde el hogar y viabilizar el encadenamiento productivo.

Otro grupo de propuestas concentran **acciones en el espacio local** como generador de empleos encaminadas a:

- Realizar transferencias presupuestales directas desde el gobierno para cubrir el salario (equivalente al salario medio territorial) de aquellos trabajadores formales contratados en el TCP (y en cooperativas) cuyos titulares del negocio o socios declaren incapacidad contable demostrada para pagar salarios en el período.
- Gestión y distribución focalizada de los gobiernos locales en base a las demandas de la población en calidad de empleo, a fin de garantizar recursos y servicios de acuerdo a las necesidades.
- Habilitar un servicio local online el cual visibilice las demandas de la población y permita una retroalimentación directa entre el gobierno y los demandantes de empleo.
- Crear grupos a nivel municipal de profesionales de las Ciencias Sociales y que dentro de sus funciones se encuentre la realización de diagnósticos sociales rápidos, con vista a realizar propuestas a este nivel a los operadores de políticas, en coherencia con el desarrollo económico y social; así como que faciliten programas de capacitación y formación, entrenamiento a los cuadros del gobierno; organizaciones a ese nivel, delegados; y todo el que tenga que influir en la eficacia de la gestión de gobierno de forma participativa.
- Generar empleos locales a partir de las potencialidades existentes en los territorios.
- Acercar los servicios a lugares de difícil acceso y concebir empleos de calidad para estas funciones.

Atención a buenas prácticas para el empleo:

- Tomar en cuenta las buenas iniciativas, que han surgido tanto en el sector privado como en el estatal, para aplicarlas en pro de fomentar la solidaridad entre los cubanos y abrir caminos que ayuden al desarrollo de la economía nacional.
- Tomar en cuenta las iniciativas que han venido surgiendo desde el sector privado y que las decisiones no estén marcadas por el verticalismo.

En sentido general, las personas encuestadas consideran importante mantener la efectividad de las medidas que puedan estar influyendo en el mejoramiento del bienestar material y humano.

Reflexiones finales

- La precisión conceptual y acercamiento al trabajo no clásico, fue reconsiderada durante todo el estudio, a partir de alcanzar cierta objetividad acorde con las características relacionadas con el tipo de interacción que exige las “nuevas” modalidades como el teletrabajo, la superposición de espacios y su adecuación para las circunstancias actuales.
- El reconocimiento de las nuevas medidas en este escenario de crisis epidemiológica fue necesario. Sus efectos desde su propia concepción suelen ser diferenciadores y poseen un sesgo estatal significativo, en tanto los TPCP no reciben las garantías salariales necesarias para el enfrentamiento a esta situación. Quedan vulnerados quienes trabajan en esta forma de gestión, y se adolece de una clasificación que comprenda la heterogeneidad existente.
- A pesar de que las medidas comparten aspectos positivos y ventajosos para las personas con un empleo formalizado, estatal en su mayoría; adolecen de reconocer limitaciones al respecto. La exploración práctica confirma la necesidad de garantizar una infraestructura adecuada para tales efectos.
- El distanciamiento físico, social y psicológico, atenta contra la función socializadora que todo trabajo posee. Esto lleva a pensar en las rupturas que provoca el aislamiento prolongado y la manera en que esto conspira con las relaciones sociales y de trabajo en general. Lo anterior se deduce a partir de los bajos porcentajes dedicados a variables esenciales dentro del proceso de trabajo como: el nivel de desempeño, la calidad del proceso de trabajo y la productividad.
- El acceso al empleo; algunas acciones en torno al espacio local; aspectos a tomar en cuenta con la modalidad de teletrabajo y la importancia de atender buenas prácticas de formas de gestión económica no estatal; son elementos claves en función de contribuir a complementar políticas relacionadas con la esfera laboral cubana. En la medida en que las políticas enfocadas a la esfera laboral adquieran una mayor interdependencia e integralidad, se podrá contribuir al desarrollo económico y social que nuestra sociedad reclama.

Referencias bibliográficas

Barreto, Hugo 1999 “Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente” en *Boletín CINTERFOR*, N°151. Lima: OIT.

Beck, Ulrich 2002 “El régimen del riesgo de trabajo” en *Libertad o capitalismo: conversaciones con Johanes Willms*. Barcelona: Paidós.

Bouffartigue, Paul 1997 “¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?” en *Sociología del Trabajo*, N°29.

Castel, Robert 2004 *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Manantial.

CEPAL/OIT 2020 “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: antiguas y nuevas formas de empleo y los desafíos para la regulación laboral”, Informe N°20, mayo.

CEPAL/OIT 2020 “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)”, Informe N°22, mayo.

Colectivo de autores 2020 “Documento de Trabajo”, Centro de Estudios de la Economía Cubana (CEEC-UH), La Habana.

Colina, Henry 2020 “Trabajo por Cuenta Propia en tiempos de la COVID-19”. Recuperado de: <http://www.almamater.cu/revista/trabajo-por-cuenta-propia-en-tiempos-de-la-covid-19>

De Grip, Andries, Hoevenberg, Jeroen y Willems, Ed 1997 “Atypical Employment in the European Union” en *International Labour Review*, Vol. 136, N°1. Ginebra: OIT.

De la Garza, Enrique 1997 “Trabajo y Mundos de Vida” en Zemelman, Hugo (coord.) *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*. Madrid: Anthropos.

De la Garza, Enrique 1999 “Epistemología de los Modelos de Producción” en *Los Retos Teóricos de los Estudios del Trabajo Hacia el Siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique y Neffa, Julio César (coords.) 2001 *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*, Colección Grupos de Trabajo de CLACSO. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique 2009 “Hacia un concepto ampliado de trabajo” en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I, Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO, Colección: Secretaría Ejecutiva de CLACSO. Buenos Aires: CAICYT-CONICET.

Echevarría, Dayma, Díaz, Ileana y Romero, Magela 2015 “Política de empleo en Cuba 2008-2013: desafíos a la equidad en Artemisa” *Economía cubana: transformaciones y desafíos*. La Habana: Ciencias Sociales.

Fajardo, Yuleisy 2017 “¿Garantías laborales en el sector por cuenta propia? Un estudio de casos en el municipio Cerro”, Tesis presentada en opción del Grado de Master en Ciencias Sociológicas, Departamento de Sociología, Universidad de La Habana, La Habana.

INEGI 2004 *La ocupación en el sector no estructurado en México*. Aguascalientes: INEGI.

ITA-LAC 2017 Primer Informe “Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe”. Academia Internacional de Transformación del Trabajo, Capítulo América Latina y el Caribe. Recuperado de: <https://www.ita-lac.org>

Labacena, Yuniel 2019 “¿Qué características tiene el teletrabajo en Cuba?”, *Cubadebate* 22 de septiembre. Recuperado de: www.cubadebate.cu

Lam, Reynaldo Jorge 2020 “Tiempo de Teletrabajo en Cuba: ¿riesgos o beneficios para los trabajadores?”, *Trabajadores* 24 de junio. Recuperado de: www.trabajadores.cu

- Feitó, Marta Elena 2020. Mesa Redonda del 15 de junio/2020. Presentación en Power Point.
- MINJUS 2014 “Ley No. 116 Código de Trabajo”, *Gaceta Oficial* N°29 Extraordinaria de 17 de junio.
- Mora, Minor y Pérez, Juan Pablo 2006 “De la vulnerabilidad social al riesgo del empobrecimiento de los sectores medios: un giro conceptual y metodológico” en *Estudios Sociológicos*, Vol. XXIV, N°70, enero-abril. México: El Colegio de México.
- Portes, Alejandro 1995 “En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada”. México, DF: Miguel A. Porrúa.
- Reglia, Ido 2003 “Lavori atipici, nuovi, non standard” en *Sociologia del Lavoro*, N°97. Milán: F. Angeli.
- Rendón, Teresa y Salas, Carlos 2000 “*El sector informal urbano*”. México, DF: STPS.
- Tokman, Víctor 1987 *El sector informal hoy: el imperativo de actuar*. Santiago de Chile: OIT-PREALC.
- Zapata, Francisco 2009 “El trabajo en la vieja y en la nueva economía” en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, Vol. I. Buenos Aires: CLACSO.