

HABLEMOS del en **TRABAJO **CUBA****

El debate necesario y el futuro a construir

HABLEMOS del en **TRABAJO** **CUBA**

El debate necesario y el futuro a construir

José Luis Martín Romero
Mirlena Rojas Piedrahita
coordinadores



Edición y corrección: María de los Ángeles Navarro
Diseño interior, cubierta y realización: Seidel González Vázquez (*6del*)
Composición: Idalmis Valdés Herrera

© Colectivo de autores, 2019
© Sobre la presente edición:
Ediciones Acuario, 2019

ISBN 978-959-72-2658-1

La edición de esta obra ha sido posible gracias al apoyo de la Fundación Friedrich Ebert (FES), su contenido no refleja necesariamente los puntos de vista de la FES.

Índice

De los propósitos y razones de este libro / 1

DR. JOSÉ LUIS MARTÍN ROMERO

PARTE I. LA PROBLEMÁTICA DEL ACCESO AL EMPLEO Y SU NECESARIA TRANSFORMACIÓN / 7

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN (COORDINADORA)

Mercado de trabajo: del contexto latinoamericano y caribeño al caso cubano actual / 9

M. SC. MIRLENA ROJAS PIEDRAHITA

Empleo y recursos laborales en Santiago de Cuba. Deudas y desafíos a la equidad de género / 19

M. SC. WILDER VIRGILIO NARANJO SÁNCHEZ

Las migraciones del claustro de la Universidad de Oriente al exterior de Cuba / 29

M. SC. VIVIANA N. FERNÁNDEZ DIÉGUEZ,

DRA. ILIANA BENÍTEZ JIMÉNEZ, DR. ANTONIO AJA DÍAZ

Rutas juveniles: oportunidades y experiencias desiguales. Impactos de los cambios en la esfera laboral cubana / 40

LIC. CELIA ELIZABETH CADAVAL ALFONSO

Oportunidades y retos de las cooperativas agropecuarias para la inserción laboral de las juventudes rurales: propuestas a las políticas públicas / 50

M. SC. YENISEI BOMBINO COMPANIONI

Oportunidades y desafíos en el acceso al empleo de personas con discapacidad en Cuba / 60

LIC. DANAY DÍAZ PÉREZ

LIC. HANNY SÁNCHEZ VERA

Trabajo y empleo en Cuba: algunas propuestas desde la equidad / 69

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN

DRA. ARELYS ESQUENAZI

DRA. SUSSET ROSALES

El acceso al trabajo: nudos y desafíos / 84

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN

PARTE II. ASIMETRÍAS Y PRECARIIDADES LABORALES.

ENCRUCIJADAS DE LA POLÍTICA EN EL CAMINO

HACIA LA EQUIDAD SOCIAL EN CUBA / 89

MAGELA ROMERO ALMODÓVAR (COORDINADORA)

¿Políticas locales para atender desigualdades en las relaciones de trabajo?

Oportunidades y desafíos en la Cuba actual / 91

DRA. GEYDIS E. FUNDORA NEVOT

Debates en torno al cuentapropismo / 104

DRA. DAYBEL PAÑELLAS ÁLVAREZ

La cooperativización del Mercado Agropecuario en Cuba: una historia que contar / 115

LIC. YANSA DE LA CARIDAD TERRY ARAUJO

El cuidado: una cuerda que tensiona la Política Social. Notas para un debate en el contexto de Cuba / 129

DRA. MAGELA ROMERO ALMODÓVAR

Asimetrías y precariedades laborales. Encrucijadas de la política en el camino hacia la equidad social en Cuba / 146

DRA. MAGELA ROMERO ALMODÓVAR

PARTE III. EMPRESAS, COLECTIVOS Y PROCESOS

DE TRABAJO / 153

LIC. LUIS MARCELO YERA (COORDINADOR)

Responsabilidad Social Empresarial en Cuba: controversias inconclusas / 155

M. Sc. JUSMARY GÓMEZ ARENCIBIA

M. Sc. MIRLENA ROJAS PIEDRAHITA

Responsabilidad social empresarial, factor resiliente para la prevención de la corrupción / 165

LIC. ELIANET RIVAS SANTOS

DR. C. CELIA MARTA RIERA

DR. C. YAMILA ROQUE DOVAL

Aprendizajes del análisis de la responsabilidad social en cooperativas
agropecuarias de Cienfuegos / 173

YANNET LÓPEZ VERDECIA

OSCAR LLANES GUERRA

ANNIA MARTÍNEZ MASSIP

YISENIA RODRÍGUEZ

RICARDO LEÓN HIDALGO

JOSÉ LUIS SANTANA VASALLO

MARTHA OJEDA SÁNCHEZ

El control empresarial en la dinámica del trabajo / 185

IDALSIS FABRÉ MACHADO

La dirección participativa en la empresa estatal socialista cubana / 195

M. SC. FRANCISCO T. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

M. SC. MIRLENA ROJAS PIEDRAHITA

La calidad directiva: variable crítica en el cambio / 207

DRA. C. MAGDA LUISA ARIAS RIVERA

Responsabilidad Social Solidaria (RSS), relaciones de trabajo
y estrategias de innovación en emprendimientos no estatales. El caso
del Proyecto Arte-Corte-Santo Ángel por Dentro (SAD) / 220

M. SC. FRANCISCO DAMIÁN VALDÉS MORILLAS

DR. OVIDIO D'ANGELO HERNÁNDEZ

Indicadores socioculturales para una visibilidad mayor del trabajo
agrario en la gestión científica y política en Mayabeque / 229

M. SC. NAYIBIS DÍAZ MACHADO

LIC. INDIRA SAMPER SANABRIA

M. SC. YAIMA ALFONSO SARDIÑAS

M. SC. LEIBY MÁRQUEZ VILLALBA

Empresas, colectivos laborales, procesos de trabajo. Un breve resumen
sobre temas muy complejos / 236

LIC. LUIS MARCELO YERA

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

**PARTE IV. ESCENARIOS PERTINENTES PARA EL TRABAJO
EN CUBA. VISIONES DE FUTURO ANCLADAS
EN EL PRESENTE / 241**

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO (COORDINADOR)

Cotidianidad y tiempos políticos para un socialismo posible / 243

DR. OVIDIO S. D'ANGELO HERNÁNDEZ

Complejidad de las relaciones de trabajo y sus potencialidades
instituyentes de un socialismo renovador / 253

DR. OVIDIO D'ANGELO HERNÁNDEZ

El perfeccionamiento del modelo económico cubano
y el sistema empresarial estatal / 262

DR. EUCLIDES CATÁ GUILARTE

Cultura del rebusque y trabajo / 271

M. SC. PABLO RODRÍGUEZ RUIZ

Cambio institucional y trabajo en Cuba. El valor trabajo
y los trabajadores en la narrativa institucional de la transformación
del modelo económico y social / 280

DR. OSNAIDE IZQUIERDO QUINTANA

Trabajo y tipos de propiedad empresarial en la transición socialista / 291

LIC. LUIS MARCELO YERA

Medidas concretas para la transformación de las relaciones de trabajo
en el país / 302

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

El futuro necesario y posible / 311

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

Hablemos del trabajo en Cuba. El debate necesario y el futuro
a construir

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

De los propósitos y razones de este libro

DR. JOSÉ LUIS MARTIN
ROMERO¹

El presente libro es un producto colectivo de la Red de Estudios del Trabajo, el segundo en tres años de funcionamiento y después de siete Encuentros-Talleres Nacionales, siempre gracias a la ayuda transparente y sin condiciones de la Fundación Friederich Ebert de la República Federal de Alemania.

Se ha conformado con el fin de transmitir los fundamentos y orientaciones estratégicas que, a partir del estado del arte de la investigación social del trabajo en Cuba, hemos podido distinguir para comenzar a transformar la realidad laboral del país. Esta realidad, después de varios encuentros y talleres de debate en la Red, con base en los hallazgos de investigación de cada uno de sus miembros, la hemos venido caracterizando con los rasgos siguientes:

- Una muy precaria garantía en

1 Investigador y profesor titular de las universidades de La Habana y Agraria de La Habana.

cuanto a objetos y medios de trabajo, unida a difíciles, inadecuadas y poco estimulantes condiciones de trabajo, sobre todo en cuanto a ingresos, en las locaciones laborales de casi todos los espacios económico-laborales, lo cual impacta de forma negativa las relaciones de trabajo y su gestión, así como desregula el quehacer laboral y, del mismo modo —dada la centralidad insuficientemente reconocida del trabajo—, las relaciones sociales en todas las escalas de expresión de lo social.

- Una emergente y cada vez más consolidada multiespacialidad económica, que fragmenta el empleo y el acceso a él, lo distribuye entre espacios económico-laborales *opacos* y *luminosos*,² y desarrolla culturas de trabajo particulares. En esas culturas de trabajo alcanzan representaciones diferenciadas, no solo el trabajo mismo, sino la sociedad en la que se inserta y a la que da lugar, con una idea más o menos explícita de país, que incluye su proyecto sociopolítico y sus diferentes escenarios de perdurabilidad.
- De los anteriores rasgos resulta un tercero: la confrontación entre dos tipos de precariedades: la del empleo en los espacios directamente regulados por la planificación, por su insuficiente solvencia económica, no obstante los recientes esfuerzos gubernamentales para mitigarla, y la de los espacios regulados por el mercado por su insuficiente seguridad y protección. Así, Cuba se ha dividido laboralmente en dos, con dos monedas diferentes, mecanismos regulatorios generales diferentes y subjetividades diferentes. Ante este rasgo particular es inevitable pensar en resultados humanos, no solo distintos, sino probablemente contrapuestos.

Detrás de estas realidades está una parte de la explicación —sin olvidar la sempiterna guerra económica y cultural estadounidense— del pobre crecimiento económico que exhibimos, del desagüe, recolocación espontánea y exportación a fondo perdido

2 Expresión del destacado geógrafo brasileño Milton Santos (1926-2001). Intelectual ampliamente referenciado y reconocido intérprete de la problemática del espacio y su uso en países del Tercer Mundo.

de competencias y capacidades por vía de las migraciones internas y externas, así como de la retención de una buena parte de los recursos laborales —muchas veces bien calificados y, sobre todo, femeninos— en actividades poco calificadas, espurias o ajenas a la creación legítima de valores.

De esta manera el trabajo enrarece el signo político de su rol socializador, se desentiende del encargo emancipador que le reserva el proyecto socialista, por la no aplicación del principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción y, paralela e indirectamente, ayuda a postergar la búsqueda de justicia para su modalidad doméstica (de cuidados o en general reproductiva) o al desaprovechamiento de las capacidades de los trabajadores envejecidos, al tiempo que abre brechas a corrientes excluyentes, que llevan marcas territoriales, etarias, de género y de color de piel, así como limitan los cursos de desenvolvimiento de los cubanos y cubanas de hoy y de los grupos sociales que integramos.

Sobre esa base, en este libro nos hemos propuesto alcanzar los siguientes objetivos:

- Resumir hallazgos fundamentales sobre las contradicciones que afectan la esfera del trabajo en la Cuba de la actualización.
- Indicar las líneas indispensables, necesarias y deseables de transformación que deben considerarse, a los efectos de las políticas que interesan al trabajo y a su centralidad en la vida social.
- Proponer estrategias que deben y pueden asumirse por los distintos actores, sociales, institucionales, etc., a fin de llevar a cabo las transformaciones.

Para su factura:

- a) Determinamos cuatro breves ejes que concentrarán las diferentes contribuciones de cada autor(a) y un resumen integrador realizado por compañeras y compañeros de reconocida experiencia y trayectoria intelectual.
- b) Como se verá las contribuciones se restringen a una breve síntesis de la problemática y a propuestas concretas de transformación.

- c) Al final hemos incluido un documento integrador que, con la misma consigna sintética, trata de ofrecer el mensaje que pretendemos como colectivo de investigadores.

Los mencionados ejes son los siguientes:

- I. La problemática del acceso al empleo y su necesaria transformación.
Aquí se incluyen temáticas relativas a los Recursos Laborales, a su estructura y distribución por los diferentes espacios económicos, al acceso de los diferentes grupos sociales (etarios, por sexo, color de piel, territorios), a las migraciones y los migrantes, así como a la movilidad laboral en todas sus expresiones u otros temas afines.
- II. Asimetrías y precariedades laborales. Encrucijadas de la política en el camino hacia a la equidad social en Cuba.
Aquí se refieren fenómenos propios de la realidad social de trabajo, la problemática de género, la precariedad laboral en distintos espacios económico-laborales, la informalidad, el trabajo invisibilizado —doméstico, de cuidados—, el cuentapropismo y su problemática, las brechas de desigualdad y/o exclusión.
- III. Empresas, colectivos laborales y procesos de trabajo.
Este es el momento en que el libro alude a las organizaciones laborales y los procesos que ocurren a su interior, al tema de la propiedad en sus diferentes expresiones y contradicciones, a la gestión económica y de recursos humanos, a la empresa social y solidaria y al tema general de la responsabilidad social, al control y a las particularidades del trabajo en distintos espacios económico-laborales, así como a los actores laborales y sus relaciones.
- IV. Escenarios pertinentes para el trabajo en Cuba. Visiones de futuro ancladas en el presente.
El trabajo, su cultura y sus referentes teóricos, la institucionalidad de las relaciones de trabajo y la representación del sujeto laboral, sus alcances y su lugar en la actualización del modelo económico, a los escenarios para el trabajo en Cuba, alienación y desalienación, a la condición emancipatoria del trabajo y sus caminos posibles.

Dos preguntas sirvieron de guía para las diferentes contribuciones:

1. ¿Cuál es la problemática que distingue al componente, fenómeno o proceso analizado en el mundo del trabajo y cómo repercute en el proyecto de desarrollo económico y social del país o específicamente en el proceso de actualización del socialismo cubano?
2. ¿Qué se puede hacer, desde las políticas públicas, desde el entramado institucional del país o desde la iniciativa de los diferentes actores para revertir esa situación o enfrentarla de la forma más exitosa posible?

Como podrá apreciarse se les pidió a todos los autores claridad y concisión. La intención es que quien nos lea pueda, en breve tiempo, percatarse del núcleo esencial de la problemática que se trate y reciba una noticia autoral sobre las posibilidades para darle solución, según la experiencia y opiniones de quien escribe, pero en diálogo con la experiencia registrada y actualmente en circulación en el continente y en el mundo.

No hay pretensión alguna de exhaustividad ni de dar la última palabra sobre ninguno de los aspectos tratados; más bien, por el contrario, se trata de promover el debate, incentivar nuevas búsquedas, de sacar a la luz criterios no escuchados y muy probablemente útiles, de sumar adeptos a la búsqueda de la verdad y de las mejores soluciones para nuestro pueblo y nuestra nación. De eso se trata.

COORDINACIÓN DE LA RED CUBANA
DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

PARTE I

La problemática del acceso al empleo y su necesaria transformación

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA
LEÓN
(COORDINADORA)

* Investigadora y profesora titular del Centro de Estudios de la Economía Cubana (CEEC), Universidad de La Habana.

Mercado de trabajo: del contexto latinoamericano y caribeño al caso cubano actual

M. SC. MIRLENA ROJAS
PIEDRAHITA¹

La heterogeneidad de los mercados de trabajo en el contexto latinoamericano y caribeño actual, no es solo un rasgo de época, constituye una característica que se adentra cada vez más en la estructura de los mercados de trabajo de la región. En esta fase de desarrollo capitalista, la heterogeneidad productiva y laboral no desaparece, más bien se reconstituye y da lugar a nuevas manifestaciones (Mora, 2010).

Autores (Tokman, 1979; Weller, 2000; Pérez Sáinz y Mora Salas, 2004) afirman que la reorganización económica y productiva para el caso latinoamericano tiene lugar en un contexto caracterizado, entre otros aspectos: por la preponderancia de las políticas de ajuste estructural y estabilización económica; por la existencia determinante de un desequilibrio

1 Investigadora auxiliar del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) y jefa del Grupo de Estudios del Trabajo de esa institución.

estructural de poder en favor del capital y por la presencia de un excedente de fuerza de trabajo de naturaleza estructural.

Desde el propio contexto latinoamericano y caribeño, algunos especialistas (Pérez, Santos, Castillo, Ruth, 2016),² han realizado investigaciones específicas sobre los mercados laborales de la región y las relaciones laborales. Estas destacan, tanto la prevalencia de nuevas contradicciones generadas por el modelo neoliberal en el mundo del trabajo como los escenarios a corto y mediano plazos que se vislumbran para América Latina.

Tal es el caso del destacado sociólogo costarricense Juan Pablo Pérez Sainz, el cual considera que la incapacidad del modelo acumulativo de universalizar el trabajo asalariado y de absorber toda la oferta de mano de obra está marcada por la heterogeneidad de los mercados de trabajo de la región. Según el mencionado autor, esto supone la generación de un excedente laboral que, dadas las condiciones socio-institucionales existentes, con una cobertura limitada para subsidio de desempleo y con recursos exiguos para los hogares menos favorecidos, no se manifiesta solo como desempleo abierto, sino que asume también otras formas; a lo que añade que el mercado de trabajo está atravesado por tendencias, tanto integradoras como excluyentes que conllevan ineludiblemente nuevas categorizaciones.

Dos de sus conjeturas se concentran, por una parte, en que el proceso de generación y redefinición del excedente configura nuevas categorías socio-ocupacionales que sustentan la desigualdad laboral y, por otra, en que las categorías de la fuerza de trabajo que se distinguen como vulnerables son obviamente las que tienen mayores posibilidades de sufrir las tendencias laborales excluyentes que genera el modelo.

Pérez Sainz (2016) considera que la globalización neoliberal induce cuatro procesos en términos de condiciones de explotación:

- La pérdida de importancia relativa del empleo público.
- La precarización del trabajo asalariado.

2 Ver Dídimo Castillo Fernández, Norma Vaca Tavira, Rosalba Todaro Cavallero (coord.): *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*, CLACSO, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma del Estado de México, enero, 2016.

- La empleabilidad como aspiración o utopía laboral dada la desregulación de las ocupaciones promovidas por el neoliberalismo.
- La expansión del desempleo estructural, debido a la incapacidad del modelo para cubrir la demanda generada.

Concluye que, en este campo, se ha sufrido una regresión respecto a los logros anteriormente alcanzados con el empleo formal, ya que el trabajo no necesariamente se constituye en empleo, lo que genera un mayor desconcierto y un futuro poco promisorio para los desplazados del mercado de trabajo.

Lo anterior favorece la desregulación que han sufrido los mercados de trabajo con la introducción de prácticas de flexibilidad laboral por parte de las empresas que han redundado en una notable precarización de las condiciones de trabajo y en la consecuente erosión del poder de negociación de los sindicatos, todo lo cual se explica por la emergencia de un modelo de relaciones laborales diferente.

Se trata de un escenario donde las privatizaciones y el predominio de las reglas del mercado pasaron a ser consideradas necesarias para el crecimiento y el bienestar (Castillo, 2016). En tal sentido, el rol del Estado viene por demás, sobre todo para el despliegue de sus funciones esenciales en el modelo anterior, las que se entendían, siempre en una racionalidad capitalista —como no olvidarlo— como de protección, seguridad y gestión social. Pero lo cierto es que todo esto descoloca las demandas sociales, del lugar y papel que antes se les reservaba, en tanto pierden, en este nuevo modelo, a la figura institucional que el modelo anterior había definido como interlocutor directo.

Por su parte, el investigador brasileño Luís Fernando Santos Correia da Silva precisa algunos de los desafíos al conocimiento sociológico que imponen las nuevas configuraciones que asumen los mercados de trabajo de América Latina. Para entender las historias laborales de los trabajadores de América Latina, se considera necesario que los estudios contemplen la heterogeneidad de las situaciones de empleo como una premisa fundamental, constituyéndose como dimensión obligatoria en los modelos analíticos. En este sentido, aspectos como el tipo de

empleo (formal/ informal), la categoría profesional a la cual pertenece el trabajador, así como las características que conforman el perfil sociolaboral (sexo, edad, educación, etc.), son aspectos privilegiados para el análisis de historias laborales, al permitir recuperar las posibilidades cualitativas de trabajadores en el mercado laboral.

En relación con estos rasgos del contexto latinoamericano y caribeño, en el contexto cubano acontecen numerosas transformaciones que marcan los procesos del ámbito laboral de nuestros días, las cuales han proyectado también cambios en la estructura de nuestro peculiar mercado de trabajo.

Con la Actualización del Modelo Económico y Social iniciado oficialmente a partir de 2011 se promueven políticas que impactan el escenario laboral cubano. Entre ellas, el conocido proceso oficial de reordenamiento³ del sector estatal, cuyo propósito fue estimular el mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo y la reducción de gastos para la economía.

Se enuncia explícitamente en todos los documentos que nadie quedará desprotegido, aunque se orienta un proceso de disponibilidad de empleados estatales para los que el propio Estado no tiene alternativa dentro del sector.⁴ Esta nueva elección estratégica deja poco margen para la persistencia del compromiso estatal de garantizar empleo para todas las personas. De todos modos, hay que decir que las tasas de desocupación se han mantenido, como tendencia, por debajo de 3% (Echeverría, 2018).

3 Estos elementos se traducen en una reestructuración de plantillas a partir de un reordenamiento interno de los trabajadores en cada entidad. Esto se traduce en reubicar según la idoneidad demostrada alrededor de 1,3 millones de trabajadores en otros sectores durante el período 2012-2015. Este proceso identificó al “trabajo por cuenta propia”, la microempresa, las cooperativas, el arrendamiento y la tierra en usufructo, como alternativas para los llamados “disponibles” (Código del Trabajo, 2014).

4 La Resolución 34 de 2011 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (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 quienes 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.

Como forma de proporcionar empleo a los trabajadores excedentes del sector estatal civil se amplía el sector no estatal, ya sea en forma de trabajo por cuenta propia o cooperativo —desde 2013, estas últimas alcanzan el sector no agropecuario—. En 2016, 71% de las personas ocupadas lo hacía aún en el sector estatal. Del sector no estatal, 40,7% laboraba como trabajador por cuenta propia, cifra que ha tenido un mayor dinamismo en los últimos 10 años.

La multiespacialidad económica (Martin, J. L. y Campos, J. C., 2000) que comenzó a tomar cuerpo a finales de los años 90 del pasado siglo parece consolidarse en la actualidad como proceso, e incluso, con la posible emergencia de nuevos espacios, sin que aún se distinga con claridad el camino que ponga bajo control social las asimetrías que trajo consigo. Esta heterogeneidad de empleadores con diferentes modelos de gestión y de propiedad formaliza en sí misma la construcción social de un espacio de intercambio de fuerza de trabajo, donde se demandan diferentes conocimientos y habilidades, así como retribuciones diferenciadas a los también diferentes desempeños. Los procesos relativos al reclutamiento, selección, contratación, remuneración, evaluación, formación y desarrollo de la fuerza de trabajo se realizan en este contexto, también de forma cada vez más heterogénea (Echeverría, 2018).

Por consiguiente, es reconocida la aparición de nuevos actores laborales: empresarios nacionales y extranjeros, trabajadores por cuenta propia y no estatales por cuenta ajena, cooperativistas del agro y más recientemente de otras esferas del quehacer —cooperantes en el exterior localizables en casi todos los continentes— con muy diversas competencias y desempeños. Queda claro que todos estos nuevos actores no poseen la misma situación objetiva, ni subjetiva ante lo que regula la planificación, el mercado, el proyecto sociopolítico cubano, ni ante la infraestructura institucional que lo concreta y promueve en el ámbito de las relaciones sociales (Echeverría y Martin, 2017).

Vinculado a lo anterior, varios científicos sociales de nuestro país (Peña y Voghon, 2013; Espina, 2014; Echeverría, Díaz y Romero, 2014; Rojas, 2015, Gómez *et al.*, 2017) han coincidido en que el impacto de las medidas emitidas ha ido construyendo un

mercado de trabajo cubano, cuyos efectos se traducen progresivamente —al margen de la funcionalidad económica que las sustenten— en desigualdades y en la emergencia de brechas de equidad entre sectores y estratos sociales diversos. Estas suelen identificarse según el punto de partida, condición y posición de grupos sociales específicos y áreas diferentes. Asimismo, se reconoce en otras investigaciones (Panellas, 2012 y Delgado, 2013, Galtés, 2015, Fajardo, 2017) que en la mayoría de las ocupaciones del sector no estatal,⁵ las personas han incrementado sus ingresos en relación con los percibidos en el sector estatal, hasta entonces predominante.

Precisamente el comportamiento de estos rasgos cada vez diferenciadores y heterogéneos del mercado de trabajo en el país, tienen una expresión territorial, se materializan como recortes de una totalidad y poseen una escala espacial [concreta, en tanto y cuanto], son decididos para el ejercicio del poder y la responsabilidad político-administrativa o administrativa-sectorial (Íñiguez, 2013: 104). Es por ello, que resulta importante una gestión más territorializada del trabajo, donde la demanda y la oferta de fuerza de trabajo sean atendidas desde la ampliación de factores que habiliten a los actores locales para intervenir en las asimetrías referidas, las cuales se expresan en las condiciones y posiciones socioeconómicas de las personas que realizan un trabajo.

Dar cuenta de esta problemática en el contexto cubano actual es un reto importante. Los efectos diferenciadores de las transformaciones en curso en los oferentes y demandantes de fuerza de trabajo devienen en asimetrías cada vez más comprometedoras para la estructura socioclasista y para el espacio sociolaboral cubano.

5 Más allá de estos cambios, el sector no estatal cooperativo y privado, presenta mayor libertad para determinar los salarios de sus trabajadores, los que, según estudios de caso (Fajardo, 2017) (Pañellas, 2017) (Piñeiro, 2015), pueden representar entre seis y diez veces el salario nominal promedio del 2016. No se debe dejar de considerar que estos altos salarios relativos respecto al sector estatal pueden representar un cierto tipo de compensación ante la inestabilidad de las garantías laborales, la pobre vinculación entre calificación y ocupación y el modo intensivo de trabajo, donde predominan prácticas de flexibilidad laboral: jornadas laborales indefinidas, reducido tiempo de descanso y vacaciones, salarios dependientes de los resultados económicos, entre otros elementos (Fajardo, 2017) (Galtés, 2017).

Parecería que la confluencia de formas de propiedad y gestión diversas reclama diversos tipos de asociaciones, encadenamientos productivos, formas de relacionamientos diferentes que, de manera intencionada, reduzcan las brechas de inequidad existentes y contrarresten la reproducción de desigualdades que emergen en el escenario laboral cubano. Asimismo, para lograr una clara distinción con la realidad latinoamericana y cerrar el espacio a rasgos, no solo indeseables, sino disfuncionales para la estrategia de desarrollo elegida por el pueblo cubano es necesario un estudio profundo y continuo de estos procesos y, por tanto, la concepción y diseño de medidas regulatorias, toda vez que los efectos no deseados de los cambios en curso se hacen sentir.

Más heterogeneidades que no se correspondan con los principios del proyecto humanista cubano, con base en la justicia y la equidad social, puede ser, y de hecho son, un arma de doble filo. La frontera entre la planificación y el mercado, aún no está definida y, en la realidad cubana actual, urge identificar el papel del trabajo en un contexto donde las lógicas socialistas son moldeadas por lógicas cada vez más diferenciadoras, invisibles y desdibujadas o desentendidas del proyecto cubano de nación, lo cual es el fundamento de todos los consensos distinguibles en el constructo nacional cubano.

En este sentido resulta ineludible acompañar los procesos de cambio que distinguimos con medidas concretas que logren el mejor equilibrio entre táctica y estrategia, utopía y realidad, pragmatismo y compromiso. Aquí, sucintamente las presentamos:

Propuestas a las Políticas de Trabajo

- Promover horarios flexibles que respeten los derechos de los trabajadores en diferentes organizaciones laborales (horario abierto, trabajo a domicilio, etc.) para mujeres jóvenes con hijos pequeños, personas con discapacidad y adultos mayores.
- Promover la Responsabilidad Social Empresarial de todas aquellas entidades ubicadas en los territorios y zonas cercanas, con la intención de generar empleos a pobladores/as de la localidad y garantizar su aporte.

- Concebir políticas de empleo municipales, sobre la base de una determinación real de las capacidades y potencialidades a esta escala.
- Impulsar políticas productivas y de inversión que conciben empleos y ocupaciones productivas y de servicios para generar ingresos suficientes en los pobladores en general, con énfasis en asentamientos rurales, para la satisfacción de sus necesidades básicas.
- Promover una política fiscal con enfoque de equidad aplicable a escala local-comunitaria para repartir recursos equitativamente.
- Crear, desde instancias municipales, centros específicos de gestión de empleos para cubrir plazas del sector no estatal.
- Construir y consolidar espacios de diálogo y debate entre diversos actores (locales, institucionales, organizacionales etc.) con la premisa de intencionar y alcanzar un consenso colectivo y colaborativo en pos de la transformación.
- Lograr una estrategia integrada entre las políticas relacionadas con el trabajo: Políticas de empleo, de Asistencia y Seguridad Social, Formativas y Salariales.

Bibliografía

CASTILLO, DÍDIMO; BACA, NORMA; TODARO, ROSALBA (comps.) (2016). *Trabajo global y desigualdades en el mercado laboral*. CLACSO, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Autónoma del Estado de México, México.

Código del Trabajo, 2014.

DELGADO, DENISSE (2014). “Dinámica familiar, trabajo por cuenta propia y remesas. Estudios de casos en familia del barrio capitalino El Vedado”, Tesis de Maestría, La Habana.

ECHEVERRÍA, DAYMA (2018). “¿Resulta pertinente hablar de mercado laboral en Cuba? Algunos apuntes para el debate”. Inédito.

_____; DÍAZ, ILEANA; ROMERO, MAGELA (2014). “Política de empleo en Cuba 2008-2014: desafíos a la equidad en Artemi-

- sa”, en Colectivo de autores: *Economía cubana: Transformaciones y Desafíos*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- ESPINA, MAYRA (2014). “Desigualdad social y retos para una nueva institucionalidad democrática en la Cuba actual”, *Espacio Laical*, no 2. En <www.nuso.org> Acceso 9 de febrero de 2015.
- FAJARDO, YULEYSI (2017). “¿Garantías laborales en el sector por cuenta propia? Un estudio de casos en el Municipio Cerro”. Tesis en opción al Título de Máster en Sociología. Departamento de Sociología de la Universidad de La Habana, La Habana.
- GALTES, INDIRA (2017). “Aportes para un diseño de la política de empleo en el contexto de la actualización del modelo económico y social cubano”. Tesis de Doctorado, Facultad de Economía de la Universidad de La Habana, La Habana.
- GÓMEZ, ENRIQUE; BRAFFO NAYLE; RODRÍGUEZ, ANA DANAY, ESPINA, MERCEDES; PARDINI, SUCCEL; SOLER, CLAUDIA; CRUZ, MAYULIS (COLABORADORES) SANTANA OSVAL, DELGADO DENISSE, MESA SANDRA, POMARES WILFREDO (2017): “Política Social y Equidad a escala local comunitaria en el contexto de la actualización: un estudio de caso en el municipio Marianao”. Resultado de Investigación, Departamento de Estructura Social y las Desigualdades, Fondos del CIPS, La Habana.
- MARTIN, JOSÉ LUIS; JUAN C. CAMPOS; JOSÉ LUIS NICOLAU; ARMANDO CAPOTE; ISABEL CANDELET; ARNALDO PÉREZ (2000). *Reajuste y Trabajo en los 90*. Resultado de Investigación. Grupo de Estudios Sociales del Trabajo, Fondos del CIPS, La Habana.
- PANELLA, DAYBEL (2012). “Grupos e identidades en la estructura social cubana”, Tesis de doctorado, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- PEÑA, ÁNGELA I. Y VOGHON, ROSA M. (2013). “Las transformaciones en la estructura ocupacional en el contexto cubano actual: escenarios de desigualdad social en los municipios San Miguel del Padrón y Plaza”, en CD de Simposio CIPS 2013.
- PÉREZ SAINZ, JUAN PABLO (2004). “Algunas hipótesis sobre desigualdad social y mercado de trabajo. Reflexiones desde centroamé-

rica”, Ponencia presentada al Seminario, Princeton University, 5 de marzo de 2004.

_____ (2014). “Mercados y bárbaros: la persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina”, FLACSO, San José, Costa Rica.

ROJAS, MIRLENA (2015). “Influencia de los activos de partida en las desigualdades ocupacionales en la comunidad rural El Granizo”, Cienfuegos, Cuba.

Empleo y recursos laborales en Santiago de Cuba. Deudas y desafíos a la equidad de género

M. SC. WILDER VIRGILIO NARANJO SÁNCHEZ⁶

Introducción

El diseño de políticas públicas centradas en la equidad, cobra particular interés a escala internacional. El avance, en este sentido, precisa de un modelo de desarrollo que supere el acelerado agotamiento del patrimonio natural, a la vez que genere sistemas económicos que promuevan el acceso al empleo y el derecho a condiciones decentes de trabajo.

La desigualdad genera barreras muy marcadas que dificultan que las personas asciendan socialmente. Diversos informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe publicados en años recientes (Abramo, Cecchini 2016, 2017, 2018; y Morales, 2019), apuntan a una correlación entre la desigualdad económica que viven varias regiones de América Latina y las inequidades de género, con énfasis en la precarización del trabajo femenino. A escala mundial, la posibilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo 26,5 puntos porcentuales menos que la de los hombres, lo que trae consigo que tengan más probabilidades de estar desempleadas (OIT, 2018).

Pese a los constantes esfuerzos de organismos internacionales y el compromiso de numerosos gobiernos para revertir esta situación, son las mujeres quienes engrosan las listas de despidos, a la vez que incrementa su presencia en el empleo vulnerable o trabajo sumergido; tendencias poco alentadoras en una región que vive aún bajo un orden patriarcal.

⁶ Máster en Ciencias Sociales, profesor instructor, departamento de Sociología, Universidad de Oriente, wilder85@uo.edu.cu

En nuestro país, el abordaje teórico y metodológico sobre la problemática del empleo no es un tema cualquiera. El proceso de actualización económica que experimenta el escenario laboral cubano, en su necesario propósito de hacer sostenibles conquistas esenciales de nuestro modelo socialista, registra múltiples desafíos en el encuentro entre género y trabajo. Los bajos niveles de productividad, constatados en sectores estratégicos de la economía, anunciaban el agotamiento de un modelo de gestión que, desde los años 90, tensionaban las políticas sociales con visibles impactos en el ensanchamiento de las desigualdades sociales (Espina, 2015).

El análisis en torno a la calidad y cantidad del empleo no escapa de este asunto. En 2011 se inicia un amplio proceso de reformas socioeconómicas tan solo comparable con las desplegadas en los años más críticos del período especial. Los cambios que se advierten en este sentido, modifican el papel del Estado como generador de fuentes de empleo, así como disminuye su aporte al fondo de la seguridad social (Echevarría y Díaz, 2017).

En esta lógica vale destacar que, si bien la política de pleno empleo desempeñó un rol central en cuanto acceso de un amplio número de trabajadores a determinados puestos de trabajo hasta poco más de la primera década del presente siglo, la política vigente legitima a la gestión individual y familiar y la búsqueda o creación de nuevas formas de empleos.

Ello exige un reordenamiento de los mecanismos económicos y legales a tono a las capacidades volitivas no solo de hombres y mujeres implicados en la nueva política, sino considerar adicionalmente la disponibilidad y calidad de los empleos. Entiéndase este último, como espacio que reivindica su rol generador de prácticas y relaciones sociales del trabajo, ante la emergencia de sujetos con notable (in)capacidad de adaptarse a la actual coyuntura laboral. A esta reflexión se incorporan, las visibles brechas que en algunos indicadores de empleo presentan las provincias orientales con relación al resto del país (Echevarría, Esquenazy y Rosales, 2018).

El presente estudio tiene el objetivo de analizar los principales desafíos que en materia de relaciones de género presenta la esfera laboral en la provincia Santiago de Cuba, focalizando su

atención en el comportamiento de los indicadores más acusados en la configuración del empleo en el período 2011-2017. Tales consideraciones, permiten dar cuenta de la transformación experimentada en los sujetos de trabajo en el marco del proceso de actualización del modelo económico social cubano.

Los Recursos Laborales de cara al desafío demográfico

Más allá del debate que en el plano teórico pudieran sostenerse sobre los Recursos Laborales, lo cierto es que su estudio continúa siendo un campo de reflexión científica atendiendo a los desafíos que impone la dinámica demográfica de la nación. Entendido como el conjunto de efectivos que trabajan, más aquellos que están en capacidad de hacerlo (Martín y Araujo, 2008), su análisis integral requiere dar cuenta de las competencias profesionales, las diferencias territoriales, de género y generacionales que lo atraviesan. Solo así, la configuración de políticas públicas pudiera enfocarse hacia la superación de brechas de equidad a escala territorial.

Una reflexión en torno al lugar que ocupa la población en el complejo encuadre de los recursos laborales de Santiago de Cuba, precisa dirimirse a partir de las personas en edad laboral. En el período que se analiza, la población en edad laboral representa 63% del total de la provincia, en la edad prelaboral 21% y en la poslaboral 16%. Los hombres son mayoritarios en la edad prelaboral y laboral, mientras las mujeres superan 61% a los varones en la edad poslaboral. No es casual que, a partir de 2017, se experimente un cambio en la composición etaria de una parte significativa de dicha población. La cohorte de 45-49 años que hasta la fecha concentraba el mayor número de mujeres urbanas, se intercambia por la de 50-54 años. El espacio rural marca también sus peculiaridades, pues desde 2015 se advierte el mismo proceso de envejecimiento, al sustituirse el tramo de edades de 40-44 años por el de 45-49 años (CEPDE, 2016a, 2017, 2018).

Tales dinámicas tensan las políticas de empleo atendiendo al bajo nivel de reemplazo de la fuerza de trabajo y su aprovechamiento en las estrategias territoriales de desarrollo. A este enve-

jecimiento paulatino en la proporción de personas en edad de trabajar, se suma un contexto de marcada migración femenina hacia La Habana, Matanzas y Mayabeque como principales provincias receptoras (ONEI, 2019); la existencia de bajos niveles de fecundidad, en un marco en que el municipio Santiago de Cuba se sitúa en valores absolutos, como el de mayor cantidad de efectivos en la tercera edad del país.⁷ En el periodo comprendido entre 2011 hasta 2017, la población económicamente activa femenina decrece en cinco puntos porcentuales, equivalente a un total de 23 966 mujeres menos (ONEI, 2018b). Un examen a la estructura de la tasa de actividad económica (TAE) da cuenta de diferenciales etarias y de color de la piel que configuran el actual patrón de acceso al empleo.

En todo el período las mujeres presentan menores tasas de actividad que los hombres. En 2011, la TAE femenina registra la cifra más alta (61,4%), aunque con una brecha negativa de participación de 24% respecto a los varones. A partir de ese momento experimenta un descenso que, si bien muestra oscilaciones entre sus años, no consigue incrementar sus valores al finalizar el intervalo. Sin dudas, tanto su incorporación como su aprovechamiento en los distintos sectores de la economía, revela un panorama contradictorio si se tiene en cuenta que hasta 2015, la población femenina en edad laboral refleja ligeros aumentos en cada uno de los años. En términos más claros: crece la población femenina en edad laboral al mismo tiempo que decrece la ocupación.

Para el Censo de 2012, el pico de mayor tasa de actividad femenina se concentraba en la cohorte de 25-39 años de edad con 59%, mientras decrece a medida que nos referimos a edades superiores. Según el color de la piel, este grupo etario estaba compuesto por 63% de mujeres mestizas, 24% de blancas y 13% de negras (ONEI, 2014; CEPDE, 2016 b).

La tasa de actividad económica a finales de 2017 resulta la más baja del período (63%) con desventaja para las féminas, quienes

7 Según el informe de Envejecimiento de la población cubana 2017, el municipio Santiago de Cuba se sitúa como el de mayor cantidad de personas en la tercera edad con un total de 99 608 efectivos que superan los 60 años. De ellos 56 169 son mujeres, con mayor presencia en zonas urbanas (ONEI, 2018a).

alcanzan 51% de la tasa global de participación, cifra sustantivamente menor a la masculina (74,1%) (ONEI, 2018b). Uno de los efectos directos en esta brecha es la reducción de la contribución económica femenina al ingreso familiar. Ello representa, sin dudas, obstáculos en el alcance de mayor nivel de bienestar, especialmente para sus padres e hijos, a quienes se destinan los principales gastos; así como la reproducción de una estructura de oportunidades con carácter diferencial por concepto de ingresos laborales.

Al analizar los ocupados en la economía se evidencia el mismo patrón de desigualdad: las mujeres se sitúan en posiciones inferiores respecto a sus pares varones. Aunque la tasa de ocupación ligeramente se recupera en la etapa 2013-2014, al final del período muestra una contracción en ambos sexos, que se torna particularmente visible en los últimos dos años. A su vez, la evolución experimentada en la estructura ocupacional, manifiesta un impacto diferenciado entre los grupos de trabajadores.

En cada uno de los años, se aprecia en el sector estatal un crecimiento de los ocupados en el sector terciario de la economía, sin dejar de emplear 70% del total de trabajadores en la provincia (ONEI, 2018b).

En tanto, las ramas de Educación; Salud Pública y Asistencia Social, ocupan al 57% de mujeres trabajadoras. En igual orden, les siguen las ramas de Hoteles y Restaurantes y la de Cultura y Deporte. Este panorama ratifica el proceso de reestructuración que viene experimentando el empleo hacia el sector de los servicios, aunque su evolución se ha producido en un contexto de serias limitaciones de insumos, débil acceso a fuentes de financiamientos y lenta sustitución tecnológica, que explica su baja capacidad para generar salarios más atractivos, en relación a otras ramas de mayor productividad.

Otro de los efectos que ha acompañado el proceso de actualización del modelo económico ha sido el progresivo crecimiento del sector no estatal en la estructura global del empleo (Marqueti, 2017).

En el último quinquenio, se observa en la provincia un sostenido incremento de mujeres en la actividad por cuenta propia, a la vez que disminuyen desde 2015 en la actividad cooperativa.

Los hombres continúan siendo mayoría en ambos sectores con un visible incremento en el sector no estatal.

Al cierre de diciembre de 2017, un total de 12 430 mujeres con empleo en la provincia se clasificaban como cuentapropistas. Entre las categorías más ejercidas figuran la de *trabajador contratado* con un total 3409 féminas, *agentes de telecomunicaciones* con 1586 mujeres, la modalidad de *cafetería y alimentos ligeros* con 856 y *trabajadoras domésticas* con 772 (MTSS, 2018).

Las brechas detectadas en este sentido, confirman la creciente presencia masculina en la actividad cuentapropista, a contrapelo de unos recursos laborales femeninos cuantiosos en su magnitud y niveles de calificación. A la luz de lo indicado, la marcada segregación de actividades en este sector, solapan precariedades en ocasiones difíciles de detectar por reproducirse bajo patrones históricos de desigualdad. Estas asimetrías funcionan en todo el tejido de relaciones, regulando la apropiación de activos entre hombres y mujeres, a la vez que se constituyen en privaciones de oportunidades para la concreción de sus aspiraciones profesionales.

Con respecto a la tasa de desocupación, 2017 exhibe los valores más bajos en todo el período con 2,3%. Si bien la desocupación femenina (2,8%) disminuye con respecto a años anteriores, aún mantiene valores superiores a los hombres como principal patrón en este indicador. Del total de desocupados en 2012, 60% estaba compuesto por hombres. El análisis por color de la piel y zona de residencia, muestra un número importante de varones mestizos y negros, con un valor de 3,3%; mientras la desocupación en mujeres se concentra en zonas urbanas y en color de piel mestiza (3,4%), seguida por mujeres blancas (3,2%) (ONEI, 2014; CEPDE, 2016b).

En 2016, la provincia registró la quinta tasa más alta de desocupación del país y la segunda en desocupación femenina, solo superada por la provincia de Guantánamo (ONEI, 2017).

El trabajo doméstico no remunerado, es una de las múltiples dimensiones que excluyen a las mujeres en el alcance de experiencia laboral acreditable y de su capacidad para generar ingresos y protección social (CEPAL, 2016).

Según el Balance de Recursos Laborales de 2017, 63% de la población no económicamente activa (PNEA) en Santiago de Cuba se constituía por mujeres, esencialmente en la categoría *Queha-*

ceres del hogar. El análisis de la PNEA por categorías nos muestra que *Jubilado e incapacitado para el trabajo*, *Quehaceres del Hogar*, y *Estudiantes* son las de mayor peso relativo y, por tanto, las que potencialmente, pueden propiciar mayores posibilidades de incremento de la población activa.

Si estas categorías se intersectan por sexo, en *Quehaceres del Hogar* se localiza casi la totalidad de las mujeres; en *Jubilado e Incapacitado para el trabajo* ellas superan muy ligeramente a los hombres en 0,54% mientras que, en el caso de los *Estudiantes*, los varones aventajan ligeramente a las féminas en 0,82%. En esta última categoría, merece particular atención el municipio Santiago de Cuba, en el que los hombres exceden 18% a las féminas (ONEI, 2018c). Pareciera el comienzo de un cambio en el patrón de esta categoría, representada de manera tradicional por el sexo femenino. Sin embargo, en determinados niveles de enseñanza se aprecia una reducción de las mujeres graduadas en los últimos años (2018b), por lo que resultaría conveniente su estudio, considerando la confluencia de varios factores en curso, particularmente demográficos.

Estos resultados subrayan la necesidad de dedicar especial atención a la categoría *Quehaceres del Hogar* como fuente para el incremento de la proporción de mujeres al trabajo productivo, sin perder de vista su papel en la reproducción poblacional, en un contexto de envejecimiento, como el que ya tiene lugar en Cuba y que genera la necesidad de estudiar formas más viables de estimular la fecundidad o, al menos, facilitar que ellas —y sus parejas— cumplan su ideal reproductivo.

No obstante, los bajos niveles de fecundidad y el consecuente envejecimiento de la población activa, son factores que comprometen el reemplazo de la fuerza laboral con notable sobrecarga para la Seguridad Social en la provincia.

Un mayor ingreso de las mujeres al trabajo, tendría un impacto significativo en la reducción de las múltiples condiciones que las excluyen de su proyecto profesional, garantizaría trayectorias laborales continuas y el goce efectivo de su autonomía económica. Para ello, el diseño de políticas públicas precisa de mayor gestión en los sistemas de corresponsabilidad del cuidado, en la que el territorio se constituya un espacio de innovación social. Solo

así, la articulación de las estrategias de desarrollo a tono con las capacidades productivas dotarían al trabajo de un enfoque distintivo de equidad.

Algunas propuestas para la transformación

- Orientar las políticas de empleo hacia las necesidades integrales de las personas, reconociendo las asimetrías en las relaciones de género y desde ejes de eficiencia como las capacidades productivas territoriales. En este sentido, las empresas estatales y privadas, de conjunto con las Direcciones de Trabajo Municipales, contribuirían a un diseño de formación orientado a jóvenes y mujeres procedentes de sectores vulnerables para su inserción en aquellos sectores con mayor demanda en el territorio. Los programas pueden incluir pasantías laborales en empresas, o servicios de cuidado para las madres en caso que lo requiera.
- Vinculado a lo anterior, se precisa de un nuevo enfoque que privilegie lo territorial como espacio que promueva el diagnóstico, la evaluación y posibles estrategias de incorporación de la fuerza de trabajo en nichos potenciales de empleo. De tal manera, los programas de capacitación a esta escala, promoverían determinadas competencias acordes a polos productivos existentes en el territorio y serviría de alternativa para el acceso laboral.
- Las estrategias de desarrollo no solo han de movilizar las reservas laborales, sino, además, las de eficiencia como elemento consustancial a ellas. Los entornos laborales aún cuentan con una generación formada dentro de la más estricta y valiosa experiencia que se precisa trasmitir a los más jóvenes.
- Promover evaluaciones cuantitativas y cualitativas referidas a proyectos de generación de empleos en la provincia. Un ejemplo de buenas prácticas en este sentido, resultó la auditoría regional de género de la cual nuestro país formó parte en 2018; y que devino en plataforma para el fortalecimiento del diálogo institucional y la medición de impactos en las políticas públicas sensibles al género.

- Se precisa establecer modos de coordinación intersectorial e interinstitucional, tanto en los niveles nacionales-locales y local-provincial en torno a la configuración de políticas macroeconómicas, políticas de empleo y políticas de equidad social. Este diálogo pudiera enfocarse a la población desocupada, con el fin de apoyar su colocación laboral o el desarrollo de una actividad por cuenta propia.

Bibliografía

- ABRAMO, L., S. CECCHINI y B. MORALES (2019). Programas sociales, superación de la pobreza e inclusión laboral: aprendizajes desde América Latina y el Caribe, Libros de la CEPAL, no. 155 (LC/PUB.2019/5-P), Santiago de Chile.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2016). La matriz de la desigualdad social en América Latina (LC/G.1/2), Santiago de Chile.
- _____ (2017). Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo (LC/CDS.2/3), Santiago de Chile.
- _____ (2018). Mujeres afrodescendientes en América Latina y el Caribe, deudas de igualdad, (LC/TS.2018/33), Santiago de Chile.
- CEPDE (Centro de Estudios de Población y Desarrollo) (2016a). Estudios y datos de la población cubana. Cuba y sus territorios 2015, La Habana.
- _____ (2016b). El color de la piel según el Censo de Población y Vivienda de 2012, La Habana.
- _____ (2017). Estudios y datos de la población cubana. Cuba y sus territorios 2016, La Habana.
- _____ (2018). Estudios y datos de la población cubana. Cuba y sus territorios 2017, La Habana.
- ECHEVARRÍA, D.; HEANA DÍAZ (2017). “Política de empleo en Cuba 2007-2015: desafíos a la equidad”, en Cuba: Trabajo en el siglo XXI, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- ECHEVARRÍA, D., A., ESQUENAZY y S., ROSALES (2018). “Cuba: continuidades, rupturas y desafíos para la política de empleo.

- Balance de la última década”, en *Novedades en Población*, no. 27.
- ESPINA, M. (2015). “Reforma económica y política social de equidad en Cuba”, en Mayra Espina y Dayma Echevarría (coord.): *Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico*, Ruth Casa Editorial y Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- MARQUETTI, H. (2017). “La política económica en el proceso de actualización del Modelo Económico y Social de Cuba. Su impacto presente y futuro en la estructura sociolaboral cubana”, en *Trabajo decente y Sociedad. Cuba bajo la óptica de los estudios sociolaborales*, Editorial UH, La Habana.
- MARTIN, J. L. Y R. ARAUJO (2008). “Población y Recursos Laborales: la migración de profesionales cubanos”, en *Novedades en Población*, 4(7).
- MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) (2018). *Registro de actividades por cuenta propia vigentes hasta diciembre de 2017 provincia Santiago de Cuba*, fichero en formato Excel.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*, Ginebra.
- ONEI (Oficina Nacional de Estadísticas e Información) (2019). *Anuario demográfico de Cuba 2018*, La Habana.
- _____ (2018a). *El envejecimiento de la población cubana 2017*, La Habana.
- _____ (2018b). *Anuario Estadístico Santiago de Cuba 2017*, La Habana.
- _____ (2018c). *Balance de Recursos Laborales, provincia Santiago de Cuba 2017*, La Habana.
- _____ (2017). *Balance de Recursos Laborales de Cuba, Año 2016*, La Habana.
- _____ (2014). *Informe provincial Censo de Población y Vivienda. Cuba 2012*, La Habana.

Las migraciones del claustro de la Universidad de Oriente al exterior de Cuba

M. SC. VIVIANA N. FERNÁNDEZ DIÉGUEZ,
DRA. ILIANA BENÍTEZ JIMÉNEZ, DR. ANTONIO AJA DÍAZ⁸

Introducción

Los procesos migratorios tienen relevancia en el desarrollo de las poblaciones. La migración calificada específicamente es cada día más importante, dado el aumento de la demanda laboral de personas calificadas en los mercados laborales de los países receptores, fundamentalmente desarrollados. La emigración de profesionales en Cuba es una pérdida clara de recursos humanos y de capacidad social de trabajo construidos, de ahí que se le vea asociada a los procesos laborales (Martin y Araujo, 2013; Martin, 2013). En los últimos tiempos, el país mantiene cifras importantes de emigración de profesionales que representa, entre 1995 y 2003, 12 % de la emigración total; el Ministerio de Educación Superior (MES) fue el cuarto organismo según procedencia de emigrantes calificados.

Investigaciones desarrolladas en las universidades cubanas (CEDEM, 2013; ESODEM-UO, 2014) arrojan modificaciones de sus claustros y una tendencia al incremento de las bajas de docentes con alta experiencia, situación que también se constata en la Universidad de Oriente (UO). Lograr un claustro estable y calificado es prioridad de la UO. Para mantener dicha estabilidad se estudió uno de los motivos de bajas de sus profesionales: la emigración al exterior.

⁸ Profesoras e investigadoras del Departamento de Sociología de la Universidad de Oriente; director del Centro de Estudios Demográficos (CEDEM), de la Universidad de La Habana.

Breve explicación de los fundamentos teóricos y metodológicos

Para estudiar la movilidad laboral se asume como tal, el movimiento que se realiza con respecto a un centro de trabajo o por motivos laborales (Castillo *et al.*, 2006). En esta ocasión, como se relaciona con la movilidad espacial, es necesario precisar que esta implica migraciones cuando hay traspaso de fronteras de un territorio, por un período de tiempo determinado.

Entre las posturas teóricas que han explicado la dinámica migratoria se acoge en el presente estudio la Nueva Economía de las Migraciones Laborales, al explicar la elección racional no solo a partir del individuo, sino también como una estrategia familiar orientada a la diversificación de fuentes de ingreso. Según esta teoría, cuanto más desigual sea la distribución de ingresos en una comunidad, más se sentirá la privación relativa y mayor serán los incentivos para la emigración.

A fin de obtener una explicación relacional donde se vinculen los elementos estructurales e individuales, se utiliza además de esta teoría, la perspectiva de A. Giddens (1995) sobre la dualidad estructural, así como de los planteamientos de Martin (2013) sobre el Sistema de Relaciones Sociales del Trabajo (SRST). También se consideran las concepciones de Bourdieu (1997) sobre capital social y cultural, *habitus* y *campus*, relacionadas con la Teoría de Redes. Se asume entonces que la decisión de emigrar es una elaboración racional, tomada por el individuo, pero no como actor aislado, sino con la intervención de conjuntos de personas relacionadas, principalmente a escala familiar (Martin, 2000).

Como estrategia metodológica se trianguló la aplicación de cuestionarios y entrevistas a emigrados y docentes de la UO, entrevistas a directivos del centro, con análisis estadísticos de la información de la base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la UO entre los años 2004 y 2013. Para procesar la información se tuvieron en cuenta 12 áreas de esta institución que recogen las 11 facultades y el Rectorado con sus departamentos y centros de estudio.

La movilidad del claustro y su emigración efectiva en el período 2004-2013

Entre los años 2003 y 2013 las tasas de bajas en la UO variaron entre 5,65 y 6,54 por cada 100 docentes, existiendo una tendencia al aumento. De las 68 bajas como promedio anual, nueve eran de doctores. En cuanto al sexo, los hombres fueron mayoría (58%). Por la edad, predominaron las bajas de docentes de 60 años y más, debido a su jubilación, pero por otras causas, los comprendidos entre 25 y 29 años de edad, seguidos de aquellos entre 30 y 34 años. De los doctores que causaron baja, 67% eran titulares. Se distinguen como principales motivos de baja:⁹ la jubilación, la voluntad del trabajador, y la emigración. La jubilación, está asociada a la edad de los docentes. El caso de las bajas “a voluntad del trabajador” presenta cierta indefinición, pues el término engloba múltiples causales como la propia emigración. En muchas ocasiones el docente no declara el verdadero motivo de su baja, sobre todo, si es por salida del país, debido a representaciones aún existentes en Cuba de condena moral al emigrante. A pesar de ello se identificaron 141 salidas del país definitivas o temporales que constituyen 22% del total de bajas. Es prudente señalar que debido a la pérdida de información las cifras pueden ser mayores.

Luego de 2013, con las modificaciones realizadas a la ley migratoria, ha existido un aumento de las bajas por salida del país. De estas bajas 62% eran masculinas y 60% se agrupaba entre los 20 y 29 años, lo que se corresponde con las tendencias internacionales y nacionales de la migración; 75% se agrupaban en las categorías asistente e instructor y la mayor parte eran de licenciados (60%), seguidos de los másteres (29%) y doctores (11%). Aun siendo menor la de doctores, por la estrecha relación entre categoría docente y grado científico, al perder doctores, se pierden profesores de experiencia académica, una condición que demora en reponerse.

9 Se utiliza la tipología de causas de bajas utilizadas por el Departamento de Recursos Humanos hasta diciembre de 2015.

Factores relacionados con la emigración de profesionales en la UO

Las posturas teóricas asumidas permiten explicar la migración de docentes en la UO como resultado de la convergencia de elementos como: las condiciones económicas del individuo y su familia, condiciones profesionales y laborales, entre otras, que se vinculan con las vivencias particulares de cada uno de ellos y la configuración de un proyecto de vida personal y familiar.

Se comprobó que más que una elección circunscrita al ámbito laboral, la emigración constituye una estrategia orientada a diversificar sus fuentes adquisitivas a partir de una privación relativa a la que está expuesto el docente y su familia, producto de la desigual distribución de ingresos en el país. Estos forman parte de una institución, que al ser un espacio económico estatal no recuperado (Martin, 2000), brinda a los trabajadores una remuneración que no responde a las particularidades de rentabilidad y maximización de la eficiencia productiva. En la medida que el docente considera esa privación mayor, así como su incidencia en el modo y condiciones de vida, más actúa el incentivo para migrar y busca solventarlas en otros espacios.

Los docentes se inclinan por trabajar en el extranjero, ya sea a través de la UO o de forma independiente, porque es la opción que brinda mayor solvencia económica y mejor acceso a recursos materiales, tecnológicos y bibliográficos. Esta preferencia parte, en gran medida, de los diferenciales salariales entre Cuba y los países en los que podrán trabajar y a las diferencias entre el costo de vida y los ingresos en Cuba. De no acceder a un trabajo en el extranjero, la opción de abandonar el MES no constituye una prioridad, debido a la flexibilidad de su horario, al ofrecer un salario por encima de la media nacional en el sector estatal y permitir el acceso a la superación.

Aun cuando los emigrados reconocen que es un problema que tiene sus raíces en las difíciles situaciones económicas del país, sitúan parte de la responsabilidad en políticas universitarias y en la gestión de la UO para dar solución a las problemáticas que aquejan a sus trabajadores. Según Davis y Newstrom (2002) entre los aspectos significativos relacionados con la satisfacción

del trabajador se encuentran: la remuneración, las relaciones con el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros de trabajo y las condiciones de trabajo inmediatas.

En tal sentido, se comprueba que las condiciones de trabajo han sido valoradas por aquellos que emigraron de la UO entre regulares y malas, tanto en lo material como en lo organizativo, lo que se constata en encuesta a los docentes actuales de la UO de los cuales 53,2% se encuentra poco satisfecho con estas, 29,8% muy poco y 6,4% nada satisfecho. Las insatisfacciones están mayormente en: condiciones de las computadoras (86,2 %), acceso a internet (86,2%), disponibilidad de fondos bibliográficos (57,4%), iluminación eléctrica (54,3%), espacio (55,3%), materiales de oficina (77,7%) y acceso del hogar al puesto de trabajo (54,3%).

La relación con la dirección de las diferentes organizaciones no ha sido una problemática declarada por la mayoría del claustro, ni tampoco por los que han emigrado. No obstante, 60,6% del claustro actual se declara poco o muy poco satisfecho con su ambiente laboral y 5,3% totalmente insatisfecho. Tal contradicción puede estar relacionada con la representación que tiene el docente sobre el ambiente laboral y el significado preponderante que le otorgan a las condiciones de trabajo externas. No obstante, respecto a otras dimensiones del ambiente laboral como la comunicación, el liderazgo, la motivación, la cultura y la participación, existen también insatisfacciones. En entrevista al director de Recursos Humanos, este alega que muchas demandas no llegan a ser conocidas por la dirección y, por ello, no se trazan acciones.

Otras de las insatisfacciones más mencionadas del ambiente laboral están en: la calidad de la elaboración de la alimentación de los comedores obreros del centro, que no se garantizan medios de transporte a los trabajadores, deficientes condiciones en los baños, elevados trámites burocráticos para realizar cualquier actividad, entre otros.

Desaciertos en la distribución de cargas laborales en correspondencia con el salario y poca definición de las tareas por profesor, sobrecargando a algunos, son otros aspectos que afectan su rendimiento. Las relaciones salariales y las condiciones materiales como parte inseparable del SRST, no se distribuyen de acuerdo con

el capital individual. En lugar de ello, el docente se siente insuficientemente reconocido en su rol y mal remunerado en relación con la distribución de tareas. El funcionamiento del subsistema de cualificación de la UO resulta entonces deficiente, lo que se une al difícil acceso a recursos indispensables para el desarrollo de las investigaciones y la formación profesional, principalmente en las áreas de ciencias técnicas, exactas y naturales.

En las prioridades declaradas por el claustro actual está el deseo de superación, aumentar y mejorar la ubicación de sus publicaciones, la gestión de proyectos y estadias en el extranjero. Hay contradicción entre las condiciones objetivas para superarse profesionalmente y la aspiración de hacerlo que lleva en muchas ocasiones a la búsqueda de opciones fuera del país, pero también, por el reconocimiento asociado a cursar un programa de posgrado en una universidad extranjera. A las dificultades, se suma que en Cuba tendrían, además, la carga docente y burocrática de su puesto de trabajo y costos asociados a viajes, etcétera, por investigación.

Según emigrados, la decisión de quedarse o pedir la baja para acceder a becas de manera independiente, ha estado permeada también por complicados trámites y la aplicación de resoluciones del MES que regulan el acceso a ellas. Ejemplo: las estadias hasta seis meses para doctorados y postdoctorados y que los recién graduados no pueden salir a estancias de investigación al extranjero. Argumentan que el intercambio con otras universidades es decisivo para el desarrollo profesional y la formación investigativa por el contacto con otras culturas académicas y perspectivas científicas, aunque no sean necesariamente mejores; el acceso a bibliografías, que no siempre se encuentran en Internet; y el contacto con nuevas realidades.

Los emigrados declaran no haber tenido ninguna preferencia en sus países receptores por ser cubanos. No obstante, sí han sido permeados en algún sentido por políticas de atracción de personal calificado, como en el caso de Ecuador, Brasil, España; que ofrecen opciones más accesibles para captar personas de este nivel. Internacionalmente, las políticas inmigratorias de muchos países ofrecen atención preferencial a personal calificado y esto favorece muchas de las salidas de los profesionales cubanos.

Otro de los subsistemas afectado es el de la estimulación, al ser insuficiente el reconocimiento por las tareas laborales, así como el de participación, pues el docente no se siente productor de las normas que rigen la vida universitaria, ni se tienen en cuenta sus opiniones para la su aprobación. En este sentido se debe potenciar la iniciativa y la creatividad para lograr una mayor participación de los docentes, a partir de la verdadera implicación de estos en la construcción del sistema universitario. No obstante, la UO tiene a su favor la opinión de los que emigraron: la posibilidad de superación que ofrece la universidad (aun cuando no satisfaga sus expectativas totalmente); las exigencias se encaminan a mantener una buena docencia con la preparación de los profesores y su profesionalidad; la unión y compañerismo en el colectivo; el potencial científico que la integra y la flexibilidad de su horario.

Esta institución como un SRST, debe su correcto funcionamiento y desarrollo a la integración de los subsistemas antes expuestos. La UO no es solo resultado de un conjunto de prácticas sociales regulares y relaciones entre individuos, sino además de estos con los medios y objetos de trabajo, permeados por elementos internos y externos por lo que se deberá atender cada uno de estos elementos. Se trata de ver al docente como agente productor, reproductor y dinamizador de estas prácticas (labor investigativa, labor como cuadro, labor docente, disciplina laboral, entre otras). A la vez que recrean en su accionar características estructurales compartidas (reglamentos, normas institucionalizadas, entre otras), producen nuevas condiciones para la propia estructura. La práctica social es entonces, productora de conciencia y de estructura.

La emigración constituye una expresión de las alternativas ante las insatisfacciones que el docente tiene dentro del SRST universitario. Para emigrar utilizan los nexos creados en redes de interacciones (por relaciones profesionales, parentesco, amistad, origen común...), los cuales constituyen su capital social, así como los recursos personales o profesionales con que cuentan, como parte de su capital cultural. Ambos establecen los elementos que les permiten buscar alternativas de solución a sus necesidades y utilizar la emigración para obtener una posición de poder científico y económico en el campo donde se desarrolla.

No se puede comprender toda la dimensión del fenómeno sin los factores del marco familiar que se concentran en baja solvencia económica, lo cual solo le permiten satisfacer algo más que sus necesidades básicas. Para algunos, la disyuntiva entre vida familiar o profesional se hace más aguda, en la medida que consideran que su vida profesional limita mucho su vida personal. Estos elementos se conjugan para formar un contexto donde muchos profesionales sienten la necesidad de buscar, más allá de su cotidianidad actual, las soluciones a sus conflictos económicos y profesionales intentando que, el rol como profesor universitario que desempeñan, les garantice la satisfacción de sus necesidades personales, en función de su estatus.

Las políticas migratorias constituyen las vías esenciales para darle tratamiento a este fenómeno, tanto las que propician los acuerdos multi y bilaterales, como las que favorecen el retorno y la transferencia de conocimiento y remesas. Esto está en consonancia con lo que plantean autores como Aja (2002) sobre la necesidad de ver la migración como proceso consustancial de la evolución de la humanidad. De ahí que las políticas que trace el MES, así como las acciones que desarrolle la UO, no deben enfocarse en la restricción de la emigración, teniendo en cuenta, además, al decir de Guidi (2009), la falta de efectividad que han demostrado estas.

Las remesas sociales pueden ser valores, ideas, conocimientos, habilidades, etcétera. Estas constituyen el capital cultural que puede convertir al migrante en agente de desarrollo de su centro de origen, si se logra su inserción en las redes profesionales y de relaciones. Sobre la base de los beneficios que genera es necesario potenciar la acción individual del migrante de forma que se sienta participe de su organización de origen. No se trata de establecer rupturas con las experiencias que forman parte del legado histórico, debidamente contextualizado, sino de basarse en ellas para trazar estrategias que permitan un proceso retroalimentador.

La UO como espacio laboral tiene particularidades, pero al formar parte del sistema MES, responde a condiciones y políticas de este último. De ahí que las medidas universitarias o ministeriales deben partir de reconocer cada uno de los capitales sociales y culturales de los agentes y de trazar alternativas que, a la vez que

mantengan ordenadas sus prácticas, le brinden la posibilidad a estos de desarrollarlas.

Recomendaciones

A la UO:

1. Mantener la política de inserción de adiestrados a largo plazo, basado en estudios proyectivos de la fuerza laboral. Así como fortalecer la formación doctoral del personal joven en general, de forma tal que garantice los índices de calidad del claustro y la labor investigativa. Para ello es necesario establecer acciones de atención diferenciada tanto de condiciones laborales, carga docente e intercambio internacional a los aspirantes.
2. Tomar como referencia las políticas de formación doctoral de la Facultad de Derecho, partiendo de que es la que tiene mejores resultados en los diferentes indicadores.
3. Lograr, a partir de la participación del claustro en la conformación de las propuestas, medidas encaminadas a solventar las deficiencias evidenciadas en cuanto a condiciones de trabajo y organización laboral.
4. Brindar atención diferenciada al claustro mayor de 60 años a partir de las necesidades propias de estas edades.
5. Reformular las tipologías de causas de bajas, así como lograr la unificación de información entre las áreas administrativas de la UO de forma que contribuya a obtener una información más fidedigna de esta.
6. Fortalecer la comunicación entre la Dirección de Relaciones Internacionales y los docentes en las áreas, garantizando un acceso rápido y óptimo de los últimos a la información y tramitación de sus necesidades.

Al MES:

1. Diseñar y proponer políticas para el aumento del salario de acuerdo al rendimiento y a la calidad de los aportes, como principal factor relacionado con el proceso de emigración y de estímulo monetario, que constituyan un incentivo

- para el alcance de resultados científicos, y contribuyan a solventar las necesidades económicas de sus profesionales.
2. Evaluar la conveniencia de aplicar políticas en el tema migratorio más cercanas a la perspectiva de la circularidad a partir de vínculos con los profesionales que migran.
 3. Aprovechar mucho más el pago por participación en proyectos incluyendo la posibilidad de pagos que brindan los proyectos internacionales.

Bibliografía

- AJA, A. (2002). *Tendencias y Retos de Cuba ante el tema de la emigración*. CEMI, Universidad de La Habana, La Habana. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/libros/cuba/cemi/emig.pdf>
- BOURDIEU, P. (1997). *Razones prácticas sobre la teoría de la acción*, Anagrama, Barcelona.
- CASTILLO, V. et al. (2006). “La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al trabajo formal”, *Revista de la CEPAL* (89), 157-177. Recuperado de <http://socinfo.eclac.org/revista/noticias/articuloCEPAL/0/26360/LCG2312eYoguel.pdf>
- CEDEM (2013). *Informe de investigación de proyecto: La educación superior cubana ante las transformaciones económico-sociales actuales. Una mirada sociodemográfica a las instituciones de educación superior adscritas al MES*, Centro de Estudios Demográficos, Universidad de La Habana, La Habana.
- DAVIS, K. Y NEWSTROM, J. W. (2002). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill Interamericana Editores, S. A., México.
- GIDDENS, A. (1995). *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*, Amorrortu, Argentina.
- GUIDI, A. (2009). “Emigración de recursos humanos calificados y consecuencias económicas y sociales para el desarrollo de América Latina y el Caribe: Perspectiva de la OIM Misión Ecuador”. Trabajo presentado en la Reunión Regional: La Emigración de Recursos Humanos Calificados desde Países de América Latina y el Caribe, Caracas, Venezuela.

- MARTÍN, C. (2000). “Emigración y Vida Cotidiana en Cuba” (Tesis doctoral), Universidad de la Habana, La Habana.
- MARTIN, J. L. (2013). *Cultura del trabajo, población y turismo: impactos del reajuste de los 90*, CEDEM, La Habana.
- MARTIN, J. L. Y ARAUJO R. (2013). “Población y Recursos Laborales: La migración de profesionales cubanos”, *Revista extremeña de ciencias sociales*, (5), Almenara. Recuperado de <https://sites.google.com/site/almenararevistasociologia/home/almenara-no-5---primer-semester-2013/articulos-almenara-no-5/poblacionyrecursoslaboraleslamigraciondeprofesionalescubanos>
- UNIVERSIDAD DE ORIENTE (2014). “Informe de investigación de proyecto: Estudio sociodemográfico de docentes y estudiantes de la Universidad de Oriente (ESODEM-UO)”, Santiago de Cuba.

Rutas juveniles: oportunidades y experiencias desiguales. Impactos de los cambios en la esfera laboral cubana

LIC. CELIA ELIZABETH CADAVAL ALFONSO¹⁰

Introducción

En la realidad cubana coexisten una multiespacialidad económica y nuevas (re)configuraciones económicas, laborales y organizativas que han dado lugar a procesos diversos de movilidad social ascendente y/o descendente, así como han determinado la vida laboral del sector juvenil.

Los estudios sociolaborales sobre el contexto Cuba retoman su importancia a partir del proceso de actualización del modelo económico cubano y el Código del Trabajo. Es importante destacar la preocupación desde la investigación social sobre los efectos de estas reformas en la sociedad cubana en cuanto a la reproducción y emergencia de desigualdades sociales, que impactan en las rutas juveniles en la esfera laboral, en sus oportunidades y experiencias.

Esta contribución constituye una reflexión sobre algunos de estos efectos en relación con las formas de gestión emergentes y fuentes de empleo no estatales, oportunidades, ingresos y relaciones laborales, más vinculado con el segmento juvenil y sus rutas laborales, entretejido con las realidades de nuestro entorno social, político, económico y cultural.

Para este análisis fue necesario el apoyo en la revisión de documentos de la política,¹¹ de información estadística sobre em-

10 Investigadora del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS).

11 Lineamientos para la Política Económica y Social del Partido y la Revolución (2011 y 2016), Conceptualización del Modelo Económico y Social cubano de Desarrollo Socialista, y las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico

pleo, salarios y calificación que brinda la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) y el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de algunos estudios precedentes que ofrecen datos de interés para este enfoque en particular¹² e información tomada de los medios de comunicación masiva.¹³

Proceso de actualización del modelo económico: coyuntura actual

En el VI Congreso del PCC que tuvo lugar en abril de 2011, fueron aprobados los Lineamientos para la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, que han guiado el desarrollo socioeconómico del país en estos años. Los documentos aprobados constituyen un referente obligatorio para cualquier análisis acerca de las transformaciones que han tenido y tienen lugar en Cuba. En estos se expresa la voluntad política de perfeccionar el sistema socialista y la dirección de este proceso. En el informe central de este Congreso se considera a dichos lineamientos como “la expresión de la voluntad del pueblo contenida en la política del Partido, el Gobierno y el Estado, de actualizar el Modelo Económico y Social con el objetivo de garantizar la continuidad e irreversibilidad del socialismo, así como el desarrollo económico del país y la elevación del nivel de vida [...]” (PCC, 2011: 3).

y Social hasta el 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos, Código del Trabajo (2014).

12 Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), Grupo de Estudios sobre Juventud (2013); Centro de Estudios sobre la Juventud (CESJ) (2014 y 2017); Echevarría, D., Tejuca M. (2015). “Educación y empleo en Cuba 2000-2014: entre ajustes y desajustes”, en Espina M., Echevarría D. (coord.) (2015). *Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico*, pp. 50-78, Ruth Casa Editorial y Editorial de Ciencias Sociales, La Habana; Romanó S. y Echevarría, D. (2016). “Movilidad social y cuentapropismo: reflexiones sobre un estudio empírico en Cuba”, en *Temas*, 84: 27-34.

13 Mesa Redonda realizada el 19 de marzo de 2014, titulada “Mirada actualizada al trabajo por cuenta propia”. Disponible en <http://mesaredonda.cubadebate.cu/mesa-redonda/2014/03/19/mirada-actualizada-al-trabajo-por-cuenta-propia/>

En los lineamientos se reconoce la importancia de otras formas de gestión, paralelas a la gestión estatal en aras de garantizar la productividad y la eficiencia, con el sostenimiento de los principios socialistas. También en el Código del Trabajo se reconocen dichas formas de gestión no estatal como producto de la actualización del modelo económico cubano, que tienen como fundamento esencial “elevar la eficiencia del trabajo, lo que exige un sistema normativo legal atemperado a las relaciones de producción que, en tal sentido, se manifiestan” (Código del Trabajo, Gaceta Oficial: 2).

De los 313 lineamientos, 22 de ellos son tendientes a promover y consolidar al sector no estatal, dentro del cual se enmarca el trabajo por cuenta propia (aunque es preciso señalar que la forma no estatal priorizada ha sido la cooperativa, por su carácter más social).¹⁴

Con el proceso de actualización del modelo económico, se han producido notables cambios que han impactado la esfera laboral y que han sido ajustados con nuevas regulaciones. Las principales transformaciones han estado orientadas al modelo de gestión económica, con modificaciones dirigidas al redimensionamiento del empleo estatal y la diversificación de formas de gestión¹⁵ y fuentes de empleo no estatales.

Algunas de estas reformas han sido: a) la ampliación del sector no estatal de pequeña escala: cuentapropistas (autónomos), microempresas privadas, arrendamiento y cooperativas (más allá del sector de la agricultura, donde ya existían); b) la cancelación de la política de pleno empleo, que incluye una racionalización del empleo estatal en más de un millón de trabajadores con vistas a resolver el problema de las plantillas infladas (subempleo) en las empresas e instituciones estatales.

14 En tal documento existen seis lineamientos (nos. 3, 26, 57, 71, 165, 248) que establecen límites al desarrollo del sector, en correspondencia con el lugar que se espera que ocupe dentro de la realidad nacional.

15 Estas formas de gestión no estatal son: a) Trabajadores por cuenta propia (TPCP): independientes/ patronos / asalariados privados; b) Arrendatarios / Usufructuarios; c) Cooperativistas urbanos; d) Vinculados al capital extranjero.

Ello resignificaría el papel del Estado como garante principal de fuentes de empleo e ingresos, pues estas no constituyen garantías, sino oportunidades que dependerán de posibilidades y capacidades propias, así como de las adecuaciones y transformaciones continuas en la economía del país.

Al analizar los documentos discutidos en el VII Congreso del Partido de 2016, tanto en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista como en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030, el derecho al trabajo es uno de los principios que sustentan el Modelo y constituye un eslabón fundamental dentro de la política social, orientada a la garantía de este derecho económico y social con la promoción de fuentes de empleo mediante políticas que favorezcan su generación en diferentes sectores, formas de propiedad y de gestión, en función de la estrategia de desarrollo del país.

Si bien se considera al trabajo como un derecho constitucional y como principal proveedor de los ingresos que sustentan la materialización de proyectos racionales de vida, individuales y colectivos, que constituyen el ideal de prosperidad de los ciudadanos, también quedan solapados en políticas homogeneizadoras la pluralidad de dichos proyectos y sus vías para concretarlos.

Impactos en las juventudes

Las reformas han tenido efectos en cuanto a la reproducción y emergencia de desigualdades sociales. Estas impactan en las oportunidades y experiencias individuales en relación con la inserción de jóvenes en los diversos espacios laborales pues, en primer lugar, las condiciones de acceso no son homogéneas.

Entre las formas de gestión no estatal, los trabajadores por cuenta propia¹⁶ constituyen el grupo más numeroso e internamente

¹⁶ **Trabajadores por cuenta propia:** Son aquellos trabajadores que, siendo o no propietarios de los medios y objetos de trabajo, no están sujetos a un contrato laboral con entidades jurídicas y no reciben remuneración salarial. Este grupo incluye a los artistas de la plástica, escritores y otros trabajadores intelectuales. Los trabajadores que ejercen el trabajo por cuenta propia están

presentan una amplia y mayor heterogeneidad que atraviesa las nuevas modalidades de trabajo, teniendo en cuenta las formas de propiedad, posibilidades de inversión, entre otros elementos estructurales que complejizan la composición de este sector, así como otras diversidades relacionadas con: sexo, edad, nivel de instrucción, color de la piel y ubicación territorial, además del tipo de actividad que realizan, formas de producción y servicios, utilización de fuerza de trabajo adicional e ingresos.

Algunos estudios puntuales (Vidal y Pérez, 2011) han señalado el aumento de la proporción de mujeres en modalidades específicas, lo cual puede ser apreciado en la cotidianidad, fundamentalmente en aquellas actividades relacionadas con la elaboración y venta de alimentos, venta de artículos varios de uso en el hogar, entre otras; aunque en las estadísticas generales del trabajo por cuenta propia se mantiene el predominio de hombres.

Ha sido característica la extensión no legalizada de estas actividades, muchas veces por medio de la utilización de fuerza de trabajo sin que medien contratos laborales, lo que propicia situaciones de vulnerabilidad. Esto llama la atención sobre una forma de ocupación más numerosa de lo que reflejan las estadísticas.

Por otro lado, para el segmento juvenil de la población cubana, se ha concebido históricamente el empleo como una vía de inserción e inclusión social que incorpore a todos por igual, además de considerarlo la principal fuente de ingresos. Aunque las posibilidades que oferta actualmente el Estado para la ubicación de los graduados está más orientada a favorecer el aumento de los niveles de producción y ocupar espacios deprimidos del mercado laboral estatal, también hay mecanismos más flexibles que permiten a los jóvenes incorporarse a las formas de gestión no estatal. Una vez que pasan a esta modalidad, se les exime del servicio social; de igual modo para quienes no cuentan con la posibilidad de ser ubicados en un puesto de trabajo y que también pueden gestionar su ubicación en cualquier entidad o actividad laboral.

registrados en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT) donde pagan sus impuestos según lo establecido por la Legislación vigente (ONEI, 2017: 6).

Para los jóvenes resulta difícil tomar rutas laborales atractivas en el ámbito estatal, especialmente si carecen de preparación especializada o no pueden ejercer la carrera u oficio que han estudiado, lo cual resulta ser muy común a partir de la ubicación laboral que se les puede garantizar y no se les suele explicar a los egresados el contenido de trabajo de las entidades donde serán ubicados. Aunque se cuenta con la voluntad política y se realizan esfuerzos para las garantías de ubicación laboral de los egresados universitarios y de la enseñanza técnico-profesional, persisten irregularidades en el proceso y distanciamientos entre las posibilidades y condiciones reales y las expectativas creadas, todo lo cual genera grandes insatisfacciones. Por otro lado, la situación se torna más compleja cuando a todo lo anterior se le une la cantidad de graduados pendientes a ubicar.

Los desafíos aumentan en relación con las incorporaciones de los jóvenes a sectores laborales estatales cuando los salarios no cubren las necesidades básicas o no hay correspondencia entre la profesión estudiada y la ubicación otorgada al culminar estudios, entre otras circunstancias.

Es evidente el incremento sistemático de la actividad laboral juvenil en las formas de gestión no estatal que proliferan en Cuba, incluso para jóvenes que recién arriban a la edad laboral. Más de 3000 de los trabajadores por cuenta propia registrados al cierre de 2016, tenían una edad inferior a los 20 años. Ello no solo es resultado de la flexibilización para esta forma de gestión, sino de múltiples factores; uno de ellos es la estrategia de los últimos años en cuanto a la prioridad en la formación de obreros calificados, muchos de los cuales al egresar se incorporan al sector no estatal de la economía.

En el año 2013 llegaron a existir 201 modalidades de trabajo por cuenta propia y fue anunciado por la prensa nacional que 444 109 cubanos ejercían esta forma de gestión no estatal. Según datos referidos en Informe sobre el proceso de implementación del trabajo por cuenta propia al cierre de noviembre de 2016, ejercían 535 024 personas y 65% del total fue agrupado en las provincias de La Habana, Matanzas, Villa Clara, Camagüey, Holguín y Santiago de Cuba. Del total de personas autorizadas a ejercer el trabajo por cuenta propia, 167 751 eran jóvenes (31%) y 171 870 mujeres (32%).

En el primer semestre de 2017, ejercían el trabajo por cuenta propia 567 982 personas que representan 12% del total de ocupados en el país y según datos ofrecidos a la prensa por directivos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 32% de los incorporados son jóvenes; pero los datos estadísticos consultados y disponibles sobre la ocupación laboral en este sector no permiten visibilizar con precisión al segmento juvenil. La mayor parte de los jóvenes en este sector se encuentra en la categoría de contratados, quienes laboran mediante convenio con otro cuentapropista. Sobre este tema influyen las condiciones de las que disponen o carecen determinados segmentos de la población y los riesgos para algunos, de mayor vulnerabilidad laboral, al insertarse en estas formas de gestión no estatal. Muchos trabajadores se incorporan como contratados por no disponer de capital propio para iniciar un negocio frente a estas y otras limitaciones en las condiciones socioeconómicas de partida.

Es importante también analizar elementos subjetivos de individuos y grupos que se insertan en estas formas de gestión no estatal, en relación con las transformaciones acontecidas a partir del modelo de actualización. Muchos trabajadores han potenciado la búsqueda de soluciones particulares y estrategias personales y familiares para mejoras económicas y sostenimiento familiar, para lo cual han apostado a este tipo de actividad. Incluso, algunos casos han optado por la posibilidad de pluriempleos sin abandonar el sector estatal, aunque las diversas formas de trabajo por cuenta propia involucran tanto a estudiantes y trabajadores como a desvinculados del estudio y el trabajo formal. Esta forma de gestión también ofrece opciones que resultan muy atractivas, especialmente para los jóvenes, quienes se motivan por la posibilidad de desarrollar su propia estrategia de trabajo y, sobre todo, por los ingresos que proporcionan estas actividades.

Empleo privado-empleo juvenil: algunos desafíos

El empleo privado se abre paso con “oportunidades” mejor remuneradas, aunque muchas de estas supongan la subvaloración de

los propios conocimientos y capacidades, así como la emergencia de nuevos escenarios de explotación laboral.

En el artículo 95 del Capítulo 1 del documento de Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, se hace referencia a relaciones socialistas de producción que permanecerían en estas formas no estatales, pero, ¿es posible hablar de relaciones socialistas de producción en espacios laborales en los que emergen y se amplían desigualdades sociales y relaciones de explotación?

El empleo en los espacios estatales y el cooperativo mantiene niveles de seguridad y protección por maternidad, enfermedad, accidentes, etc.; sin embargo, en el empleo en el espacio privado —sobre todo por cuenta ajena— somete al trabajador o a la trabajadora a mayores riesgos, tales como: la sobreexplotación en cargas y capacidades, el despido sin indemnización, entre otras situaciones de vulnerabilidad laboral; sin la debida cobertura legal. Aun así, el empleo privado logra ser cada vez más atractivo por dar acceso a trabajos con mucha mayor remuneración y con acceso a moneda convertible o a sus montos equivalentes, en un país donde el valor del salario real disminuye como efecto de la carestía de la vida.

Según plantea el Dr. José Luis Martín Romero (2018), confrontan entonces dos precariedades: la del empleo asociado al trabajo socialmente planificado por la insolvencia real de los salarios en CUP¹⁷ y la del empleo asociado al trabajo privado, sin la mayoría de las garantías del primero, pero económicamente ventajoso.

El Código del Trabajo, aprobado a finales del año 2014, deja entrever otras vulnerabilidades importantes para el trabajo por cuenta propia, entre las cuales se pueden relacionar algunas como: la pertenencia del dueño y el empleado a un mismo sindicato; el carácter opcional de los contratos de trabajo, que da lugar a contrataciones convenidas y no legalizadas en las que los empleados están desprotegidos; las disfunciones en cuanto al

17 El Peso Cubano o CUP es una de las dos monedas oficiales de Cuba, junto con el Peso Cubano Convertible (CUC). El Peso Cubano es la moneda reconocida como la moneda nacional de la República de Cuba.

régimen de trabajo y el descanso, así como se declara la no discriminación por sexo, edad y color de la piel en el acceso al empleo, sin explicitar claramente los mecanismos para su control y penalización; entre otras.

Si bien los datos reflejan la buena acogida de esta forma de gestión, diversos problemas en su implementación han conllevado a la revisión de la política aprobada para encaminar un proceso de perfeccionamiento. En tal sentido, es posible ver una multiespacialidad que continúa y se amplía, así como un trabajo privado que crece exponencialmente, con una extensión cada vez mayor del trabajo por cuenta ajena,¹⁸ con significados tales como la emergencia de un proletariado con mejores ingresos pero explotado y con derechos mínimos.

Algunos retos y caminos para la continuidad de estas reflexiones, desde la mirada de las ciencias sociales, pueden ser: Documentar e interpretar algunas de las rutas en estos y otros espacios de la esfera laboral cubana, teniendo en cuenta las diferencias en cuanto a género, color de la piel, procedencia territorial, nivel de instrucción, etc.; así como monitorear procesos evolutivos de algunos de estos espacios laborales y posibles amenazas en materia de derechos y seguridad laboral.

Todo ello constituye un desafío para el contexto cubano en materia de políticas y normativas más inclusivas que no desconozcan las realidades laborales diversas, sus particularidades, estructuras y funcionamiento, a partir de la reforma.

Algunas propuestas concretas

- La constitución de sindicatos propios de la actividad laboral de esta esfera que velen por el cumplimiento de las normativas y el respeto a los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta las diferenciaciones internas en este sector.
- Sensibilizar a los gobiernos locales sobre el impulso de los mecanismos de supervisión a empresarios y/o empleadores

18 **Trabajo por cuenta ajena:** trabajar bajo la contratación formal o informal y las directrices de un empleador privado o trabajador por cuenta propia (dueño de negocio o empresario).

privados en cuanto al cumplimiento de las normativas de trabajo en su entidad o negocio.

Es preciso no desconocer ni desatender los impactos en determinados segmentos como en el caso de los jóvenes. Para muchos de ellos, el trabajo por cuenta propia ha constituido su primera experiencia laboral de cara a considerar o no empleos futuros en el sector estatal, a partir de lo cual se producen nuevas configuraciones sobre el escenario laboral con distanciamientos de los valores que promueve el modelo. Igual sería oportuno diseñar políticas diferenciadas que favorezcan la equidad, en beneficio de grupos de trabajadores y segmentos de la población en posiciones de mayor desventaja social en estos escenarios laborales.

Bibliografía

- Informe sobre el proceso de implementación del trabajo por cuenta propia. Noviembre 2016.
- LUIS, L., M. J. (2015): “Las transformaciones laborales realizadas en Cuba entre los años 2010 y 2014, su repercusión en los jóvenes”, en *Estudio*, 18: 42-53, Centro de Estudios sobre Juventud (CESJ), La Habana, enero-junio.
- MARTIN, J. L. (2018): “Desafíos y futuros posibles para el trabajo en Cuba en el tiempo de la actualización del modelo”, en *Simpósio de Ciencias Sociales: Prioridades y desafíos en el escenario cubano, caribeño y latinoamericano*, CEDEM-Universidad de La Habana, La Habana.
- MINISTERIO DE JUSTICIA (2014). Ley No. 116 Código de Trabajo, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Gaceta Oficial Extraordinaria, 29: 453-595, 17 de junio de 2014. Disponible en <http://www.gacetaoficial.cu/>
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN (ONEI) (2017). *Anuario Estadístico de Cuba 2016*, cap. 7: “Empleo y Salarios”.
- VIDAL, P. Y PÉREZ, O. (2011). “Relanzamiento del cuentapropismo en medio del ajuste estructural”, en Vidal, P. y Pérez, O. (eds.). *Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización*, pp. 43-52, Editorial Caminos, La Habana.

Oportunidades y retos de las cooperativas agropecuarias para la inserción laboral de las juventudes rurales: propuestas a las políticas públicas

M. SC. YENISEI BOMBINO COMPANIONI¹⁹

A modo de introducción

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, han previsto la formulación de estrategias que impacten, tanto en la reducción de la migración como en la repoblación del espacio rural, a partir de mejorar las condiciones materiales de vida, la mayor generación de empleos en el sector agroindustrial y la incorporación de las nuevas formas de gestión económica. En el año 2016, tras la actualización de los Lineamientos, se mantuvo como prioridad la incorporación, permanencia y estabilidad de la fuerza laboral en el campo, en especial, de la población joven (PCC, 2011, PCC, 2016).

Como resultado, el Ministerio de la Agricultura (MINAG) ha implementado políticas de empleo vinculadas a la entrega de tierras estatales ociosas en usufructo, ellas son: el Decreto Ley (DL) 259 del año 2008, la cual fue derogada en el año 2012 por el DL 300 y la Resolución Ministerial 449 del año 2013 (RM 449/2013). Esta última constituye una política pública activa sobre el empleo juvenil, pues favorece el vínculo laboral de los jóvenes licenciados del Servicio Militar Activo (SMA).²⁰

19 Investigadora auxiliar del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS).

20 Entre los principales atractivos de esta oferta se encuentran: la posibilidad de elegir la tierra y prioridad por encima del resto de las personas solicitantes; el acortamiento y gratuidad de los trámites y la documentación; el acceso a asesoría técnico-productiva, seguimiento y capacitación; la posibilidad de

Estas políticas públicas de empleo declaran obligatorio el vínculo de la persona beneficiaria del usufructo a alguna de las formas productivas existentes en el país, en particular, a las cooperativas agropecuarias: CCS,²¹ CPA²² y UBPC;²³ entidades que en Cuba han constituido una estructura que intenciona, entre sus socios y socias, el acceso a servicios (regadío y fumigación de áreas), asistencia y capacitaciones (técnicas y productivas), créditos bancarios, seguros agroproductivos, recursos y activos necesarios de modo que les permita cumplir con la demanda social relacionada con la producción de alimentos, y en lo personal, incrementar su calidad de vida y el bienestar familiar; ya que las cooperativas disponen de un fondo financiero colectivo, el cual les permite desarrollar actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales.

La idea central defendida en el artículo es la necesidad de que las cooperativas agropecuarias constituyan en las comunidades rurales, importantes agentes y espacios de socialización, así como entidades educativas y laborales para las juventudes, tanto entre quienes residen en ellas como entre quienes están insertados en las labores agropecuarias. En el documento se analizan las oportunidades y los desafíos que enfrentan estas entidades para el logro de esta visión, además, se realizan propuestas dirigidas a las políticas públicas.

solicitar créditos y la oportunidad de asociarse y tomar decisiones en áreas vinculadas a la producción y comercialización.

- 21 Las Cooperativas de Créditos y Servicios (CCS) son el resultado de la asociación voluntaria de los agricultores que tienen la propiedad o el usufructo de sus tierras y demás medios de producción, así como de la producción que obtienen. Mediante la cooperativa se tramita y viabiliza la asistencia técnica, financiera y material que el Estado brinda para aumentar la producción y facilitar su comercialización. Tienen personalidad jurídica y patrimonio propio.
- 22 Las Cooperativas de Producción Agropecuaria (CPA) constituyen entidades con personalidad jurídica y patrimonio propio, constituidas con la tierra y otros bienes aportados por los agricultores pequeños, a la cual se integran otras personas para lograr una producción agropecuaria sostenible.
- 23 Las Unidades Básicas de Producción Agropecuaria (UBPC) son cooperativas agropecuarias donde la producción se realiza en común, siendo igualmente común la propiedad de los medios, excepto la tierra, la cual pertenece al Estado y es explotada por la UBPC bajo régimen de usufructo gratuito e indefinido. Tienen personalidad jurídica y patrimonio propio.

Los jóvenes en las cooperativas agropecuarias

La población joven²⁴ representa 19,9% de las personas ocupadas en el sector de la actividad económica de Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura (son 200 639 de un total de 1 010 252), de ellos, 77,2% son hombres y 23,8%, mujeres (ONEI, 2014).²⁵ Según forma de tenencia del empleo, en las actividades agropecuarias se identifica que, entre los contratados permanentes o temporales en actividades agropecuarias y los usufructuarios de tierra asociados o no a CCS, las mujeres y los hombres jóvenes constituyen casi una cuarta parte (24,7% y 23,2%, respectivamente); mientras que representan menos de la quinta parte entre quienes están ocupados en las UBPC, en las CPA, así como entre los pequeños agricultores asociados o no a CCS (Ver tabla 1). Además, la incorporación de los jóvenes beneficiados por la RM 449/2013 se ha incrementado de 59 en el año 2012 a 649 en 2017; todos están asociados a alguna entidad cooperativa (MINAG, 2017).

TABLA 1
Población joven (15-29 años de edad) ocupada según forma de tenencia del empleo en actividades agropecuarias

	Población joven	%	Total de población ocupada
En UBPC	20 786	17,4	119 159
En CPA	12 960	18,7	69 326
Pequeño agricultor asociado o no a CCS	25 632	16,3	156 824

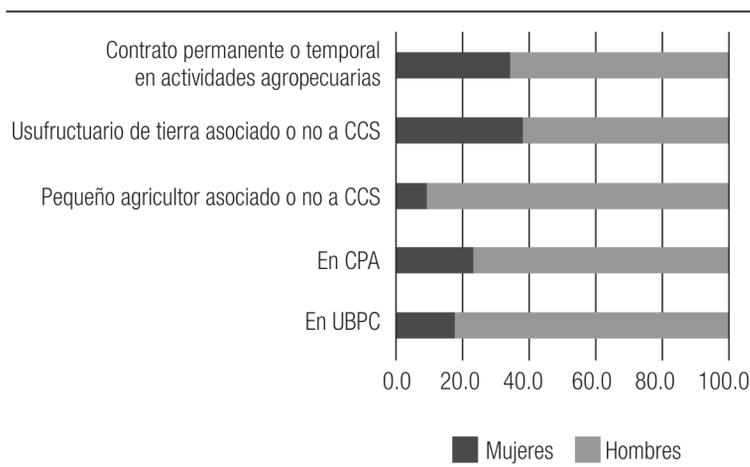
24 Considerada como la población de mujeres y hombres cuyas edades oscilan entre los 15 y 29 años de edad.

25 La información sobre las personas ocupadas según edad y sector de la actividad económica solo se registra en los Censos de Población y Viviendas, y no aparece en otras publicaciones seriadas que ofrezcan el dato actualizado.

	Población joven	%	Total de población ocupada
Usufructuario de tierra asociado o no a CCS	56 598	23,2	243 914
Contratado/a permanente o temporal	11 794	24,7	47 781

FUENTE: Elaborado por la autora a partir de ONEI, 2014.

GRÁFICO 1
Mujeres y hombres jóvenes ocupados según forma de tenencia del empleo en actividades agropecuarias (%)



FUENTE: Elaborado por la autora a partir de ONEI, 2014.

Los varones son mayoría en todas las formas de tenencia del empleo en las actividades agropecuarias, pero en la categoría de pequeño agricultor asociado o no a CCS representan 91%. La mayor proporción de mujeres jóvenes aparece en los usufructuarios de tierra asociado o no a CCS y los contratados permanentes o temporales, donde en cada categoría, constituyen algo más de la tercera parte.

La baja proporción de jóvenes en el sector agropecuario constata retos que enfrenta el proceso de inserción laboral de la juventud rural al sector agropecuario, identificados por diferentes investigadores. Los desafíos refieren a desajustes entre las aspiraciones orientadas a la profesionalización y al sector de los servicios, y las posibilidades reales de satisfacerlas en las comunidades rurales donde la principal demanda de empleo está vinculada a la producción agropecuaria, sector económico con poco reconocimiento y prestigio social (Domínguez, 2010), (Bombino, 2015).

Además, aluden a las condiciones desfavorables en que la mayoría la población joven se inserta en las labores agropecuarias debido a que no disponen de los conocimientos agroproductivos necesarios, carecen de recursos financieros y de la tecnología requerida (tractores, implementos agrícolas), ni bienes y activos (como son ganado mayor, tractores, cosechadoras, tierras), ni recursos que les permitan enfrentar el proceso productivo sin acceso a créditos bancarios, tampoco pertenecen a redes sociales que les beneficie aportando información oportuna que les permita una mejor inserción social y laboral (Ávalos y Pérez, 2008), (Ortega, 2012), (Martin, 2017), (Bombino, 2018), (Hernández y Martínez, 2018).

A pesar de la baja proporción de jóvenes en las cooperativas resulta necesario reconocer a este grupo poblacional como un activo importante de las cooperativas, no solo porque garantizan el relevo generacional de sus socios y personas contratadas, sino porque poseen elevados índices de formación, son intermediarios de conocimientos y prácticas innovadoras científicas y tradicionales provenientes de la transmisión familiar que les permite una mayor adaptabilidad a los cambios sociotécnico-productivos (Bombino, 2015).

Las cooperativas agropecuarias en la inserción laboral de las juventudes rurales

El contexto de descapitalización de la población juvenil para enfrentar el reto agroproductivo incide en que la mayoría las muchachas

y los varones jóvenes inicien proyectos de vida vinculados a actividades agropecuarias en condiciones desventajosas. Por esta razón, las cooperativas ofrecen oportunidades relacionadas con la posibilidad de: recibir insumos y servicios colectivos (roturación de la tierra, riego) y comercializar las producciones de modo que disminuyen gastos e incrementan ganancias; acceder a créditos para preparar la tierra en condiciones de alta infestación de marabú, adquirir implementos y materiales necesarios, así como acogerse al régimen especial de crédito bancario dispuesto para el sector agropecuario.²⁶

Desde el punto de vista social, las cooperativas promueven la posibilidad de que los jóvenes se asocien, cooperen, se organicen e integren, participen y tomen decisiones en áreas de su interés y beneficio individual y colectivo (por ejemplo, en la producción y comercialización) responsabilizándose con decisiones que inciden en el bienestar y la calidad de vida propia, de la familia y la comunidad. Además, la cooperativa les ofrece la posibilidad de acceder y desarrollar redes sociales que conceden información oportuna, otorgan recomendaciones estratégicas para hacer uso efectivo de las oportunidades que brinda el ámbito agroproductivo.

Estos procesos se acompañan de dificultades, entre las que se destacan la carencia entre los socios y las socias jóvenes de las cooperativas de una cultura de trabajo basada en valores éticos de solidaridad, ayuda mutua, responsabilidad, autoorganización, autogestión del trabajo, servicio o consumo común, solidario y responsable. A la vez, las cooperativas sostienen y refuerzan una cultura organizacional basada en patrones adulto-céntricos y androcéntricos que se reproducen de manera cotidiana y acrítica en los diferentes espacios de interacción social de las cooperativas, lo cual genera que los jóvenes quedan excluidos de los espacios donde se toman decisiones y proyecciones estratégicas de desarrollo de la cooperativa.

26 El régimen especial de crédito bancario dispuesto para el sector agropecuario dispone que, según las condiciones de las tierras otorgadas, se concede una exención de pago de los impuestos por una extensión general de dos años, pero si las tierras están infestadas de marabú, se extiende a cuatro años.

Las cooperativas brindan protección a las juventudes dado que los reconoce sujetos beneficiarios de la seguridad social: jubilación, licencia de maternidad, protección ante invalidez por enfermedad de origen común o profesional, ya sea temporal o permanente, accidente laboral común o del trabajo, entre otros.

También esta organización pueden estimular y promover el intercambio de saberes, prácticas y experiencias con productores/as de diferentes generaciones, asociaciones del sistema de la agricultura (ACPA,²⁷ ANAP,²⁸ ACTAF²⁹) y con otras entidades productivas o comercializadoras, así como los centros universitarios e institutos de investigación de la localidad, lo que favorece la formación de habilidades prácticas para aquellos que inician las labores agropecuarias, tanto entre los que han cursado estudios en especialidades afines como entre quienes no tienen formación agropecuaria.

Este apoyo resultaría fundamental, si se tiene en cuenta que muchos de los jóvenes que se insertan en el trabajo agropecuario no tienen formación ni experiencia en el ejercicio de estas labores, e incluso, quienes han cursado estudios en especialidades agropecuarias o afines (universitarias, técnico medios u obreros calificados) adolecen en su formación o capacitación de una adecuada combinación de los conocimientos teóricos y experiencias prácticas.

Otros retos identificados son la necesidad de modificar las relaciones intergeneracionales mediante la promoción del respeto a las diferencias, el aprendizaje mutuo, la co-responsabilidad. También, fomentar la participación activa, consciente y responsable de los jóvenes, estimular el liderazgo juvenil a través de estrategias de formación de su capacidad de dirección para la inserción en las juntas directivas de las cooperativas (González, Vento, Rodríguez, 2018) refuerzan la necesidad de la capacitación de la juventud rural en atención a sus necesidades formativas y proyectos de vida, con prioridad en temas como: ética, valores, educación formal, formación de sus proyectos de vida, formación en gestión

27 Asociación Cubana de Producción Animal.

28 Asociación Nacional de Agricultores Pequeños.

29 Asociación Cubana de Técnicos Agrícolas y Forestales.

de la Innovación y carácter proactivo, trabajo en equipo, liderazgo, buenas prácticas agrícolas, así como en Innovación Agrícola Local y Desarrollo Rural Sostenible.

Reflexiones finales: propuestas a las políticas públicas

La inserción de la juventud en las actividades agropecuarias depende, en gran medida, de alcanzar altos niveles de integración social en las comunidades rurales, expresados en la participación efectiva de la juventud en todos los procesos y espacios de la vida cotidiana (social, económico, político y cultural); así como disponer de igualdad de oportunidades y acceso equitativo a los bienes y servicios existentes, de modo que les permita satisfacer sus necesidades básicas y alcanzar el bienestar; así como también compartir socialmente un sistema de valores y normas comunes que les implique identidad generacional y territorial, y sentido de pertenencia.

Desde los primeros años de la Revolución cubana, las cooperativas agropecuarias han desempeñado un papel importante en la dinamización social, económica y cultural de las comunidades rurales del país. Es por ello importante que las políticas públicas nacionales y municipales reconozcan y promuevan a las cooperativas agropecuarias como un importante agente y espacio de socialización, así como entidades educativas y laborales para las juventudes rurales.

A continuación, algunas pistas que se consideran deben ser pensadas para un mayor aporte de las cooperativas agropecuarias en la inserción laboral de las juventudes rurales:

- Introducción de competencias y habilidades para una actitud agroproductiva emprendedora en las mallas curriculares de las carreras universitarias, técnicas y de obreros calificados.
- Fomentar en las cooperativas agropecuarias la existencia de aulas anexas de los Institutos Politécnicos Agropecuarios (IPA), para lograr en el estudiantado una mejor formación académica, al vincular los conocimientos teóricos y las ha-

bilidades prácticas, además, para una mayor incorporación a la agricultura de los jóvenes al concluir los estudios.

- Lograr que los IPA se conviertan en los centros de capacitación a especialistas y técnicos de la agricultura de los municipios que laboran en aulas anexas de las cooperativas.
- En las cooperativas agropecuarias establecer servicios de apoyo o tutela individualizada con orientación, asesoramiento y seguimiento a los jóvenes de manera que se les apoye con el emprendimiento agroproductivo, de manera que reduzcan los riesgos y temores de fracaso.
- Diseñar un plan de capacitación en temas agroproductivos dirigido a productores/as jóvenes que tiene en cuenta sus prácticas cotidianas y preferencias en el modo de aprender (por ejemplo, en uso de las TICs, participación en ferias de buenas prácticas y de innovación local).

Bibliografía

- ÁVALOS, O. Y PÉREZ, N. (2008). “Inserción juvenil en Unidades Básicas de Producción Cooperativa. Estudio de caso en el municipio de Güines, provincia de La Habana”, en *Estudio*, (5): 44-53, Centro de Estudios sobre Juventud (CESJ), La Habana.
- BOMBINO, Y. (2015). “La juventud rural en el contexto de reordenamiento del modelo socioeconómico cubano”, en *Estudio* (18): 54-64, Centro de Estudios sobre Juventud (CESJ), La Habana.
- _____ (2018). “Educación superior y transformaciones agrarias: diálogo de las políticas con las desigualdades sociales en el espacio rural”, en A. Leyva, D. Echevarría y R. Villegas (coord.). *Cuba rural: transformaciones agrarias, dinámicas sociales e innovación local*, pp. 189-219, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- DOMÍNGUEZ, M. I. (2010). “Oportunidades y retos para la integración social de la adolescencia y la juventud en Cuba hoy”, en Domínguez, M. I. (comp.). *Niñez, adolescencia y juventud en Cuba. Aportes para una comprensión social de su diversidad*, pp. 99-112, CIPS-UNICEF, La Habana.

- GONZÁLEZ, M., VENTO R., RODRÍGUEZ L. (2018). “Las cooperativas agropecuarias, opción para lograr la integración de la juventud rural al desarrollo territorial”, en *Cooperativismo y Desarrollo*, 41-52. Disponible en <http://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/187>
- HERNÁNDEZ, A. Y MARTÍNEZ, A. (2018). “La participación juvenil rural: proceso indispensable en el cambio socio-productivo de Villa Clara”, en A. Leyva, D. Echevarría y R. Villegas (coord.): *Cuba rural: transformaciones agrarias, dinámicas sociales e innovación local*, pp. 262-284, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- MARTÍN, M. (2017). “Expresión de los cambios de una comunidad rural y campesina en sus niños, adolescentes y jóvenes. 1974-2017”, en *Estudio*, 24-37.
- MINISTERIO DE AGRICULTURA (MINAG) (2017). *Base de datos sobre jóvenes licenciados de las FAR que se les otorgó tierras, por provincias y municipios, cierre junio 2017*, La Habana.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN (2014). *Censo de Población y Viviendas, Informe Nacional Cuba 2012*, La Habana.
- ONEI (2018). *Anuario Estadístico de Cuba, 2017*. Obtenido de <http://www.onei.cu>
- ORTEGA, D. (2012). “La inserción laboral en la agricultura: jóvenes beneficiados por el Decreto Ley 259/08 en el municipio de Güines, provincia de Mayabeque”, en *CD IV Taller Internacional sobre Juventud*, Publicaciones Acuario, La Habana.
- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (PCC) (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*, La Habana.
- _____ (2016). “Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social de del Partido y la Revolución para el periodo 2016-2021 aprobados en el VII Congreso del Partido en abril de 2016 y por la Asamblea Nacional del Poder Popular en junio 2016”, La Habana.
- WELLER J. (2006). “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectoria”, en *Boletín redEtis*, 5.

Oportunidades y desafíos en el acceso al empleo de personas con discapacidad en Cuba

LIC. DANAY DÍAZ PÉREZ³⁰
LIC. HANNY SÁNCHEZ VERA³¹

El panorama demográfico de las personas con discapacidad a nivel mundial y las múltiples desigualdades que experimentan, dan pistas de los procesos de exclusión que viven estas personas. En su gran mayoría enfrentan numerosas barreras para acceder a servicios básicos. Esta situación se vuelve causa y a la vez consecuencia de la pobreza, pues existe una relación estrecha entre la falta de acceso a servicios, la pobreza y la condición de vulnerabilidad. Si una persona no puede acceder a una educación y un sistema de salud digno, difícilmente podrá insertarse en un mercado de trabajo que le permita no solo la supervivencia, sino su reproducción social, lo cual refuerza su posición de desventaja.

Hasta hace muy poco las personas con discapacidad habían sido excluidas de las concepciones desarrollistas. Para muchos, estas personas no contribuyen al desarrollo en sentido general, prevalecen percepciones que subvaloran y minimizan sus potencialidades. Según Grech (2011, 2015) el campo de la discapacidad y el desarrollo es considerado reciente. Con anterioridad, este campo había sido excluido de los esfuerzos de desarrollo, tanto a nivel de políticas y programas, como de investigación.

En el caso del empleo, su situación se vuelve muy precaria, pues muy pocos tienen acceso a un trabajo decente. En nuestras

30 Profesora asistente de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Universidad de La Habana.

31 Dirección de Ciencia y Técnica, Universidad de La Habana.

sociedades persisten prejuicios y estereotipos que los asocian a personas inactivas e incapaces y frenan su participación en el mercado laboral. Informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revelan que este grupo social registra mayores tasas de desempleo y obtienen menores ingresos que el resto de la población. Sin embargo, cuando encuentran un trabajo que se corresponde con sus capacidades, habilidades e intereses pueden generar grandes aportes (OIT, 2007).

Investigaciones recientes han demostrado que en las familias donde hay una persona con discapacidad intelectual, el gasto social y económico es más alto. Estas personas necesitan un mayor cuidado, y cuando la familia no puede contratar una persona cuidadora, alguien debe dejar de trabajar para asumir este rol, lo que puede ocasionar una disminución de las fuentes de ingreso al hogar.

En 2008, La Confederación Española de Asociaciones a favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEAPS) realizó un estudio cuyo objeto consistió en evaluar el coste que la discapacidad intelectual ocasiona en las familias. Entre los resultados de la investigación se encontró que las familias en las que vive una persona con discapacidad intelectual gastan al año una media de entre 19 000 € y 31 000 €, más si se valora las horas de dedicación, los gastos añadidos en salud, desplazamientos, entre otros, y las pérdidas de oportunidades de empleo que conlleva (FEAPS, 2009).

Según el Censo de Población y Viviendas (2012), aproximadamente 5% de la población cubana tiene algún tipo de discapacidad (física, sensorial o intelectual). La tendencia en los próximos años es que esta cifra aumente, considerando el alto índice de envejecimiento poblacional de Cuba (20,4% en 2018), país más envejecido de la región latinoamericana.

A este grupo se le ha brindado una especial atención desde el triunfo revolucionario en 1959. Aunque todavía no existe una ley específica para ellos, las personas con discapacidad se encuentran protegidos legalmente en la propia Constitución de la República y en leyes, decretos leyes, disposiciones y regulaciones contenidos en diferentes cuerpos legales como el Código de la Niñez y la Juventud, el Código de Familia, el Código Civil, el Código de

Trabajo y el Código Penal (MTSS, 2007). No obstante, las barreras culturales y subjetivas muchas veces limitan el alcance de lo jurídico y las políticas sociales en la protección de sus derechos.

También las tres asociaciones creadas en la década de los setenta y los ochenta (Asociación Nacional de Ciegos y Débiles Visuales, Asociación Nacional de Sordos de Cuba, Asociación Cubana de Limitados Físico-Motores) han sido claves para la integración social de estas personas en todos los ámbitos de la vida cotidiana (familia, salud, educación, cultura, deporte, recreación, informatización, entre otros).

Sin embargo, no todas las personas se encuentran asociadas y, en el caso de la discapacidad intelectual, ese grupo no cuenta con una asociación que los represente, hecho que limita sus oportunidades de participación.

Desde la década de los noventa se han creado los Planes de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad con una frecuencia quinquenal.³² Estos se componen de diferentes áreas de intervención (salud, educación, integración en la vida económica, integración comunitaria, accesibilidad, etc.), donde cada una de ellas contiene varios programas que tienen como propósito la inclusión social de estas personas. El Consejo Nacional de Atención a las Personas con Discapacidad (CONAPED), con una estructura nacional, provincial y municipal; es el órgano encargado de velar por que se cumplan los planes.

Una de las principales críticas a estos planes es que no contemplan las especificidades territoriales y no se actualizan hace más de 10 años. Además, en algunos municipios de La Habana el funcionamiento del CONAPED es cuestionable, pues según funcionarios de la ANCI y la ANSOC no asisten a las reuniones mensuales y no participan en la búsqueda de soluciones ante las problemáticas de las personas con discapacidad.

[...] el CONAPED se convierte en un despacho porque los factores que deben estar, que se les convocan, no vienen, no

32 I Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (1995-2000); II Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (2001-2005); III Plan de Acción Nacional para la Atención de Personas con Discapacidad (2006-2010).

están. Nosotros hacemos un cronograma para cada mes y decimos este mes necesitamos que esté vivienda, que es un caso crítico porque nunca está; que esté cultura; deporte; salud pública; o sea, tres o cuatro organismos con los que el municipio tenga más problemas y allí le decimos a ellos las problemáticas que estamos presentando y ellos rendirnos cuenta con ese organismos, si en el transcurso del mes no hay respuestas, ellos deben venir al otro mes al otro CONA-PED para darnos las respuestas sean favorables o no. Eso no se hace.³³

Una de las áreas de intervención de estos Planes es la referida a la integración a la vida económica del país, donde se expresa la voluntad política de garantizar el pleno empleo a las personas con discapacidad. En este sentido se destaca el Programa de Empleo para las Personas con Discapacidad (PROEMDIS) vigente desde el año 1995. Son relevantes también el Programa de Inserción Socio Laboral de los Graduados de la Enseñanza Especial y el Programa de Perfeccionamiento de los Talleres Especiales de las Empresas de Industria Locales. El contenido de este último se reafirma en el Lineamiento 194 de la Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social para el período 2016-2021.³⁴

Sin embargo, la práctica social ha demostrado cuan compleja resulta la inserción laboral de las personas con discapacidad. Las estadísticas nacionales muestran desigualdades en la inserción en el empleo, siendo las mujeres con discapacidad las que menos participan en este espacio (ONEI, 2014). Una de las limitaciones para la investigación es la poca disponibilidad de datos públicos relacionados con las personas con discapacidad y su empleo.

33 Entrevistas a funcionarios de la ANCI y la ANSOC a nivel municipal en el municipio Habana del Este de la provincia La Habana, realizadas en febrero y marzo de 2019.

34 Lineamiento 194. Perfeccionar el modelo de gestión de la industria local, flexibilizando su operación para posibilitar el desarrollo de producciones artesanales y la fabricación de bienes de consumo en pequeñas series o a la medida, así como la prestación de servicios de reparación y mantenimiento. Ello incluye la apertura de mayores espacios para actividades no estatales. Prestar atención a los talleres especiales donde laboran personas con limitaciones.

Las direcciones provinciales y municipales de Trabajo y Seguridad Social, solo tienen las estadísticas de las personas que van a esas entidades solicitando empleo y lo aceptan. Los funcionarios de empleo aseveran que es muy complicado tener un registro de las personas con discapacidad empleadas en otras entidades que no sean los talleres (Sánchez, 2019), (Valdivia, 2015).

Investigaciones recientes consideran que uno de los ámbitos donde las personas con discapacidad experimentan mayor exclusión es el laboral (Valdivia, 2015), (Sánchez, 2019). No hay que negar la heterogeneidad en el interior de este grupo, los diferentes tipos de discapacidad y el grado de severidad y es cierto que muchos no se consideran aptos para el trabajo. Sin embargo, en los últimos años se ha generado un movimiento a nivel mundial que comienza a considerar las potencialidades y capacidades que tienen estas personas por encima de sus discapacidades. Varios organismos internacionales (Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) se han propuesto reducir las brechas de equidad por la condición de discapacidad mediante la promoción de sus derechos y sensibilizando a la comunidad internacional; lo cual se corresponde con los principios de la política de país.

En Cuba, el Código del Trabajo emitido en 2014 reafirma el derecho de cada ciudadano cubano de 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 (artículo 2, inciso b).

Asimismo, en su Sección Quinta, estipula las pautas para que las personas con discapacidad se incorporen al empleo, en correspondencia con sus habilidades. Sin embargo, este instrumento jurídico carece de incentivos que favorezcan la inclusión social de las personas con discapacidad, tanto en el sector estatal como en el no estatal (cuentapropismo y cooperativismo). En la práctica no compromete a los empleadores (estatales y no estatales) a incluir personas con discapacidad en su plantilla (Consejo de Ministros, 2014).

En un contexto de profundas transformaciones socioeconómicas no son pocos los retos para un grupo social al que le resulta difícil acceder a un trabajo, tanto por barreras objetivas como subjetivas. Según Valdivia (2015) ello se asocia a una falta de cultura de la discapacidad y a problemas en la gestión institucional. Otra de las dificultades tiene que ver con la falta de correspondencia entre las capacitaciones de las personas con discapacidad, las necesidades territoriales y los intereses de estas personas (Valdivia, 2015: 72 y 87). A ello se le añade su bajo nivel de instrucción, así como la poca preparación en temas de gestión y administración. Sus puntos de partida son diferentes y pueden situarlos en posiciones desventajosas con relación al resto de la población.

Desde 2014 se inició en la provincia de Granma el proyecto “Experiencia piloto de apoyo a la inserción laboral de las personas con discapacidad a través del fortalecimiento de las asociaciones en dos municipios de la provincia Granma, Cuba”. Este se propuso como principal objetivo favorecer condiciones para la participación socioeconómica de las personas con discapacidad mediante el acceso a un empleo que respondiera a sus aptitudes, deseos y necesidad de la comunidad.

Si bien este proyecto ha favorecido a las personas con discapacidad, su familia, la comunidad y las asociaciones, se constata que el grupo de personas con discapacidad intelectual continúa en mayores condiciones de desventaja y vulnerabilidad por no tener asociación. En el marco del proyecto se capacitaron para emprender un trabajo, pero no les fue entregado el kit de herramientas por no estar asociados (Díaz, 2019).

También en un estudio realizado en el municipio Habana del Este, se evidenciaron algunas de las limitaciones que experimentan las personas con discapacidad con relación al empleo. La investigación se desarrolló en uno de los Talleres Especiales de la Empresa Provincial de Industrias Locales Geila, *única de la provincia La Habana que destina puestos de trabajos específicos para este sector. Aunque esto constituye una oportunidad indispensable para los problemas de empleo que enfrenta este grupo social, pudiera convertirse en una limitante cuando se considera como única opción en su incorporación y cuando no se garantiza el tránsito y el acceso a otros sectores laborales.*

Los resultados develan que los talleres para las personas con discapacidad no están cumpliendo con el objetivo para los que fueron diseñados, cual es convertirse en un espacio de preparación y creación de habilidades que les permitiera el tránsito al empleo ordinario. También se evidencian en ellos problemas de infraestructura, poca accesibilidad, disminución de las líneas de producción y no apertura de otras nuevas (Sánchez, 2019).

La directora de Capital Humano de la empresa Geila afirma:

A mí me parece que la política debe de seguir desarrollándose en base a lo que estaba previsto [...]. Los talleres especiales se han convertido en **almacén de discapacitados**, en el sentido este, que llegan y no salen y se supone que tenemos igual un grupo de discapacitados que no se quieren jubilar, están ocupando plazas vacantes y, sin embargo, no los podemos sacar, porque la ley no me dice que yo lo pueda sacar, a menos que el trabajador me traiga la solicitud de baja o de jubilación, por tanto, los tengo que tener.³⁵

Ante estas realidades proponemos las siguientes líneas de actuación a las esferas decisoras de nuestro país:

Propuestas concretas de transformación

- Actualizar las políticas sociales en relación a la discapacidad. El último Plan de Acción Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad fue emitido en 2006 para un período de 5 años. En la última década en el país se han dado importantes transformaciones, especialmente en la gestión del empleo, que pueden generar oportunidades o limitaciones en el acceso de este grupo poblacional.
- Continuar trabajando en una Ley sobre Discapacidad y en una asociación para las personas con discapacidad intelectual y sus familias. El hecho de no tener una asociación que los represente los excluye de procesos de participación y acceso a determinados servicios.

35 Entrevista realizada a Yusimí Maceo Yero, directora de Capital Humano de la empresa Geila, el 4 de marzo de 2019. (*El resaltado es de las autoras*).

- Desarrollar campañas informativas para sensibilizar a la población y, particularmente, a las empresas, sobre la igualdad de oportunidades laborales que tienen las personas con discapacidad y sus capacidades (mayor divulgación en los medios masivos: radio, televisión, prensa escrita). De esta forma podrían disminuirse considerablemente las barreras mentales o subjetivas que existen sobre la discapacidad y lograr en la población una mayor cultura al respecto.
- Comprometer a las empresas e instituciones a que realicen las adaptaciones pertinentes o ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder al empleo.
- Incentivar la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el ámbito estatal y en el no estatal (cuentapropismo y cooperativismo), estimulando aquellos espacios que los incluyen.
- Que la ONEI y, específicamente las Direcciones de Trabajo, fortalezcan y actualicen periódicamente las estadísticas sobre las personas con discapacidad e introduzcan en ellas características sociodemográficas y otros datos necesarios facilitando una mejor información para la realización de futuras investigaciones y el diseño de políticas sociales más inclusivas.

Bibliografía

- CONSEJO DE MINISTROS (2014). *Decreto no. 326. Reglamento del Código del Trabajo*, La Habana.
- DÍAZ, D. Y LÓPEZ, H. VILMA E. (2019). “Hacia la inclusión laboral de las personas con discapacidad en Cuba: un camino de oportunidades y desafíos”, en *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), Asociación Latinoamericana de Sociología, abril-septiembre.
- FEAPS (2009): *Estudio del Sobreesfuerzo Económico que la Discapacidad Intelectual ocasiona en la Familia en España*, Antares Consulting-Endesa, Madrid.
- GRECH, Sh. (2015). *Rehabilitación Basada en la Comunidad (RBC): Perspectivas críticas desde Latinoamérica*, CBM.

- MTSS, (2007). “Reseña de las normas jurídicas cubanas relacionadas con las personas con discapacidad”. (Artículo en formato digital).
- ONEI (2014). *Informe Nacional Censo de Población y Viviendas, Cuba 2012*, Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), La Habana.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2007). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*, en www.ilo.org/employment/disability.
- SÁNCHEZ, H. (2019). “Una mirada sociológica a la inserción laboral de las personas con discapacidad en Cuba. Estudio de caso en el municipio Habana del Este”. Tesis de Diploma en Sociología. Departamento de Sociología, Universidad de La Habana, La Habana.
- VALDIVIA, L. (2015). “Análisis crítico de la política social para las personas con discapacidad en Cuba”. Tesis en opción al grado de Máster en Sociología, Departamento de Sociología, Facultad de Filosofía, Historia y Sociología, Universidad de La Habana, La Habana.

Trabajo y empleo en Cuba: algunas propuestas desde la equidad

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN

DRA. ARELYS ESQUENAZI³⁶

DRA. SUSSET ROSALES³⁷

A modo de introducción: el mundo del trabajo en Cuba

El trabajo constituye no solo actividad humana y medio de vida, sino también significación identitaria y posicionamiento social. En la Cuba del siglo XXI es este ámbito en el que probablemente se hayan desarrollado las principales transformaciones (Echevarría y Díaz, 2017; Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2018). Como resultado de ellas y de los procesos de cambio impulsados en la década de los noventa y posteriormente profundizados en el marco de la actualización del modelo económico y social, se han producido nuevas configuraciones en las relaciones de trabajo. Entre ellas tenemos: una mayor segmentación de la estructura del empleo —como resultado de la mayor heterogeneidad en términos de propiedad y de formas de gestión— con la consecuente diversificación de los espacios sociolaborales, nuevos mecanismos regulatorios, nuevas formas de empleo, así como nuevas actividades económicas, subjetividades y culturas del trabajo. Particularmente han resultado de este proceso “nuevas” formas de trabajo, cada vez más alejadas de las tradicionales.

Otra manifestación de este conjunto de cambios también lo constituye la profundización de brechas de equidad preexistentes; lo cual constituye un resultado no deseado, e incluso, no compa-

36 Profesora auxiliar de la Facultad de Economía de la Universidad de La Habana.

37 Ídem.

tible a largo plazo, con el modelo de sociedad a la que continúa aspirando Cuba: socialista, próspera y sostenible.

Para una experiencia concreta, como la cubana, inmersa en un período de transición socialista, esta segmentación de la estructura del empleo y del trabajo, otorga una mayor heterogeneidad y complejidad a las relaciones sociales de producción. Al mismo tiempo, constituye un desafío para las políticas en términos de reconocer e integrar esta diversidad de actores y formas de propiedad y gestión en función de la construcción un proyecto de sociedad alternativo a la lógica del capital, desde condiciones de subdesarrollo.

En este proceso, resultan recurrentes los llamados desde la máxima dirección del país, a que la universidad y la academia tomen un papel activo en la generación de propuestas para mejorar la calidad de vida en el país. Con este fin, y en el marco de la solicitud realizada por la coordinación de la Red de Estudios del Trabajo, las autoras en este trabajo tenemos el objetivo de contribuir, a través de un grupo de propuestas, a la gestión de políticas de trabajo que promuevan la equidad social. En este sentido, se proponen un grupo de elementos claves para la gestión de políticas de trabajo —la cual trasciende la política de empleo, al incluir políticas de formación salariales, de seguridad social, trabajo no remunerado— pensadas a partir de las particularidades de la experiencia cubana. Para ello, se parte de una breve caracterización de las principales tendencias del trabajo y el empleo en los últimos años, para luego abordar las propuestas de políticas.

A lo largo del artículo se estará abordando el mundo del trabajo en sus diversas realidades: 1) empleo, cuando se trata de trabajo remunerado formal y visibilizado; 2) trabajo informal, cuando se trata de ciertos tipos de empleo por lo que se recibe remuneración, pero que ocurren en un espectro diverso de derechos y reconocimientos; 3) trabajo no remunerado, cuando se trata del trabajo doméstico y de cuidados, que, por lo general, ocurre al interior del hogar, por el cual no se recibe remuneración y tampoco se encuentra visibilizado en términos de derechos. Esta diversidad de realidades constituye el núcleo de análisis del trabajo, sobre el que se basan las propuestas de políticas de trabajo.

Características generales del trabajo en la actualización del modelo económico y social. Sus implicaciones en términos de equidad

Según datos de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI),³⁸ desde 2010 se observa un incremento de la población en edad laboral que en 2017 alcanzó 7 173 100 personas. Al mismo tiempo, resalta la sostenida disminución de la tasa de actividad económica,³⁹ que en 2017 alcanzó 63,4%, peor para mujeres, donde por cada 100 féminas en edad laboral y aptas para trabajar, solo lo hacen algo más que 49.

Si bien las tasas y las causas de inactividad laboral⁴⁰ solo se publican en los Censos, se observa en el último dato reportado en 2012 que se mantiene la sobrerrepresentación femenina (alrededor de 65%, cifra similar a 2002). Al mismo tiempo, se constata también un mejoramiento del nivel educativo de las personas inactivas, las que en el año 2002 mayoritariamente se agrupaban en el nivel primario y medio inferior; mientras que en 2012 ganan más representatividad las categorías medio superior y superior (ONEI, 2013). La principal causa de inactividad reportada en ambos Censos eran los “quehaceres del hogar”, tarea realizada por mujeres en más de 90%.

38 Los datos que se presentan en este artículo provienen en su mayoría del Anuario Estadístico de Cuba de 2017, publicado por la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). En caso contrario, se reseñará la fuente.

39 Es la relación existente entre la población económicamente activa y la población en edad laboral, expresada en por ciento.

40 En la actualidad existe un debate sobre el término “inactivo”, pues en no pocas ocasiones, se invisibiliza con esta expresión trabajos que no son valorados como tal ni remunerados, pero que, sin su existencia, no se podría garantizar la reproducción de la vida: trabajo de cuidado y de reproducción familiar. Además, en épocas de crisis, es el hogar el que suplente algunos bienes y servicios a sus integrantes que ya no pueden ser adquiridos en el mercado, bien sea por la incapacidad de comprarlos o porque dejan de ser ofertados, también por el Estado (Pérez, 2006). Dentro del hogar, como resultado de la división sexual del trabajo, son las mujeres las que, por lo general, desempeñan este trabajo de forma gratuita

En 2019 se publicaron los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Igualdad de Género (CEM-CEPDE, 2018). Uno de los ejes de análisis fue la distribución del trabajo reproductivo y de cuidado. Se muestra que las mujeres trabajan 14 horas más como promedio semanal que los hombres en este tipo de trabajo. En esta encuesta, se señala, además, que la sobrecarga de tareas domésticas representan el cuarto problema que afecta a las mujeres (CEM-CEPDE, 2018: 25).

Esta actividad es asignada y asumida por las mujeres a partir de la división sexual del trabajo y se reproduce en la educación de hijas e hijos, en la familia, en la escuela y en los espacios de socialización, por lo que resulta difícil de revertir, al tiempo que puede mantener a muchas mujeres en sus hogares a cargo del cuidado de otras personas, lo que requiere además, flexibilidad de tiempo y de espacio. Como alternativa, algunas realizan trabajos que les generan ingresos, inestables y sin derechos laborales, pero que ayudan a sobrellevar la economía doméstica (Echevarría, Tejuca y Pañellas, 2019).

Estos trabajos no son captados por las estadísticas, otra de las razones que puede explicar la sostenida disminución de las tasas de actividad económica. Esta amplia gama de trabajos no se ajusta dentro de los criterios clásicos de empleo: trabajo asalariado, vínculo formal (contrato por tiempo indefinido), horario y organización del trabajo industrial, un solo empleador y un solo lugar de trabajo (Guerra, 1994). Forman parte entonces del amplio número de trabajos que generan ingresos para quienes los realizan desde un vasto rango de formalización. La mayor heterogeneidad en términos de propiedad y de formas de gestión está dando paso a una diversidad de trabajos con diferentes formas de remuneración, con contratos verbales definidos por el cumplimiento de tareas u objetivos, en horarios flexibles, cuyo referente puede ser de varios empleadores y con lugares de trabajo disímiles. Estudios en curso muestran esta diversidad de trabajos,⁴¹ que si bien tienen

41 Un estudio en el Consejo Popular Príncipe reveló un alto porcentaje de mujeres en edad laboral que se dedicaban a los quehaceres domésticos. Al profundizar, a través de técnicas cualitativas en la vida de estas personas con la pregunta: ¿qué haces para vivir? Las respuestas apuntan a diferentes trabajos informales/ alegales/ ilegales como cuidadoras, domésticas, revendedoras de

pocos derechos laborales —seguridad social, licencia de maternidad y vacaciones remuneradas, etc.— cubren con sus ingresos ciertas necesidades que algunos trabajos formales no logran alcanzar en el contexto cubano actual. En otros casos, también permiten cierta flexibilidad de tiempo y autonomía a quienes lo realizan, con lo que pueden simultanear varios trabajos y el cuidado de otras personas.

La situación de los empleos informales y del trabajo doméstico no remunerado se debe analizar con cuidado pues, contrario a muchas sociedades occidentales, en Cuba el acceso a servicios básicos como la salud o la educación no está asociado a tener un empleo o ingresos estables, una de las razones que hace deseable en otros contextos tener un trabajo formalizado: ingresos y prestaciones de salud y educación asociadas al empleo. Por otra parte, el deterioro de la capacidad adquisitiva de salarios y pensiones en el sector estatal hace no suficientemente atractiva, en muchas ocasiones, la formalización del trabajo. A esto se debe sumar un entorno laboral en el que el Estado cubano ha sido el principal empleador, con lo que un grupo derechos laborales están garantizados y el rol del sindicato se encuentra, en no pocos casos, formalizado (Izquierdo y Catá, 2017). Sin embargo, en la actual circunstancia de heterogenización de los espacios de trabajo, se debe velar por el cumplimiento de estos derechos y por relevar nuevas fracturas en términos de derechos de trabajo.

En el empleo, la mayoría de las personas ocupadas lo hacen en el sector estatal (69%), aunque este sector ha disminuido su peso dentro de la ocupación, en 2011 representaban 77% del total de personas ocupadas. El sector más dinámico ha sido el sector privado, especialmente el sector de trabajadores por cuenta propia, que ha crecido de forma sostenida luego de la ampliación de las actividades aprobadas para el ejercicio de este tipo de empleo. Pasó de representar en 2007 2,8% de los ocupados hasta 13% en 2017. Según Galtés (2017), este sector reporta salarios e ingresos que, como tendencia, superan a los del sector estatal; lo cual es uno de los factores que explica su creciente dinamismo.

ropas y otros artículos, vendedoras de meriendas y alimentos ligeros vinculadas a centros como escuelas, centros de trabajo y otros (Echevarría, Tejuca y Pañellas, 2019).

Sin embargo, la inserción en este sector ha sido diferente tanto por sexos como por color de la piel. Por cada 100 personas ocupadas en el sector, solo 33 son mujeres. En el informe sobre el Censo por color de la piel (Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2016) se declara que dentro de las personas propietarias de negocios están sobrerrepresentadas las de color de la piel blanco. Estos dos datos alertan sobre posibles brechas en el acceso a este tipo de trabajos, tanto para mujeres como para personas no blancas. Lo anterior puede estar relacionado con que para emprender un negocio se requiere de un monto de dinero inicial, activos como casas, autos u otros bienes, para los cuales mujeres y personas no blancas podrían encontrar mayores barreras en el acceso. Aún no se cuenta con políticas de créditos o de beneficios fiscales para promover el paso de grupos que no puedan aprovechar esta oportunidad.

Las personas ocupadas tienen, en su mayoría, nivel educativo medio superior y superior. Adicionalmente, luego de un aumento del nivel educativo de los ocupados por varios años consecutivos —desde 2008 aumentó la presencia de personas con nivel medio superior y superior— desde 2014 se comienza a observar una ligera disminución de las personas ocupadas con nivel superior; comportamiento al que se le deberá dar seguimiento en los próximos años.

Por su parte, las mujeres representan, desde 2008, la mayoría entre los ocupados con nivel superior: alcanzaron en 2017 57,7%. Sin embargo, esta condición no ha traído aparejada, por ejemplo, una mayor presencia en cargos de dirección donde aún solo alcanzan 35,4% de los directivos. Esta condición tampoco se ha reflejado en una modificación sustancial de la presencia de la fuerza de trabajo femenina por sectores de actividad económica (aspecto que será abordado posteriormente); proceso que no solo reproduce la feminización de determinadas ocupaciones, sino que también tiene un impacto indirecto en términos salariales.⁴²

42 Distintos trabajos apuntan la existencia de diferencias/brechas salariales en el trabajo remunerado entre mujeres y hombres (a favor de estos últimos), que no responden directamente a una discriminación por sexo *per se* —dado

Al analizar la ocupación por grupo etario predominan los ocupados entre 40-59 y 30-39 años, pero con una tenencia hacia la disminución. Desde 2010 crece el grupo de 60 años y más, relacionado con el aumento de la edad de jubilación —ahora las mujeres a 60 años y los hombres a 65— y con el acelerado proceso de envejecimiento de la estructura etaria de la población que caracteriza al país. Lo anterior se traduce en una fuerza de trabajo cada vez más envejecida; lo cual tensiona no solo la política de empleo, sino también el propio sistema de seguridad social (ya deficitario) y la asistencia social. Igualmente, a pesar de los esfuerzos del país por continuar potenciado en los últimos años el poder adquisitivo real de las pensiones, las mismas continúan siendo insuficientes para hacer frente al costo de la vida, sobre todo para aquellos que tienen a estas prestaciones como única fuente de ingreso (Odriozola y Colina, 2017).

Por color de la piel la ocupación refleja la proporción por color de la piel de la población del país, excepto para el sector de trabajo por cuenta propia, que se comentó con anterioridad, y para el sector Agropecuarios y Pesqueros, donde las personas blancas están sobrerrepresentadas respecto a los de su grupo en la población.

Los sectores que tienen las mayores tasas de ocupación siguen siendo la Agricultura, Caza, Silvicultura y Pesca que representan 17,5% de la población ocupada, y Salud y Educación, cada uno con 11%. Sin embargo, se debe tener en cuenta la disminución en términos relativos de las mujeres en sectores típicamente mas-

que la legislación laboral cubana establece idénticos salarios para hombres y mujeres— sino a otro conjunto de causas estrechamente relacionadas, tales como: feminización de determinadas categorías ocupacionales de menor jerarquía laboral (segregación vertical); perfil de empleo de las mujeres concentrado en actividades económicas de menor productividad y contenido tecnológico, fundamentalmente en el sector de los servicios (segregación horizontal); menor número de horas de trabajo remunerado para las mujeres en relación con los hombres, afectaciones salariales por ausencias al trabajo y por una mayor cantidad de certificados y licencias de trabajo (con o sin sueldo), aspectos generalmente también articulados a la carga de trabajo doméstico y de cuidados desempeñada por las mujeres, etc. Sobre esta temática consultar las siguientes publicaciones: Núñez, 2000, Zabala Argüelles, 2009, Muñiz, 2016, entre otras.

culinos como: la Agricultura,⁴³ el Transporte y la Construcción. También ha disminuido su peso relativo: en 1998, por cada 100 personas ocupadas en dicho sector, 19 eran mujeres, mientras que en 2017 solo lo hacían algo más de 15. Por su parte, en la Construcción las mujeres representaban 17,4% en 2010 y en 2017 solo representan 10,9%. Mientras que en 2010, el Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones representaban 23,8% y en 2017 alcanzan 18,6%.

Este comportamiento puede estar en parte relacionado con el proceso de redimensionamiento del sector estatal y el proceso de disponibilidad laboral a él asociado (Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2018), por el cual las mujeres están saliendo más de aquellos sectores en los que son “menos idóneas”, un criterio para quedar disponibles. Resulta recomendable darle seguimiento a este comportamiento, pues las mujeres pueden encontrar mayores barreras para mantener la idoneidad, en especial, por la división sexual del trabajo, lo cual las sitúa en los sectores y ocupaciones menos productivos y de menor reconocimiento social y, por tanto, más sensibles a quedar disponibles. También, por los roles de cuidados y de tareas domésticas a ellas asignadas dentro del trabajo reproductivo,⁴⁴ pueden enfrentar mayores dificultades para mantener la demanda que desde el sector productivo exige en términos de productividad y resultados, al no lograr mantener la estabilidad y dedicación exclusiva cuando se trata de horas de trabajo y responsabilidades.

En términos de categorías ocupacionales predominan los operarios y técnicos. Entre 2010 y 2017 la categoría de operarios y de

43 Por ejemplo, en la Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca se observa una disminución sostenida de las mujeres ocupadas: han salido del empleo formal en este sector cerca de medio millón (460 200 mujeres) en los últimos 30 años: en 1998 eran 174 800 y en 2017 fueron 128 600, comportamiento no relacionado con la disminución de las mujeres ocupadas ya que en este período ellas aumentaron en 150 700. Cálculos realizados por las autoras en base a la serie Empleo y Salarios y al Anuario Estadístico de Cuba, ONEI, 2018.

44 Según la Encuesta de Igualdad de Género las mujeres entre 15-74 años dedican semanalmente 22,09 horas al trabajo remunerado; mientras los hombres en ese rango etario dedican 34,26 horas. (CEM-CEPDE, 2018: 31).

dirigentes crecen en todo el período, se mantienen estables los administrativos, aunque las de técnicos y de servicios disminuyen. Las mujeres representan más de 50% entre los técnicos y los administrativos, por lo que habría que mantener un seguimiento a la disminución de técnicos y sus efectos sobre las mujeres y su posible relación con las migraciones internas y externas.⁴⁵

En junio de 2019 se declaró un incremento salarial para el sector estatal presupuestado de alrededor de 68% y se hizo oficial mediante la Resolución 25/ 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MINJUS, 2019). En este sector la mayoría de los ocupados son mujeres,⁴⁶ por lo que se considera esta una medida que las beneficiará de forma considerable, tanto en términos salariales como en posibles incentivos para permanecer, entrar e incluso ascender a mejores ocupaciones y cargos en este sector.

En este paquete de medidas, además, se incluyen incrementos en el monto de las pensiones por edad y por muerte, inferiores a 500 pesos; así como un incremento del salario mínimo hasta 400 pesos, casi el doble del salario mínimo establecido desde 2005 que ascendía a 225 pesos (Resolución 16/2019) (MINJUS, 2019). Ambas medidas tienen el objetivo de aumentar el peso de dichas remuneraciones/prestaciones dentro del total de ingresos y a potenciar su poder adquisitivo.

Resulta imprescindible que sean eficaces las medidas de control de precios y de prácticas especulativas que se llevan a cabo

45 Según PNUD (2009), citado por (Cribeiro, 2011: 90), el nivel educacional de los emigrados cubanos mayores de 15 años residentes en los estados pertenecientes a la OCDE se estructura en 40,8% secundario, 35,1% preuniversitario y en 23,9% terciario. Ello significa 59% con un nivel de formación elevado y casi una cuarta parte universitaria. En el caso de los graduados de nivel terciario, solo en estos países receptores la cifra asciende a 220,9 mil, aproximadamente, equivalentes al total de graduados de ese nivel entre 2006 y 2009.

46 Un análisis por sexo de la ocupación en los sectores de actividad económica que integran el sector presupuestado en 2017 avala esta afirmación. El porcentaje de mujeres dentro de los ocupados en las actividades económicas que integran el sector presupuestado se estructura como sigue: Administración pública, Defensa, Seguridad Social: 39,3%; Educación: 67,4%; Salud y Asistencia Social: 69,6%; Servicios comunales, sociales y personales: 37,5%. En relación con las cuatro agrupaciones/agregados las mujeres constituyen 57,1% de los ocupados.

en los territorios, porque, si bien el salario medio mensual (nominal) ha mantenido una tendencia creciente en los últimos 10 años, diversos trabajos muestran el deterioro del salario real (Gal-tés, 2017; Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2018; Echevarría, Tejuca y Pañellas, 2019).

Es cierto que este incremento salarial solo alcanza a un tercio de la población ocupada en la actualidad, pero es indudable su muy probable efecto positivo; ya que el sector presupuestado, especialmente el de los servicios comunales, sociales y personales detentaba los salarios más bajos. Por otra parte, luego del incremento del salario a profesionales del sector de la salud en 2014, el pago por rendimiento, en pesos cubanos y con tarifas salariales incrementadas en el sector de la construcción en 2016 (Res. 15/2016 del MTSS) y la eliminación de las restricciones para los pagos asociados al incremento de indicadores productivos en el sector empresarial, éste aumento que comentamos representa la modificación más importante en términos salariales en los marcos del proceso de actualización del modelo económico y social cubano. Adicionalmente, el grupo al que va dirigido son personas encargadas de gestionar las políticas sociales cubanas. Por otra parte, la inmediatez para su implementación —de un mes para otro— ha obligado a la realización de un profundo estudio de las reservas provenientes del presupuesto sin ejecutar del sector en cada institución, con lo que se tensa de esta manera la eficiencia de la gestión a nivel institucional y no ya por decisiones externas, o “de arriba hacia abajo”.

Los debates actuales sobre el tema reconocen el efecto positivo y necesario de esta medida y sus consecuencias en términos de concentración de ingresos. Por otra parte, alertan sobre la sostenibilidad presupuestal de tal incremento en medio de fuertes restricciones externas, con tensas obligaciones financieras en el pago de la deuda; así como escasa disponibilidad de productos, especialmente alimentos, en el mercado interno que eviten un proceso inflacionario.⁴⁷

47 Sobre el tema consultar diferentes artículos de opinión que han sido publicados en el Blog “El Estado como tal”, de Pedro Monreal en [https://elestadocomotal.com/2019/07/30/lazaro-gonzalez-rodriguez-y-yai-](https://elestadocomotal.com/2019/07/30/lazaro-gonzalez-rodriguez-y-yai)

Poco se ha debatido aún sobre la necesaria diferenciación salarial que asume esta medida que sitúa los salarios máximos y mínimos en un diferencial de hasta 7,5 veces, con el objetivo de “estimular la responsabilidad por desempeñar cargos de dirección y la promoción a cargos en los organismos de la Administración Central del Estado y los órganos de Gobierno” (MINJUS, 2019: 144). Como toda medida, se debe mantener un seguimiento de los efectos de corto, mediano y largo plazo en ámbitos como la concentración de ingresos, las diferencias sectoriales y territoriales; así como sobre mujeres, jóvenes y personas adultas mayores, por solo citar algunas categorías en la que esta medida puede potenciar efectos no deseados. Tampoco se ha producido aún un debate sobre los nuevos desafíos que enfrenta el sistema de pensiones ante tal incremento del salario.

Propuestas para la promoción de políticas de trabajo con enfoque de equidad

Luego de enunciadas las principales características y tendencias más generales del mundo del trabajo cubano en los últimos años, a continuación se proponen algunas políticas que parten de un enfoque integral del trabajo, que incluye desde la formación para el empleo —empleo/salarios/incentivos— hasta el sistema de pensiones, de forma tal que se propicie el logro de la equidad, meta de la sociedad deseada.

- Promover la creación de nuevos empleos en sectores y actividades de elevada productividad y alta complejidad tecnológica, tanto en el sector estatal como en el no estatal, que permita un mayor y mejor aprovechamiento del potencial humano con que cuenta el país.

sel-perez-romero-algunas-consideraciones-sobre-el-aumento-del-salario-en-la-actividad-presupuestada-en-cuba/; <https://elestadocomotal.com/2019/07/04/salarios-precios-e-inflacion-en-cuba-cuadratura-del-circulo-mediante-importaciones/> También los trabajos de Juan Triana en <https://oncubanews.com/opinion/columnas/contrapesos/salarios-y-productividad-el-huevo-y-la-gallina/>, así como el artículo de Ricardo Torres en <https://progresoanal.us/20190711/nuevo-rumbo-o-ajuste-tactico/>

- Resulta de alta relevancia incidir en el mediano y largo plazo en la calidad de la estructura de empleo, lo cual pasa por priorizar nuevos proyectos productivos e inversionistas no solo en los sectores que se han identificado como estratégicos para el país, sino también en áreas al interior de estos sectores que potencien la aplicación de la ciencia, tecnología e innovación. Esto a su vez tendrá un impacto en términos de productividad, contenido tecnológico y valor agregado generado por estas áreas y empleos.
- Una de las condiciones necesarias, aunque no suficiente, será la articulación más orgánica entre la política inversionista y productiva aplicadas en los sectores estratégicos del país, con las políticas de trabajo (educación para el trabajo, empleo y seguridad social).
- En el caso del sector privado se podrían generar incentivos (legales, fiscales, financieros, etc.) que dinamicen la creación de nuevos negocios o actividades que se inserten en esta lógica de aplicación de la ciencia, tecnología e innovación.
- Articular de forma más precisa-coherente la formación educacional, científica y técnica de la fuerza de trabajo (potencial y actual) con los requerimientos de la esfera laboral y de la estrategia de desarrollo del país.
- Potenciar la complementariedad entre el sector estatal y no estatal de la economía en términos de oferta de bienes y servicios, y en relación a la estructura de empleo.
- Incorporar al sistema de estadísticas actividades vinculadas a la informalidad y al trabajo no remunerado y de cuidado; así como, desagregar todas las informaciones por sexo y color de piel, especialmente aquellas asociadas a los salarios y distinguir empleadores de empleados.
- Articular y continuar potenciando los sistemas de incentivos asociados al empleo y al salario para consolidar la permanencia y el aporte de la fuerza de trabajo calificada en el sector estatal; sobre todo en aquellos renglones punteros de la economía nacional.
- Insistir en la distribución de los fondos salariales, con una vinculación cada vez más directa, tanto al aporte individual como colectivo de los trabajadores.

- Desarrollar políticas de empleo y salario que reconozcan, desde la universalidad de esta política, la heterogeneidad territorial, y que, como resultado, apliquen políticas activas de empleo e incentivos salariales para aquellos territorios y sectores más rezagados, por ejemplo, las provincias orientales y el sector estatal presupuestado.
- Integrar los aumentos nominales del salario en el sector estatal, acontecidos en los últimos años, dentro de un conjunto más abarcador y estructural de medidas como parte de una futura reforma salarial integral en dicho sector de la economía.
- Ampliar el diseño de políticas activas-afirmativas orientadas a diversificar las propuestas de empleo para mujeres en sectores y de cargos no tradicionalmente femeninos, y en áreas de la economía con mayores niveles de productividad, aplicación de la ciencia y la tecnología, etc.; para que potencien empleos y salarios de más calidad para las mujeres.
- Potenciar acciones desde las políticas públicas que permitan socializar más los trabajos domésticos y de cuidados que se realizan de forma gratuita en los hogares (espacio “privado”), fundamentalmente por las mujeres; lo cual dificulta la inserción de la fuerza de trabajo femenina en la esfera laboral formal y remunerada, además de que las expone a múltiples jornadas de trabajo.⁴⁸ Por ejemplo, crear más círculos infantiles, jardines infantiles, hogares de ancianos, círculos de abuelos, lavanderías, restaurantes públicos a precios asequibles al poder adquisitivo de la población, entre otras acciones.
- Generar estrategias o programas de empleo, crédito y formación direccionados a la población no económicamente activa, donde las mujeres son un grupo mayoritario, para que se creen mayores posibilidades de inserción profesional y laboral en la sociedad.
- Diseñar políticas de empleo que incorporen el desafío del envejecimiento poblacional en el país, tanto en lo que se

48 Las múltiples jornadas de trabajo que realizan muchas mujeres se pueden caracterizar por tiempos de trabajo extensivo, intensivo e intermitente, un *continuum* de trabajo poco visibilizado y menos remunerado.

refiere a una estructura del empleo y de dinámicas laborales más coherentes-compatibles con una fuerza de trabajo cada vez más envejecida.

Bibliografía

- CEM-CEPDE (2018). *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género. Informe de Resultados*, Editorial de la Mujer, La Habana.
- CEPDE-ONEI (2016). *El Color de la Piel según el Censo de Población y Viviendas 2012*, CEPDE-ONEI, La Habana.
- CRIBEIRO, Y. (2011). “Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba. Principales determinantes”. Tesis para obtener el título de Doctora en Economía, Universidad de La Habana, La Habana.
- ECHEVARRÍA, D. Y ROMERO, M. (2014). “Política de empleo en Cuba 2008-2014: desafíos a la equidad en Artemisa”, en Colectivo de Autores: *Economía Cubana: transformaciones y desafíos*, pp. 335-366, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- _____, y DÍAZ, I. (2017). “Política de empleo en Cuba 2007-2015: desafíos a la equidad en Artemisa”, en D. Echevarría y J. L. Martín: *Cuba: trabajo en el siglo XXI*, pp.47-70, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- _____, ESQUENAZI, A. Y ROSALES, S. (2018). “Continuidades, rupturas y desafíos para la política de empleo en Cuba: balance de la última década”, *Novedades de Población*, 14(27).
- _____, TEJUCA, M. Y PAÑELLAS, D. (2019). *Brechas de Equidad, Consejo Popular Príncipe. Informe de resultados*, Universidad de La Habana, La Habana.
- GALTÉS, I. (2017). Desigualdad de ingresos en Cuba. ¿Qué papel juegan los salarios?, en R. Torres y D. Echevarría: *Miradas a la economía cubana. Un acercamiento a la “actualización” seis años después*, pp. 81-93, Ruth Casa Editorial, La Habana.
- GUERRA, P. (1994). “La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización”, en R. Agacino y M. Echeverría: *El empleo y el empleo atípico; revisión bibliográfica*

- y *propuestas para el debate*, pp. 100-110, Programa de Economía del Trabajo, Santiago de Chile.
- IZQUIERDO, O. Y CATÁ, E. (2017). “La negociación colectiva y la resolución del conflicto laboral. Apuntes para el debate sobre la representación sindical en el contexto de la actualización del Modelo Económico Cubano”, en D. Echevarría y J. L. Martín: *Cuba: trabajo en el siglo XXI. Propuestas y desafíos*, pp. 167-186, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- MINJUS. (2019). *Gaceta Oficial Extraordinaria*, no. 13, MINJUS, La Habana.
- MUÑOZ, C. (2016). “Desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Un primer acercamiento a la situación cubana”. Tesis en opción al grado científico de Licenciada en Economía, Universidad de La Habana, La Habana.
- NÚÑEZ, M. (2000). “Estrategias cubanas para el empleo femenino en los noventa: un estudio de caso con mujeres profesionales”, *Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 17-18, Editorial Caminos, La Habana.
- ODRIOZOLA, S. Y COLINA, H. (2017). “El sistema de pensiones de la Seguridad Social en Cuba: retos actuales”, en D. Echevarría y J. L. Martín: *Cuba: Trabajo en el siglo XXI. Desafíos y propuestas*, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- ONEI. (2003). *Censo de Población y Viviendas 2002*, Oficina Nacional de Estadística e Información, La Habana.
- ONEI. (2013). *Censo de Población y Viviendas 2012*, Oficina Nacional de Estadística e Información, La Habana.
- PÉREZ, A. (2006). “Amenaza Tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico”, *Revista de Economía Crítica*, 5: 7-37.
- ZABALA ARGÜELLES, M. DEL C. (2009). *Jefatura femenina de hogar, pobreza urbana y exclusión social: Una perspectiva desde la subjetividad en el contexto cubano*, CLACSO, Buenos Aires. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/clacso-crop/20120518123225/arguelles.pdf>

El acceso al trabajo: nudos y desafíos

DRA. DAYMA ECHEVARRÍA LEÓN

En este bloque se da cuenta de uno de los procesos clave de las relaciones de trabajo: el acceso. Si bien en los diferentes artículos aquí compilados no se explicita una definición clara de qué están considerando como acceso al trabajo, se pueden delinear dos tendencias, que incluso pueden aparecer al mismo tiempo en el tratamiento dado en cada artículo.

Una de ellas sitúa el acceso como un punto específico de una relación, vista como la primera vez que una persona busca trabajo remunerado o cuando, por diversas causas —cuidados, enfermedad, desempleo, entre otras— tiene que reincorporarse al mercado de fuerza de trabajo. En esta perspectiva, resultan especialmente relevantes las vías, las formas y los mecanismos de inclusión y exclusión para acceder al trabajo y en particular al empleo remunerado. También se distingue en este enfoque la existencia de espacios que se habilitan o constriñen en dependencia de las posibilidades que genera el acceso al trabajo. La diversidad de las formas en que se realizan procesos de reclutamiento, selección, contratación, remuneración, evaluación, formación y desarrollo de la fuerza de trabajo, entre diferentes actores económicos no siempre genera las mismas oportunidades. Este funcionamiento, con diferentes y no siempre claras “reglas del juego”, condiciona el acceso al trabajo remunerado y las posibilidades de desarrollo o no.

Estos accesos diferenciados generan barreras que deben enfrentar grupos específicos de personas para acceder al trabajo.

Los artículos presentados en este bloque identifican en estos grupos a mujeres, personas con discapacidad, poblaciones rurales, grupos juveniles, entre otros.

La otra tendencia observada adopta una perspectiva que enfoca el acceso como proceso y resultante de la conjunción de condiciones de origen y oportunidades en el contexto de trabajo. Esta perspectiva incluye el análisis de factores no directamente relacionados con el mundo del trabajo si no con expectativas, momento en que se encuentran las personas de su curso de vida, roles de género, entre otros elementos, donde una de sus salidas puede ser la movilidad laboral y socioocupacional.

En general, el acceso al trabajo remunerado como proceso de inclusión social, tiene un alto peso en la conformación de relaciones sociales y en la ruptura o reproducción de desigualdades. Constituye una puerta, un camino para los procesos de inclusión. De la calidad de este proceso depende en gran medida la posición que se detente en el mercado de fuerza de trabajo y en la estructura social.

En los trabajos presentados, además, se observa un tratamiento de factores que, a diferentes niveles —macro, meso y micro— favorecen o limitan las oportunidades de empleo. El diseño e implementación de la política de empleo y salarios representa uno de esos factores que, recurrentemente es citado por las personas que hicieron sus aportes a este bloque. Si bien la política de empleo y salarios que se ha venido implementando desde que comenzó el proceso de actualización del modelo económico y social responde con mayor pertinencia a la realidad laboral cubana, aún presenta espacios de mejora para garantizar el ejercicio del derecho a trabajos de calidad. En especial, 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, entre otros derechos. En el caso de las personas trabajadoras en el sector estatal, se reclama el incremento de los salarios que garanticen el costo de la vida, a través de una reforma integral de salarios y pensiones, acorde a la formación, calificación, nivel de complejidad del trabajo realizado.

También las políticas locales e institucionales forman parte de los factores que podrían generar oportunidades o restricciones

al acceso. Políticas de desarrollo local no siempre conectadas a las condiciones específicas de cada territorio —demográficas, económicas, culturales, entre otras— limitan su accionar con herramienta generadora de opciones de trabajo pertinentes y atractivas.

Se identifican factores que limitan el acceso y la movilidad laboral ascendente. Entre ellos se encuentran los bajos salarios, los escasos incentivos extrasalariales, las pocas oportunidades de empleos de calidad, la desconexión entre la educación para el trabajo y las oportunidades reales de aprovechar la formación en un empleo coherente con esta formación. Una de las consecuencias más evidentes de estos procesos es la migración de profesionales, fuerza de trabajo calificada y/o con experiencia hacia otros sectores, regiones o países.

También se identifican elementos y procesos económicos y políticos que favorecen el acceso al trabajo remunerado. Entre ellos, la ampliación del sector no estatal, el incremento sostenido del salario medio y el reciente incremento del salario en el sector estatal presupuestado, los nuevos mercados de productos basados en cuentas bancarias en moneda libremente convertible, que podrían apoyar el bienestar individual y familiar, así como el desarrollo de emprendimientos de mayor valor agregado, los niveles educativos la gestión de empleo por parte de los gobiernos territoriales para grupos de personas que podrían enfrentar mayores barreras en el acceso al empleo, la garantía de empleo para las personas que culminan el curso regular diurno universitario, entre otros elementos.

Para aprovechar estas potencialidades, se proponen políticas y acciones que favorezcan el acceso equitativo al trabajo remunerado de calidad. Las propuestas se agrupan en aquellas más generales, dirigidas principalmente a las instituciones que tienen que ver con el mundo de trabajo. En general fomentan la articulación de políticas, actores e instituciones en la promoción de políticas y acciones que favorezcan el acceso al empleo de calidad y un reconocimiento de trabajos no remunerados e invisibilizados como el trabajo doméstico y de cuidados. En este intento por la articulación e integración debe predominar el enfoque de Políticas de Trabajo y no solo de empleo, de forma

tal que incluya, además, las Políticas de Asistencia y Seguridad Social, Formativas y Salariales así como orientarse con mayor énfasis hacia las necesidades integrales de las personas, reconociendo los diferentes puntos de partida a nivel individual y territorial. La distribución de los fondos salariales, con una vinculación cada vez más directa, tanto al aporte individual, como colectivo de los trabajadores, se reconoce como un elemento clave en el diseño de políticas que promuevan el acceso con equidad al trabajo.

Uno de los trabajos incluidos en el bloque, propone evaluar la conveniencia de aplicar políticas de empleo que promuevan la perspectiva de la circularidad a partir de vínculos con los profesionales que migran, elemento relevante dada las actuales tasas de migración externa y los fuertes procesos de fluctuación laboral en el sector estatal.

Generar programas de empleo, crédito y formación direccionados a la población no económicamente activa, donde las mujeres son un grupo mayoritario, para que incrementen las posibilidades de inserción profesional y laboral en la sociedad.

En este nivel más general, el diseño de un sistema de monitoreo y evaluación de impacto de las políticas, programas y acciones que parta de las opiniones de las personas a las que se dirigen, resultará de gran apoyo para mejorar el impacto y la pertinencia de las acciones promovidas.

Estas políticas deben aprovechar el impulso al empleo que genere el desarrollo de políticas productivas y de inversión, las cuales deben concebir empleos y ocupaciones productivas y de servicios de calidad. También se proponen procesos formativos a escala local, más ajustados a las particularidades de los territorios, que favorezca el fomento de competencias y habilidades técnicas, humanas y gerenciales.

Otro de los ámbitos de acción que proponen los trabajos presentados tiene que ver con la difusión de los derechos laborales, así como la divulgación de buenas prácticas en la promoción de empleo con equidad.

Las políticas activas para promover el acceso al empleo se encuentran en torno a la creación de instituciones para la gestión de empleo a nivel local, horarios flexibles para personas en roles

de cuidado, la formación específica de habilidades para jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad para su inserción en aquellos sectores con mayor demanda en el territorio y que incluyan pasantías laborales y garanticen la participación de las cuidadoras a través de servicios de cuidado en el tiempo en que estén en la formación.

Igualmente, es otra de las propuestas, ampliar el diseño de políticas activas-afirmativas orientadas a diversificar las propuestas de empleo para grupos en condición de vulnerabilidad, en sectores y cargos no tradicionales, y en áreas de la economía con mayores niveles de productividad, aplicación de la ciencia y la tecnología.

PARTE II

**Asimetrías
y precariedades
laborales.
Encrucijadas
de la política
en el camino
hacia la equidad
social en Cuba**

MAGELA ROMERO
ALMODÓVAR
(COORDINADORA)

¿Políticas locales para atender desigualdades en las relaciones de trabajo? Oportunidades y desafíos en la Cuba actual

DRA. GEYDIS E. FUNDORA NEVOT¹

1 Doctora en Sociología y profesora de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Labora en el área de Políticas Sociales y atención de las desigualdades.

Introducción

La eliminación de las desigualdades injustas asociadas al trabajo es meta, y a la vez desafío, en un sistema de desarrollo socialista con condiciones económicas precarias, lo cual requiere de instrumentos políticos en permanente innovación. En los contextos locales emergen prácticas, que desbordan los límites de la política social más tradicional, por lo que sugieren otras formas de pensar y hacer la política con una repercusión en las relaciones de trabajo. Tal es el caso de las políticas locales de equidad.

Estas pueden entenderse como el conjunto de principios y acciones de intervención pública sobre las desigualdades injustas e ilegítimas,² aplicados

2 Responden a un modelo de política social basado en el universalismo crítico, donde se priorizan transitoriamente las necesidades de grupos y

en una demarcación territorial subnacional.³ Ofrecen soluciones potenciales a problemas como el desigual acceso a medios de producción, al desarrollo de capacidades, a condiciones laborales óptimas e inclusivas, al trabajo bien remunerado, etc. Con el fin de contribuir al debate sobre esta innovación social, se apuesta por el estudio de repertorios locales de acción pública. Se valoran sus alcances y limitaciones, teniendo en cuenta las expresiones territoriales de la desigualdad.

Puntos de partida para pensar las políticas locales de equidad. Expresiones territoriales de las desigualdades en el ámbito del trabajo

Entre 2016 y 2017, se realizó una investigación sociológica en seis municipios de Cuba: Güira de Melena, Jagüey Grande, Quemado de Güines, Aguada de Pasajeros, Manatí y Calixto García. Entre los objetivos del estudio, estaba una aproximación más contextualizada a las desigualdades; así como a las condiciones que tienen los territorios para elaborar políticas de equidad.

Mediante trabajos grupales, con la aplicación de una herramienta para construir perfiles territoriales de desventaja social, se identificaron situaciones de pobreza y vulnerabilidad asociadas al género, la condición etario-generacional, la discapacidad, la morbilidad, el color de la piel y la ocupación.

Respecto a la ocupación, los principales perfiles se relacionan con el trabajo no remunerado, las posiciones desventajosas en el sector privado, la depresión del sector público presupuestado, la condición de informalidad y el trabajo sexual. Algunos ejemplos por territorio se detallan a continuación:

territorios en desventaja coyuntural o estructural (condiciones de partida) y se regulan los factores que limitan el desarrollo de sus capacidades.

- 3 Se aplican en una demarcación territorial subnacional (el municipio y sus propios espacios en este caso), donde se han producido condiciones de descentralización de funciones, autoridad y recursos; y diversificación de los agentes de poder. Estos cogestionan iniciativas intra e interespaciales (con sinergia multiescala), que asegura un mejor acceso, uso y control de los recursos necesarios para la (re)producción de la vida de todos los habitantes.

Güira de Melena
<ul style="list-style-type: none"> • Mujer contratada como trabajadora doméstica informal • Ama de casa en familia de bajos ingresos o de la clase humilde • Mujer joven vinculada a la prostitución • Mujer joven que no continua estudios para insertarse en el trabajo por cuenta propia como contratada • Trabajador informal en la agricultura • Profesional cuidadora de adulto mayor
Jagüey Grande
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadora informal, vendedora de misceláneas entre Jagüey y La Habana • Contratado en el sector privado en condiciones de explotación • Migrante que se inserta de forma limitada en espacio de trabajo • Trabajador/a de la administración pública • Joven sin trabajo ni estudio • Enfermo por trabajo en las canteras
Aguada de Pasajeros
<ul style="list-style-type: none"> • Mujer con poco apoyo doméstico, bajos ingresos, dirigente • Mujer campesina de bajos ingresos económicos y bajo capital cultural • Contratado explotado en el sector privado • Trabajador de alto riesgo (Barrendero) • Trabajador del sector presupuestado, único ingreso de la familia
Quemado de Güines
<ul style="list-style-type: none"> • Mujer con sobrecarga doméstica y otras responsabilidades • Mujer rural jubilada de una cooperativa • Ama de casa con escaso acceso a recursos financieros, a espacios culturales y políticos, dependiente de su esposo, zona rural • Cuidador de anciano, zona rural • Auxiliar de limpieza en una unidad presupuestada

Manatí

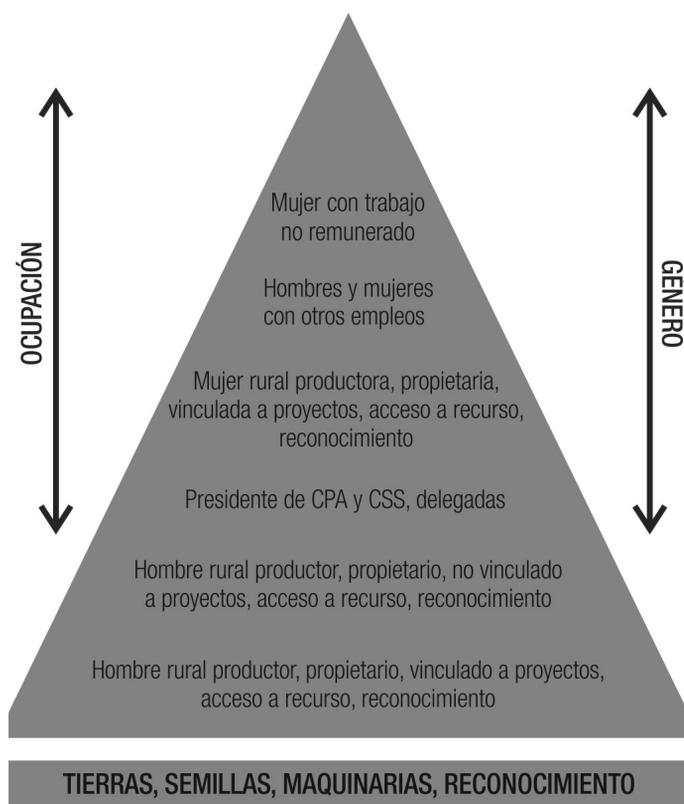
- Mujer que aspira a ser dirigente, pero no puede por labores de cuidado
- Mujer rural, sin propiedad y bajos ingresos
- Trabajador afectado por la reconversión azucarera
- Carbonero (trabajo de riesgo para la salud)
- Trabajador del sector presupuestado con ingresos por debajo del salario medio
- Trabajadora con empleo por debajo de sus capacidades (subempleo)

Calixto García

- Mujer profesional; pero en desventaja para la inserción en mercado laboral por no cumplir con cánones de belleza tradicional
- Ama de casa, ayudante en la agricultura familiar, pero sin remuneración directa
- Trabajador de campo, que migra a otras provincias de forma temporal empleándose en picos de cosecha. Altos ingresos, pero inestabilidad laboral y familiar
- Trabajador del campo en ocupación de riesgo porque aplica productos químicos sin protección
- Maestra, cuyo único ingreso el salario y, además, paga varios créditos de línea blanca y escasez del recurso tiempo para el pluriempleo, zona rural
- Mujer contratada en sector privado, con buenos ingresos, pero sobrecarga de trabajo y otras violaciones de derechos laborales

FUENTE: Elaboración de los actores municipales de conjunto con la autora (2016-2017).

Estos resultados se triangularon con otras técnicas y métodos como la observación, las entrevistas y técnicas de educación popular para analizar estructuras socioclasistas en los territorios. En dichas estructuras se apreciaron las intersecciones en las posiciones ocupacionales y el patrimonio, la condición de género, la orientación sexual y el color de la piel.



Diversidad de estrategias para afrontar estas problemáticas. Propuestas locales para actualizar y complementar la política tradicional

Las situaciones de desventaja ocupacional identificadas, y más allá, las relaciones injustas de trabajo que crean estas posiciones subalternizadas, son un desafío a los modos centralizadores de hacer políticas. De ahí el papel clave que puede desempeñar una gestión más territorializada del trabajo.

Además de las políticas nacionales que implementan las Direcciones de Trabajo Municipales, en estos territorios se han

desarrollado varias iniciativas, donde convergen actores gubernamentales, Centros Universitarios Municipales, grupos gestores de proyectos, líderes comunitarios, ONGs y agencias de cooperación internacional. Estos espacios tienen un alto potencial para nutrir o complementar los enfoques y estilos más tradicionales de las políticas públicas cubanas.

En los repertorios locales se develan diversos estilos de intervención:

1. Aplicación de criterios de discriminación positiva en la distribución primaria de bienes (tierra, vivienda, bicicletas, tecnologías), que pueden derivar en medios de producción.
2. Aplicación de cuotas en el acceso a roles de dirección en espacios de trabajo.
3. Fomento de nuevos empleos en sectores de producción de alimentos, construcción, industria local, etcétera.
4. Aplicación de sistema de cuotas de acceso y ajuste de condiciones laborales a la diversidad.
5. Fortalecimiento de capacidades para empleo.

En el caso específico del enfrentamiento a las desigualdades de género, se develan líneas de acción para políticas locales, dos de ellas con un foco importante en las relaciones de trabajo: las acciones afirmativas en la distribución primaria y la promoción del empoderamiento económico a partir de cambios laborales. A continuación, se detallan estos tipos de intervención.

Acciones afirmativas en la distribución primaria: En varios programas de desarrollo, se implementan acciones distributivas que complementan las previstas en la política nacional. En este sentido, se reconoce la importancia de contar con medios de producción para el empoderamiento económico. Los gobiernos y grupos gestores han priorizado a las mujeres en la distribución de semillas y medios de transporte (bicicletas); herramientas de trabajo (botas, cerca perimetral, molino forrajero, mochila para fumar, herramientas para pintar). También hay implementos muy relacionados con roles típicos de la división sexual del trabajo como cocinar (entrega de fogones, ollas, refrigeradores).

Más allá de la propiedad personal y privada, también se han beneficiado con propiedad social cooperativa como: biodigestores, molinos de viento para bombeo de agua y sistemas de riego electrificado. No obstante, estas acciones afirmativas aún son insignificantes para todos los recursos que se manejan desde la agricultura y otras ramas.

Promoción del empoderamiento económico, a partir de cambios laborales: Se intervienen espacios laborales, con la creación de ambientes de trabajo inclusivos, en tanto reconocen las diferencias de género.⁴ Se aplica el sistema de cuotas en plantillas de nuevos emprendimientos; se promueve el liderazgo femenino en los espacios productivos; y se procura la creación de contratos de trabajos con las empresas estatales, y la firma de acuerdos con el Gobierno Municipal para la distribución de recursos que favorezcan organizaciones productivas conformadas por mujeres.

Se tiende a promover la inserción laboral en oficios tradicionales femeninos. A la vez, se experimenta la inserción en actividades masculinizadas, que sirve de base para una política local dirigida a transformar la división sexista del trabajo.⁵ En algunos territorios se identifican avances en la configuración de políticas que tienen como centro la intervención en el mundo del trabajo.

4 Con más de 129 mujeres favorecidas con empleos en el sector estatal, privado o cooperativo, no solo se ha buscado la independencia económica y la mejoría de ingresos; sino también la creación de espacios laborales acogedores, libres de contaminación acústica o con peligro por hacinamientos, uniformes cómodos, disponibilidad de iluminación, generación de energía eléctrica, sistema de riego con el uso del biogás, nuevas tecnologías para la simplificación y humanización del trabajo.

5 Por ejemplo, producción de pienso criollo; manejo y cuidado de los animales; procesamiento industrial y conservación de derivados de la leche; construcción y mantenimiento de biodigestores; brigadas de pintura de casas y vehículos motores; organopónicos; patios productivos con aplicación de permacultura; lavandería industrial; promoción cultural; dirección general, veladora y taquillería en anfiteatro cultural; gastronomía; artesanía; realización y fotografía; turismo ecológico, etcétera.

Temas pospuestos y potenciales locales subutilizados. Propuestas para activarlos

Sin embargo, las formas de intervención en las desigualdades sociolaborales aún es discreta para todo lo que se puede y se debe hacer. Hay zonas críticas (desigualdades identificadas por los propios actores locales) que apenas se abordan con este tipo de iniciativa. Entre estas se encuentran los casos de trabajo sexual; las relaciones de explotación laboral y violación de derechos laborales en el sector privado agropecuario y de servicios; la desvalorización y desprotección del trabajo doméstico, mayormente feminizado; la división sexista del trabajo en los hogares y en algunas profesiones; el cuidado a personas dependientes; y la incorporación de los hombres a actividades tradicionalmente femeninas.

Otras formas de gestión que pueden desarrollar sedes de los espacios locales son la adaptación de puestos laborales a la diversidad funcional de las personas con discapacidad; la proporcionalidad en la distribución de los grupos poblacionales en los empleos de calidad; las políticas de protección a la maternidad y la paternidad trabajadoras; y la creación de condiciones para el envejecimiento productivo.

Tampoco se encuentran las políticas de conciliación y políticas de tiempo bien desarrolladas; aunque sí hay algunas acciones que, en las condiciones sociales y económicas del contexto cubano, representan un mejor manejo de este recurso, principalmente para mujeres.⁶ Sin embargo, su concepción es criticable, en tanto no desmonta roles tradicionales de género.

No se desconoce que el contexto impone restricciones que inhabilitan al actor local para intervenir en determinadas causas de

6 Entre estas acciones se encuentran: 1) aseguramiento de suministro estable de alimentos para los hijos pequeños y la familia en general. Esto ayuda a disminuir el tiempo dedicado a esta actividad y el estrés emocional que genera; 2) uso del biogás y nuevos equipos e insumos que simplifican el trabajo, y, por tanto, el tiempo dedicado a los servicios de cocción en el hogar y en cooperativas (trabajo realizado por mujeres usualmente); 3) montaje de máquinas especializadas para incrementar el servicio de lavandería industrial de 30 a 600 servicios para hogares y centros de asistencia.

la desigualdad; pero también hay un margen de acción que no es completamente utilizado. Estos son espacios potenciales para el avance hacia políticas locales de equidad. Pero no solo políticas que apuesten por transformar situaciones individuales, sino que intervengan en factores de carácter más estructural, ya sea materiales o simbólicos.

Escenarios para la intervención política en relaciones desiguales de trabajo: capacidades y limitaciones de los actores locales

Causas estructurales por tipos de desigualdad	Capacidades para actuar desde políticas locales	Limitaciones para actuar desde políticas locales
Estructura de empleo e ingresos con patrones sexistas, clasistas y racistas	<p>Competencias para:</p> <p>Prevenir, controlar y denunciar la discriminación y la explotación en el mercado de trabajo, el sector privado, cooperativo y estatal, a través de las fiscalías, medios de comunicación, instituciones educativas, etc. que se administran a escala local.</p> <p>Controlar la informalización del trabajo en el sector agrícola y otros servicios que se han privatizado.</p> <p>Desarrollar procesos de sensibilización y orientación vocacional para la inserción laboral de mujeres en oficios no tradicionales.</p> <p>Aplicar criterios de discriminación positiva en las ofertas de empleo.</p>	<p>Centralización en la determinación de la oferta laboral, la política de empleo, la política salarial (Pirámide invertida).</p> <p>Carencia de suficiente presupuesto para fondos de fomento de iniciativas, aplicados a grupos vulnerables</p> <p>Imposibilidad de actuar sobre mecanismos de otorgamiento de créditos.</p> <p>Falta de competencias sobre el sector privado para regular la acumulación de excedente.</p>

Causas estructurales por tipos de desigualdad	Capacidades para actuar desde políticas locales	Limitaciones para actuar desde políticas locales
Estructura y dinámica familiar y división sexual del trabajo	Competencias para: Aplicar sistema de cuotas (con enfoque de género) para la participación de mujeres en proyectos y programas de desarrollo. Apoyar emprendimientos femeninos.	Priorización a temas económicos en las agendas de instituciones y organizaciones que pueden apoyar logísticamente en estos temas.
Estructura y dinámica familiar y división sexual del trabajo	Desarrollar campañas en el marco de los ODS por derechos de la mujer, trabajo con masculinidades (sensibilizar, capacitar, etcétera). IncurSIONAR en políticas de tiempo, promoviendo el aumento de servicios de cuidado; servicios de lavandería y otros apoyos al trabajo doméstico tradicional.	Ausencia de una infraestructura y de personal para impulsar servicios públicos de cuidado. Falta de autonomía para implementar políticas de tiempo en instituciones de servicio con subordinación nacional y provincial, según los horarios que establecen para sus trabajadores.

FUENTE: Elaboración de la autora (2018).

A modo de cierre

Si bien se reconocen las asimetrías en la disposición de capital político y económico entre administraciones públicas locales y supramunicipales, los protagonistas de estos procesos de desarrollo local valoran la existencia de una coyuntura más favorable para el cambio. Con el proceso de actualización del modelo cubano, se amplían los factores que habilitan a los actores locales

para intervenir las desigualdades. Entre los más importantes se encuentran la evolución hacia planes de desarrollo y lineamientos de políticas que enfocan la atención a la desigualdad y la descentralización, la diversificación del esquema de planificación, y la multiplicación de fuentes de financiamiento local.

Por otra parte, hay que considerar un conjunto de factores que interfieren en los procesos de configuración de políticas. Trascendiendo al espacio local, están la indefinición de competencias por vacíos legislativos, la permanencia de herramientas de planificación y gestión centralizadoras, los estilos de dirección verticalistas, la simplificación de las situaciones de desventaja en documentos programáticos, y la concepción de un régimen de bienestar más familiarista y con mayor participación del mercado.

Respecto a los actores locales, en tanto sujetos claves en el diseño de políticas, les es más difícil reconocer desigualdades relacionadas con la estructura socioocupacional, que con otras dimensiones como el género y la etaria. Las percepciones sobre la división de clases y estratos son limitadas. Apenas se menciona el patrimonio, los medios de producción y la división del trabajo. Excepcionalmente se profundiza en las variables de estatus y capital cultural.

Son poco visibilizadas las relaciones de explotación generadas por algunas personas prósperas, cuya acumulación se basa en la apropiación del trabajo ajeno. Solo 18,3% considera necesario poner límites a su crecimiento económico. Este enfoque no relacional de las desigualdades socioeconómicas, puede limitar la acción pública a la redistribución, e invisibilizar la necesidad de intervenir en el acceso, uso y control de medios de producción. Todas estas limitantes son susceptibles de transformación. El desarrollo de estrategias institucionales de transversalidad de género y otras dimensiones de equidad en entidades de gobierno y administración pública a diversas escalas; la modernización del marco normativo; la capacitación a los actores locales; el uso de incentivos para promover políticas de trabajo con enfoque de equidad en el nuevo sistema de financiamiento del desarrollo local; el perfeccionamiento de las herramientas de diagnóstico, planificación y ejecución de iniciativas de desarrollo, etc., pueden contribuir a crear mejores condiciones para avanzar hacia

políticas locales que transformen las inequidades en las actuales relaciones de trabajo.

Bibliografía

- ECHIVARRÍA, D. e I. DÍAZ (2017). “Política y empleo en Cuba 2007-2015: desafíos a la equidad”, en Echevarría, D. y J. L. Martín: *Cuba: trabajo en el siglo XXI. Propuestas y desafíos*, pp. 47-70, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- FUNDORA, G. (2018). “Configuración de políticas locales de equidad en la actualización del modelo económico y social de desarrollo socialista”. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora.
- MARTIN, J. L. (2017). “El trabajo como desafío para las ciencias sociales en Cuba”, en Echevarría, D. y J. L. Martín: *Cuba: trabajo en el siglo XXI. Propuestas y desafíos*, pp. 33-46, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, La Habana.
- Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social de la Nación hasta el 2030.

Debates en torno al cuentapropismo

DRA. DAYBEL PAÑELLAS ÁLVAREZ*

Introducción

Cuentapropismo en Cuba se llama a aquellos trabajadores que trabajan en el sector no estatal, tanto en pequeños negocios, en los que no tienen subordinados (están por-su-cuenta); como en lo que en otros sitios pudieran llamarse PYMES. Su visibilización y legitimación ha trascendido por diversas etapas, aunque (a los efectos de este trabajo), se destaca su expansión a partir del año 2011, como parte de las medidas aplicadas a partir de la actualización del modelo Económico y Social cubano. Hasta el año 2018 se reporta que unas 609 000 personas pertenecen a este sector en el país.

Después de 8 años investigando ininterrumpidamente diferentes temas sobre el cuentapropismo, desde una dimensión subjetiva, tengo un conjunto de certezas que aprovecho para exponer acá, y abrir nuevas discusiones e invitaciones.

A lo largo de este tiempo he trabajado con mi equipo de investigación con más de 3000 cuentapropistas, procedentes fundamentalmente de La Habana (esencialmente Habana Vieja, Plaza y Playa, también Mayabeque), aunque se incluyen Santiago de Cuba (Santiago), Matanzas (Playa Girón y Playa Larga); Pinar del Río (Soroa y Las Terrazas). Se han abordado los temas desde metodologías mixtas por derivación; en la primera fase, metodología cuantitativa con la técnica del cuestionario que han incluido

* Doctora en Psicología y profesora de la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.

preguntas directas, abiertas y cerradas, incluía asociaciones libres, escalas Likert, diferenciales semánticos, escaleras de la vida cotidiana, técnica de proyectos futuros. En la etapa cualitativa, dibujos, entrevistas grupales y juego de roles. En la etapa cuantitativa, trabajamos con muestras representativas del municipio, solo en las investigaciones relacionadas con los roles de empleador, empleado e independiente; las relativas a impuestos, a proyecciones futuras y deseos de asociatividad dado que han sido investigaciones realizadas en conjunto con el Plan Maestro del Historiador de la Ciudad y hemos contado con múltiples apoyos. En el resto de las investigaciones, por falta de acceso a información necesaria, trabajamos con muestras probabilísticas intencionales, estratificadas por cuotas, buscando la proporción de ciertas variables demográficas en función de los objetivos de la investigación. En la etapa cualitativa, en general, los grupos fueron diseñados atendiendo a tipologías derivadas de la etapa cuantitativa; aunque hemos tenido también ocasiones en las que el trabajo en grupos ha sido el estilo de la investigación.

1. *Cuentapropista: etiqueta que connota*

Cuentapropista funciona como grupo en el que se autocategorizan los sujetos que desempeñan este rol. El argumento que sustenta esta pertenencia es “no trabajamos para el Estado”; y esta pertenencia es muy /o bastante importante para cada uno, dado que el grupo satisface necesidades, ofrece mejor calidad de vida y solvencia económica a sus miembros y familiares.

Desde 2010 hasta la fecha, en la medida en que se ha consolidado la identidad social del grupo, es una etiqueta que se siente más incómoda, en especial, para aquellos cuyos negocios prosperan. Emprendedor comienza a ser una etiqueta más atractiva, adecuada en función del contexto y la realidad de los negocios, así como también despojada de cierta politización y cierta “marginalidad” que se percibe con Cuentapropista.

Ellos y el resto de los grupos consideran que cumplen una función social importante, en tanto satisfacen necesidades que el Estado no es capaz de satisfacer y han abierto un abanico de opciones, no importa si algunas se tornan inaccesibles por cuestiones económicas; la apertura de negocios ofrece también la

posibilidad de empleos, y en la medida que muchos negocios se sofistican, la cadena de interdependencias y demandas de nuevas actividades (en número y calidad) aumentan, aportan además, al apoyo y desarrollo de las comunidades en las que los negocios se insertan y consideran que podrían aportar también al desarrollo del país si se trazaran estrategias.

El cuentapropista (emprendedor) es ícono de futuro, desarrollo, audacia; aun cuando se considera un sector “incompleto” por no tener opciones profesionales que motiven lo suficiente para la movilidad desde el sector profesional o dirigente (asociaciones profesionales de consultores, maestros, médicos).

La etiqueta es cada vez más eufemística no solo desde el punto de vista analítico sino también vivencial.

2. *Imagen satanizada*

A pesar de la legitimación a este sector en discursos oficiales tanto del expresidente Raúl Castro como de nuestro actual presidente Miguel Díaz-Canel, permanece un estereotipo estigmatizante:

[...] hombre blanco, adulto joven o medio, con alto nivel adquisitivo, moderno, ostentoso, vulgar, con bajo nivel educacional. Preocupado por adquirir accesorios como celulares, cadenas, gorras, gafas. “Un obrero con dinero”, “un nuevo rico”. Centrado en él y no en los demás “con ellos se acabó la solidaridad, te clavan siempre que pueden”. Tienen capacidad, competencia, habilidades sociales que se traducen en “son unos pillos” “son muy creativos”, “se las arreglan para lidiar con los absurdos” “se jaman a los inspectores”. Se posicionan en el imaginario social las actividades exitosas (con lo cual básicamente se dibuja al botero, al dueño de paladar, o rentador) y cada vez aparecen menos las actividades de supervivencia (maniseros, carretilleros, merolicos).

Pertenecer y referirse al grupo porta doble valencia. Negativas: en tanto se perciben contradicciones en las leyes; entre las leyes y su aplicación; entre el presidente del país y los funcionarios de los ministerios e instituciones del gobierno con las que lidian los cuentapropistas; en vacíos de información y procesos burocráticos largos y lentos. Consideran que constituyen aún “una piedra

en el zapato de los dirigentes”: “te acuestas con una medida y te levantas con otra” “te dejan, pero no te dejan” “te ahogan y al final sale el que más puede”. Positivas: Se considera que es un grupo que trabaja mucho: No es un dinero regalado; No tienen tiempo libre, por esta razón son capaces de tener la economía para mantener a sus familias, pero a qué precio, al precio de la infelicidad familiar. Pasean, pero muy poco porque tienen las horas contadas, están muy ocupados.

3. *Movilidad social cuya directriz es la economía y la autonomía*

Independientemente de los grupos de procedencia, la identidad de cuentapropistas se fundamenta en la obtención de mayores ingresos y la necesidad de independencia: “no tener jefes”, “hacer lo que quiera”.

Ello supone una expresión comportamental, que articula su identidad con respecto a sus grupos de procedencia: se centran en los resultados de la actividad más que en las características de estas. No obstante, los argumentos para la movilidad varían en dependencia del sexo: necesidades asociadas al mantenimiento de la familia son más importantes para las mujeres; necesidades económicas para los hombres.

4. *Percepción de poder*

El poder lo definen como político y económico, lo cual supone capacidad de actuación y el uso particular de este. Se constata cada vez más la presencia del último, en el espacio interpersonal y grupal (capacidad de decisión a niveles barriales; beneficios obtenidos por el mismo ante determinadas escaseces o transacciones necesarias); sin embargo, a escala territorial y social, se consideran excluidos, sin actual capacidad de asociatividad formal, reconocimiento y legitimación.

5. *Incremento de desigualdades intragrupales*

Se consolidan diferencias atendiendo al negocio (calidad, tamaño, número de empleados, territorio en el que se encuentra) y a los roles desempeñados (empleador, empleado, independiente). Este perfil coloca en ventaja a blancos, hombres, adultos medios, profesionales o de nivel medio superior.

Se notan crecientes diferencias atendiendo al nivel de instrucción alcanzado, estas se manifiestan en la cualidad de las redes, el desarrollo del negocio, la capacidad propositiva de los empleadores tanto en lo referido a la proyección del negocio como a estrategias y acciones transformadores en la práctica social.

6. *Incremento de desigualdades intergrupales*

Existe la tendencia a colocar al grupo como responsable de las actuales desigualdades económicas (concretándolo en capital económico y los consumos de bienes y servicios). Se colocan exo y endogrupalmente en los niveles más altos de ingresos (consecuentemente con más oportunidades y posibilidades de satisfacción); al mismo tiempo se distinguen los actores que pudieran colocarse en esta posición (trabajadores y gerentes de firmas, deportistas y artistas) y en esa comparación, el cuentapropista es discriminado desde su estética y educación. Tomando el prestigio social como referencia, no son nunca colocados en lugares cimeros (este es ocupado por los intelectuales, científicos y académicos).

7. *Presencia de proyectos futuros claros y estructurados*

Sus proyectos son esencialmente de índole individual y familiar, muy estructurados (claridad de lo que se quiere alcanzar, cómo y en qué período de tiempo, obstáculos visualizados). “Ampliar mi negocio; comenzar anunciarme en una página web; comprar más carros; ampliar el menú; comprar una casa para mi hija; irnos todos para los cayos en las vacaciones; buscar un mejor suministrador”.

Estas características de los proyectos varían significativamente con respecto al resto de los grupos socioocupacionales donde es mucho más incierta y, por tanto, inestructurada, la proyección futura.

Los obstáculos que se visualizan son de origen externo: la escasez de productos, la inestabilidad de los precios, el alto costo de la vida, el Gobierno, la crisis económica.

8. *Pago de impuestos. Un arma de doble filo*

El pago de impuestos se erige como tema importante, especialmente de cara a pensarlo como política redistributiva. La resistencia a su pago se argumenta esencialmente desde la percepción de estos como injustos “La fórmula ingreso-gasto de la

ONAT obliga a mentir” (todos); la no visibilización de cambios concretos “las calles siguen con baches; la señalización es un desastre” (boteros); “el alumbrado público es pésimo o deficiente” (cafeterías, paladares, boteros, otros); “las escuelas de mis hijos están cada vez peores” (todos); etcétera.

9. *Participación social*

Este tópico está en el final de la lista, pero no porque esta siga un orden jerárquico. De hecho, se erige como el elemento esencial que definiendo como uno de los más importantes a tener en cuenta en futuras acciones y que pudiera además transformar muchos de los temas que se han comentado anteriormente. Su ausencia refuerza el sentimiento de desesperanza, de desempoderamiento, de desconfianza.

Se reciben las informaciones una vez que ya están adoptadas como disposición (es decir, sin contar con nadie), y se dan a conocer especialmente por la Mesa Redonda, programa con sello político (que actualiza cierta alergia a los tratamientos a estos temas, por lo que no se escucha), pero una de las cuestiones que más se repite es cuánto se tergiversa todo eso en la práctica posterior, bien por la presencia de inspectores corruptos o de figuras mediadoras (por ejemplo las personas encargadas de “explicar” las regulaciones de julio 2018) que utilizan, contradicen o re-interpretan lo que se dijo en TV o dice la Gaceta; que utilizan un lenguaje agresivo, etcétera.

Especialmente, lo que se relaciona con las regulaciones al sector, se percibe con displacer, no solo por la regulación (generalmente prohibitiva) que poco se argumenta; sino porque se erige como falta de incentivo al desarrollo de la actividad privada, lo que crea desconfianza en la posibilidad de desarrollo y éxito o en la elección de esta actividad como alternativa de vida.

Al mismo tiempo, especialmente entre los sujetos con bajo nivel de instrucción, se desarrolla un comportamiento reactivo, de signo negativo, que tiene fundamento en creencias (convicciones emocionalmente aceptadas a partir de rumores escuchados, legitimación de experiencias vividas por otros o por ellos mismos) y no a partir de saberes (informaciones avaladas por documentos, autoridades).

La necesidad de participación real ha sido una demanda de todos los grupos de cuentapropistas con los que hemos trabajado,

aunque ha asumido expresiones cualitativamente diferentes. La diferenciación ha estado dada fundamentalmente por el estilo de la demanda (formato más quejoso, incluso ofensivo, reactivo, que se corresponde con sujetos con más bajo nivel de instrucción primero “que se bajen de los carros y caminen un poco más por las calles”; “que dejen hacer y prohíban menos”; “Inmoralidad forzada por ejemplo taxis Cuba”, “No dan nada, ni lo dejan a uno buscárselas”, “ Dicen una cosa y hacen otra”, “Nos tienen puesto el pie”, “ ir al banco es perder todo el día, además para que te traten mal un montón de veces”, “llegar a la ONAT es llegar al lugar donde nadie te explica nada y tienes que pasarte el día en una cola”; “es muy difícil llegar a los lugares y que te reciban de buen humor, te traten bien y te expliquen lo que hay que hacer”. Otro más elaborado, también propositivo, pero proveniente de sujetos con más alto nivel de instrucción, refiere “Discursos inconsistentes e inconstantes en muchos casos”, “Leyes ambiguas y abiertas a la discrecionalidad”, “Riesgo de interpretaciones múltiples, injusticia en su aplicación, también corrupción”; “La fórmula ingreso-gasto de la ONAT obliga a mentir”.

En general se refuerza la desconfianza en las instituciones con las que se interactúa, el maltrato, la desinformación, la falta de enfoque en el cliente y sus necesidades, la poca eficiencia y operatividad en el servicio; la falta de relación y organicidad entre ellas (Salud-Vivienda-ONAT- MTSS).

10. *Vale la pena*

A pesar de estas percepciones adversas, ante la comparación de sus ingresos con los que se perciben en el sector estatal, determinan seguir en la actividad por cuenta propia. Se asumen estrategias básicamente individuales, o grupales (familiares o de las redes más cercanas). La aspiración de los empleadores es crecer; la de los empleados, convertirse en empleadores.

Recomendaciones

Las recomendaciones que aquí se ofrecen, divididas en tres ejes básicos, han sido elaboradas por los cuentapropistas en los diferentes espacios de trabajo que se han sostenido.

1. Económico (abastecimiento, inversiones, relaciones con otros sectores) Este es un tema que trasciende al sector privado, pero que incorpora algunas particularidades.
 - Acelerar la creación de un mercado mayorista para las compras al sector.
 - Ofrecer la posibilidad de que existan socios importadores para el sector privado.
 - Redistribuir las ganancias mediante los impuestos, pero no limitarlas.
2. Legislativo (leyes existentes y posibles).
 - Utilizar un término diferente a cuentapropista (que excluye las reales relaciones de subordinación-empleo hoy existente)
 - Reconocer la existencia de pequeñas y medianas empresas en el sector privado, negocios con personalidad jurídica.
 - Revisar vacíos y contradicciones presentes en el Código del Trabajo, las resoluciones 11 y 12 del 2018 emitidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 - Revisar el sistema tributario (su lógica, diseño, implementación).
 - Necesidad de cambios de filosofía y estilos de evaluación y control. Por ejemplo: no regular las actividades posibles en el sector, sino solamente indicar aquellas que de ninguna manera pueden tener existencia en el sector privado; establecer “el mismo rasero” para las instituciones estatales y privadas (en lo referente a la higiene, origen de los productos, estética, etc.); indicar una sola institución que oriente al sector privado, y en reemplazo de las múltiples que actualmente lo pretenden pero que no trabajan de manera sistémica e incluso se contradicen.
3. Relaciones sociales: (incluye procedimientos relativos al trabajo con los medios de comunicación, coherencia entre discursos y prácticas, trabajo con diversos actores sociales; transformaciones en la concepción de participación). En mi opinión, es el eje más débil en nuestras prácticas, emer-

ge como demanda en todos los grupos sociales con los que hemos trabajado; aumenta el displacer a él asociado y su transformación no depende de elementos económicos ni de la eliminación del bloqueo, sino “del cambio de mentalidad”. Se manifiesta de manera explícita e implícita. La necesidad de autonomía, autorrealización, independencia —traducidas en tener voz, decisión, visibilidad— emerge cada vez con más fuerza como parte del alcance del bienestar y la prosperidad individual y grupal.

- Potenciar la alianza entre empresas estatales y sector privado.
- Visibilizar en los medios el papel que desempeña el cuentapropismo (dar cuenta de las malas prácticas, pero también de las buenas).
- Generar espacios de intercambio entre funcionarios en roles de toma de decisiones y cuentapropistas.
- Diseñar en conjunto las estrategias, normativas, regulaciones, que impliquen al grupo. Ello significa construcción “desde abajo”. Implica escuchar necesidades, puntos de vista, diversidad. Genera sentido psicológico, responsabilidad, reconocimiento y autoafirmación al grupo.
- Ofrecer información clara, argumentada (evidencias, no convicciones), centradas en el tema y desprovistas de juicios de valor.
- Capacitar y entrenar a los funcionarios de la administración pública sobre temas como gestión de conflictos, comunicaciones efectivas y asertivas, ejercicios de relaciones públicas positivas.
- Ofrecer la posibilidad de creación de gremios, asociaciones del sector privado.
- “Premiar” (tal vez reflejado en reducción de impuestos) las actividades del sector que suponen responsabilidad social, inversiones en proyectos sociales.
- Informatizar los procesos de manera que ofrezcan comodidad, economía de tiempo y recursos, reduzca sujetos mediadores y posibilidades de corrupción.

Nota fina

Las relaciones sociales en nuestro país han cambiado y seguirán cambiando. El grupo de cuentapropistas dinamiza esta relación, pero no la determina. Todos somos actrices/actores de este drama social, y somos cómplices, villanos, héroes, que contribuimos a su puesta en escena. La macro estructura forma parte de su texto y contexto.

Construir un proyecto social inclusivo, justo, socialista, próspero y sostenible; tener claridad de su diseño, y ser coherentes en las prácticas cotidianas es nuestro reto. Tenemos que entrenarnos en el diálogo, en el debate, en la participación activa, la responsabilidad, el compromiso; enfocarnos en los intereses comunes y no en las diferencias; porque, como está demostrado en múltiples investigaciones, somos una sociedad irremediablemente heterogénea.

Bibliografía

- ARANGO, L. (2018). “Percepción de prosperidad en actores laborales”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- ARMAS, F. DE (2016). “Domésticas: Mirada exogrupal a la identidad social de cuentapropistas de altos ingresos”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- CABALLERO, C. (2013). “Redes sociales de cuentapropistas de La Habana”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- CALABUCHE, L. (2016). “Identidad social de cuentapropistas con altos ingresos económicos”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- CASTRO, R. (2010). “Discurso pronunciado en la clausura del VI Período Ordinario de sesiones de la 7.ª legislatura de la Asamblea Nacional”, en *Trabajadores*, La Habana, 20 de diciembre de 2010.
- CURBELO, L. (2012). “Ser cuentapropista hoy: Relación entre identidad y movilidad social”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.

- DUJARRIC, G. Y PADILLA, M. (2015). Identidad social de sujetos de altos ingresos. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- LLANO, L. DEL (2012). Percepción social del poder en cuentapropistas habaneros. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- LUYA, L. (2016). “Identidad social en cuentapropistas con altos ingresos. Distinción entre sus roles”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- RODRÍGUEZ, D; TORRALBAS, J. E. (2011). Con el catalejo al revés. Grupos e identidades en la estructura social cubana. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- PAÑELLAS, D. (2012). Grupos e identidades en la estructura social cubana. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- _____ (2019). “Cuentapropistas: percepción de las medidas julio 2018 y proyecciones de futuro”. Informe entregado a Red de Emprendimiento e innovación, Universidad de La Habana, La Habana.
- _____; TORRALBAS, J; CABALLERO, C. (2016): “Timbirichis y otros negocios. Inequidades sociales en la capital cubana (2015)”, en *Retos para la equidad social en el proceso de actualización del modelo económico cubano*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- PEÑA, A. (2017): “Grupos e identidades en la estructura social cubana. Actualizaciones”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.
- ROSALES, M. T. (2018). “Percepción de bienestar en actores laborales”. Tesis de diploma, Facultad de Psicología, Universidad de La Habana, La Habana.

La cooperativización del Mercado Agropecuario en Cuba: una historia que contar

LIC. YANSA DE LA CARIDAD TERRY ARAUJO⁷

Introducción

Dentro del paquete de medidas y transformaciones activadas tras la ejecución los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados el 18 de abril de 2011 en el VI Congreso del PCC, el llamado Cooperativismo no Agropecuario constituye un mecanismo dirigido a la revitalización para un conjunto de esferas deprimidas de la economía del país, tales como la agricultura.

En el cumplimiento de este propósito, el Cooperativismo no Agropecuario ha sido expresión de la reforma cooperativa de la Cuba del siglo XXI, que aparenta en primera instancia, la expansión del cooperativismo cubano a otros sectores. Sin embargo, la inclusión de las Cooperativas Comercializadoras de Productos Agrícolas (en lo adelante CCPA o Mercados Cooperativos) dentro del paquete de Cooperativas No Agropecuarias (ver Gráfico 1), da sustento a lo que pudiera llamarse la diversificación del cooperativismo agrícola tradicional.

7 Profesora del departamento de Sociología de la Universidad de la Habana.

TABLA 1
Cooperativas no agropecuarias aprobadas
por el Consejo de Ministros 2013-2014

Origen	Actividad	Abril 2013	Julio 2013	Octubre 2013	Marzo 2014
Empresas del Estado	Comercializadora de productos agropecuarios	101	-	-	-
	Servicio transporte de pasajeros	5	2	1	3
	Reciclaje desechos	2	-	-	-
	Comercio, gastronomía, servicios	-	22	38	186
Empresas privadas y trabajadores por cuenta propia	Construcción	12	12	33	12
	Servicios contables	-	-	-	6
Empresas del Estado y privadas	Servicios auxiliares de la actividad de transporte	6	-	-	-
	Industria (producción, reparaciones, impresiones gráficas, diseño)	-	16	1	15
	Ornitología	-	17	-	-
	Producción de alimentos	-	2	-	1
	Energía	-	-	-	5
	Total	126	71	73	228



FUENTE: Vuotto y Verbeke (2014).

La cooperativización del Mercado Estatal: de las prisas al error, del error a la asfixia

En un contexto de adversidad de la comercialización agrícola bajo el dominio estatal y de activación de un paquete de medidas para la dinamización del sector,⁸ el Mercado Cooperativo representó una vía para reorganizar de manera efectiva el sistema de comercialización agrícola, estrechar vínculos entre producción y consumo, enfrentar la baja eficiencia y el predominio de la oferta, estimular la producción y satisfacer la demanda de alimentos de la población.

Con estas expectativas, en abril de 2013 y por demanda estatal (ver Gráfico 1) las CCPA son aprobadas de manera muy expedita, en un panorama atomizado de la red de mercados minoristas.⁹ Esta modalidad de CNA opera en antiguos Mercados Agropecuarios (MAE), en calidad de locales arrendados a la Empresa de Mercados Agropecuarios (EMPA) y a las Empresas y Comercio y Gastronomía de Artemisa y Mayabeque (ECG), asumiendo la venta de la mayoría de sus productos a precios por acuerdo y una gestión autónoma (según se responsabilizan de todos los gastos que demanda la acción comercial).

-
- 8 La comercialización de productos agrícolas a la llegada de los Lineamientos se caracterizada bajo el dominio estatal por: el dominio de la oferta, la pérdida de cosechas, atraso en el pago a productores, una baja productividad, desestímulo de los productores, entre otros elementos (Bu y Rego Sánchez, 2007) (Nova, 2010). Entre medidas para la dinamización del sector se puede mencionar: a) La descentralización de funciones, siendo el municipio clave para el desempeño y toma de decisiones dentro de la actividad agrícola territorial; b) Descentralización de la comercialización de los productos agrícolas; d) Contratación libre de la fuerza laboral; e) Entrega de tierras en usufructo; h) Venta directa a hoteles y establecimientos gastronómicos del turismo; i) Liberalización de la comercialización de productos agropecuarios y modificación de objetos sociales; j) La cooperación de los mercados agropecuarios con gestión Cooperativa Agropecuaria (García, Nova y Anaya, 2014).
- 9 La *Gaceta Oficial Extraordinaria* n.º 35/2013 establece de manera experimental en las provincias de La Habana, Artemisa y Mayabeque nuevas fórmulas de comercialización de productos agropecuarios en la expansión de la red mercados minoristas (mercados agropecuarios con administración y gestión estatal, mercados gestionados por cooperativas no agropecuarias, mercados arrendados y mercados de oferta y demanda).

Al cabo de 7 años, y en comparación con las otras formas del Cooperativismo No Agrícola, las CCPA han tenido una de las trayectorias menos exitosas. Tal vez por ello ha sido una modalidad poco visible dentro de los estudios referidos al Cooperativismo No Agrícola, más enfocados en las (prósperas) experiencias de las Cooperativas gastronómicas y de la construcción. Paradójicamente, a nivel internacional, existe un reconocimiento positivo de estas experiencias, que han logrado canalizar un conjunto importante de ventajas económicas y sociales.¹⁰ De ahí que sea válido la formulación de esta pregunta: ¿qué factores han determinado la situación actual del Mercado Cooperativo?

En un intento por explicar la interrogante antes planteada, la presente contribución asume una mirada retrospectiva del fenómeno, fundamentada en una investigación realizada por la autora (Terry, 2016), donde la perspectiva sociológica y la articulación entre un enfoque contextual (de la cooperativa en su entorno) y un enfoque funcional (de la cooperativa para sí) (Bu y Rego, 2007) fueron recursos explicativos fundamentales para la elaboración de un análisis crítico y con enfoque sistémico e integral.

Los determinantes tangibles e invisibles de una crisis acumulativa

La mirada sociológica del Mercado Cooperativo desde un *enfoque funcional* revela un conjunto importante de dificultades y deficiencias de las cooperativas a su interior. Cabe mencionar en primera instancia, el desconocimiento y la aplicabilidad irregular (e inconsciente) de los principios cooperativos con vistas al desarrollo y efectividad de la gestión. La oxidación sostenida de la gestión en el poco aprovechamiento de las posibilidades brin-

10 Con base en la experiencia internacional, Arias y Mendoza (2011) reconocen en las Cooperativas Comercializadoras, ventajas económicas que les hacen mecanismos idóneos para activar la estructura de comercialización en el país. Capaces de cristalizar ciertas ventajas sociales, como posibles fuentes de empleo y mecanismos para la mejora del servicio de ventas al consumidor.

dadas por el marco legal y la reproducción de ciertos modos de comportamiento propios del modelo de gestión estatal (como el sobredimensionamiento de los órganos directivos y administrativos en la toma de decisiones). Así mismo, son notables el desequilibrio e inflexibilidad de los precios en relación con la calidad, las indisciplinas laborales y las irregularidades en la contratación conforme a lo que dicta el Decreto-Ley 305 artículo 26.¹¹ Sin embargo, ¿estos son las bases en el deterioro del Mercado Cooperativo?

El enfoque contextual, como aproximación al objeto desde una visión estructural, identifica un conjunto de barreras estructurales (materiales, educativo-informativas, institucionales, político-normativas e ideológico-culturales), cuya omnipresencia es un fuerte catalizador de las dificultades para la gestión interna antes mencionadas, y claves en el “no retorno” que desde 2016 inicia para el Mercado Cooperativo.

Primera barrera: Ideológico-cultural

La ausencia de una educación y una cultura cooperativa entre los hacedores de políticas, ejecutores y supervisores de las CNA de manera general es uno de los desafíos más evidentes y preocupantes que ha enfrentado el Mercado Cooperativo en su devenir. Eso si bien es el catalizador principal de: a) la escasez de cursos orientados a los directivos y la ausencia de tales acciones dirigidas a los cooperativistas b) el apresuramiento en la ejecución del llamado Cooperativismo Agrícola, sin previa preparación ni consenso con los trabajadores; c) la violación de algunos valores que profesa el cooperativismo con motivo de la arbitrariedad estatal en su constitución y un proceso de educación desigual de los cooperativistas; d) la desestimación del valor de los principios

11 Según el Artículo 26 del Decreto-Ley 305 (apartados 1 y 4) la contratación de trabajadores asalariados se desarrolla en el marco temporal de tres meses, y si la cooperativa continúa necesitando el servicio del trabajador asalariado, podrá darle la opción de solicitar su ingreso como socio; de no aceptarla, cesará la relación laboral. (Ver *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, no. 035, Extraordinaria, 6 de noviembre de 2013).

cooperativos para la gestión interna cooperativa; e) la rigidez y frustración de los lazos sociocomunitarios de la cooperativa mediante el cumplimiento obligatorio del principio de responsabilidad social conforme al pago de impuestos al Desarrollo Local del territorio.

Segunda barrera: Institucional

Otro punto central en el análisis es que, por otra parte, no existe un marco institucional-normativo que ampare estas cooperativas, al no existir una institución que represente, supervise, asesore y responda de manera exclusiva a los intereses de las Cooperativas No Agropecuarias (CNA). Esto genera una cadena de despropósitos: desde el desconocimiento del modelo cooperativo por la Empresa de Comercio hasta la percepción de la cooperativa como una sobrecarga en las funciones de la Empresa Provincial (EPMA).

De la misma forma no está concebido un andamiaje institucional capaz de procurar la organización y supervisión (sistemática e integral) de la cadena de valor ampliada, en un contexto en que la posibilidad de establecer precios por acuerdo se tradujo en mayores posibilidades de ganancias a lo largo de la cadena y menosprecio de los costos de producción o de comercialización (ver tabla 2).

Las alteraciones que presentaron los precios en las CCPA son el resultado de este “descuido”, que repercute directamente en el desajuste de un modelo que promovió un mejoramiento en la calidad de la oferta con precios intermedios entre el Mercado Agropecuario Estatal (MAE) y el Mercado Agropecuario de Oferta y Demanda (MAOD) (Tabla 3).

TABLA 2
Precios en las CCPA vs. Fichas de costos de los cultivos

Productos (Lb)	Fichas de costos de los cultivos (según tipo de tecnología)	Precios Junio de 2015 (MN)	Precios finales Diciembre de 2015 (MN)	Precios después de diciembre (MN)
Yuca	\$0,30 - \$0,52	\$2,50 - \$3,00	\$1,50 - \$3,00	\$5,00
Malanga	\$0,80 - \$0,99	\$3,50 - \$4,00	\$5,00	\$15,00 - \$20,00
Boniato	\$0,32 - \$0,54	\$1,50 - \$1,80	\$1,50	\$5,00
Tomate	\$0,93 - \$1,36	\$5,00	\$7,00 - \$12,00	\$18,00 - \$25,00
Plátano burro	\$0,35 - \$0,69	\$6,00 - \$8,00 (mano)	\$1,50	\$2,50 - \$4,00
Plátano fruta	\$0,46 - \$0,63	\$3,00	\$1,50 - \$3,00	\$2,50 - \$3,00
Cebolla	\$2,01 - \$2,58	-	\$10,00	Hasta \$25,00
Pimiento	\$1,14 - \$1,62	\$5,00 - \$6,00	\$10,00	\$18,00

FUENTE: Elaboración propia (2016) según datos de la EMPA, entrevistas a los cooperativistas y según *Gramma* (2016).

TABLA 3
Listado de Precios según los diferentes Modelos de Gestión (junio 2015)

Productos	MAE	CNA	Arrendamientos a formas productivas	MAOD
VIANDAS				
Boniato	0,85 lb	1,50 – 1,80 lb	1,50 – 1,80 lb	2,00 lb
Malanga	3,00 - 3,50 lb	3,50 – 4,00 lb	3,00 lb	4,00 – 5,00 lb
Plátano burro	1,00 – 1,20 lb	6,00 – 8,00 Mano	1,50 lb	2,00 lb
Plátano fruta	1,00 – 1,15 lb	3,00 lb	2,00 – 2,50 lb	1,00 U
Plátano vianda	2,40 – 3,00 lb	2,50 – 3,00 U	2,00 – 3,00 lb	2,50 – 3,00 U
Yuca	1,50 lb	2,50 – 3,00 lb	1,30 – 2,00 lb	3,00 lb
HORTALIZAS				
Ajo	1,50 lb	2,00 – 2,50 U	3,00 U	3,00 – 4,00 U
Aji Chay			6,00 Vaso	
Aji Cachucha			6,00 Vaso	20,00 lb
Espinaca			4,00 Mazo	
Habichuela		6,00 Mazo	4,00 Mazo	5,00 Mazo
Acelga		6,00 Mazo	5,00 Mazo	5,00 Mazo
Apto		3,00 Mazo	3,00 Mazo	3,00 Mazo
Berenjena			2,50 lb	5,00 U

Productos	MAE	CNA	Arrendamientos a formas productivas	MAOD
Cebolla			15,00 lb	20,00 lb
Cebollino	3,00 – 3,50 Mazo	5,00 Mazo	5,00 Mazo	10,00 Mazo
Calabaza	1,20 – 1,75 lb	1,50 – 2,00 lb	1,70 – 2,00 lb	2,50 – 3,00 lb
Col rallada				5,00 Vaso
Col rallada	5,00 – 6,00 U	10,00 U	6,00 lb	10,00 – 15,00 U
Lechuga	5,00 Mazo	5,00 Mazo	5,00 Mazo	5,00 Mazo
Remolacha	5,00 Mazo	10,00 Mazo		10,00 Mazo
Zanahoria	5,00 Mazo	10,00 Mazo		10,00 Mazo
Melón	1,60 lb	2,00 – 2,50 lb	2,50 lb	4,00 lb
Pepino	2,00 – 3,00 lb	3,00 lb	3,00 – 4,00 lb	4,00 lb
Tomate		5,00 lb	3,50 – 5,00 lb	7,00 – 10,00 lb
Pimiento	5,00 lb	5,00 – 6,00 lb	5,00 – 6,00 lb	5,00 – 8,00 lb
GRANOS				
Arroz	5,00 lb importado	5,00 lb importado	4,50 lb criollo	
Frijol colorado	9,00 lb	12,00 – 16,00 lb	12,00 lb	15,00 – 16,00 lb
Frijol negro	9,00 lb	10,00 – 12,00 lb	11,00 lb	12,00 lb
Frijol carita				15,00 lb
Garbanzo	13,00 lb	16,00 a 18,00 lb		25,00 lb
Chícharo	3,50 lb			
Judías		12,00 – 15,00 lb	12,00 lb	13,00 – 15,00 lb

TABLA 3 (Continuación)

Productos	MAE	CNA	Arrendamientos a formas productivas	MAOD
Maíz molido			6,00 lb	5,00 lb
Maíz mazorca				2,00 lb
Maíz grano				7,00 lb
Rollón				5,00 lb
Harina				3,00 lb
Frijol bayo				15,00 lb
FRUTAS				
Fruta bomba	1,80 - 2,40 lb	3,00 - 3,80 lb	1,40 - 1,80 lb	4,00 lb
Guayaba	3,00 lb	4,00 lb	3,00 - 4,00 lb	4,00 lb
Limón	5,00 lb	1,00 U	6,00 lb	1,00 U
Mango	2,00 lb	4,00 - 5,00 lb	3,00 - 5,00 U	5,00 - 7,00 U
Coco			3,00 U	
Aguacate	6,00 U	7,00 - 10,00 U		
Piña	6,00 U	10,00 U	6,00 - 8,00 U	8,00 - 10,00 U

FUENTE: Empresa Provincial de Mercados (EPMA).

Tercera barrera: Logístico-material

Como tercer desafío está los problemas logístico-materiales, intensificados por la falta de un mercado de insumos, la ineficiencia de gran parte de las formas abastecedoras (como lo demostró El Trigal),¹² la no elaboración/supervisión de tarifas para la transportación estatal y privada, la no legitimación de las cooperativas de segundo grado y la mala ejecución de los encadenamientos productivos. Hay ausencias importantes que influyen en el deterioro del Mercado Cooperativo y se expresan en la conformación ascendente de los precios de venta; en la restricción de las formas abastecedoras y en la frecuencia y las oportunidades para el abasto.

Cuarta barrera: Político-normativa

Un cuarto y último desafío radica en la falta de una concepción sistémico-integral de la cadena de producción, distribución y comercialización en la elaboración de políticas.¹³ Eso si bien forma

12 El Trigal es el primer mercado mayorista de abasto de productos agropecuarios del país, del cual pueden abastecerse mercados minoristas, puntos de venta, trabajadores por cuenta propia (carretilleros) y las nuevas formas cooperativas (CNA). Surge como alternativa para ampliar y facilitar la comercialización en tanto permite a los productores para comprar y vender, a familias que deseen adquirir alimentos al por mayor, así como hospitales, escuelas, centros laborales y otros incluidos en el llamado consumo social, y, por otro lado, subarrienda espacios para que los productores puedan vender sus excedentes, luego de haber cumplido los compromisos con el Estado. Además de que simplificaría los vínculos entre productor y consumidor, garantizaría el incremento y diversificación de la producción, disminuyendo el precio de los alimentos del campo, al reducir el papel de los intermediarios, postura que compartirán las Cooperativas comercializadoras de productos agrícolas. Finalmente, este eslabón se ha caracterizado por sus altos costos de transportación y altos precios de venta ante las irregularidades y organización internas. Ello implicó, en palabras de Armando Nova, “el pago de la pesa, la entrada, la declaración de impuestos, y cuando comienzan a agravarse con gastos se disparan los precios” (Cuba Debate, 2016) (Nova, 2014).

13 En este caso, mencionar las medidas llevadas a cabo a finales de diciembre de 2015 para controlar el sistema de comercialización: decomiso de camiones, re-centralización de precios y el retorno a los altos compromisos de entrega estatal, en una situación climática crítica. Un contexto que para los Mercados

parte de las prerrogativas y activos concedidos *de facto* al MAE, al realizarse sin un análisis de mercado previo (en cuanto a medios de transporte, oferta de productos o reestructuración de los precios según Resolución No. 157/2016 relativa a la centralización de precios por el Ministerio de Finanzas y Precios) se tradujo en crisis para formas de comercialización auto-subsidiadas como los Mercados Cooperativos, que quedaron de súbito despojados (en primer lugar) de alternativas y mecanismos óptimos para acceder a la producción agrícola.

Consideraciones finales

Resultado de un devenir convulso, el Mercado Cooperativo en la actualidad, es un experimento “en peligro de extinción” agravado por la centralización de los precios iniciada con la Resolución no. 157/2016. El Mercado Cooperativo pudiera convertirse, al menos teóricamente en un valioso recurso para futuros desarrollos de los encadenamientos productivos en la producción de alimentos y en un motor importante en la reconfiguración del Mercado Estatal, ya que, inspirado el modelo cooperativo, apuesta por la diversificación del sistema de pago al productor, incorporando la presencia de un patrimonio propio y la posibilidad de tener cuentas en efectivo. Pero ya hemos visto que la realidad contradice ese deseado escenario. Cabe preguntarse, si en el desmontaje de las barreras antes descritas, se pudiera finalmente encontrar una alternativa funcional para las demandas del mercado de productos agrícolas en Cuba.

Recomendaciones para romper barreras

- Implementar cursos introductorios sobre cooperativismo para todos los involucrados, sin distinciones jerárquicas.

Cooperativos significó un desabastecimiento notable y la reducción de sus principales fuentes de abastecimiento (cooperativas productoras, abastecimiento por medios propios o mediante la compra a terceros) ante el miedo al decomiso y la prioridad del MAE, que en este momento cuenta con gran parte de la producción agrícola vendida a precios muy bajos, según lo estipulado por la Resolución no. 157/2016.

- Crear instituciones que supervisen, representen y apoyen el desarrollo de las CNA.
- Redoblar esfuerzos en la creación de condiciones materiales mínimas para su funcionamiento, sobre todo, en lo relativo al desarrollo de un mercado de insumos.
- Promover una mayor articulación entre gobiernos locales y cooperativas.
- Continuar el aseguramiento legislativo del proceso de actualización del socialismo cubano con una Ley General de Cooperativas.
- Promover y acelerar los trabajos para la creación y habilitación de las cooperativas de segundo grado.
- Perfeccionar el análisis/supervisión en la cadena de producción, distribución y comercialización.
- Insistir en el acompañamiento de un enfoque sistémico-integral en el trazado de políticas públicas.
- Enfatizar en el papel social de las cooperativas por parte de las instituciones supervisoras y en cursos introductorios a los cooperativistas.
- Proporcionar a los cooperativistas cursos de cooperativización, gestión empresarial, comercialización y otros definidos a partir de un estudio de necesidades de aprendizaje, así como se habilitar oficinas especializadas en asesoría en comercialización y formación de empresas dirigidas a las formas no estatales.

Bibliografía

- ARIAS, C. Y MENDOZA, N. (2011). “Necesidad de crear las cooperativas de comercialización para aumentar la eficiencia de los productos agrícolas”, en www.grciencia.granma.inf.cu/vol%2015/2/2011_15_n2.a12.pdf
- BU, Á. Y REGO I. (2007). “Cuba: producción, transformación y comercialización de productos agropecuarios”, en *Agroalimentaria*, 13(25).
- Gaceta Oficial de la República de Cuba* (6 de noviembre, 2013). Extraordinaria, no. 035, La Habana.

- _____; GARCÍA A. Y ANAYA, B. (2014). “Despegue del sector agropecuario: condición necesaria para el desarrollo de la economía cubana”, en Colectivo de Autores: *Economía Cubana: Transformaciones y desafíos*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- _____. (2014 b). Entrevista concedida a la autora del presente trabajo.
- ONEI (2015). “Anuario Estadístico 2014”, Oficina Nacional de Estadística e Información de Cuba, La Habana.
- “Poner las fichas sobre la mesa”, *Granma*, 50(60): 4-5, 11 de marzo de 2016.
- NOVA, A. (2012). “Teoría y práctica en los Lineamientos de la Política Económica y Social”, en *Temas*, 72: 78-82.
- “Precios en el Agromercado: El Trigal no da aún mucho trigo”, en *Cubadebate*, 29 de enero de 2016, <http://www.cubadebate.cu/noticias/2016/01/29/precios-en-el-agromercado-el-trigal-no-da-mucho-trigo-fotos-video-e-infografia/#.VseLN-aQ6n8>
- TERRY, Y. (2016). “Relaciones socioeconómicas en los Mercados Cooperativos del Municipio de Plaza de la Revolución”, Tesis de Diploma, Departamento de Sociología, Facultad de Filosofía, Historia y Sociología, Universidad de La Habana, La Habana.
- VUOTTO, M. Y VERBEKE, G. (2014). *Las nuevas formas institucionales del cooperativismo cubano: modelos estrategias y desafíos*, XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

El cuidado: una cuerda que tensiona la Política Social. Notas para un debate en el contexto de Cuba¹⁴

DRA. MAGELA ROMERO ALMODÓVAR

Introducción

El cuidado constituye (o debe constituir) un derecho y un deber ciudadano, este comprende el conjunto de labores que permiten sostener la vida y garantizar determinados niveles de bienestar dentro de ella. Es a partir de él que los seres humanos pueden alcanzar su desarrollo, autonomía y realización, pues supone la satisfacción de necesidades biológicas, materiales, económicas, educativas, afectivas y espirituales.

Asimismo, el cuidado resulta un nudo central para el bienestar humano y una condición necesaria para el disfrute de una vida digna; no de unas pocas personas, sino de todas. Esta concepción implica reconocer que, aunque algunas personas por su edad, características físicas y/o mentales, padecimientos u otras condiciones pueden ser más propensas o dependientes del cuidado que otras, todas requerimos de estas labores para nuestro desarrollo.

El modo en que actualmente se concibe y distribuye socialmente la responsabilidad del cuidado, conlleva al establecimiento de sociedades destinadas a la muerte; en tanto el cuidado de la vida se valora de manera supeditada o en una suerte de segundo plano, aun cuando resulta y debe ser entendido como el fundamental. Por otra parte, las tareas asociadas a la acción de cuidar han sido históricamente asignadas a la familia y, en especial, a las

14 Este escrito constituye una síntesis de una publicación más larga elaborada por la autora a mediados de este año “Género, Cuidado de la vida y Política Social en Cuba”, esta aparece referenciada en este texto y puede ser consultada para ahondar en las tesis planteadas.

mujeres, lo cual se expresa no sólo en los patrones educativos en que se socializan las personas o sus dinámicas cotidianas, sino también en el modo en que se diseñan las políticas y el desarrollo. Esta realidad condiciona la existencia de marcadas brechas de inequidad entre los géneros, comúnmente invisibilizadas, en tanto se consideran naturales.

Poner la sostenibilidad de la vida como núcleo central para el alcance de un desarrollo sostenible resulta un principio teórico, metodológico y ético de vital importancia, por lo que la implementación de mecanismos que conduzcan a esta meta resulta un aspecto prioritario en la agenda internacional. Las investigaciones demuestran que no todos los países avanzan al mismo ritmo y alertan sobre el ensanchamiento de brechas en la equidad social relacionadas con la desigual distribución de este tipo de labores; así como de los vacíos en torno al cuidado que se desprenden de los procesos de desestatalización y mercantilización de este tipo de servicios ocurridos en las últimas décadas.

Cuba no está exenta de este panorama; pues, aunque muestra avances significativos en materia de equidad y ha sido pionera en la promoción de políticas sociales destinadas a la conciliación con corresponsabilidad social en la región y en el mundo, presenta hoy un panorama complejo desde el punto de vista social, demográfico y económico, que pone en tensión las cuerdas que soportan la vida y la hacen vivible.

La corresponsabilidad social en el cuidado como aspiración. Cuba: entre avances y desafíos

En Cuba, los cambios políticos acontecidos durante la década de los sesenta del pasado siglo repercutieron visiblemente en el modo de entender y atender los asuntos relativos al cuidado de la vida. La búsqueda de la igualdad basada en el principio de la atención a las necesidades humanas, se expresó en la universalidad, gratuidad y carácter público de las políticas sociales. El nuevo proyecto socialista y su enfoque humanista, condujeron a ubicar el bienestar humano en el centro de los programas y polí-

ticas. A partir de este precepto, se crearon estrategias para superar las condiciones de pobreza en que vivía un porcentaje importante de la población, potenciando con ello la aparición y desarrollo de condicionantes para una mayor calidad de vida, cuyo impacto se hizo notable, por ejemplo, en la mejora de indicadores relativos a la salud.

Otro aspecto al que se le prestó especial interés durante este periodo fue a la participación de las mujeres en la construcción de la nueva sociedad, lo cual motivó la creación de programas específicos para su educación e inserción laboral. A pesar del impacto notable que estos tuvieron en su desarrollo, muchas presentaban dificultades para estabilizarse en este sentido debido a la sobrecarga de funciones domésticas y de cuidado que tenían. Entonces, se hizo necesario introducir poco a poco estrategias diversas conducentes a la conciliación de estas demandas de distinto orden, las cuales se vieron favorecidas con los cambios establecidos en el marco jurídico de la sociedad.

En la creación e impulso de dichas estrategias tuvo un rol protagónico la Federación de Mujeres Cubanas (FMC), quien tuvo como objetivo, desde su fundación, la creación de instituciones y servicios que facilitaran a la trabajadora la ejecución de las tareas domésticas y el cuidado (Espín, 1990: 133 y Larguía y Dumoulin, 1983: 93). Fueron numerosos los mecanismos establecidos, dado que estos se veían como una acción necesaria para garantizar la incorporación y estabilidad de ellas en el trabajo.¹⁵ Estas iniciativas se acompañaron de otras alternativas aliviadoras de la carga relativa doméstica,¹⁶ lo cual tuvo una repercusión directa en la agilización de tareas que anteceden o acompañan la acción de cuidar propiamente.

15 Aparecen los campamentos, palacios de pioneros, planes vacacionales en los centros laborales de madres y padres, centros de cuidado para ancianos, permisos retribuidos para acompañar a descendientes y familiares a turnos médicos, entre otras (Romero, 2010).

16 Oferta de efectos electrodomésticos aliviadores del trabajo en el hogar, creación de los comedores obreros y estudiantiles, instauración del Plan Jaba —un mecanismo establecido para acortar el tiempo de las y los trabajadores en las colas para la compra de alimentos—, la construcción de lavatines o tintorerías, entre otras.

También en esta etapa aparecen iniciativas legislativas y programas nacionales destinados a la atención de grupos cuidado-dependientes. A través de estos, se puede observar el papel del Estado como decisor y gestor principal de la política social de protección y cuidado a los grupos más vulnerables como los adultos mayores, las personas con discapacidad y los niños. Para cada uno de estos grupos fueron creados programas de atención y servicios especializados con impacto directo en las lógicas y dinámicas de cuidado. De ellos, se enuncian a continuación los que mayor trascendencia han tenido hasta la fecha: Círculos Infantiles (1961), Centros educativos internos (becas), Ley de Seguridad Social (1963), perfeccionada con la Ley 24/1979 y la Ley 105/2008, Programa Nacional de Atención Integral al Adulto Mayor (1974), perfeccionado en 1984 cuando se estableció la incorporación en el Modelo del Médico y Enfermera de la Familia y en 1997 cuando se establece el actual Programa Nacional de Atención Integral al Adulto Mayor, Hogares de Ancianos, Ley no. 1263 “De la Maternidad de la Trabajadora” (1974), sustituida por el Decreto Ley 234 de la Maternidad para la Trabajadora del 2003 y perfeccionada con el Decreto Ley 339 del 2016, Plan de Acción Nacional para la Atención a las Personas con Discapacidad (1995), perfeccionado en 2001 y 2006.

Entre la década de los sesenta y la de los ochenta del pasado siglo, el Estado y la Familia figuraron como responsables principales de las personas cuidado-dependientes, a veces de manera independiente y otras de forma complementaria. La mayor implicación del Estado influyó directamente en el alivio de la familia respecto al cúmulo de tareas que implican este tipo de responsabilidades y, sobre todo, repercutió en una mejor situación de las mujeres para participar en la vida económica, social y política del país. Si en 1958 había 194 000 mujeres trabajando, en 1975 la cifra había crecido a 647 000 (Albelo, 1986: 548) y en 1990, 1 433 114 mujeres trabajaban en el sector estatal civil (Romero, 2009).

Sin embargo, tras la desaparición de la URSS, la desintegración del bloque socialista europeo y el fortalecimiento del bloque económico de Estados Unidos a Cuba, el país entra en una etapa de crisis aguda y muchos de estos servicios se vieron afectados, lo que se reflejó negativamente en los avances alcanzados

respecto al empoderamiento de las mujeres. Pese a las estrategias establecidas por el Gobierno y la FMC, en 1995 la cifra de mujeres contratadas en el sector estatal civil había descendido a 1 191 500 (Aguilar, Popowski y Verdeses, 1996: 13). Entre los factores que incidieron en este retroceso y que deben ser tenidos en cuenta para una valoración de los obstáculos para la autonomía de ellas, asociados al cuidado en ese periodo y en el actual, aparecen:

1. Marcado deterioro de la calidad de vida de la población, ampliación de la diferenciación socioeconómica, producción y reproducción de las brechas de equidad e incremento de la pobreza y la vulnerabilidad.
2. Carencia de productos y servicios de primera necesidad, pues eran insuficientes los útiles del hogar y los artículos para garantizar la higiene y la reproducción cotidiana.
3. Tendencia a desaparecer o a deteriorarse las condiciones de las escuelas internas (becas) para adolescente y jóvenes, los planes vacacionales establecidos en las sedes laborales de los progenitores para el cuidado de las descendencia en períodos de receso docente, los centros creados para el cuidado de ancianos en el horario laboral, así como algunos servicios que a precios módicos, servían de apoyo a los quehaceres domésticos; lo cual agudiza la intensidad y la carga de trabajo a desplegar por los integrantes de la familia.
4. Las madres y abuelas de quienes a cargo el cuidado de niños pequeños, son ahora mujeres que no tan dispuestas como sus antecesoras a renunciar a los espacios y desempeños profesionales conquistados para asumir a tiempo completo el rol de cuidadoras de nietos, etc.; por tanto, se puede hablar de un debilitamiento de las redes femeninas de apoyo familiar para el ejercicio de estas funciones.
5. Los hombres (en sentido general) siguen rezagados a la hora de compartir las responsabilidades domésticas y las asociadas al cuidado, bajo una excusa distanciadora que muchas veces se esconde tras frases como: “eso es cosa de mujeres”. Según muestran estudios, existe una mayor incorporación de ellos en las tareas relacionadas con el desarrollo psicosocial de la descendencia (ayudarles en las

tareas, buscarles información para los trabajos prácticos de la escuela, pasear con ellos, jugar, conversar, entre otras), que en las relacionadas directamente con la satisfacción de sus necesidades biológicas diarias (asearles, darles de comer, vestirles, etc.) y que exigen una dedicación cuasi-permanente (Romero, 2010:160).

Urge al Estado entonces crear estrategias para afrontar los efectos negativos de las nuevas circunstancias y proteger las conquistas alcanzadas. En este sentido se tomaron medidas para proteger el empleo femenino y regular el crecimiento de la economía informal. Especial connotación tuvo la aprobación del Decreto Ley 141/93, a través del cual se ampliaba la actividad por cuenta propia en Cuba, que había existido a niveles poco significativos desde la ofensiva revolucionaria de 1968. En las opciones 35 y 38 de las actividades aprobadas para este ejercicio, se aprueban licencias para el cuidado de personas enfermas y de niños/niñas. Este cambio significó un momento importante en la transferencia de responsabilidades de cuidado del Estado hacia el Mercado, lo que potenció el proceso de mercantilización de este servicio en el país. Vale acotar que, aunque esta opción estaba disponible, no todas las familias se encontraban en condiciones de pagar al sector privado por estas funciones; ya que a diferencia de las intervenciones estatales, la tarifas en este eran más costosas, lo que generaba un nudo de desigualdad social relacionado con la accesibilidad de las personas/familias con menores ingresos.

En ese contexto, caracterizado por una lenta recuperación de la economía, el Estado optó por ampliar los gastos sociales destinados a la protección social, tanto durante esta década de los noventa como en la primera de los 2000. Se conoce que entre 2002 y 2007, los montos de la Seguridad Social y la Asistencia Social, en millones de pesos, incrementaron sus valores de 1.984,8 a 3.7272,0 y de 398,0 a 1.190,2 respectivamente. Es por este periodo que crean nuevos programas de asistencia social y perfeccionan otros; entre estos destacan los siguientes: el Programa Nacional de Servicios Sociales Comunitarios para la atención al adulto mayor y personas con discapacidad, a través del cual se ofrece protección a los adultos mayores solos y encamados, uno de los

grupos sociales más vulnerables de la población; el Programa de trabajo social con madres solas de hijos con discapacidad severa, en los que estas labores se remuneran y ganan connotación, desde lo simbólico; el Programa de trabajo social con madres solas de hijos con discapacidad severa, a través del cual se les proporciona a estas mujeres, además de las ya tradicionales prestaciones monetarias en especies y servicios, facilidades para acceder a empleos y capacitaciones de acuerdo con su grado de escolaridad o formación, algo que constituye un importante paso de avance, en función de elevar sus niveles escolares y posibilidades para el empleo en caso de tener la oportunidad en el futuro. También debe mencionarse el Plan de Acción Nacional para la atención a las Personas con Discapacidad, coordinado por el CONAPED (Consejo Nacional de Atención a las personas con discapacidad), este plan tiene el propósito de atender de forma intersectorial, las necesidades especiales de las personas con discapacidad en Cuba (sistemas de salud, educación, empleo, seguridad y asistencia social ; pero igualmente se movilizan los organismos rectores de la actividad física y cultural, el ministerio de las comunicaciones, el de transporte y el de la construcción).

En 2008 comienza en el país el proceso de actualización del modelo económico, cuyos principios fundamentales se recogen, entre otros documentos, en los “Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución” discutidos y aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba celebrado en abril del 2011 (PCC, 2011:5). La nueva etapa y el proceso de reestructuración que supone ha tenido una incidencia directa en la organización social y privada de los cuidados, a partir de un reforzamiento del rol de la familia al frente de estas funciones. Esta realidad se refleja también en lo que establece la nueva Constitución; ya que a pesar de presentar como principios la corresponsabilidad respecto al cuidado (Artículos 43, 88 y 89) y el papel protagónico que debe tener el Estado en la gestión de servicios de apoyo a las tareas domésticas (Artículo 64), en otros artículos como el 70, escapan los rezagos de una concepción tradicional patriarcal y con tendencia a la familiarización de estas funciones (El Estado prioriza a las personas sin recursos, ni amparo, no aptas para trabajar, que carezcan de familiares en condiciones de

prestarle ayuda; y a las familias que, debido a la insuficiencia de los ingresos que perciben, así lo requieran, de conformidad con la ley).

Algunas tesis para el debate en torno a la política social y el cuidado de la vida en el contexto cubano actual

Cuba presenta un panorama sociodemográfico complejo que tensiona las cuerdas del cuidado.

El envejecimiento demográfico acelerado constituye uno de los procesos más acuciantes que desde el punto de vista de la estructura y dinámica de la población afronta Cuba, como un resultado del desarrollo alcanzado, a partir de programas encaminados a la protección, seguridad y asistencia social a sus ciudadanos y ciudadanas.

Según refieren los datos del último anuario estadístico publicado, al cierre de 2017, la población con 60 o más años había ascendido a 20,1% (ONEI, 2018) y cuya proyección para 2030 es de 30.1% (ONEI, 2017). La razón entre la población de 60 años y más por cada 100 niños y adolescentes también se incrementó en el presente siglo. Debe tenerse en cuenta que desde hace casi cuatro décadas esta se ha mantenido en niveles significativamente bajos y que desde 1978 no se alcanza el reemplazo generacional de la población.

Igualmente creció la relación entre la población dependiente (0-14 y 60+) y la población en edad laboral (15 a 59 años). Los cálculos¹⁷ correspondientes a la presente década permiten corroborar cómo este valor ha ascendido considerablemente de 540 en 2010 a 567 en 2017, lo que representa una mayor carga o presión sobre la población en edad laboral del país. Más aún preocupa el pronóstico para los próximos años, pues se evidencia un ascenso sostenido de este indicador, que puede llegar a alcanzar valores de 611, 734 y 838, para 2020, 2025 y 2030, respectivamente.

17 Este valor, refleja la relación entre la población infantil y adulta mayor con respecto a la población adulta por cada mil habitantes.

A esta situación se le une el comportamiento de las migraciones que se desarrollan en Cuba. Las corrientes migratorias internas van en las direcciones menos propicias acelerando los procesos de concentración urbana, mientras que el saldo migratorio externo se ha mantenido sostenidamente con valores negativos. Se aprecia la permanencia de saldos negativos en el tiempo, un hecho que condiciona la existencia de vacíos; pues se trata con regularidad de flujos migratorios de rostro femenino (exceptuando las edades de 30 a 44 años), joven y de relativamente elevada calificación (Rodríguez, 2017). Se conoce que en el año 2016 el valor del saldo migratorio externo¹⁸ del país fue de -17 251 personas (ONEI, 2017).

Más cuidado, Menos cuidadores/as. Debilitamiento e intensificación del trabajo de las redes familiares que apoyan directamente el cuidado.

Los procesos sociodemográficos mencionados anteriormente transforman la estructura poblacional del país y de las familias cubanas y también influyen en el debilitamiento de las redes familiares de apoyo directo al cuidado. Este hecho repercute en la intensificación del trabajo de quienes se quedan a cargo de estas funciones.

A continuación, se presentan tres situaciones a considerar para entender el proceso de familiarización-feminización del cuidado que se ha reforzado en las últimas décadas a partir de la desestatalización:

1. *Existe una contracción en las prestaciones por concepto de asistencia social.*

A través de la tabla que aparece a continuación puede notarse como a pesar de que los gastos totales por concepto de la asistencia social tendieron a un aumento durante el periodo de 2012-2017, así como el número de personas beneficiarias, los programas que implican la asistencia directa a los discapacitados tendieron a disminuir.

18 Saldo migratorio: es la diferencia entre los inmigrantes (entradas) y los emigrantes (salidas) en un territorio dado para un período de tiempo definido conocido como intervalo de migración, y que regularmente es un año.

TABLA I
Principales indicadores del sistema de asistencia social

CONCEPTO	Unidad					
	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Gastos por la asistencia social (MMP)	248,9	262,9	285,8	349,9	317,2	339,8
Beneficiarios de la asistencia social	172 385	170 674	169 778	175 106	179 796	184 613
Núcleos protegidos por la asistencia social	111 008	109 223	109 556	111 801	114 274	115 322
Adultos mayores beneficiarios de la asistencia social	54 066	52 754	52 579	53 635	54 968	62 132
Personas son discapacidad beneficiarias de la asistencia social	41 798	39 582	40 107	38 690	37 504	36 903
Madres de hijos con discapacidad severa beneficiadas de la asistencia social	4338	4200	4074	3931	3815	3573
Beneficio del servicio de asistente social a domicilio	4321	4474	4762	5166	5573	5150

FUENTE: ONEI, 2018.

2. Algunos programas como las escuelas internas (becas) tienden a desaparecer. Por ejemplo, se conoce que las Escuelas Secundarias Básicas en el Campo entre 2009 y 2015 decrecieron de 175 a 120 escuelas; de igual modo ocurrió con los centros Pre-universitarios en el campo los cuales disminuyeron de 194 a 38 (ONEI, 2015).

3. Los planes para la formación de trabajadores sociales disminuyeron y el programa a gran escala de escuelas de esta especialidad desapareció en el curso 2009-2010. Aunque parte de los trabajadores sociales continuaron vinculados directamente al trabajo comunitario, un porcentaje significativo de los que culminaron sus carreras en otras especialidades como Derecho, Historia, Sociología, Psicología, dieron un giro en sus carreras profesional hacia otras funciones.

La incidencia de la desestatalización de los cuidados en la participación económica de las mujeres.

En la actual coyuntura de crisis, se repite un esquema en el cual el Estado en tiempos de tensión económica trasfiere responsabilidades al mercado,¹⁹ lo cual conduce al reposicionamiento de las relaciones entre los actores que se encargan de esta actividad y la costean, con incidencia en la participación económica de las mujeres. Ante la contracción de las prestaciones estatales destinadas a cubrir los costos y servicios de cuidado y el aumento de la demanda de este servicio como consecuencia de las complejidades sociodemográficas de nuestra sociedad, los precios de este servicio en el mercado privado tienden a incrementarse, por lo que muchas veces resultan inaccesibles para la población. Entonces, recae el cuidado en la familia y de manera enfática en las madres y abuelas, quienes se ven en la obligación de abandonar el mercado temporal o definitivamente para asumir esta responsabilidad, casi siempre sin remuneración.

19 Se debe precisar que en este contexto se amplían las licencias para el trabajo por cuenta propia y se mantienen como opción la posibilidad de asumir el cuidado de niños, ancianos y personas con discapacidad. Esta ampliación de licencias y mayor visibilidad del sector cuentapropista como alternativa, al igual que en la crisis de los años noventa, viene a cubrir un vacío que deja el Estado.

Como en periodos anteriores, la desestatalización parcial de los servicios de cuidado u otras prestaciones asociadas a esta actividad, tiene un reflejo en la reducción de la tasa de actividad económica de las mujeres, la cual ha descendido en 10 puntos porcentuales entre 2011 y 2016 (de 60.5% a 50.9%, respectivamente) (ONEI, 2017). Se conoce que la mayor parte de las personas que salen del mercado de trabajo para asumir estas funciones son mujeres; pues de 19 189 personas entrevistadas, 964 declararon que tuvieron que abandonar el empleo para cuidar, de ellas 802 eran mujeres (CEPDE, 2018).

Desconocer este aspecto, puede incidir en un desaprovechamiento de las capacidades instaladas en la población para garantizar su propio desarrollo. Además, ellas pueden ver vulnerados sus derechos, posibilidades de realización y de aporte social, ante las encrucijadas limitadoras que les impone “la obligación” de cuidar a otros/otras.

No solo es preocupante la situación de las que tienen que dejar su empleo para asumir exclusivamente el cuidado; sino la de aquellas que experimentan una intensificación de sus múltiples jornadas cotidianas ante la carencia de estrategias que le permitan aliviar dicha carga y la doméstica. La aplicación de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género, de igual modo, corroboró que en cuanto al cuidado y el trabajo doméstico no remunerado prevalece la participación femenina respecto a la de los hombres (CEPDE, 2018).

TABLA 2
Promedio de horas semanales dedicadas al trabajo
(según sexo)

	Total	Hombres	Mujeres
Trabajo remunerado	28,09	34,26	22,09
Trabajo no remunerado	28,97	21,76	35,97
Trabajo no remunerado para el hogar	27,82	20,64	34,80
Trabajo de cuidado no remunerado	5,87	3,38	8,29

FUENTE: Elaboración de la autora a partir de los datos de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género en 2016 (CEPDE, 2018).

Esta es una situación a atender de forma inmediata, pues el modelo de desarrollo del país, tiene que pensarse necesariamente con la activa participación de las mujeres en el espacio público, no solo porque es una expresión de nuestras conquistas como sociedad, sino porque fácticamente ellas representan 67.2% de la fuerza de trabajo calificada del país, 61.6% de los estudiantes universitarios y 48.6% de los cargos decisorios, a esto hay que agregar que Cuba es el tercer país del mundo de mayor proporción de asientos femeninos en el parlamento. No tener en cuenta esta brecha, traerá mayores costos sociales y económicos. Resulta válido retomar una idea que desde la economía feministas se viene defendiendo con fuerza hace más de una década: “Es menos costoso movilizar recursos —institucionales, técnicos y financieros— que no hacerlo... la conciliación con corresponsabilidad social necesariamente tiene un “retorno” que la convierte en inversión-económica social y políticamente rentable (Martínez, 2010: 27) ... las consecuencias negativas (de mediano y largo plazo) de falta de este tipo de iniciativas exceden las situaciones individuales; generan costos sociales y amenazan el rendimiento económico de los países, en tres dimensiones: a nivel macroeconómico, de las unidades productivas, y de la calidad de vida individual y familiar (OIT- PNUD, 2009: 106).

A modo de conclusión

El panorama esbozado anteriormente respecto a la política social y el cuidado de grupos dependientes, permite entender que Cuba presenta en la actualidad circunstancias complejas que se explican fundamentalmente en: el incremento acelerado de personas cuidado-dependientes, en especial, las adultas mayor, la existencia de vacíos respecto a la figura del cuidador o la cuidadora que se derivan de los procesos sociodemográficos que se desarrollan en el país, la intensificación del trabajo de cuidado asociado a las carencias económicas que se han acentuado con la actual coyuntura y la visible fuerza que adquieren los procesos de familiarización y feminización de estas responsabilidades.

Para concluir de manera proactiva, tras el análisis realizado, me gustaría referir algunas cuestiones que me parecen trascen-

denciales para impulsar una mayor corresponsabilidad respecto al cuidado en Cuba, así como la existencia futura de un Sistema Nacional de Cuidados.

El camino a transitar entraña numerosos retos y requiere:

- La revisión exhaustiva de las políticas de cuidado desde un enfoque de género, lo que conllevaría a un análisis particular de sus diseños en aras de identificar los vacíos que se sustentan y tributan a la reproducción de la división sexual del trabajo. Este ejercicio conllevaría a la reflexión respecto a las buenas prácticas existentes en Cuba y a la creación de nuevas estrategias para potenciar los procesos de desfamiliarización y desfeminización del cuidado.
- La visibilización del valor económico y social del cuidado de la vida, el reconocimiento de que toda persona requiere de cuidado, incluso quienes se dedican a ofrecerlo; por tanto, deben ser tenidos en cuenta como sujetos beneficiarios de las políticas de protección social.
- El análisis de la organización social de los cuidados en aras de alcanzar una mejor orientación de la política social, con vistas a establecer la corresponsabilidad respecto al cuidado de la vida como principio explícito que rija el funcionamiento de la sociedad en su conjunto, convirtiéndose en un aspecto central del modelo de desarrollo nacional.
- La reestructuración y reorganización de los sistemas laborales, educativos y familiares fundamentalmente, con vistas a garantizar la participación ciudadana de forma equitativa en esta labor e impactar positivamente la organización de los tiempos, tanto del destinado al trabajo remunerado como el dedicado a la vida familiar y personal de las personas.
- El establecimiento de una mayor articulación entre el Estado-la familia-el mercado y la comunidad para el despliegue de experiencias multiactorales e intersectoriales, que garanticen no solo el aprovechamiento máximo de recursos y experiencias acumuladas, sino la atención integral de las personas cuidado-dependientes.
- El estudio de las desigualdades estructurales que rigen la provisión y recepción (o la ausencia) de cuidados en el país (Romero, Echevarría y Díaz, 2019). Lograr un mayor balan-

- ce en el diseño de estrategias para grupos cuidado-dependientes, que no entran en la categoría de adultos mayores.
- Construir un sistema de indicadores que permitan medir de manera permanente lo avances y desafíos respecto a la implementación de las políticas que tributan al cuidado de la vida.
 - La creación de mecanismos para incentivar la formalización del servicio de cuidado que un grupo considerable de mujeres brindan hoy en el mercado informal, téngase en cuenta la pertinencia de este hecho para garantizar que estas puedan disfrutar de los derechos y prestaciones de la Seguridad Social.
 - La adopción de estrategias para mejorar los servicios de cuidado (institucionalizados o no) integrando tanto a las personas cuidadas como a las que desempeñan la labor de cuidar.
 - La transformación de la posición y condición de las mujeres en las cadenas de cuidado teniendo en cuenta: aspectos de corte cultural que establecen que el cuidado de personas dependientes es un asunto de la familia y en especial de las mujeres y las dificultades para la movilidad que muchas veces impone tanto a la persona con discapacidad como a quien lo cuida, la enfermedad o el proceso degenerativo que padece.
 - El impulso de un cambio en las pautas socio-culturales patriarcales que amparan el modelo *male breadwinner* (hombre proveedor).
 - La existencia de presupuestos sensibles a género en cuya distribución se visualice la prioridad de los gastos destinados a la implementación de políticas de protección y seguridad social asociadas al cuidado de la vida.
 - La sensibilización de quienes diseñan políticas de cuidado y/o tienen la responsabilidad de implementarlas; así como a las personas beneficiarias directas de las mismas, entre otras.

Bibliografía

AGUILAR, CAROLINA, POPOWSKI, PERLA Y VERDESES, MERCEDES (enero-marzo, 1996). “Mujer, Vida cotidiana y Período Especial”, en *Temas*, 5, La Habana.

- ALBELO GINNART, REGLA Y OTROS (1986). *Historia de Cuba*, Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- AÑÉ AGUILOCHE, LÍA Y GRANDA DIHIGO, JOEL (2008). “La asistencia social en Cuba. Si situación actual y sus programas”, en ONE (Centro de estudios de la población y el desarrollo). *Cuadernos de estudio de población y desarrollo*, 6.
- ALBIZU-CAMPOS, JUAN CARLOS (2015). “Cuba. Escenarios demográficos hacia 2030”, *Novedades en Población*, 21, CEDEM, La Habana.
- ÁLVAREZ, ILEANA (2018). “Corresponsabilidad social en los cuidados. Conceptos básicos y legislación vigente en el Salvador”, *Análisis*, 2, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, América Central.
- ARAGÓN, PATRICIA (2012). *Conciliar la vida laboral y familiar*. Consultado en www.gizartelan.com el 21 de diciembre de 2012
- CARRASCO, CRISTINA (2006). “La economía feminista: una apuesta por otra economía”, en María Jesús Vara. *Estudios sobre género y economía*, Ediciones AKAL, Madrid.
- CEPDE (2018). *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género*, La Habana.
- Departamento de empleo y políticas sociales (2013). *Medidas de conciliación*, en www.gizartelan.ejgv.euskadi.net
- ESPÍN, VILMA (1990). *Informes centrales de los Congresos de la FMC*, Imprenta central de las FAR, La Habana.
- LARGUÍA, ISABEL Y DUMOULIN, JOHN (1983). *Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- Martínez, Juliana (2010). *Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina ¿cómo avanzar?*, Centro Regional de América Latina y el Caribe del PNUD.
- MTSS (2005). *Segundo Congreso de Seguridad Social. Documentos y resúmenes*, La Habana.
- OIT-PNUD (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, OIT-PNUD.
- ONEI (2015). *Anuario Estadístico del 2015*, Oficina Nacional de Estadísticas e Información, La Habana.

- ONEI-CEPDE (2018a). *El envejecimiento de la población cubana 2017*, La Habana.
- ONEI-CEPDE (2018b). *Migraciones a nivel de estratos de asentamientos: resultados principales en la Encuesta Nacional de Migraciones*, La Habana.
- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (PCC) (2011). *Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución*, VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, La Habana.
- ROMERO, MAGELA (2009). “Trabajadoras domésticas no remuneradas a tiempo completo. Un estudio de su rol desde la perspectiva de género”. Tesis de Maestría en Estudios de Género, Cátedra de la Mujer, Universidad de la Habana, La Habana.
- _____ (2010) “Mujeres y trabajo doméstico no remunerado. Una reflexión latente en la Sociología del Trabajo Contemporánea”, Tesis de Maestría en Sociología, Departamento de Sociología, Universidad de la Habana, La Habana.
- _____ (2019). *Género, cuidado de la vida y política social en Cuba: estrategias, actores y recomendaciones para una mayor corresponsabilidad*, Fundación Friedrich Ebert Stiftung, Berlín.
- _____; ECHEVARRÍA, DAYMA Y DANAY DÍAZ (2019). “Personas cuidadoras y cuidadas en el Centro Histórico de la Habana Vieja. Diagnóstico de la condición y posición de las mujeres en las cadenas de cuidado”. Inédito.
- TORNS, TERESA (2005). “De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos”, en *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 23(1): 15-33.

Asimetrías y precariedades laborales. Encrucijadas de la política en el camino hacia la equidad social en Cuba

DRA. MAGELA ROMERO ALMODÓVAR

La idea de construir esta obra fue innovadora desde el minuto cero y, aunque muchos no entendíamos en el fondo de qué se trataba, el brillo en los ojos de Martín (su promotor), incitaban a nadar en aguas que por profundas y desconocidas resultaron más atractivas. Cambiar el modo de escribir un texto no solo es un interesante ejercicio de escritura, sino que implica el replanteo del verdadero sentido de la ciencia y la audacia de ir más allá de la costumbre para hacer una ciencia que dialogue con la política y los políticos, pese al eterno divorcio que muchos intuyen como permanente e infranqueable.

El segundo bloque de este volumen dedicado a la reflexión sobre la(s) política(s), los trabajos y las asimetrías sociales, resulta transgresor en varios sentidos:

- a) Se abordan tipos de trabajos, cuya inclusión dentro de esta rama del saber ha implicado el replanteo teórico y ético de qué entender o no por trabajo.
- b) Propone el análisis de espacios socioeconómicos que han sido poco abordados hasta la fecha, cuya investigación ha supuesto afrontar disímiles retos desde lo metodológico y la esfera de lo epistemológico.
- c) La intensidad de las exploraciones que se presentan se basan no sólo en el interés cognoscitivo que despierta en “la gente de ciencia” una realidad sociolaboral que se desvanece de manera continua, sino que destaca (y se observa), el espíritu de un pensamiento que se sabe político, aunque

algunas personas crean la falacia de que es posible hacer buena sociología desde la apatía y el oportunismo académico de bata blanca.

- d) Y, por último, y no menos significativo, porque todas las autoras son mujeres, lo cual constituye un salto cualitativo importante tratándose de un área del saber tradicionalmente caracterizada por un discurso androcéntrico, escrito por hombres.

Planteados estos puntos de partida, invitamos a la lectura del escrito siguiente, donde se exponen ideas centrales debatidas en todos o algunos de los artículos incluidos en este apartado y un resumen de los senderos propuestos para dar continuidad a la labor realizada.

Aportes para un debate sobre asimetrías sociales y el mundo del trabajo en Cuba

La rapidez con la que se producen las mutaciones en el mundo del trabajo contemporáneo, impone retos permanentes a una ciencia sociológica que desborda su imaginación para entenderlo; sobre todo cuando esta aspira a convertirse en letra clara y de fácil comprensión para los actores que protagonizan esas dinámicas y/o tienen la difícil misión de diseñar-implementar-acompañar las políticas sociales con incidencia real o posible en esas cotidianidades.

El trabajo como categoría sociológica resulta una herramienta crucial para el entendimiento de nuestras sociedades heterogéneas y cambiantes. Este, en sus múltiples formas y manifestaciones, constituye un elemento central en la construcción de la realidad social y de las identidades colectivas e individuales de quienes integramos los distintos entramados económicos y (re) productivos. Es a través de él que las personas pueden lograr (o no), un nivel de vida adecuado; ya que se presenta como un ámbito decisivo en los procesos que tributan a exacerbar o mitigar las desigualdades.

A nivel internacional se ha demostrado cómo las mujeres y las personas jóvenes, no blancas, pertenecientes a los colectivos

LGTB, con alguna condición discapacitante (física o mental) o que atraviesan por etapas de su ciclo de vida familiar en las que las responsabilidades familiares asignadas aumentan, encuentran mayores dificultades para acceder y permanecer en puestos laborales reconocidos, bien remunerados, favorecedores de la movilidad social ascendente o garantes de una vida digna. Estos grupos, sufren variadas formas de exclusión y discriminación, a través de episodios puntuales o permanentes que marcan siempre sus trayectorias laborales y posibilidades de bienestar, realización y desarrollo a través del trabajo.

En numerosos estudios e informes internacionales se reflexiona en torno a este hecho y se destaca cómo la condición/posición socioeconómica, de género, étnica- racial, territorial, la relacionada con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas o con sus capacidades físicas o mentales funcionan como ejes estructurantes de la desigualdad. Estos ejes, pueden operar de forma independiente o interrelacionada en los más diversos ámbitos de actuación humana; pero en lo que al mundo de los trabajos respecta, su sola existencia provoca siempre situaciones de vulnerabilidad o precariedad cuya intensidad está determinada por las particularidades del contexto que se trate y la forma en que se aborde la exclusión y la pobreza desde la política social.

Poner la mirada en el cómo acontecen estos procesos en el contexto cubano ha sido el propósito de las autoras de este bloque, reflexionando no sólo respecto al modo en que se presentan las desigualdades sociales en conexión con el mundo de los trabajos, sino en la relación que existe entre estas realidades, las políticas sociales/locales (aplicadas en una demarcación territorial subnacional) y las percepciones sociales en torno a qué se entiende por trabajo, trabajo productivo, trabajo socialmente útil, trabajo propio de un sistema socialista, entre otros. Vale señalar que los análisis que realizan se refieren al contexto actual, por lo que permiten profundizar en las particularidades del proceso de reestructuración laboral que vive el país a través de la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido vigentes desde 2011.

Los aspectos planteados en cada uno de los artículos, arrojan luces sobre los vacíos existentes y su repercusión en la (re)pro-

ducción de brechas de equidad asociadas a la ocupación de las personas. El primer escrito de este apartado pertenece a Geydi Fundora, quien, tras un estudio profundo realizado con actores de seis municipios del país, plantea un panorama bastante amplio sobre la posible conexión entre las situaciones de desventaja social identificadas y la manera centralizada de hacer políticas. De igual modo, precisa la existencia de perfiles territoriales de pobreza y vulnerabilidad que se derivan de la ocupación de las personas y las situaciones que algunas presentan asociadas al género, la condición etario-generacional, la discapacidad, la morbilidad y/o el color de la piel. Con ello, argumenta la importancia de fomentar, en el proceso de actualización del modelo cubano, políticas que enfoquen la atención en la desigualdad y la descentralización, a partir de la diversificación del esquema de planificación y la multiplicación de fuentes de financiamiento, tanto a nivel nacional como a nivel local.

El segundo trabajo que se presenta corresponde a Daybel Pañellas, quien socializa algunos de los hallazgos que sobre el sector cuentapropista han alcanzado ella y su equipo tras ocho años de investigación e intercambio con más de 3000 cuentapropistas del país. Señala algunas características generales de este grupo de trabajadores/as y de las relaciones de poder intragrupal o intergrupales que establecen. Destaca las barreras que hoy tiene este sector para su desarrollo, así como las contradicciones que se generan a raíz de concepciones muchas veces estereotipadas que en torno al mismo se tienen (tanto de empleadores como de empleados), las incertidumbres que poseen respecto al futuro y los vacíos legislativos que aún dificultan o entorpecen su capacidad de actuación.

Tras estas reflexiones se presentan las de Yansa Terry, en las cuales se identifican algunas de las barreras que dificultan en Cuba la revitalización de la economía a través del despliegue de cooperativas no agropecuarias. Se explica cuáles han sido los principales obstáculos para ese desarrollo y posibles alternativas para lograr condiciones propicias para su impulso. La incorporación de este texto resulta de gran valor, ya que sobre este fenómeno existe poca bibliografía a pesar de ser un abordaje tan pertinente.

El cuarto y último artículo de este bloque corresponde a Magela Romero, en el cual se explica la compleja situación que presenta Cuba en la actualidad debido a la existencia de procesos sociodemográficos que conducen a: la existencia de una mayor demanda de cuidados y un menor número de personas cuidadoras, la intensificación de este tipo de labores asociada a las carencias económicas que se han acentuado con la actual coyuntura y la visible fuerza que adquieren los procesos de familiarización y feminización de estas responsabilidades.

De igual modo, se plasman un conjunto de aspectos a tener en cuenta para lograr un cambio en ese sentido, cuyo primer paso tiene necesariamente que ser el replanteo político de una concepción de trabajo que reconozca y respete el valor económico y social de esta labor, en segundo lugar que se entienda el cuidado como un bien público de cuya protección depende la vida de todo el sistema y su sostenibilidad en el tiempo y en tercer lugar, que apueste por la corresponsabilidad social como una estrategia de intervención colectiva, responsable y articulada de todas y todos.

A partir de estos resultados, cada una de las autoras presentó un conjunto de recomendaciones o rutas a seguir en lo adelante. Entre las propuestas realizadas destacan las siguientes:

- Construir y/o socializar un sistema de indicadores que permitan medir de manera permanente los avances y desafíos respecto a la implementación de las políticas relacionadas con el trabajo.
- Transversalizar en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas un enfoque de equidad social, que parta del reconocimiento de las desigualdades sociales determinadas por el género, el color de la piel, el territorio, la edad, las diferentes capacidades físicas y mentales de las personas, o el ciclo de vida familiar, para poder atenderlas de manera focalizada.
- Establecer una mayor articulación entre el Estado, la familia, el mercado y la comunidad para el despliegue de experiencias multiactorales e intersectoriales que garanticen el aprovechamiento máximo de recursos y experiencias existentes en el país.

- Desarrollar procesos de sensibilización y capacitación sobre nuevas formas de gestión de la propiedad, mediación de conflictos, comunicaciones asertivas, ejercicios de relaciones públicas positivas; así como los destinados a la transformación de estereotipos asociados con la división social y sexual del trabajo, tanto para decisores como para la población en general.
- Crear nuevos incentivos para lograr una mayor incorporación de trabajadoras y trabajadores informales al empleo regulado, de modo que puedan ser beneficiarios del régimen de seguridad y/o asistencia social.
- Fortalecer las estrategias y los mecanismos institucionales destinados a supervisar las condiciones y el disfrute de garantías laborales en espacios socioeconómicos no estatales y en trabajos *sui generis* como el de las domésticas o cuidadoras, los cuales se desarrollan en espacios de difícil acceso en tanto privados.
- Habilitar oficinas especializadas en la asesoría para la creación y desarrollo de emprendimientos económicos en formas de gestión no estatal.
- Crear mecanismos para el otorgamiento de créditos o partidas en los presupuestos estatales/locales destinadas a la promoción de mayor equidad en los procesos de inserción y estabilidad laboral de grupos con desventajas para el acceso o permanencia.
- Acelerar la creación de un mercado mayorista para las compras del sector cuentapropista o de otros no estatales.
- Visibilizar el valor socioeconómico del trabajo doméstico y de cuidados en aras de potenciar estrategias destinadas al establecimiento de una mayor corresponsabilidad social respecto al cuidado, convirtiéndose este en un aspecto central del modelo de desarrollo nacional.
- Revisar el marco jurídico respecto a los trabajadores y el trabajo para enriquecerlo o transformarlo, en función de vacíos o posibles contradicciones presentes en él.
- Fomentar la responsabilidad social y participación en los proyectos de desarrollo social en cuentapropistas, coope-

rativistas y otros actores de la economía no necesariamente vinculados al sector estatal.

- Informatizar los procesos de información, asesoría y gestión, de manera que ofrezcan comodidad, economía de tiempo y recursos, reduzca sujetos mediadores y posibilidades de corrupción.
- Dar pasos en los caminos presentados se vislumbra como algo urgente y, aunque los senderos a transitar pueden ser diversos, ninguno puede obviar la centralidad del trabajo en tanto funciona como un garante del ejercicio pleno de los derechos ciudadanos y constituye una vía fundamental de inclusión, participación, protección, seguridad y bienestar social.

PARTE III

Empresas, colectivos y procesos de trabajo

LIC. LUIS MARCELO YERA¹
(COORDINADOR)

¹ Investigador auxiliar del Instituto de Investigaciones Económicas (INIE).

Responsabilidad Social Empresarial en Cuba: controversias inconclusas

M. SC. JUSMARY GÓMEZ
ARENCIBIA²
M. SC. MIRLENA ROJAS
PIEDRAHITA³

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una temática que ha ganado un lugar destacado dentro de los debates económicos, sociales y políticos de la contemporaneidad. Más allá de la academia se implementa como alternativa de cambio, complemento de estrategias de desarrollo local y dispositivo de transformación social que apuesta por la equidad y la inclusión social. Las páginas que se presentan a continuación tienen como objetivo fundamental develar los principales elementos problematizadores de la RSE y presentar, además, algunas propuestas a las políticas sociales con la finalidad de visibilizarla y potenciarla dentro del contexto empresarial y académico nacional.

La RSE, como objeto de estudio, ha

-
- 2 Investigadora auxiliar del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
 - 3 Investigadora auxiliar y coordinadora del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.

sido abordada a través de diferentes concepciones, lo que dificulta encontrar consenso en cuanto a su origen teórico. Resulta visible su tránsito desde una concepción asistencialista y filantrópica hacia una toma de conciencia, en la estrategia empresarial.⁴ Esta definición se sitúa como un nodo de vital importancia dentro de la red que conforman otros temas y realidades como son: empresa, grupos de relación, desarrollo local, políticas públicas, sostenibilidad, medio ambiente, gobernanza, sistema jurídico y voluntad política.

Esta temática cobra fuerza y evoluciona con las dinámicas venidas de la aceleración de la actividad económica, el auge de la conciencia ecológica, el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones, la crisis económica y social, el protagonismo asumido por los territorios dentro de las estrategias de desarrollo, el deterioro de la actividad productiva y del trabajo, la transformación de las relaciones laborales, la agudización de la desigualdad social y el incremento sostenido de las problemáticas ambientales.

A pesar de las bondades y ventajas que brinda la RSE es necesario recordar que nace dentro del contexto capitalista. Emerge para limpiar la imagen de la empresa explotadora, que como parte de su *marketing* incorpora un hacer (inventario, expediente) de obras caritativas hacia la comunidad y esta imagen sirve de instrumento para alcanzar un mejor posicionamiento dentro del mercado (Reyes, 2018). De forma reiterada se vende una fachada de “empresa socialmente responsable” para ganar el res-

4 Según el Dr. Rafael Betancourt (2016) la RSE ha transitado por tres etapas fundamentales:

- *Filantropía Empresarial*: concebida como donaciones y aportaciones de la empresa a instituciones y grupos comunitarios.
- *Inversión Social*: aportaciones estratégicas a instituciones y grupos de la comunidad, causas nobles, evaluación de impacto, etc., que aportaran un retorno social. Al adoptar la Ciudadanía Corporativa la empresa se reconoce como integrante activa de la comunidad.
- *Responsabilidad Social*: aporta una visión de ciudadanía empresarial responsable e integrada a la estrategia del negocio, más allá de las obligaciones de la ley (Villalobos Grzybowicz, en Betancourt, 2016: 1).

paldo de sus grupos de interés, lo cual provoca que la imagen de lo que, por lo general, se conoce por RSE sea demeritada y desacreditada.

El epicentro de la RSE se encuentra en la resultante de la interacción de la empresa⁵ con sus grupos de relación.⁶ Ser socialmente responsable implica, en su forma ideal, una nueva forma de dirigir y participar, un relacionamiento diferente con el entorno y con la comunidad, una apuesta constante por la transformación social inclusiva. En estas páginas se entiende como:

Modo de gestión empresarial de carácter multidimensional (ética, social, económica, legal, medioambiental, participativa) que implica el compromiso de generar valor en coherencia con el desarrollo de prácticas sostenibles, verificables e intencionadas. Se expresa en la interacción de la empresa con sus grupos de relación en un contexto determinado a favor de la equidad y la justicia social (Rojas *et al.*, 2016: 13).

Un punto importante en el desarrollo teórico y práctico de la RSE ha sido la iniciativa multilateral promovida por las Naciones Unidas con el Pacto Mundial (2000) y la subsiguiente creación de la Oficina del Representante Especial del Secretario General de la Organización de Naciones Unidas (ONU) sobre Empresas y Derechos Humanos (2005). La puesta en práctica del Pacto Mundial y la labor del Representante Especial para construir un marco de principios y operacional, ha estado guiada por el trinomio normativo de “respetar, proteger y remediar” los impactos de la

5 Las empresas constituyen un organismo vivo, una realidad social formada y mantenida en el tiempo, por personas que interactúan, aprenden y cooperan entre sí mediante su trabajo. Sus objetivos son diversos: económicos, sociales, culturales, medioambientales los cuales de manera articulada deben responder a planes y estrategias de “mejora continua”. Tal integración le brinda a la empresa la posibilidad de interactuar consigo misma, sus semejantes y con todo el entorno que le rodea (Rojas *et al.*, 2016).

6 Individuos, grupos y organizaciones que interactúan directa o indirectamente con la empresa dígame: empresarios, suministradores/proveedores, trabajadores, consumidores, clientes, comunidad, territorio, gobierno, organizaciones de masas (PCC, Sindicato, UJC) (Rojas *et al.*, 2016).

actividad económica sobre los derechos humanos, por parte de la empresa y el Estado, respectivamente (Jiménez, 2019).⁷

En la actualidad la función de la RSE cobra una relevancia añadida al tratar de dilucidar cuál puede ser su papel como antídoto preventivo de conductas empresariales o institucionales irresponsables; permite identificar en qué medida podría contribuir a la búsqueda de salidas consistentes a la crisis, con el fin de sentar las bases de unas renovadas reglas de juego, basadas en una gestión ética, una mayor y mejor rendición de cuentas y una ampliación de la confianza y credibilidad de los actores, (empresas, gobiernos, sindicatos y representantes de la sociedad civil), fortalecidos por una auténtica legitimidad (Jiménez, 2019).

Las evidencias del desarrollo de una conciencia socialmente responsable resulta contradictorios cuando se analizan las características del mundo contemporáneo: deterioro ambiental, persistencia de la pobreza y de situaciones generadoras de desigualdad social, desempleo y subempleo, brechas salariales (atendiendo a género, edad, color de la piel, etnia, creencias religiosas, territorio) y crisis financieras, por solo citar algunas problemáticas. Vale preguntarse por las acciones socialmente responsables de las grandes transnacionales que dirigen y controlan la economía global, por sus paradigmas de sostenibilidad y su compromiso con las generaciones futuras.

En nuestro país la RSE resulta una temática joven dentro de las ciencias económicas, sociales y jurídicas. Es un tema que comienza a formar parte de los debates académicos⁸ y, aunque resulta di-

7 Según Jiménez (2019) hasta el presente, han suscrito el Pacto Mundial más de 12 000 empresas y alrededor de una quinta parte ha debido abandonarlo por su falta de cumplimiento con algunos de sus principios. El Pacto ha sido ratificado y renovado mediante sucesivas Declaraciones de las Cumbres Mundiales de Líderes Empresariales, en la que se señala la prioridad de introducir nuevos estímulos para generar confianza y nuevos patrones productivos ambientalmente sostenibles, porque nunca antes ha habido tanta necesidad de responsabilidad y liderazgo.

8 Entre las instituciones que se dedican a su investigación encontramos: el Centro Félix Varela, el Centro de Estudios de la Economía Cubana, el Instituto de Investigaciones Económicas, la Oficina del Historiador de la Ciudad de La Habana, la Facultad de Economía (Universidad de La Habana), la Universidad de Pinar del Río, la Universidad Agraria de La Habana, la

fácil construir tendencias al interior de estos, se puede vislumbrar cierta homogeneidad en los planteamientos en torno al: vínculo empresa-desarrollo local; a la relación empresa-medio ambiente; a su naturalización dentro del sistema socialista cubano; o a la proyección intraempresarial de la RSE, con énfasis, sobre todo, en los procesos de gestión y participación; y en su carácter multidimensional (Rojas *et al.*, 2016).

El significado de ser responsables estaría comprendido, fundamentalmente, en la ética de la organización. El punto de partida sería el análisis de su objeto social ¿Cuál es su fin último? ¿Qué función cumple para el desarrollo de la sociedad, de la comunidad y del individuo? Cuando una empresa nace, cuando un negocio nace ¿cuál es su propósito? Esta relación íntima de la organización con sus grupos de relación permitirá distinguir entre una organización que hace acciones puntuales para calificarse de “socialmente responsables” y una organización socialmente responsable desde su objeto social, misión, visión, valores (Reyes, 2018).

Lo anterior nos sitúa en un debate inconcluso que acompaña a esta temática: voluntaria-obligatoria. Existen países donde se encuentran leyes específicas sobre este particular e incluso pueden encontrarse estructuras gubernamentales encargadas de su control y ejecución.⁹ Otras experiencias de RSE se centran en la presencia de instituciones, con alcance nacional o no, que se encargan de promover, capacitar, sensibilizar y evaluar en materia de RSE. Contar con estas certificaciones puede resultar muy útil a las empresas en su interrelación con clientes y proveedores.¹⁰

En Cuba no existe propiamente una legislación que hable de RSE o una ley de empresas, tampoco un Ministerio o estructura gubernamental que se encargue de su promoción, control o certificación. Contamos con un conjunto de normas, leyes, decretos y regulaciones que transversalizan los niveles macro, meso

Universidad de Matanzas, la Universidad Central de las Villas y el Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.

9 Entre estos países se encuentran: España India (2013), Singapur.

10 Instituto ETHOS de Brasil; Centro Mexicano de Responsabilidad Social Empresarial; Consorcio Ecuatoriano de Responsabilidad Social Empresarial.

y microsocioal y que en su conjunto tributan a una gestión de la RSE.¹¹ El cumplimiento de estas normativas permite la existencia de un primer nivel de RSE. Trascender este plano y aportar más allá de lo exigido daría la oportunidad de estar hablando de niveles superiores de RSE.

En la realidad cubana, a pesar de los pasos transitados en la academia, se encuentra descolocada desde el quehacer empresarial y desde las regulaciones existentes. Es posible identificar, dentro del marco regulatorio cubano, numerosos capítulos destinados a la empresa y a sus grupos de relación que tributan, sin proponérselo, a la RSE, pero no existe una ley para este tema. Este vacío legislativo impide maximizar las oportunidades que esta área brinda tanto para la empresa y sus trabajadores/as como para el entorno y la comunidad.

Un elemento esencial para que exista RSE es la autonomía empresarial: figura conceptual más llena de sombras que de luces en la historia económica nacional. El funcionamiento de la empresa estatal cubana se debate en el dilema centralización de las decisiones-autonomía empresarial. Si se habla de una economía socialista centralmente planificada, es lógico que los objetivos o metas estratégicas de la economía se establezcan por el Estado centralmente, pero ello no debería constreñir la toma de decisiones empresariales, tanto estratégicas como operativas. La autonomía controlada se contradice con el hecho de que la empresa es el eslabón fundamental del sistema, si así fuera, es en las organizaciones donde tiene que existir capacidad de maniobra y de decisión, para poder cumplir con los propósitos estratégicos de la nación (Díaz, 2013).

Un modelo de gestión de RSE en las circunstancias actuales de la empresa estatal cubana supone un cambio de paradigma en cuanto a los modos de hacer y sus mecanismos de participación y gestión. La empresa debe jugar un rol protagónico como actor clave de la vida comunitaria y dinamizadora del desarrollo sostenible. Desde esta óptica, el municipio puede actuar como agente catalizador de los Planes de Desarrollo Local, lo que posibilita-

11 Ley 107 de la Contraloría General de la República, la Resolución 60 referida al Sistema de Gestión Empresarial, las Normas ISO 9000 y 26000.

ría la ejecución de proyectos a corto y mediano plazos en pos de consensos adecuados entre las empresas, la sociedad civil y los gobiernos.

Al respecto Peter Drucker (citado por Del Rey, 2011) planteó: “No hay empresa exitosa en comunidades deterioradas”. Esa es la esencia donde se apoya el paradigma actual de la organización responsable. La idea es que no puede eludir ni descuidar su objeto social, sino enriquecerlo a través de un hilo conductor, donde no se bifurque la relación empresa-sociedad. De este modo, todo sería un ganar-ganar desde cualquier perspectiva. En Cuba persisten las carencias en cuanto a estrategias de Desarrollo Local, este es un elemento que limita el rol que pueden asumir las empresas en su entorno, lo que se complejiza cuando estas son de subordinación nacional.

Empresa-medio ambiente es otro de los pares vinculantes que cobra un nuevo matiz bajo el lente de la RSE. El mundo contemporáneo experimenta una fuerte crisis medioambiental. En este contexto la RSE se erige como una alternativa para enfrentar de manera consciente los retos del deterioro ambiental. Por sí sola no puede transformar esta realidad, pero resulta un apuntalamiento a las estrategias más universales. Nuestro país cuenta con una amplia legislación sobre el cuidado y protección del medio ambiente, suscribe y apoya los convenios internacionales sobre este particular. Las empresas cuentan con especialistas de medio ambiente que evalúan, alertan y proponen el camino a transitar en esta materia.

En Cuba, diversos elementos pudieran tributar al desarrollo de la RSE: la propia concepción socialista de nuestro modelo, el alcance universal de nuestras políticas públicas y la existencia de un marco regulatorio donde se explicitan las obligaciones y prerrogativas empresariales.¹² Pero la temática de la RSE, particularmente vista desde el espacio económico-laboral estatal, suele comprenderse de una manera implícita, naturalizada o inherente a la concepción socialista, lo cual actúa como detrimento al

12 Ejemplo de estos son: la Ley 107 de la Contraloría General de la República, la Resolución 60 referida al Sistema de Gestión Empresarial, las normas ISO 9000 y 26000.

invisibilizar el propio concepto de Responsabilidad Social Empresarial (Rojas *et al.*, 2016).

Aunque solo en calidad de aproximaciones se pueden identificar algunas causas que se encuentran en la raíz de la manera implícita en que se ha abordado el tema de la RSE: la falta de autonomía empresarial; la persistencia de trámites burocráticos que obstaculizan la integración e interdependencia entre áreas, tanto al interior de las empresas como hacia otros niveles (Organismos globales, sectoriales, OSDE, empresas); zonas de mejoras en la participación real de los trabajadores, como sería el caso de elegir a las personas que los dirigen; la ausencia en la conciliación de intereses comunes entre las empresas y la comunidad; la pobre legislación que sustenta la temática de la RSE en Cuba; el débil vínculo entre la investigación y la empresa; la escasa capacitación sobre estos temas;¹³ e incluso, la poca presencia en los medios de comunicación.

Propuestas a las políticas públicas

- Agrupar las legislaciones existentes que tributan a la Responsabilidad Social Empresarial con la finalidad de concebir un el marco jurídico que establezca las bases para el desarrollo e implementación de acciones socialmente responsables.
- Identificar, sistematizar, socializar y divulgar las buenas prácticas que en materia de Responsabilidad Social Empresarial existen en el país con vistas a replicarlas en otras empresas.
- Introducir estos temas en las especialidades académicas de las ciencias sociales, económicas y jurídicas tanto en el pregrado como en el postgrado.

13 La capacitación en estas temáticas es muy escasa. No se encuentran como asignatura en las especialidades afines. Ocasionalmente puede aparecer como un tema a abordar dentro de alguna asignatura y en los estudios de postgrado aparece esporádicamente. A pesar de esto en los últimos tiempos han aparecido tesis de diploma y maestrías (Piedra, 2016; Ramos, 2012; Díaz, 2012; Del Rey, 2011) que la han enfocado, aunque tomando como referencia definiciones y enfoques internacionales.

- Promover investigaciones que aborden a la Responsabilidad Social Empresarial como su objeto de estudio.
- Desarrollar e implementar proyectos de transformación social que tengan como eje a la Responsabilidad Social Empresarial y que contribuyan a enriquecer y replantearse los presupuestos teóricos que se manejan.
- Realizar campañas de sensibilización desde los medios de comunicación social.
- Potenciar alianzas interactorales e interinstitucionales con lógicas socialmente responsables dentro de los marcos de las estrategias de desarrollo local que se implementen.

Bibliografía

- BARRERA, S. (2016): “Alternativa desde el ámbito jurídico para la gestión del patrimonio de la empresa estatal cubana”. Tesis en opción al Grado Científico de Doctora en Ciencias Jurídicas. Documento inédito.
- BETANCOURT, R. (2016): “La Responsabilidad Social Empresarial en Cuba”, en *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 4(2), mayo-agosto, www.revflacso.uh.cu
- CENTRO FÉLIX VARELA (1998): “Conferencia Internacional Ética y cultura del Desarrollo: Construyendo una Economía Sostenible”, La Habana.
- Constitución de la República de Cuba, febrero, 2019.
- CRUZ, M.; GARBIZO, N.; GONZÁLEZ, C.; ACOSTA, Y.; GÓMEZ, F. (2015). “Metodología para la implementación de un Sistema de indicadores de Responsabilidad Social Empresarial, en los entornos locales”, en *CD Memorias del Simposio Nacional CIPS*, La Habana.
- ESPINA, M. (2010): *Desarrollo, desigualdad y políticas sociales. Acercamientos desde una perspectiva compleja*, Publicaciones Acuario, Centro Félix Varela, La Habana.
- FONTENEAU, B. *et al.* (2011). *Social and Solidarity Economy: Our common road towards Decent Work*. International Training Centre of the International Labour Organization, Montreal.

- GÓMEZ, J.; ROJAS, M. (2015): “Innovación y responsabilidad social: premisas del desarrollo local sostenible”, *CD Memorias del Simposio Nacional CIPS*, La Habana.
- JIMÉNEZ ARAYA, T. (2019): “Responsabilidad social empresarial y derechos humanos. Innovación *versus statu quo*: Retos y Oportunidades para Cuba”. Documento inédito.
- RAMOS, Y. (2012): “La Responsabilidad Social Empresarial, ventaja socio laboral para la Empresa Central de Laboratorios José Isaac del Corral”. Tesis de Diploma, Facultad de Contabilidad y Finanzas, Universidad de La Habana, La Habana.
- REY, A. DEL (2011). “La responsabilidad empresarial desde una perspectiva ética. Análisis realizado en la Empresa de Servicios Informáticos GET”, Facultad de Contabilidad y Finanzas, Departamento de Contabilidad y Auditoría, Universidad de La Habana, La Habana.
- REYES, A. (2018): “Reflexiones sobre la Responsabilidad Social Empresarial ante contradicciones del cuentapropismo y la empresa estatal en Cuba”. Tesina para el Diplomado Sociedad Cubana, Fondos bibliográficos del CIPS, La Habana.
- ROJAS, M. (2009). “Apuntes para una sistematización teórica de la Responsabilidad Social Empresarial”. Tesina presentada como evaluación final del Diplomado Sociedad Cubana, CIPS, La Habana.
- _____ y GÓMEZ, J. (2011). “La Responsabilidad Social Empresarial y el Desarrollo Local: una visión complementaria”, Ponencia presentada en el XXVIII Congreso ALAS Fronteras Abiertas de América Latina, Recife, Brasil.
- _____; GÓMEZ, J.; PIEDRA, H.; CABELLO, L.; BARRERA, S. (2016). “La Responsabilidad Social Empresarial desde espacios estatales cubanos. Aproximación a una propuesta de modelo de gestión”. Resultado de Investigación, Fondo bibliográfico del CIPS, La Habana.

Responsabilidad social empresarial, factor resiliente para la prevención de la corrupción

LIC. ELIANET RIVAS SANTOS
DR. C. CELIA MARTA RIERA
DR. C. YAMILA ROQUE DOVAL¹⁴

Actualmente irrumpe una problemática a nivel mundial: la corrupción. Esta germina y se desarrolla sin hacer distinción cultural, económica o política. Es un fenómeno que existe, tanto en países del Tercer Mundo como del primero, con sistemas capitalistas o socialistas, no es privativa de un tipo de propiedad en específico. Más allá de las polémicas que se susciten en este sentido, se puede afirmar que la corrupción traspasa cualquier tipo de fronteras, por lo que se convierte en un grave flagelo mundial.

La corrupción retrasa el desarrollo económico, cultural y social de los países. Rompe con los principios equitativos de distribución de la riqueza y profundiza la desigualdad. Genera ineficiencia en las instituciones públicas y desvío de recursos. Es uno de los factores más virulentos de desestabilización y deslegitimación de los sistemas políticos y de la autoridad. Origina antivalores en la cultura social y malestar en el espíritu humano, los cuales se cristalizan en apatía y desconfianza política. En fin, desestabiliza a la sociedad en todos los órdenes posibles.

Cuba asume una lucha frontal contra este fenómeno. El enfrentamiento a la corrupción conforma uno de los elementos fundamentales del trabajo político-ideológico necesario para evitar la reversibilidad del proceso revolucionario. La corrupción contradice el Proyecto Social Cubano que se construye y defiende,

14 Todas las autoras son profesoras e investigadoras de la Universidad Central de las Villas.

por lo que constituye un punto clave en la agenda gubernamental al transversalizar los lineamientos aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba.

A pesar de la universalidad de esta problemática existen diversas limitaciones en su tratamiento teórico-conceptual. El estudio de la corrupción en el campo académico se dispersa en múltiples disciplinas, en las que predominan las visiones que ubican sus causas en las posturas individuales y ético/morales en los disímiles conceptos que se aportan. Prevalecen en el estudio de la corrupción visiones reduccionistas y fragmentadas que se posicionan en las expresiones del fenómeno y en su determinación subjetiva, en las que resultan evidentes los sesgos psicologizantes al existir una desarticulación y descontextualización respecto a las condiciones históricas, económicas, políticas, socioculturales que le dan origen.

Resulta necesario develar el sustrato social que presenta la corrupción, ya que esta se ha de entender como una relación social que se produce, reproduce e innova en los procesos de socialización, los cuales fluyen en el entrettejido de organizaciones, instituciones y estructuras sociales en los que se genera, constituye y expresa la subjetividad individual y colectiva. Es una problemática multideterminada por factores relacionados dialécticamente.

La construcción de una perspectiva multidisciplinaria para su estudio es una urgencia, en la cual la integración de un enfoque psicosocial sobresale como un imperativo. Este aporta un basamento teórico que facilita la comprensión de la relación individuo-grupo-sociedad, la constitución, producción y negación mutua de lo individual y lo social y las multicausalidades que transversalizan y determinan la reproducción de la problemática.

Se asume, independientemente de los diversos criterios que se establecen para la clasificación de la corrupción, que el fenómeno se desarrolla en el entrettejido organizacional e institucional (Olivera, 2015; Fabr e *et al.*, 2018). Por sus características estructurales y dinámicas estos contextos posibilitan la existencia del fenómeno, pues al interno de las organizaciones ocurren procesos de socialización de prácticas, comportamientos y redes de relaciones formales e informales que se convierten en oportunidad para la corrupción; la normalizan y establecen en el nivel de los valores

y las presunciones básicas de la cultura organizacional (Schein, 2006), así como se reproducen en los diferentes componentes del tejido social. Por ello resultan necesarios los conocimientos que se derivan de la teoría organizacional en la construcción de una perspectiva multidisciplinaria en el estudio de la corrupción.

En el informe del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC, 2018) se apunta que la corrupción en Cuba se manifiesta, sobre todo, en las esferas de la administración pública y principalmente en el sector empresarial. Resulta coherente lo que se establece desde lo teórico al conocimiento empírico que deviene de la problemática.

Desde los vericuetos clasificatorios desde los que se fragmenta y dispersa el estudio de la corrupción se denomina administrativa a aquella relacionada a la esfera pública. Al señalar el PCC que este tipo de corrupción es la de mayor preponderancia en Cuba y al generarse esta precisamente desde aquellos contextos que se consideran esenciales en la socialización de la corrupción, esta deviene objeto fundamental para el análisis.

Los contextos organizacionales, específicamente las empresas actuales, son el motor impulsor de la vida social, pues es el lugar donde se concreta o no la reproducción ampliada de la economía y el modo de organización de la producción. En estos espacios se conforman las relaciones sociales de producción, las relaciones de propiedad y la estructura socioclasista, por lo que influyen en la determinación del lugar que ocupa cada individuo en el entramado organizacional, institucional y grupal, mediando en los procesos de socialización y conformación de la subjetividad individual.

El ser humano como sujeto social desarrolla su actividad diaria en y a través de las organizaciones, de aquí que devengan como uno de los contextos de notable interacción social que más influencia presenta en la conformación de la subjetividad individual y la cultura social.

En el caso de Cuba, la Empresa Estatal Socialista (EES) garantiza alrededor de 90% de los ingresos captados para el presupuesto, sobre la base de la propiedad social socialista. Aporta cerca de 80% del PIB y es donde se concentra al menos 49% de la fuerza laboral activa del sector estatal. Se avizora que el crecimiento eco-

nómico y salarial en el país se incrementará en la medida en que crezca dicho sector (Galá, 2016; Suárez, 2018). Por tanto, la EES es considerada hoy el pilar fundamental del sistema socioeconómico de la Isla y de su desarrollo sostenible; garante del futuro de la propiedad y la economía socialista.

Es decir, los espacios organizacionales, específicamente el sector empresarial y la EES para el caso cubano, se instauran como contextos idóneos para el estudio y tratamiento de la corrupción. Al considerarse como un eslabón fundamental en la socialización y reproducción de la problemática, hacia estos espacios se han de dirigir los esfuerzos para combatir este flagelo. En este caso se considera pertinente partir de un enfoque preventivo del problema al ser evidente las ineficiencias de los métodos coercitivos preponderantes (Suárez, Isuani y Jabbar, 2001; Fabré *et al.*, 2018).

Resulta imprescindible superar las respuestas reactivo-represoras ante el fenómeno, que solo contribuyen a acrecentar el círculo vicioso alrededor del cual se desarrolla y prolifera la corrupción. Es necesario trabajar desde la concientización y la mediación antes de que el fenómeno se consolide y normalice, al incidir en los sistemas de relaciones corruptoras y no en sujetos corruptos aislados, transformando los procesos y dinámicas desde los que se reproduce el fenómeno en las relaciones sociales, en los procesos de socialización y en la cultura, al interno de los diferentes contextos y grupos socializadores, fundamentalmente los organizacionales. Se considera que las acciones o estrategias preventivas que se desarrollen en los contextos empresariales se han de centrar en la potenciación de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE): un nuevo enfoque de gestión empresarial de contrapartida a la corrupción administrativa.

La RSE es una temática que suscita interés en el sector empresarial a nivel internacional. Son disímiles las investigaciones que se realizan sobre este tópico por infinidad de autores desde espacios académicos; no obstante, no solo desde allí se investiga el tema. Son varias las instituciones y organizaciones de prestigio y notabilidad internacional que igualmente se interesan por la RSE como la Unión Europea (UE) y la Organización de Naciones Unidas (ONU). Los estudios se concretan en igual diversidad de

documentos que intentan sistematizarla entre las que se pueden destacar la Norma ISO 26000, Guía del Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas, entre otros.

Son varias las ventajas e impactos positivos que genera la RSE, las cuales se sistematizan y constatan en diversas investigaciones. Estas abarcan, tanto el ámbito interno como externo de la organización y van desde el aumento del sentido de pertenencia de los trabajadores con la empresa, el perfeccionamiento de los procesos de gestión de recursos humanos hasta el reforzamiento de las capacidades de adaptación de las organizaciones a los cambios o su influencia positiva en las estrategias competitivas (Hernández y Escobar, 2017; Cajiga, 2018).

No obstante, a pesar de las diversas ventajas con las que se asocia la RSE, esta perspectiva no se encuentra exenta de críticas y polémicas (Sahui, 2011; Pérez y Aguiar, 2017). Se considera que una de las fundamentales es el hecho que todas las teorías referentes a esta perspectiva se generan y desarrollan en economías de mercado. Es imprescindible establecer debidas distinciones entre los enfoques de RSE que provienen de estas concepciones y los enfoques que se han de asumir desde una sociedad en transición al socialismo y para nuestra EES cubana.

La perspectiva de RSE se ha de integrar a los procesos de gestión empresarial de la EES, orientadas específicamente a alcanzar la socialización de los trabajadores en relaciones sociales socialistas desde la cooperación y la solidaridad. Se ha de asumir como objetivo primordial la materialización de la condición de productores-propietarios de los trabajadores, de sus intereses, teniendo como principio que el colectivo y los individuos participen consistentemente en la conducción de todos los procesos.

Resulta indispensable socializar a sujetos conscientes y críticos de su realidad, a partir de la creación de espacios para el desarrollo y expresión de sus potencialidades creadoras en y para el ejercicio del poder político, con pleno convencimiento de su protagonismo en el proceso de construcción del socialismo.

A partir de la concreción de esta perspectiva de RSE se conformaría resiliencia organizacional para la prevención de la corrupción administrativa en estos espacios ya que se incidiría en un determinante cardinal de la corrupción en los procesos de

transición al socialismo: la plena realización de la propiedad social y la socialización real de los medios de producción, lo cual se considera un imperativo para el rediseño de los esquemas estructurales en la EES, en detrimento de la proliferación y normalización de relaciones sociales corruptas.

El accionar consciente de las EES desde esta perspectiva permitiría generar una mayor capacidad de resistir y anticipar fenómenos relacionados a la corrupción administrativa al socializar a los trabajadores en relaciones socialmente saludables, vale decir en realidad socialistas.

Se recomienda el análisis de los diseños estructurales formales de la EES cubana y su relación con las prácticas informales de esta para el reajuste permanente de las estructuras en función de los objetos sociales, resolviendo la relación homogeneidad-heterogeneidad en los diseños organizacionales.

Se trata del diseño de estructuras organizacionales con tendencia al aplanamiento y a la horizontalidad que fortalezcan la toma de decisiones colectivas, el control social colectivo, el trabajo en equipos eficientes versus dirección individual y verticalista que favorezca la identificación productores-propietarios de los trabajadores miembros de los grupos, los cuales se materializarán en los comportamientos, modos de actuación de la empresa y los trabajadores y la concreción de los espacios para su expresión democrática y su inclusión en los sistemas de gestión.

Igualmente conformar políticas de transparencia en las empresas, estableciendo pautas que se reviertan en la práctica cotidiana de responsabilidad social empresarial mediante la rendición de cuentas a los trabajadores y ciudadanos y la participación real de los mismos en la toma de decisiones, donde se defina la política de sanciones y recompensas.

Todo esto se traduce en elaborar programas para fomentar y promover la integridad en la cultura empresarial de acuerdo con las necesidades de cada organización que consolide el movimiento de liderazgos individuales carismáticos a liderazgos colectivos estratégicos en el que no se pierda de vista el papel de contraparte real de los sindicatos.

Bibliografía

- CAJIGA, J. (2018). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*, Centro Mexicano para la Filantropía, México.
- FABRÉ, I., RIERA, C. M., ROQUE, Y., GONZÁLEZ, M., BARROSO, J. L., ALEMÁN, S., CRESPO, G., ORTEGA, Y., RIVAS, E. y CASTRO, J. A. (2018). *Reflexión crítica sobre las concepciones teóricas de la corrupción desde lo multidisciplinar*, Feijóo, Santa Clara.
- GALÁ, M. (2016). *La empresa estatal socialista, pilar fundamental de la economía*. Recuperado de <http://www.trabajadores.cu/20160708/la-empresa-estatal-socialista-pilar-fundamental-de-la-economia/>
- HERNÁNDEZ, D. Y ESCOBAR, A. (2017). *Modelo de Contabilidad Social como Herramienta de Gestión para la Responsabilidad Social Empresarial*, IJMSOR, 2 (1): 44-56. DOI: 10.17981/ijmsor.02.01.07.
- OLIVERA, M. (2015). *Hacia una sociología de la corrupción: una base científica para emprender reales políticas anticorrupción*. Probidad, 17. Recuperado de <http://www.revistaprobidad.info/021/013.html>
- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA (2018). *Informe del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba*. Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/congreso-del-partido-comunista-de-cuba/informe-central-al-vi-congreso-del-partido-comunista-de-cuba-i/>
- PÉREZ, D. Y AGUIAR, D. (2017). “Comunicación de la Responsabilidad Social en la Empresa Pesquera de Villa Clara (PESCAVILLA)”. Tesis de Maestría, Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas, Santa Clara.
- SAHUI, M. (2011). “Responsabilidad social empresarial: mitos y realidades en torno a un concepto de moda”, *INCEPTUM*, 6 (10): 181-188.
- SCHEIN, E. (2006). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*, Editorial Félix Varela, La Habana.

SUÁREZ, F., ISUANI, F. Y JABBAZ, M. (2001). *La corrupción organizacional: aportes para el desarrollo teórico-conceptual*, Instituto de Investigaciones Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

SUÁREZ, L. (2018). *La Empresa Estatal Socialista: donde se deslinda el futuro*. <http://www.trabajadores.cu/20180606/la-empresa-estatal-socialista-donde-se-deslinda-el-futuro/>

Aprendizajes del análisis de la responsabilidad social en cooperativas agropecuarias de Cienfuegos

YANNET LÓPEZ VERDECIA¹⁵

OSCAR LLANES GUERRA¹⁶

ANNIA MARTÍNEZ MASSIP¹⁷

YISENIA RODRÍGUEZ

RICARDO LEÓN HIDALGO

JOSÉ LUIS SANTANA VASALLO¹⁸

MARTHA OJEDA SÁNCHEZ¹⁹

Introducción

El modelo de Balance Social Cooperativo ICA-FLACSO-PC, debe su denominación a las instituciones que le sirvieron de base para su diseño: Instituto de Ciencia Animal (ICA), Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y Programa Conjunto de Naciones Unidas (PC). Se diseña en el marco de la cuarta edición de la Maestría en Gestión y Desarrollo de Cooperativas de FLACSO y se implementó por vez primera en la Unidad Básica de Producción Cooperativa (UBPC) “Las Cadenas”, del municipio “La Palma” provincia de Pinar del Río, en 2014; pero con antecedentes en Cuba, distinguibles en Zalazar (2008) y de implementación por el CEDECOM (2008 y 2009).

15 Profesora de la Universidad de Cienfuegos, Cuba, como también los autores Yisenia Rodríguez y Ricardo león Hidalgo.

16 Profesor de la Universidad Agraria de La Habana, Cuba.

17 Profesora de la Universidad Central de Las Villas, Cuba.

18 Coordinador Proyectos Internacionales de ANAP provincial, Cienfuegos, Cuba.

19 Formuladora de proyectos de la ANAP provincial, Cienfuegos, Cuba.

Dicho modelo se caracteriza por ser más flexible en el procesamiento y la evaluación de variables compuestas por un conjunto de indicadores, cualitativos y cuantitativos, en cuatro áreas de intervención: 1) Principios cooperativos, 2) Económico-productiva, 3) Relaciones de equidad y 4) Protección del medio ambiente. Esta propuesta se particulariza en el énfasis de las áreas 3 y 4, sobre todo las relaciones de género, según reconoce Mesa-Lago (2014).

1. Principios Cooperativos con sus variables: membresía abierta y voluntaria, control democrático de los miembros, participación económica de los miembros, autonomía e independencia, educación, entrenamiento e información, cooperación entre cooperativas y compromiso con la comunidad.
2. Área económica productiva: resultados económicos y resultados productivos.
3. Relaciones de género: equidad en las relaciones de género y la experiencia con Vía Láctea incorpora a los jóvenes; de ahí que la propuesta a esta área sea relaciones de equidad.
4. Medio ambiente: Protección del medio ambiente.

El procedimiento constituye un instrumento teórico- metodológico que permite evaluar la responsabilidad social en otras formas de gestión cooperativa, incluida en el proyecto de cooperación internacional “Vía Láctea”, implementado en Cuba por la ONG italiana COSPE y la ANAP nacional.

El proceso fue asumido por un equipo multidisciplinario compuesto por especialistas de la Universidad Agraria de la Habana, el Instituto de Ciencia Animal, la Universidad de la Habana, la Universidad Central de las Villas y la Universidad de Cienfuegos, para abordar los escenarios seleccionados; entre ellos las cooperativas de créditos y servicios (CCS) Juan Manuel Márquez y Conrado Benítez, del municipio de Aguada de Pasajeros, de la provincia de Cienfuegos. Su objetivo fundamental radicó en mejorar la capacidad de organización y gestión; las ofertas de servicios cooperativos e intercooperativos para la producción, la recolección y comercialización de la leche; a través del diag-

nóstico y el plan de acciones que se genera del análisis de la responsabilidad social mediante la implementación del Modelo de Balance Social Cooperativo (MBSC) ICA-FLACSO-PC.

Las cooperativas seleccionadas se destacan por sus resultados económicos productivos favorables en la producción de leche; por su cercanía y comunicación con las restantes cooperativas seleccionadas; colindantes en el espacio socio-geográfico que comprende dicho proyecto internacional. A continuación, las caracterizamos brevemente:

La CCS “Juan Manuel Márquez” se compone por 305 asociados, de ellos 164 son tenedores legales de tierra, (37 propietarios y 127 usufructuarios); 16 trabajadores y 125 familiares. De los 322 asociados, 70 son mujeres para 24% de representación y 41 son jóvenes para 13%. La CCS se encuentra situada en el asentamiento Las Yaguas, al norte del Municipio Aguada de Pasajeros, que está en la porción oeste de la provincia de Cienfuegos. Limita al norte con el Municipio los Arabos, de la Provincia de Matanzas, al sur, al este y al oeste con áreas de la Empresa Agropecuaria Primero de Mayo, por la cual es atendida. Tiene una superficie total de 2120.0 ha, de ellas dedicada a la ganadería 1501.0 ha, 531 ha de arroz, 46.0 ha de cultivos varios y 42.0 ha de frutales. Posee 2314 reses, de los cuales son vacas 802 (Informe CCS, 2018).

La CCS “Conrado Benítez” se compone por 283 asociados, de ellos, 198 son tenedores legales de tierra, (46 propietarios y 152 usufructuarios); además posee 13 trabajadores, 70 familiares. De 291 asociados, 57 son mujeres (20%) y 37 jóvenes (13%). La CCS Conrado Benítez García se encuentra situada en el Consejo Popular Federal, ubicado en el área urbana de la cabecera municipal de Aguada de Pasajeros. Tiene una superficie total de 1518.64 ha, de ellas 1345 ha dedicadas a la ganadería, 131.98 ha dedicadas a cultivos varios y 5 ha de uso colectivo. Posee 1134 vacas y de ellas 510 en ordeño (Informe CCS, 2018).

Ambas cooperativas forman parte del Programa del Millón que desarrolla la ANAP para la producción de leche, cuentan con una Junta directiva experimentada y poseen aportes socioeconómicos relevantes para el desarrollo local; sin embargo, la etapa de diagnóstico participativo del MBSC da cuenta de una problemática a su interior y con respecto a los agentes sociales vinculados

a su funcionamiento que constituyen amenazas para el desarrollo eficiente de las cuatro áreas de claves del MBSC como se describe a continuación:

- Inadecuada producción de forraje durante la estación seca, con pérdida de peso en los animales y el consecuente colapso de la producción de leche. A esto se agrega, la falta o demora en acceder a medios adecuados para trabajar la tierra, deficiencias en el mejoramiento genético y la prevalencia del pastoreo extensivo, con pastos de bajo potencial nutricional, unido al manejo inadecuado de los animales en relación con las necesidades de agua y temperatura. Además, existen condiciones higiénicas de ordeño incorrectas, áreas de ordeño inadecuadas, falta de puntos de agua para la higiene del animal y del operador; así como el desconocimiento o irrespeto de las normas de ordeño. Todo esto afecta la organización de la cadena productiva y se evidencia en la ausencia de planes para la recolección y acopio de leche y para la producción de leche de calidad certificada.
- Las cooperativas no realizan gestión de nuevos empleos y poseen una insuficiente fuerza laboral de mujeres y jóvenes, casi todos convivientes en la comunidad donde está enclavada. También se refleja un aislamiento de acciones respecto a otras formas de producción en el territorio y entre territorios colindantes, a pesar de la comunicación informal que resulta de la cercanía con las provincias limítrofes. Se identifica que existe un reconocimiento de participación colectiva de todos los trabajadores como beneficiarios del proyecto de forma directa o indirecta, pero la selección de productores beneficiados depende del éxito de su historia agroproductiva respecto a la experiencia y saberes que lo hacen productores de éxito, lo cual es una limitante para productores más jóvenes y con bajos recursos.

El uso de una metodología participativa de enfoque integrado, con actores claves (Cooperativa, Comunidad, entidades superiores) responde al fortalecimiento de la cadena productiva de la leche en ambas cooperativas entre 2016 y 2018. Durante el

proceso se procedió a la triangulación de datos y técnicas aplicadas para la recolección de la información y se utilizaron técnicas como dinámicas grupales en cada taller, encuentro y/o reunión. Los facilitadores constituyen el equipo del MBSC, compuesto por investigadores de la Universidad Central de Las Villas, la Universidad Agraria de la Habana, Centro de Estudios de Técnicas de Dirección de la Universidad de la Habana y Universidad de Cienfuegos.

Entre las técnicas se encuentra el proceso de diagnóstico participativo con actores (agentes externos y miembros de la cooperativa) del escenario a través de talleres de sensibilización con la Junta Directiva y la Asamblea de Asociados, así como la aplicación de técnicas tradicionales (observación directa, entrevistas semiestructurada y encuestas). Entre los resultados se logró la constitución del Grupo Gestor por personas motivadas, comprometidas y útiles; se identifica el agente como un líder del Balance Social Cooperativo (BSC); se logra el reconocimiento y aceptación de la importancia del proceso de BSC y de la Responsabilidad Social Cooperativa (RSC) para el alcance de la participación consciente de los implicados; la identificación y registro de problemáticas organizadas en una escala de prioridad y contribución (enriquecimiento) del diagnóstico de las cooperativas y su caracterización incorporada al plan de desarrollo. La participación de los socios y las vivencias del proceso contribuyen a la efectividad de las técnicas (ver Anexo 2).

Los resultados del diagnóstico favorecieron el desarrollo posterior del proceso de sensibilización con sus problemáticas a través del proceso de construcción colectiva de respuestas y soluciones. Se tomaron en cuenta los recursos materiales y espirituales de los implicados en el proceso desde la escala de la asamblea y la Junta Directiva en cada organización de base, hasta los actores claves del territorio. Se logró elaborar de un plan de acción (con objetivos, acciones, períodos de ejecución y responsables objetivos) propuesto, elaborado y aprobado por sus implicados. La relevancia de este radicó en las soluciones por área clave, a corto y mediano plazos y en identificar que el mayor porcentaje de ellas, dependen de su propia gestión.

Hay que destacar que el modelo no estaba concebido desde la perspectiva de relaciones de equidad; sólo de género; y el trabajo multidisciplinario integrado con la UCLV contribuyó a este aporte. Esta experiencia es tomada por la Universidad de Cienfuegos y se aplica también a jóvenes productores con el fin de sensibilizar a los diversos actores de lo favorable que puede ser su participación, a partir de la atención diferenciada que reciben. Durante el proceso predomina la discusión y aprobación del plan de acción del MBSC con el objetivo de reconstruir y decidir, de manera colectiva, la propuesta presentada del plan de acción del MBSC.

Atendiendo la evaluación cuantitativa y cualitativa de cada área de intervención y sus variables e indicadores, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Las cooperativas de la provincia de Cienfuegos obtuvieron una evaluación de Bien (B) en 70% de sus indicadores; lo cual se interpreta como resultado de un trabajo articulado con expresión en indicadores de rentabilidad, incremento de asociados y en la comprensión adecuada de su naturaleza y esencia, todo lo cual se refleja en la responsabilidad social de la cooperativa con el desarrollo agrario del municipio (ver Anexo 1).
- Los indicadores evaluados de Regular o Mal estuvieron relacionados con la implicación de decisiones de terceros en su desarrollo, lo cual afecta la autogestión de las cooperativas. En este sentido, se encuentra la múltiple subordinación de los productores a la jerarquía estructural que incluye las acciones de emergencias, los problemas de la empresa a la cual se subordinan, los problemas de gestión con GELMA (compra-venta de insumos) y la falta de estrategias para enfrentar el lento proceso de los créditos bancarios y seguros para asegurar cosechas afectadas, así como los planes inmediatos de producción.

En los principios cooperativos y área económico-productiva se registraron indicadores favorables, pues fueron evaluados de bien 86% y 80% de ellos, respectivamente. Esas áreas constituyen las más fortalecidas. En este sentido las sugerencias fueron en función del propio modelo. Se les propuso incluir en los indica-

dores la ubicación de la cooperativa con respecto a la comunidad y, a su vez, con respecto al centro urbano más cercano.

En el caso de la CCS Juan Manuel Márquez, estos indicadores contribuyeron a comprender la buena interrelación que posee la cooperativa con la comunidad y que esta sea el centro socioeconómico y cultural más importante de esta. Este rasgo tiene una importancia crucial por estar en una zona rural alejada, dispersa y con menos opciones económico-productivas para su desarrollo; lo que de algún modo se contrarresta con sus favorables indicadores de rentabilidad para satisfacer las necesidades de la cooperativa y de su comunidad.

En cuanto a las áreas denominadas Relaciones de equidad y Protección del Medio Ambiente los resultados fueron menos favorables que en las anteriores. Estas se encuentran en un rango de evaluación de Bien para 72% y 70%, respectivamente, lo cual evidencia que antes de la implementación del MBSC la cooperativa poseía insuficiencias sustantivas en dimensiones e indicadores como la equidad de género y la relación con el medio ambiente.

Pero en el área del medio ambiente, aún prevalece resistencia al proceso de sensibilización de productos agroecológicos, así como la visualización de los principales sujetos contaminantes; por encima de las ganancias económicas-productivas. La CCS Conrado Benítez tuvo más implicación en este sentido. Entre las posibles razones está el fuerte vínculo con la vida urbana de la cabecera municipal que, de cierta manera influye sobre la magnitud y urgencia de la demanda de productos.

En ambos casos el factor decisivo resultó ser la falta de concientización y percepción de riesgo para el desarrollo eficiente de la cooperativa. En este sentido, el MBSC ha generado mayores aportes de carácter transformativo que se expresan en un nivel de concientización mucho más favorable para ambas áreas, pues se reconoce la existencia de desigualdades en cuanto a roles y soluciones para acciones de enfrentamiento; así como los beneficios de una estrategia medioambiental para proteger su propio medio, su salud y la productividad.

Al finalizar la implementación se identificaron procesos de toma de conciencia favorable con respecto a la posición inicial de partida. Las proyecciones pendientes quedan en plano de

la continuidad como tarea para la cooperativa y son relativas a la profundización en las relaciones con centros universitarios, de investigación y otras cooperativas como se recoge en su plan estratégico.

Este modelo favorece el fortalecimiento de la organización cooperativa porque organiza el trabajo a partir de una estrategia que identifica problemáticas, soluciones y responsables a través de un plan de acción propio de la organización de base que guía sus trabajos en períodos semestrales y anuales. El reconocimiento del liderazgo, conocimiento, participación y disposición de sus directivos, productores y vecinos de la comunidad, es otro logro visible. La satisfacción, el auto-reconocimiento de la importancia del modelo y el incremento productivo de la leche, son los principales objetivos propuestos, y ambos fueron logrados.

Conclusiones

La implementación del modelo genera una oportunidad para la evaluación y proyección de trabajo de la cooperativa. La participación activa y consiente de los productores (Junta Directiva, Organización de Base, asamblea, comunidad y los órganos de dirección del territorio) favorece el diagnóstico, identificación de problemáticas y fortalezas; así como la elaboración de un Plan de acciones que contribuye a las cuatro áreas de intervención, genera eficiencia y resultados económicos favorables en función de los objetivos del proyecto.

El MBSC identifica las problemáticas y fortalezas para la producción lechera de la cooperativa y se establecen acciones que generan más aportes a corto, mediano y largo plazo; así como levantar informaciones claves para la toma de decisiones de la cooperativa, el municipio y la provincia con la mirada puesta hacia futuros convenios y proyectos. Durante la implementación del modelo se identificó como fortaleza su propia idoneidad y pertinencia para cumplir los objetivos del proyecto. Ambas cooperativas cumplieron sus planes de producción de leche, siempre por encima del plan propuesto, durante la duración del proyecto y sus participantes pronostican un próximo año con producciones superiores, a pesar de la culminación del proyecto, a partir de

los conocimientos adquiridos para solucionar diversas y antiguas problemáticas, así como por los recursos materiales adquiridos.

A modo de propuestas

- Continuar desarrollando procesos de sensibilización, capacitación y concertación entre las cooperativas y la/os actora/es sociales que intervienen en la cadena productiva de la leche.
- Documentar, sistematizar y difundir buenas prácticas de productora/es, de cooperativas y de actora/es sociales.
- Favorecer la venta de productos a mercados directos que le permita mantener la circulación monetaria en función de nuevas inversiones que superen las limitantes con los pagos a los productores y a la cooperativa.
- Fomentar una junta directiva y/u organización de base con capacidades creadas en el proceso de economía y contabilidad para una mejor gestión de los procesos y/o facilitar la contratación de esos servicios para agilizar y facilitar la gestión de créditos bancarios y seguros para los productores en función de un aprovechamiento de las oportunidades existentes.
- Incrementar el empleo femenino en las cooperativas mediante la inserción de las mujeres en la creación y la potenciación de bancos de pastos y forrajes o vaquerías demostrativas, en el proceso tecnológico de la leche y en la producción de quesos y otros derivados; así como el fomento de la diversificación productiva.
- Incorporar a los jóvenes (trabajadores o no) a los procesos esenciales de la cooperativa, incluidos como beneficiarios de proyectos internacionales, becas de estudio, intercambio con productores y apoyo económico como recursos financieros y productivos para su impulso inicial, así como seguimiento.
- Fomentar alianzas con universidades y entidades de ciencia, tecnología e innovación de los territorios, para generar proyectos que fortalezcan una cadena productiva de la

leche que sea, además, participativa, inclusiva, eficiente y sostenible.

- Replicar el MBSC o incorporarlo como instrumento a los planes de desarrollo de las cooperativas teniendo en cuenta las experiencias y aprendizajes del proceso para fortalecer procesos de autoevaluación participativos y reflexivos en los procesos de toma de decisiones de la asamblea, para así mejorar el nivel de responsabilidad social cooperativa.

Bibliografía

CEDECOM (2008). Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario, Pinar del Río.

_____ (2009). Centro de Estudios sobre Desarrollo Cooperativo y Comunitario, Pinar del Río.

COLECTIVO DE AUTORES (2019). *Modelo de Balance Social Cooperativo. Una alternativa hacia la responsabilidad social cooperativa. Lecciones aprendidas en el proyecto “Via Láctea: fortalecimiento de la cadena productiva de la leche en cuatro provincias de Cuba”*, COSPE-ANAP, Editorial Universitaria,

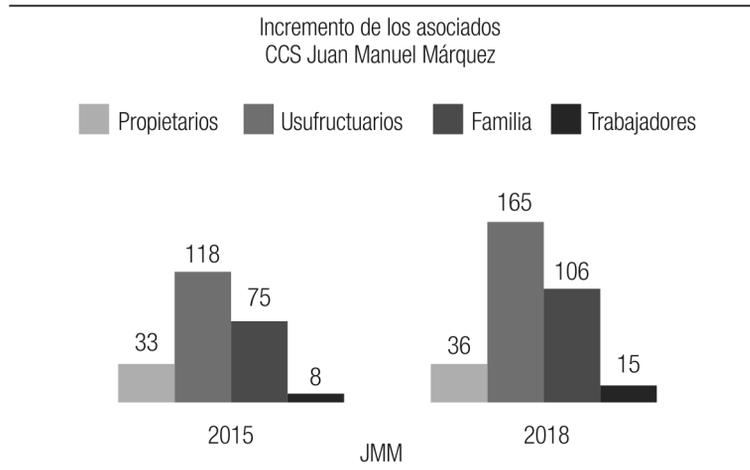
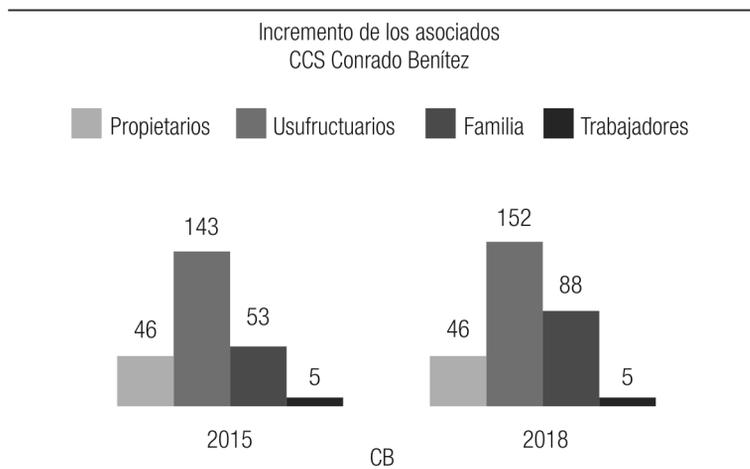
LÓPEZ Y. (2018). “Informe del Balance Social Cooperativo en CCS Juan Manuel Márquez y Conrado Benítez, Aguada de Pasajeros”, Cienfuegos. Inédito.

MENA, C. M.; LLANES, O.; JIMÉNEZ, R.; ARJONA, O. (julio 2014). *Modelo de Balance Social Cooperativo ICA-FLACSO-PC*, Versión digital, Instituto de Ciencia Animal (ICA), La Habana.

ZALAZAR, H. (2008). *Construcción de un Modelo de Balance Social para el Cooperativismo de una Región Latinoamericana. El caso Antioquia*, Fundación Económica Luis Amigo, Medellín, Colombia.

ANEXO 1

Resultados favorables del proceso de implementación del MBSC



FUENTE: Elaboración propia a partir de resultados del MBSC.

ANEXO 2

Talleres de sensibilización, intercambio y construcción de saberes



El control empresarial en la dinámica del trabajo

IDALSIS FABRÉ MACHADO²⁰

Si bien los cambios en la lógica organizativa del control y su puesta en práctica han sido expresión de su acomodo a las exigencias que impone el mundo empresarial contemporáneo, las que a su vez son el resultado de las dinámicas en las que se mueve hoy la sociedad en general, esto no puede identificarse como un paso hacia la democratización del control desde una nueva concepción del proceso de trabajo y de las formas de organizarlo, pues este sigue siendo un instrumento al servicio del capital.

Independientemente de esta situación contradictoria que rodea al control empresarial, lo cierto es que constituye un elemento imprescindible dentro del proceso de dirección y es consustancial a la administración y gestión empresariales. El análisis para Cuba del control como proceso, en pos de su perfeccionamiento y correspondencia con los principios de una empresa socialista, reviste particular importancia no solo en lo que a lo económico y financiero se refiere, sino por sus implicaciones en la dinámica laboral y en la reconfiguración del trabajo, para la sustentación y sostenibilidad del proyecto social cubano.

Ha sido el control interno la variante fundamental aplicada en los marcos empresariales, dado que abarca los elementos principales de la dinámica empresarial. Respecto al debate en torno a si lo que se controlan son personas o procesos, la polémica sigue

20 Profesora e investigadora del Centro de Estudios Comunitarios Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas.

una lógica argumentativa que implica el cambio de una estructura de control a una estructura de autonomía, lo cual es difícil de lograr no solo en el plano objetivo, sino en el subjetivo (Salgado *et al.*, 2014). La dificultad de esa transición está precisamente en la falta de correspondencia o en el desfasaje entre lo que a nivel de discurso expresan las teorías más contemporáneas respecto al proceso de control, explícita o implícitamente y la materialización estructural de estos criterios más allá del sentido utilitarista con el que se les emplea.

Para la empresa cubana, la impronta de la revitalización empresarial y la necesidad de incorporar novedosos enfoques que permitan un análisis más coherente del entorno en el que se desarrolla, tanto nacional como internacionalmente, no puede traducirse en una extrapolación acrítica de “nuevas teorías” que responden a criterios netamente capitalistas del mundo empresarial. En función de trascender el reduccionismo economicista, la empresa cubana debe sustentarse en el principio de socializar a individuos y grupos en relaciones sociales desenajenantes, tanto dentro como fuera de ella.

En la nueva morfología del capital y su refuncionalización desde el mundo empresarial y laboral, emergen elementos esenciales que se relacionan directamente con la problemática del control. Estos elementos deben ser cuidadosamente identificados y analizados porque, dada la capacidad del capital para asimilar los contrarios, pueden ser invisibilizados dentro de una amplia gama de técnicas de dirección aparentemente neutrales, relacionadas directamente con los mecanismos de control y sus formas de implementación.

La gestión empresarial no puede medirse únicamente sobre la base de las utilidades y la productividad. El hecho de alcanzar niveles relativamente altos en los resultados económicos productivos y financieros, no significa que se esté agregando nuevo valor a los trabajadores como actores(as) laborales o a su cultura de trabajo, para no decir que puede no tener nada que ver con el desarrollo individual de la persona o con una dirección por valores como se requiere desarrollar (Alhama *et al.*, 2009).

La empresa socialista debe asumirse como un tipo de organización en la que necesariamente se produzcan y reproduzcan re-

laciones sociales simétricas desde la cooperación y la solidaridad. En otras palabras, y al decir de M. Lebowitz:

[...] en la medida en que las personas se producen a sí mismas en el curso de todas sus actividades, el proceso mismo de participar en formas democráticas de producción es una parte esencial del proceso de producir aquellas personas para las cuales la necesidad de cooperar es su segunda naturaleza (Lebowitz, 2009: 3).

El modelo de producción capitalista contemporáneo se caracteriza por la deslocalización, conjugada con la subcontratación. El énfasis del control se ha desplazado paulatinamente del proceso de trabajo hacia el proceso de valorización (Celis, 2017).

Es importante prestar atención a las reconfiguraciones del capital y no confundir la noción de autocontrol —que han desarrollado y argumentado las modernas configuraciones sociotécnicas, dentro de un modelo productivista que recicla las recetas del taylorismo, el fordismo y el toyotismo— con el verdadero control obrero.

Hoy se habla de un sistema que genera desechables, ya ni siquiera se emplean términos como el de población de reserva o crisis. Esto redundante en la configuración de identidades desacreditadas, es la lógica de la hegemonía (Valenzuela, 2018). Ante una realidad mundial en la que se entronizan cada vez más estructuralmente procesos como la precarización y la flexibilización laborales, el ascenso de la informalidad en los mercados de trabajo y de la temporalidad en los contratos, resulta irónico hablar de autocontrol.

Los planos en los que se enfoca el análisis del control empresarial hoy pasan por considerar a este como un tipo particular de control social que tiene un soporte ideológico. El sesgo está en que las consideraciones sobre el control social se traducen o se aplican a los contextos empresariales a partir de mecanismos que se pretenden legitimar desde las concepciones del *management* y las “novedosas” tendencias de la gestión.

Precisamente es la concepción del control social, la que debe liderar los abordajes sobre este proceso enmarcado en organiza-

ciones empresariales, solo así podrá asumirse un enfoque sistémico e integral en el análisis de la realidad empresarial que asuma a la empresa como una forma de organización social inserta en el tejido estructural de la sociedad y en su institucionalidad.

En la realidad cubana este enfoque está explicitado dentro de la política económica y social del país, sin embargo, se manejan aún de manera independiente las nociones de los diferentes tipos de control aplicados en las entidades (con énfasis en el control interno) y el control social.

Dentro de los lineamientos generales del modelo de gestión económica se plantea:

Exigir la actuación ética de los jefes, los trabajadores y las entidades, así como fortalecer el sistema de control interno y avanzar en la aplicación de métodos participativos en la dirección y en el control, que impliquen a todos los trabajadores. El control externo se basará, principalmente, en mecanismos económico-financieros, sin excluir los administrativos, haciendo estos más racionales en sus objetivos y propósitos (Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, 2017).

En lo referente al perfeccionamiento de sistemas y órganos de dirección se establece: “Fortalecer el control interno y el externo ejercido por los órganos del Estado, los organismos, las entidades, así como el control social, incluyendo el popular, sobre la gestión administrativa” (Lineamientos..., 2017).

Pese a que se hace reiterada referencia al control social, especialmente en su variante de control popular, lo que reafirma la certeza sobre la necesidad de que este proceso transversalice todos los planos de la sociedad cubana, esa fragmentación respecto a los denominados controles internos y externos denota que no existe una clara comprensión de que cada uno de estos mecanismos son solo expresiones del control social que se materializa, con sus especificidades, en los marcos empresariales y no simples procedimientos de regulación en el orden económico y financiero.

Esta idea, sin embargo, aparece mejor desplegada en la conceptualización del modelo, desde una concepción más integral

que refrenda la esencia del control social para el proyecto cubano. Entre los principios en los que se sustenta el socialismo cubano se encuentra: “El control popular como un contenido fundamental de la participación democrática del pueblo en el gobierno de la sociedad...” (Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, 2017).

Entre las principales transformaciones que fundamentan la actualización del modelo se encuentra la de: “Perfeccionar la participación democrática a todos los niveles, en especial, el control popular y el involucramiento ciudadano en la solución de los problemas que afectan a cada territorio, centro de trabajo o comunidad” (Conceptualización..., 2017).

De ahí la necesidad de comprender que el control social, en su expresión administrativa como control interno, no es concebido como tal porque los mecanismos que de él se derivan se implementan dentro de la empresa para controlar procesos y personas en estas organizaciones. Este control es y tiene que ser interno en tanto comprenda la participación de todos y cada uno de los individuos que integren la organización empresarial, participación que constituye la más tangible expresión de la realización de la propiedad social y de su apropiación consciente.

Esta participación para el control será además diferenciada, pero el criterio de diferenciación no puede establecerse sobre la base de las jerarquías ocupacionales, pues con esto solo se estará reproduciendo y reforzando la retórica del capital, sustentada en una división social del trabajo que encuentra su más concreta manifestación en las estructuras burocráticas, desde las que se legitima la concentración del poder en la cúpula de dirección y la formalización del control.

La diferenciación de la participación debe sustentarse en las capacidades de cada individuo para hacer aportes, de acuerdo a las potencialidades de que sea portador o aquellas que haya logrado desplegar dentro de los límites y posibilidades que ofrezca el marco regulador del espacio económico-laboral en el que se inserta la empresa. Todo ello redundará, además, en la capacidad para la toma de decisiones, que tampoco puede sesgarse por la lógica burocrática, sino que tiene que materializarse en la decisión colectiva. El principio de la responsabilidad única enarbolado

por disímiles teorías en temas de dirección, tiene que complementarse con estos supuestos.

La dirección centralizada es una necesidad objetiva como también lo es la activa participación de los trabajadores en la toma de decisiones lo que implica grados determinados de descentralización. Cada entidad socialista como sistema autorregulado, y en su carácter de componente de la economía social, no puede existir al margen de la regulación colectiva y de toda la sociedad. La materialización de la condición de productores-propietarios de los trabajadores, de sus intereses, exige que el colectivo y los individuos participen conscientemente en la conducción de todos los procesos (Alemán *et al.*, 2016). Esta es la cualidad socialista de la empresa como forma de organización social. Solo de esta manera la empresa en el socialismo, como objeto de la propiedad, devendrá en propiedad de todo el pueblo como expresión auténtica de su realización en base a una real apropiación.

Se impone asumir una actitud activa de análisis que implique a las estructuras de dirección, a las formas de participación en las decisiones trascendentes y no trascendentes y a las formas económicas que multiplican las formas de propiedad como un todo de la propiedad social. En la misma medida en que se reinterprete la propiedad social más allá de las relaciones únicas establecidas y se fortalezcan los procesos sociales, se fortalecerá la participación, la socialización de la dirección y gestión, y su realización. Se harán más débiles las estructuras y el pensamiento burocráticos, y se irán potenciando los procesos simultáneos de transformación de la sociedad y del individuo, con el conocimiento acumulado (Alhama *et al.*, 2009).

Por ello se hace necesario proyectar desde un enfoque propositivo, la potenciación de un escenario socio-laboral, no exento de los atravesamientos y mediaciones que supone el sistema de contradicciones en el que se enmarca la sociedad cubana, en el que se materialicen con sostenibilidad, más allá de coyunturas particulares, los principios vertebradores de nuestro sistema social.

A este objetivo es necesario tributar desde la ciencia, desde la política y desde las demarcaciones institucionales en las que se articula la dinámica laboral en el contexto socioeconómico cubano,

sobre la base de un enfoque integral. En esa lógica enunciamos algunos elementos en los que deben concretarse las propuestas.

Desde las ciencias sociales y sus investigaciones:

- Rescatar y potenciar la producción teórica multidisciplinar sobre el control social desde y para Cuba, al margen de extrapolaciones y adecuaciones categoriales sobre el mundo del trabajo, sus dinámicas y procesos.
- Aportar fundamentos para identificar en los discursos que acompañan el ascenso del neoliberalismo, los elementos que apuntan a la desmaterialización del trabajo como proceso y a su descontextualización desde recetas utilitaristas y refuncionalizadoras, al tiempo que lo convierten en un mecanismo más de control y subordinación enmascarado por gratificaciones coyunturales. Esto debe basarse en un análisis de naturaleza ideo-política, que sustente sus implicaciones en la práctica. Una lectura crítica sobre estos postulados contribuirá al perfeccionamiento de nuestro sistema empresarial en el marco de la actualización del modelo económico y social.
- Orientar las investigaciones a partir de las diferentes políticas vigentes para el sector empresarial, en aras de contribuir al perfeccionamiento de los diseños estructurales, de manera tal que se atemperen cada vez más a las transformaciones socioeconómicas que están teniendo lugar en el país.
- Retomar, tanto en el debate científico como en su introducción en el discurso político, categorías como multiespacialidad económica y sistema de relaciones sociales en el trabajo, actualizadas y resignificadas en su contextualización, por la capacidad explicativa que poseen respecto a las lógicas desde las que se debe analizar el panorama socio-laboral cubano.
- Potabilizar los discursos y lenguajes categoriales, de manera tal que, sin perder de vista la rigurosidad científica, se conviertan en herramientas para la transformación social en manos de decisores, adecuándose a las urgencias operativas que dictan hoy la gestión estratégica en el ejercicio de gobierno.

Desde la política y el entramado institucional:

- Emplear los resultados científicos como insumos para perfeccionar la concepción, el diseño y la implementación de las políticas. Las cuales amén de su universalidad, deben adecuarse a las particularidades de la realidad social cubana en cada territorio, que en materia laboral pasa por aspectos tales como las desigualdades territoriales, las dinámicas poblacionales con énfasis en fenómenos como el envejecimiento, la organización de los recursos laborales y las migraciones, así como el tipo de actividad económica preponderante, por solo citar algunas.
- Establecer sistemas de trabajo que tengan como eje articulador la intersectorialidad, lo cual no requiere de políticas nacionales, sino de una práctica institucional que intencione las sinergias para el abordaje de las dinámicas laborales.
- Establecer y desarrollar mecanismos que potencien la participación social desde y para el control, que se traduzca en una práctica de evaluar socialmente las políticas, más allá de las propias entidades e instituciones que diseñan y/o implementan dicho control.
- Enfocar la gestión empresarial desde una visión que la trascienda como mero ejercicio administrativo, a partir de identificar los asideros estructurales que permiten o no la materialización de lo que se declara como finalidad para la empresa.
- Enfatizar desde el perfeccionamiento empresarial como modelo de gestión, procesos tales como las formas de organización del trabajo y sus configuraciones en los diferentes espacios económico-laborales.

En el artículo 20 del texto constitucional cubano se establece que “Los trabajadores participan en los procesos de planificación, regulación, gestión y control de la economía. La ley regula la participación de los colectivos laborales en la administración y gestión de las entidades empresariales estatales y unidades presupuestadas”.

Esto constituye, sin dudas, un salto cualitativo significativo, respecto al reconocimiento explícito y al respaldo legal de

la participación social que impacta en el trabajo como cualidad inalienable del desarrollo socialista y se orienta a materializar la apropiación social de la propiedad desde el control obrero. Sin embargo, este principio para concretarse necesita no solo de un estatus jurídico sino de correlatos estructurales en el tejido empresarial que permitan su auténtica realización y se expresen también en su entramado normativo.

En este sentido es importante prestar atención a la coherencia entre el marco regulador de la empresa que alude a elementos de obligatoriedad en su funcionamiento y a los aspectos del sistema organizacional que toda empresa integra y se relacionan con su capacidad de adaptación y funcionamiento. Todo ello debe integrarse coherentemente en las prácticas directivas.

Reflexiones finales

Independientemente de la criticidad con que debe ser analizado el impacto que sobre el trabajo y sus relaciones, tanto dentro como fuera del empleo, ha tenido la lógica estructural que prevalece en el entramado empresarial cubano y el diseño institucional sobre el que se sustenta, dicho análisis debe forjarse en el principio de una concepción histórico-concreta y contextualizada; que permita reflexionar en torno a las condicionantes que han dispuesto la necesidad de asumir su materialización y explican su prolongación en el tiempo. Posicionarse desde otro referente, solo tributaría a un ejercicio analítico estéril y voluntarista que conduciría a errores teóricos y conceptuales, pero sobre todo sería inconsecuente respecto al compromiso de tributar desde la ciencia a la transformación social, en la superación de las contradicciones y el perfeccionamiento del proyecto social cubano.

Las ciencias sociales cubanas necesitan fortalecer y adecuar su propio aparato teórico para incidir e influir sobre el contexto, pero para ello es imprescindible que participen de los procesos de transformación sobre los cuales reflexionan y se establezca un diálogo de cooperación y respeto mutuo entre científicos, decisores y sujetos de cambio.

Les corresponde a estas disciplinas priorizar el estudio de las dificultades, potencialidades y desafíos que hacen viable el socialismo cubano ampliando la capacidad crítica y creadora de los diversos actores que trabajan por construir una sociedad mejor, próspera y sostenible por sí misma. Se impone trabajar de manera cooperada entre científicos sociales, para complementar los estudios y los análisis, aportar sin prejuicios el acumulado investigativo de nuestras instituciones y las propuestas con reflexiones teóricas y metodológicas que cambien las lógicas del pensamiento en lo que así se requiera.

Bibliografía

- ALHAMA ET AL., (2009). *Gestión de Recursos Humanos. Pensamiento determinista vs Pensamiento integrador*. Recuperado de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/alhama_310706.pdf
- ALEMÁN, S. et al. (2016). “Relaciones de dirección: un enfoque desde la Economía Política”, en *Marx Ahora*, 40, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- CELIS, J. C. (2017). “Conferencia impartida en el III Taller de Estudios Laborales”, La Habana.
- LEBOWITZ, M. (2009). *El socialismo no cae del cielo*, Editorial Ciencias Sociales, La Habana.
- MIRANDA, A. (2018). “Aspectos metodológicos de los estudios longitudinales sobre la educación y el trabajo”. Conferencia impartida en el III Congreso Internacional de Investigadores sobre Juventud, La Habana.
- SALGADO et al. (2014). “Sistemas de control de gestión y desempeño organizacional: una revisión conceptual”. Ponencia presentada al XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, México. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xix/docs/17.05.pdf>
- VALENZUELA, J. M. (2018). “Realidades de la juventud latinoamericana y sus retos”. Panel inaugural del III Congreso Internacional de Investigadores sobre Juventud, La Habana.

La dirección participativa en la empresa estatal socialista cubana

M. SC. FRANCISCO T. RODRÍGUEZ GONZÁLEZ²¹

M. SC. MIRLENA ROJAS PIEDRAHITA²²

Introducción

El problema de la realización de la propiedad estatal socialista en el contexto de la actualización del modelo económico cubano y de su consiguiente modelo de gestión empresarial, requiere de una necesaria concreción, a través de una práctica organizacional innovadora con un enfoque holístico. El sistema resultante de esta práctica organizacional debe poseer la suficiente capacidad para generar una participación real y sustantiva de los colectivos laborales en la dirección y control de todas las funciones del proceso de reproducción social y ser capaz de crear una cultura de participación, alineada con el proyecto estratégico de la organización.

En la actualidad, la cuestión de la participación de los trabajadores en la administración y dirección de las entidades empresariales estatales cubanas, adquiere nueva relevancia, resultado de la presencia del tema en la nueva Constitución de la República de Cuba, a partir de un artículo específico (artículo 20) que deja pendiente la posterior aprobación de una ley, que garantice su implementación (Constitución de la República de Cuba, 2019). Unido a lo anterior, es evidente que hoy día, la concreción de la participación de los trabajadores en la planificación, regulación,

21 Profesor e investigador titular del Centro de Técnicas de Dirección de la Facultad de Economía de la UH.

22 Investigadora auxiliar del centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas, cordinadora del Grupo de Estudios del Trabajo.

gestión y control de la economía, constituye también una de las principales líneas de trabajo, emanadas de las discusiones realizadas en el marco del XXI Congreso de la CTC, y que está llamada a guiar la labor del movimiento sindical cubano hacia el presente y futuro.

La nueva Constitución de la República de Cuba, aprobada por la mayoría de los cubanos, hace énfasis de manera explícita en el carácter democrático del Estado cubano socialista de derecho (Constitución de la República de Cuba, 2019), lo cual significa que la democracia como sistema político de gobierno, debe profundizarse en todas las esferas de la vida social, incluyendo en el ámbito empresarial. Sería contraproducente que el sistema de toma de decisiones conjuntas, construido conscientemente por la sociedad cubana y que tiene su expresión en la nueva Constitución de la República como herramienta para el autogobierno, no traspasara las fronteras de la empresa estatal socialista.

El enfoque participativo en la dirección de las organizaciones estatales socialistas ¿utopía o necesidad objetiva?

El desarrollo histórico de la humanidad muestra, que la creación de una sociedad verdaderamente justa, equitativa y democrática en todas las esferas de la vida social, que se identifique por la participación real y sustantiva de los trabajadores y de todos sus miembros en la toma de las decisiones fundamentales, tiene como condición primera el derrocamiento radical de las jerarquías burocráticas autoritarias y despóticas que concentran todo el poder de decidir; la transformación de los principios esenciales en que se fundamenta la actual división social del trabajo y de la propiedad que la sustenta, y, por tanto, la sustitución del sistema metabólico del capital por un sistema de relaciones basado en la cooperación, el consenso y la solidaridad (Mészáros, 2008).

No obstante, para lograr la participación real de los trabajadores en la dirección organizacional, no es suficiente ejecutar el acto jurídico y político que significa nacionalizar los medios de

producción, es necesario además, alcanzar una socialización real y sustantiva de la producción social, de manera que se garantice la realización plena de la propiedad social socialista sobre los medios de producción, y que el productor directo asociado actúe como verdadero dueño de estos medios, ejerciendo su derecho económico de compartir el poder de decidir en conjunto con los representantes (administraciones empresariales) del propietario jurídico (Estado), para dejar de ser un simple trabajador asalariado, subordinado a la lógica y voluntad impuesta de manera heterónoma por la dirección empresarial (Marcelo, 2015).

El sistema de dirección participativa que necesita la empresa estatal socialista no es algo que se logre de manera espontánea. La participación de los trabajadores de forma directa o indirecta en la gestión y control de la producción y los servicios, no puede convertirse en un acto circunstancial y efímero, es un proceso que debe ser ante todo sostenible y sustentable.

La sostenibilidad de dicho proceso se fundamenta en la planificación, organización y creación de órganos institucionales y sindicales comprometidos con la participación de los trabajadores; en el desarrollo de procedimientos claros y sencillos de participación; en la creación de órganos colectivos de dirección, que garanticen voz y voto a los representantes de los trabajadores; en la construcción consciente de una filosofía consecuente con los principios de la participación democrática de los colectivos laborales; en la implantación de sistemas de control sistemático y estratégico con un carácter social; en el desarrollo de modernas estructuras colaborativas de gestión, en la implementación de mecanismos de estimulación individual y colectiva que incentiven el desarrollo de las competencias participativas; en la consolidación de una alta conciencia colectiva solidaria; y en la formación integral de trabajadores preparados y conocedores de todo el ambiente organizacional donde se desenvuelven, desde principio a fin.

La sustentabilidad del sistema de dirección participativa se basa en su capacidad de generar de manera sistemática más participación y de mayor calidad, o sea, de autoreproducirse como herramienta de dirección con una alta potencialidad para tributar al cumplimiento de la estrategia corporativa y de los objetivos orga-

nizacionales, al mismo tiempo que contribuye al fortalecimiento del sentido de compromiso e identidad colectiva, como expresión del proceso de formación y desarrollo del productor directo asociado, con cualidades y capacidades de nuevo tipo; el “hombre nuevo” por el cual abogaba el Che.

La construcción de un sistema de dirección participativa y su implantación en las empresas estatales socialistas cubanas, pasa además por el prisma de la centralidad del colectivo laboral y su lugar en el proceso de toma de decisiones dentro de dichas entidades. Esto significa, que el colectivo laboral en las empresas estatales socialistas debe convertirse en el sujeto colectivo de dirección, expresión resultante del proceso de integración del objeto y el sujeto de la dirección en una unidad humana que actúa de manera integrada, armónica y cooperada en el proceso de establecimiento de las metas, en la solución de problemas, en la toma de decisiones, en la distribución de recursos y en el cambio. Representa la articulación y la sinergia entre actores organizacionales diversos (dirigentes y trabajadores), pero con objetivos que pueden ser conciliados en un ambiente de diálogo transparente y sincero.

Por tanto, se puede concebir al sistema de dirección participativa como el conjunto sinérgico de premisas, políticas, objetivos, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permitan integrar a trabajadores y directivos en la categoría sujeto colectivo de dirección, para desplegar una participación cooperada en el proceso de toma de decisiones y en el control real del proceso productivo. Este sistema posee como función central la creación del productor asociado de nuevo tipo y el logro de la estrategia organizacional, en un contexto de justicia y equidad bajo los principios de cooperación, solidaridad y responsabilidad social.

El actual sistema de dirección empresarial en Cuba, en la práctica no satisface esta expectativa. Dicho sistema se caracteriza por un esquema de dirección organizacional, donde predominan formas de gestión coherentes con la planificación estatal altamente centralizada, propio de un modelo de propiedad estatal monopólico o “cuasimonopólico” que funcionó hasta 1989 y que a partir de la década de 1990 se transformó en un modelo

"semidescentralizado" de propiedad social predominante (García Ravelo, 2012; García, 2012), con una marcada orientación hacia una dirección jerárquica, autoritaria y burocrática, y, por tanto, con una baja capacidad para generar espacios de participación real y sustantiva de los trabajadores en la toma de decisiones estratégicas, tácticas y operativas, especialmente en los segmentos estatales no reanimados (Martin, 2004).

No obstante, en la práctica organizacional cubana, se reconocen diversas iniciativas y procedimientos de participación de los trabajadores, implementados en diferentes momentos y contextos, que son partes del acervo histórico de la cultura empresarial cubana y que no deben ser olvidados. Sólo recordar, los múltiples espacios participativos impulsados en su momento por el Che, en las empresas subordinadas al Ministerio de Industrias (Borrego, 2009, 2011; Yaffe, 2011).

La preocupación y ocupación del Che al respecto, como parte de su desempeño como Ministro al frente del Ministerio de Industrias es evidente, especialmente, una vez analizado el Manual para administradores de fábricas, elaborado en junio de 1964, y del cual fue su principal artífice. En este importante documento, guía fundamental para la dirección de las empresas consolidadas perteneciente al Ministerio de Industrias, se señala como principio fundamental de la dirección de la fábrica a la participación de los trabajadores en la dirección, y se le define de manera clara y particular, acorde con las concepciones que el Che sostenía en aquel momento al respecto (Ob. cit., 1968, t. 1. p. 1).

Sin embargo, los espacios de participación que se crean y desarrollan dentro del ámbito del sistema de gestión de las empresas estatales socialistas en Cuba en la actualidad, no rebasan los estrechos límites de la participación tradicional y pasiva, quedando solamente en los niveles de la información (niveles de conocer), la comunicación, la consulta, el análisis y la discusión colectiva, y la identificación y propuestas de soluciones a los problemas, sin convertirse en poderosas herramientas para generar prácticas y ambientes de aprendizaje, donde predomine la participación real y sustantiva de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones. Con frecuencia, estos espacios de participación de los

trabajadores adolecen de una visión sistémica, lo cual impide que se integren como parte de un todo, al sistema de dirección y gestión empresarial.

A consideración de los autores, el sistema legislativo empresarial cubano y el sistema normativo legal que conforma el derecho del trabajo (Decreto-Ley No.252, Decreto 281, Ley 116/2014 y Decreto No. 326/2014), siguen sin resolver de manera adecuada la dicotomía entre pronunciamiento y formulación, por un lado, e implantación y desarrollo del complejo proceso de participación real de los trabajadores en la toma de decisiones en la empresa estatal socialista cubana, por otro.

Es importante además señalar, que la participación de los trabajadores en el marco de la dirección empresarial en Cuba, por lo general, han quedado en la consigna y la convocatoria discursiva de los directivos. En este ámbito de la dirección empresarial, ha faltado concreción en su desarrollo, y es evidente, la ausencia de programas integrales para la implementación de esta alternativa de dirección, así como, de herramientas adecuadas para su medición y seguimiento en las empresas estatales socialistas, lo cual ha limitado la capacidad de gestionar este proceso.

Bajo estas circunstancias surge la necesidad de desarrollar un sistema de dirección participativa que ofrezca un marco de trabajo que hoy no existe en el sistema empresarial estatal cubano. Los autores consideran, que, para avanzar en este ámbito, será necesario que la futura Ley de Empresas cubanas posea como eje central, la concreción y normalización de un sistema de dirección participativa que asegure las formas, métodos y procedimientos de su implementación en la empresa estatal socialista cubana. Deberá ser esta, la que garantice de manera consciente y ordenada, el derecho socio-económico que tiene el productor asociado en las condiciones del socialismo de decidir en las esferas de la planificación, el control, las inversiones, la comercialización, el desarrollo de nuevos productos, la apropiación y la distribución del excedente económico, la remuneración y estimulación y en la selección y revocación de los dirigentes y directivos de las empresas y unidades organizativas (Castillo, 2012; Alhama, 2013; Harnecker, 2014).

Estudio de caso en el sector de Empresas de Alta Tecnología (EAT)

La contextualización necesaria que exige el proceso de investigación llevó a los autores a prestar especial atención en la unidad de observación y análisis, que en el presente trabajo científico lo constituye la empresa estatal de alta tecnología (EAT) Centro de Inmunología Molecular (CIM).

El Centro de Inmunología Molecular (CIM) es una empresa a ciclo completo,²³ integrante de la Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE) BioCubaFarma y tiene como Misión: “Obtener y producir nuevos biofármacos destinados al tratamiento del cáncer y otras enfermedades crónicas no transmisibles, e introducirlos en la salud pública cubana, haciendo la actividad científica y productiva económicamente sostenible y permitir aportes a la economía del país” (CIM, 2014).

El CIM se reconoce en la práctica empresarial cubana como una experiencia de éxito en la gestión de empresa estatal de alta tecnología. Es una empresa que se destaca por los resultados investigativos obtenidos, por las patentes logradas, la generación de productos biotecnológicos para la salud, su bajo costo por peso, su alta productividad, su flujo de caja positivo, su impacto en la salud pública cubana, la responsabilidad social mostrada y por otros indicadores de resultado que superan la media de las empresas estatales en Cuba. El CIM cuenta además con un personal altamente calificado y preparado técnica y políticamente, donde predominan las mujeres y los jóvenes.

El acercamiento inicial a la empresa Centro de Inmunología Molecular (CIM) a través de diferentes técnicas de diagnóstico, permitió comprobar que en esta entidad existen aún insatisfacciones en una parte significativa de los trabajadores y en algunos directivos, con el insuficiente desarrollo de las condiciones estructurales, socio-productivas y de liderazgo que generen una participación real y sustantiva en la toma de decisiones, esencial-

23 Empresa que incluye en su cadena de valor los procesos de investigación, desarrollo de nuevos productos, producción y comercialización.

mente en lo que se refiere a las decisiones estratégicas, relacionadas con el funcionamiento de la entidad.

No obstante, constituye un precedente inédito para la empresa estatal socialista moderna, el hecho de que independientemente de que en el CIM estén presente varios factores limitantes, tanto internos como externos, que frenan la práctica de la dirección participativa hoy día, se experimente en esta, con múltiples espacios de participación, lo cual demuestra una voluntad política que parte del propio ápice estratégico, y que es aceptada por el resto de la organización.

Entre los espacios de participación de los trabajadores que hoy se despliegan en el CIM, tanto aquellos con un carácter directo como los que poseen un carácter representativo, se encuentran los siguientes: sesiones de debate a Puertas Abiertas, información a los trabajadores (Consejos de Dirección), asambleas de afiliados, asambleas de representantes, reuniones administrativas (grupo, departamentos, centro, etc.), reuniones técnicas, fórum, talleres, Activos de la Productividad, funcionamiento de los grupos asesores, seminarios, conferencias, cursos, información a través de los medios informáticos como son: correo, chat, intranet; matutinos, actividades políticas y recreativas, buzones (convencionales y digitales), murales (convencionales y digitales), contacto cara a cara, emulación socialista, sitio de opinión y sugerencia en la página de la intranet, etcétera.

El diagnóstico realizado en el CIM por un grupo de investigadores del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), muestra a criterio de los autores, que los espacios de participación de los trabajadores que tienen lugar en dicha organización, adolecen de una real y sólida integración e interconexión entre ellos, que los mismos se desarrollan preferentemente en los niveles de información y consulta y no se encuentran alineados con la estrategia organizacional, lo cual expresa una transformación que no llega a ser totalmente de esencia, sino que es más de forma.

En el CIM predominan las prácticas de participación de los trabajadores en sus niveles primarios, lo cual condiciona que las decisiones estratégicas y tácticas fundamentales, relacionadas con temas empresariales, se tomen en última instancia, en el seno de los principales órganos colectivos de dirección por sus corres-

pondientes directivos. Estos órganos colectivos de dirección diseñados a la manera tradicional, por sus estructuras y funcionamiento limitan en cierta medida los ambientes profundamente participativos, esencialmente aquellos, donde predominan las formas directas y colectivas de participación laboral.

No obstante, a estas limitaciones mencionadas, las actuales prácticas de escucha activa que son predominantes en esta empresa y que constituyen partes integrantes de una nueva cultura organizacional que se abre paso paulatinamente, están propiciando que un número significativo de los criterios y soluciones planteadas por los trabajadores en los múltiples espacios de participación, se tengan en cuenta por los directivos intermedios y los cuadros de dirección del ápice estratégico, en el momento de tomar una decisión.

Las prácticas participativas del CIM, por lo general, se desarrollan a través de la participación de los trabajadores en las etapas primarias de investigación de la situación e identificación del problema y en el despliegue de las posibles opciones. Es menos frecuente la presencia del colectivo laboral en la etapa donde se evalúan las opciones y se selecciona la mejor. Generalmente, los equipos e individuos que participan en este proceso, no cuentan con la posibilidad, ni poseen las herramientas más adecuadas para participar en la etapa de selección de la mejor opción y se le dificulta tener una activa presencia en la etapa de implementación, seguimiento y control de esta.

No obstante, la revisión de la literatura que hoy se escribe sobre las empresas de alta tecnología en Cuba (Lage, 2013) y el estudio de las experiencias prácticas del funcionamiento y gestión del CIM, permitió identificar un conjunto de factores condicionantes y facilitadores, que están incidiendo en el desarrollo y consolidación de múltiples espacios de participación de los trabajadores, como posible alternativa a la dirección autocrática, jerárquica y verticalista tradicional.

Hoy como nunca en la historia de la Revolución, adquiere vital relevancia la idea de que el desarrollo de una gestión organizacional, que garantice una participación real y sustantiva del colectivo laboral en el proceso de toma de decisiones en el contexto de la empresa estatal socialista, debe transitar por la construcción de un sistema de dirección participativa que sirva de soporte a la

estrategia organizacional e integre el accionar, las voluntades y los sistemas de gestión de la misma.

Reflexiones propositivas

- Conformar un grupo de trabajo multidisciplinario que trabaje en la elaboración de la ley sobre la participación de los colectivos laborales en la administración y gestión de las entidades empresariales estatales y unidades presupuestadas, en el que participen representantes del sector empresarial, la academia y el sindicato.
- Valorar la necesidad de desarrollar mecanismos normativos y regulatorios que institucionalicen la práctica de la participación de los colectivos laborales, también en las empresas e instituciones no estatales (privadas y mixtas), las cuales no se tienen en cuenta en el artículo 20 de la Constitución de la República de Cuba.
- Propiciar que la Ley de Empresas cubanas posea como eje central, la concreción y normalización de un sistema de dirección participativa que asegure las formas, métodos y procedimientos de su implementación en la empresa estatal socialista cubana y en las empresas no estatales.
- Reconocer en la ley de manera explícita, el necesario vínculo de la participación de los colectivos laborales con la dimensión estructural de las organizaciones, de manera tal, que permita la creación de órganos colectivos de dirección cooperada, que garanticen voz y voto a los representantes de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Estimular y promover en el sistema empresarial cubano programas integrales “como traje a la medida” para el desarrollo y la implementación de los espacios y mecanismos de la dirección participativa, así como, de herramientas adecuadas para su medición y seguimiento en las empresas estatales socialistas.
- El sindicato deberá promover y dirigir el debate y la discusión colectiva sobre el tema de la participación de los colectivos laborales en la dirección, en sus organizaciones de base, como una de las principales líneas de trabajo de la organización.

- Estimular, priorizar y brindar apoyo a la creación de grupos de investigación y puesta en marcha de proyectos investigativos multidisciplinares, que aborden el tema de la participación de los trabajadores en la gestión económica.

Bibliografía

- ALHAMA, R. (2013). *Breves reflexiones sobre la actualidad económica y social*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- BORREGO, O. (2009). *El trabajo de dirección en el socialismo. Antecedentes y enfoques actuales*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- _____ (2011). *Che. El camino del fuego*, Ediciones Imagen Contemporánea, La Habana.
- CANDELÉ, I. C. (2004). “Una mirada a la participación en el perfeccionamiento empresarial”, en Arnaldo J. Pérez García. *Participación Social en Cuba*, pp.199-227, CIPS, La Habana.
- CASTILLO, L. DEL (2012). “Las formas alternativas de gestión de la empresa estatal y su combinación con otras formas de propiedad”, *Economía y Desarrollo*, 2: 78-93.
- CENTRO DE INMUNOLOGÍA MOLECULAR (2014): *Manual de Gestión de la Comunicación e Información*, La Habana.
- Constitución de la República de Cuba (10 de abril, 2019), *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 5, Edición Extraordinaria.
- Decreto n.º 307. (7 de diciembre, 2012), *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 052, Edición Extraordinaria.
- Decreto n.º 326. (17 de junio, 2014), *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 29, Edición Extraordinaria, .
- Decreto n.º 281. (30 de mayo, 2014): "Reglamento para la implantación y consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal", La Habana.
- Decreto-Ley n.º 252. (30 de mayo, 2014): "Sobre la continuidad y el fortalecimiento del sistema de dirección y gestión empresarial cubano", La Habana.
- DRUCKER, P. (1987). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas*, Librería “El Ateneo”, Buenos Aires.

- GARCÍA, C. (2012): “La propiedad social en la actualización del modelo económico”, *Economía y Desarrollo*, 1: 5-21.
- GARCÍA, M. R. (2012). “Transición socialista y modelo de desarrollo económico en Cuba”, *Economía y Desarrollo*, 1: 28-47.
- HARNECKER, M. (2014). *Un mundo a construir (nuevos caminos)*, Ministerio del Poder Popular para la Cultura, Caracas.
- LAGE, A. (2013). *La economía del conocimiento y el socialismo*, Editorial Academia, La Habana.
- LEBOWITZ, M. (2007). *La lógica del capital versus la lógica del desarrollo humano*, Fundación El Perro y la Rana, Caracas.
- _____ (2015). *La alternativa socialista. El verdadero desarrollo humano*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- LENIN, V. I. (1980). “Acerca del infantilismo ‘izquierdista’ y del espíritu burgués”, en *Obras escogidas*, en 3 tomos, t. 2, pp. 716-741, Editorial Progreso, Moscú.
- “Ley n.º 116. Código del Trabajo (2014)”, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, 29, Edición Extraordinaria, 17 de junio.
- Manual para administradores de fábricas* (1964), t. I, Ministerio de Industrias, La Habana.
- MARCELO, L. Y. (2015). *Repensando la economía socialista: El quinto tipo de propiedad empresarial*, 2.ª ed., Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- MARTIN, J. L. (2004). “Participación en la economía. Algunas reflexiones para el debate”, en Arnaldo J. Pérez García. *Participación Social en Cuba*, pp. 163-180, CIPS, La Habana.
- MÉSZÁROV, I. (2008). *El desafío y la carga del tiempo histórico. El socialismo en el siglo XX*, p. 253, Vadell Hermanos Editores, C. A., Caracas.
- PCC (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución*, PCC, La Habana.
- PIÑEIRO, C. (2013). *Repensando el socialismo cubano. Propuesta para una economía democrática y cooperativa*, Ruth Casa Editorial, La Habana.
- YAFFE, H. (2011): *Che Guevara. Economía en Revolución*, Editorial José Martí, La Habana.

La calidad directiva: variable crítica en el cambio

DRA. C. MAGDA LUISA ARIAS RIVERA²⁴

La calidad directiva es una variable crítica en el proceso de transformaciones en marcha por su impacto directo en la cultura organizacional, el funcionamiento interno y los resultados que alcanzan las organizaciones. Por su alcance y significado este tema adquiere una gran relevancia en la actualidad. Tanto el análisis como los resultados que se comparten se refieren al sector empresarial e integra resultados de investigaciones realizadas por la autora y otros profesores del Centro de Estudios de Técnicas de Dirección (CETED), de la Universidad de La Habana.

Los resultados obtenidos durante los últimos diez años demuestran su aplicabilidad y capacidad para obtener resultados superiores.

Entre los pilares del modelo económico y social cubano se encuentra el "...empleo de modelos de gestión más avanzados y la formación de sistemas integrados..." (García & Hidalgo, 2013), es decir, un sistema moderno donde los dirigentes responden por conducir los cambios y cambiar ellos mismos, a partir de contar con un liderazgo real que les permita desplegar métodos diferentes de trabajo, ser más creativos y creadores, no distraerse, incitar a trascender la capacidad de resistencia o la espera pasiva y obstinada por las orientaciones superiores, tener mayor enfoque estratégico y centrarse en los clientes. Ello resulta imprescindible para tener una economía sana y donde exista progreso.

24 Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana.

El cambio que se requiere exige desprenderse de dogmas, vencer resistencias individuales, institucionales y culturales, retar el orden establecido y la anarquía prevaleciente, las conductas displicentes y corruptas, la planificación determinista, los pronósticos cómodos o utópicos, la pasión por el control que no corrige a tiempo las desviaciones e incluso, la incomunicación. Esto incluye a su vez, estar dispuestos a pensar, hacer, rectificar, innovar y, sobre todo, ser coherentes. Hay que superar "...el pobre poder de cambio, el carácter estático y pasivo de los modelos de gestión y funcionamiento... superar el concepto de empresa aislada" (Del Castillo, García y Cruz, 2013).

Los dirigentes deben estar preparados como advierte Prada (2014), para promover y aceptar que "...para que exista creatividad y liberación debe existir unidad y lucha de contrarios, negaciones de la negación y sucesiones de cambios cualitativos en cuantitativos en una espiral de desarrollo interminable a fin de poder lograr el equilibrio..." y ser conscientes de que el cargo que ocupan los dirigentes deben merecerlo y acreditarlo todos los días y en cualquier circunstancia. Ello implica a su vez, contrastar la realidad en que actúan cotidianamente con la realidad universal, analizar los acontecimientos reconociendo sus contradicciones, los actores y factores claves, para estar en capacidad de tomar las decisiones acertadas, de correr riesgos, de fomentar el potencial de dirección, de practicar las virtudes que deben caracterizar a los dirigentes socialistas.

Una de las tareas científicas más complejas es buscar formas de medición que permitan comparar y apreciar cada desempeño y los resultados que logra cada dirigente como igual, mejor o peor que los restantes, para poderla reconocer a partir de la satisfacción de necesidades y expectativas de clientes internos y externos. No debe olvidarse que entre las características más relevantes de la calidad sobresalen que no es absoluta, tiene restricciones, es multidimensional y los criterios que se analizan son interdependientes.

Si todo grupo formal tiene la presencia de algún sistema de autoridad o dirección, personificado en uno o más directivos dentro de una jerarquía, para unir todos los esfuerzos (Mintzberg, 1991), entonces hay que pensar, que ese propósito se alcan-

za o no en dependencia de la situación, los involucrados y, por supuesto, la calidad del ejercicio de la dirección por quienes están responsabilizados con tal propósito.

La calidad de la dirección es entonces uno de los elementos decisivos en el logro de resultados, y por tanto, una variable crítica para el cambio, porque ella determina el presente y el futuro de la sociedad, de su nivel profesional, su organización y su cohesión interna depende el futuro de las organizaciones (Machado, 2014).

El proceso de cambio iniciado a partir de 2011 en Cuba, no tiene esta variable incluida de forma explícita, aunque la máxima dirección ratifique que “el secreto para lograr los mayores éxitos está en la capacidad de los cuadros para abarcar de conjunto la complejidad de la situación, establecer las prioridades, organizar el trabajo, cohesionar las fuerzas, exigir disciplina, educar con el ejemplo, explicar la necesidad de cada tarea, convencer, entusiasmar, levantar el espíritu y movilizar la voluntad de la gente” (Castro, R., 2007). A ello debe añadirse la comprensión crítica y autocrítica sobre los errores cometidos debido a la “falta de rigor” y a la “promoción acelerada de cuadros inexpertos e inmaduros” (Castro, R., 2011), así como, a no contar en todo momento “con una reserva con preparación suficiente” (Castro, R., 2012).

El carácter crítico de la calidad directiva viene dado por ser esta la “capacidad para conducir a las personas, los procesos y las organizaciones hacia un futuro deseado y compartido por todos, a través del logro de metas (objetivos o propósitos) que satisfagan las necesidades, las expectativas y las exigencias internas y externas, mientras transforman las relaciones entre los individuos y de estos con la organización, los recursos y los resultados del trabajo, lo cual impulsa el progreso, la innovación y la sostenibilidad al producir efectos positivos en el clima laboral, la solución de problemas, la gestión del conocimiento, la innovación y la productividad del trabajo” (Arias, 2013), de ello puede inferirse que es sobre todo resultados, es más que saber dirigir.

La calidad directiva es “...el elemento más determinante para lograr que una organización sea competitiva...” (Villalonga y Fernández, 2010). Las creencias, acciones, compromiso, disciplina y

decisiones, son las que establecen el tono de la organización y son las causantes del compromiso organizacional, la participación y la satisfacción laboral. Hoy la tarea es “transformar relaciones desiguales de poder en relaciones de autoridad compartida” (De Sousa, 2012) en todos los niveles de dirección.

Con el interés de que exista una verdadera calidad directiva se necesita, sobre todo, que los dirigentes sean líderes, considerando que el liderazgo es diferente de la dirección, debido a que son dos sistemas distintos de actuación y complementarios, pero ambos son necesarios en el ambiente empresarial.

Se necesitan líderes que puedan superar los modelos de gestión basados en la autoridad vertical e incorporar la interacción en redes complejas, refiere Machado (2014). Multiplicar el liderazgo debe ser parte de los sistemas de gestión de recursos, capital o talento humano, delineando la trayectoria profesional de potenciales dirigentes para que comprendan la complejidad de las instituciones, logren el reconocimiento y la aceptación de sus compañeros y acumulen las experiencias necesarias para responder a —las también complejas— demandas.

Los actuales dirigentes deben ser los que pongan las ideas correctas en acción, inspiren, motiven y den energía; provean vitalidad; y alienten a pensar en forma más creativa.

Un “liderazgo resonante” (Goleman, McKee y Boyatzis, 2002) donde se manifieste la humanidad del directivo, el que respeta al otro y lo ama porque sabe que es el depositario de igual imagen y de igual conciencia. Para lograr esto tienen que saber manejar las emociones propias y ajenas, incluyendo las del consejo de dirección, con base en las circunstancias específicas que enfrentan.

Eso se puede resumir desde el punto de vista de la autora en que deben buscar siempre servir a la persona en la persona y, desde ella, a la sociedad en su conjunto. Tiene que existir un ambiente laboral idóneo, donde se trabaje armoniosamente, donde circule la información y exista la libertad de innovar.

Si el uno se repite sin descanso la nada lo transita y lo vacía; es solo lo diverso lo que vive, el uno realizado el que pudiera al otro dar de sí señales, señales que se cruzan y entretrejen, y

que si solidarias crecen, humanizan, y humanizando fundan duplicando ese modo de ser que es nueva esencia, la dignidad del hombre y de su hermano, entrelazadas, diversas, solidarias, definidas, en ese extraño abrazo, que es mirarse, saberse yo y respetar al otro (Guevara A., 1998).

Uno de los aspectos todavía débiles es la atención, relación y el vínculo con los trabajadores, lo cual no siempre reconocen los dirigentes. Aquí hay que retomar nuevamente a (Guevara A. , 1998) cuando insiste en que “sin descubrir y amar a ese individuo pleno, a ese pequeño uno que es distinto, a esos pequeños uno por millones, la sociedad no puede realizarse y menos pensar puede ser su destino, diseñar el futuro, el de los todos que uno quisieran ser en la liturgia, la lucidez no sólo es necesaria, sin ella lo diverso se marchita”.

Todavía los dirigentes no tienen suficiente flexibilidad para utilizar el estilo más adecuado a las circunstancias en las cuales dirigen, lo cual está muy vinculado con la elección del método más pertinente, y, sobre todo, con la capacidad de escuchar. Las reiteradas quejas sobre la falta de coordinación e integración interna y externa, el estrés a que se está sometido y la incapacidad para retener el talento o su similar, la alta fluctuación de personal incluyendo a los dirigentes, lo prueban.

La gran tarea que no siempre perciben los dirigentes, abrumados por lo cotidiano, urgente e imprescindible, es crear el clima que permita a los individuos trascenderse y hacer de su libertad de elección un deber comprometido.

Al respecto Fidel Castro dijo que

[...] la lucha contra las tendencias negativas y la lucha contra los errores cometidos continuará indefectiblemente, porque tenemos el deber sagrado de perfeccionar todo lo que hacemos, perfeccionar la Revolución, tenemos el deber sagrado de no estar satisfechos jamás, ni siquiera cuando creamos que estamos haciendo las cosas bien hechas, mucho menos vamos a estar satisfechos cuando sabemos que no están haciéndose todas las cosas lo bien hechas que tienen que hacerse (Castro, F., 1986).

Diferentes autores nacionales e internacionales demuestran que no se puede mandar a la gente a que cambie su modo de pensar, pero con el solo hecho de que los dirigentes comiencen a actuar de otra manera, puede irse transformando la realidad y consolidando un optimismo inteligente, que afronte lo que se debería hacer mejor. El perfeccionamiento por sí solo no garantiza el salto requerido.

Hoy estamos convocados a transformar la realidad enriqueciéndola, aportándole formas que son nuevas, o que se entrelazan y colocan de una manera diferente. Esta "...tarea que tenemos por delante vinculada a la actualización del modelo económico está llena de complejidades e interrelaciones que tocan en mayor o menor medida todas las facetas de la sociedad en su conjunto" (Castro, R., 2011).

Desde el mismo triunfo de la Revolución, Ernesto *Che* Guevara no ignoraba las circunstancias existentes y la necesidad de improvisarlo todo, pero hizo cuanto pudo para evitar que esta y la ignorancia que implica, fuera caldo de cultivo de la mediocridad, y que el oportunismo, se convirtiera en norma. Por eso insistía, en que los dirigentes tenían que ser ejemplo, desarrollar su conciencia, disponer de la fuerza de los argumentos, evadir el mecanicismo, construirse a sí mismos, simplificar la dirección, impedir que la inmediatez de la práctica económica impidiera teorizar, manifestar un alto interés creador, no engañar al aparato central, actuar. Pero no todos asumieron esta alerta como norma y afloraron los males advertidos.

Con frecuencia los dirigentes obsesionados con las urgencias y las contingencias, afectan sin darse cuenta, la perfección y la calidad, aspectos que prueban su autenticidad y capacidad de dirección. Debe tenerse en cuenta lo observado por Martí respecto a la importancia de cuidar la calidad del carácter que el liderazgo cultiva.

Cuando se define el ideal de la empresa socialista cubana es necesario verla más allá de una entidad económica. Urge incorporar y reconocer otros aspectos relacionados con el comportamiento humano. El punto de partida es hacer bien todo lo que se hace, comprender la cultura para poder transformarla, respetar la historia y con responsabilidad social, hacer historia;

ser flexible y sensible, crear compromiso, reforzar la conducta, la intención y la orientación general en el tiempo; actuar sobre el carácter en la misma medida que en la administración y fomentar la unidad, que para los cubanos “significa compartir el combate, los riesgos, los sacrificios, los objetivos, ideas, conceptos y estrategias, a los que se llega mediante debates y análisis...” (Castro, F., 2008).

Duro es el aprendizaje y más duro aún es renunciar a lo aprendido. Los hábitos son difíciles de cambiar y requieren de una disciplina, tanto para eliminar los que atentan contra el carácter de los individuos y/o de las organizaciones, como para estimular a los que contribuyen a la maduración y la asunción de mayores responsabilidades.

Hasta hoy los esfuerzos realizados con la introducción del perfeccionamiento empresarial, la aplicación de la Dirección por Objetivos y la Planificación Estratégica basada en valores, y la adaptación de diferentes modelos de gestión, han producido avances en el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, pero todavía no son suficientes.

Las investigaciones realizadas por la autora constatan que: se comenten frecuentes infracciones u omisiones por parte de los directivos, la interacción para compartir ideas e información es insuficiente, no siempre se logra una adecuada atención y relación con los trabajadores, falta coherencia y correspondencia entre las prácticas organizacionales y de dirección con el discurso, se utilizan insuficientes técnicas y herramientas de dirección, coexisten sistemas de gestión parcialmente aplicados y sin ser integrados. El diagnóstico anterior demuestra que prevalece un bajo rigor en el ejercicio de la dirección debido al empleo de inadecuados métodos y estilos de dirección que se traduce en indolencia, queja, desconcentración, desánimo y falta de compromiso laboral; las expectativas individuales no alcanzan el nivel de satisfacción requerido, a lo que se añaden bajos niveles de coordinación e integración interna y externa.

En la mayoría de las organizaciones analizadas prevalecen altos niveles de estrés y elevada fluctuación de personal, es escaso el interés por obtener y poner en función del trabajo el conocimiento, lo cual se agrava debido a la muy breve o demasiado

prolongada permanencia en los cargos de dirección, así como con la incorporación de directivos provenientes de otros sectores o provincias que deben emplear tiempo y energías en su ajuste cultural. Las situaciones antes señaladas condicionan que se dedique muy poco tiempo a pensar sobre la organización donde trabajan (González R. , 2015) y (Doimeadiós y Sánchez, 2015) reconocen que “existen reservas de eficiencia debido a que organizaciones con idéntica dotación de factores y tecnología alcanzan diferentes resultados lo cual está directamente relacionado con la acción directiva y prevalece la baja productividad empresarial”.

Las áreas de mejora se ubican en gestionar mejor el trabajo de dirección, al equipo más inmediato, al colectivo laboral y la red a la que pertenece y donde participa la organización. Para llegar a ese nivel es imprescindible tener claridad sobre qué es lo importante, a qué se aspira en el futuro y cuáles son las prioridades, lo cual todavía no logran debido a que la cultura de centralización y verticalidad no ha sido superada. Los planes estratégicos no son conocidos y compartidos por todos los miembros de las organizaciones. Esto hace que los trabajadores no conozcan cuál debe ser su aporte y sea difícil ubicar en el justo lugar cada uno de los insumos que van obteniendo o reciben por diferentes vías y en distinto orden, y actuar en función de avanzar hacia las metas propuestas.

Una dirección de calidad parte de la gestión de su individualidad y una gran cantidad de relaciones interpersonales. Esto ayuda a que los propios directivos asuman su papel e influyan con su trabajo en que las personas sean más productivas, participen más y se sientan mejor. El análisis factorial exploratorio realizado permite determinar que los factores más influyentes en la calidad directiva son las prácticas de dirección y la comunicación por su influencia en los procesos y la productividad del trabajo, como se muestra en la tabla que sigue.

Otros aspectos que determinan la calidad de la dirección son la capacidad para implementar y gestionar un plan estratégico, la manera de canalizar los esfuerzos y la sinergia que producen entre el consejo de dirección y los trabajadores. Estos aspectos son más débiles aún en los mandos medios y de la base, quienes se concentran en la actividad cotidiana ajenos a lo que se proyecta y

sin dominio del sistema. Esto les impide hacer las cosas con sentido común, tomar buenas decisiones y contar con elementos de juicio para argumentar responsablemente los criterios que emita sobre determinadas decisiones a la superioridad. Debido a la elevada operatividad les falta tiempo para conocer mejor la actividad, informarse, comunicarse de forma activa y efectiva con los trabajadores, vencer resistencias, enfrentar la planificación impuesta y los pronósticos cómodos o utópicos, evadir la pasión por el control que no regula y actuar con agilidad y constancia en función del desarrollo de las organizaciones.

TABLA 1
Principales factores y sus cargas factoriales

Variables contribuyentes a cada factor.	Componentes / Factores		
	1	2	3
Capacidad de la dirección para conducir a las personas.	,688		
Los resultados satisfacen las necesidades, las expectativas y las exigencias externas.	,791		
El clima laboral y las relaciones interpersonales son favorables.	,764		
Los resultados que se obtienen son competitivos.	,799		
Los problemas son solucionados entre todos a los que compete.	,735		
La calidad es altamente valorada por la cultura prevaleciente.		,707	
Hay disposición del personal para comunicarse con la dirección.		,738	
Capacidad de la dirección para conducir los procesos.			,755
Se logra una alta productividad del trabajo.			,831

FUENTE: (Arias, 2013) y (González R. F., 2017).

Para que la calidad directiva crezca deben transformarse elementos exógenos tales como superar las distorsiones macroeconómicas, cambiar el marco regulatorio actual así como los sistemas de trabajo y mecanismos disfuncionales, permitir una mayor exposición de las organizaciones a las fluctuaciones de la economía internacional y al rigor de la competencia, incentivar la formación de cadenas productivas y su inserción en las cadenas de valor global, combinar vías que permitan divulgar las experiencias de avanzada, así como las mejores prácticas, transformar los mecanismos de asignación de recursos.

Entre los factores endógenos más importantes (Arias, 2018) se encuentran prepararse para enfrentar los riesgos de la descentralización, conocer mejor el(los) negocio(s) que dirige, aumentar la interacción con los trabajadores, garantizar la cooperación y articulación horizontal, establecer alianzas con otros actores económicos para producir sinergias y complementariedad, concebir sistemas de gestión integrados e integrales sobre la base del trabajo con los datos y los sistemas de monitoreo, utilizar instrumentos económicos y de dirección de mayor complejidad.

Pero, sobre todo, se necesita promover, reconocer y estimular el desempeño, exigir la calidad de la contratación de personal y la selección de directivos, así como cuidar con esmero a los mejores trabajadores.

Bibliografía

ARIAS, M. (2013). Repensar la dirección desde la calidad directiva, Evento Provincial GEAP 2013, Universidad de La Habana, La Habana.

_____ (2018). *Calidad directiva y prácticas de dirección. Conferencia ofrecida en el II Taller de Calidad Directiva*, Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana, La Habana.

CASTILLO, L. DEL, GARCÍA, M. y CRUZ, J. (2013). “La propiedad socialista de todo el pueblo, la gestión empresarial y las demás formas de propiedad”, en V. H. Margarita García. *Modelo económico y social cubano: nociones generales*, p. 54, Universidad de La Habana, La Habana.

- CASTRO, F. (29 de septiembre, 1986). “Intervención en el Acto de clausura del Tercer Congreso de los CDR”, *Granma*, p. 4, La Habana.
- _____ (24 de enero, 2008). “Reflexión”, *Granma*, p. 1, La Habana.
- CASTRO, R. (27 de julio, 2007). “Discurso pronunciado en el acto por el XLIV aniversario del asalto a los cuarteles Moncada y Carlos Manuel de Céspedes”, *Granma*, La Habana.
- _____ (17 de abril, 2011). “Informe Central al VI Congreso del PCC”, *Granma*, La Habana.
- _____ (enero, 2012). “Discurso en la clausura de la Primera Conferencia Nacional del PCC”, La Habana, disponible en www.cuba.cu/gobierno/rauldiscursos/2012/esp/r290112e.html
- CENTRO DE INVESTIGACIONES PSICOLÓGICAS Y SOCIALES, C. (2004). Percepción social del dirigente. Resultado de investigación, La Habana.
- COLLIER, J. (s/f). The Virtuous Organization. *Business Ethics Quarterly* 4, 3: 144.
- DALLA, J. (1999). *El imperativo ético. Por qué el liderazgo moral es un buen negocio*, Editorial Paidós, Barcelona.
- DAVENPORT, T. Y PRUSAK, L. (2003). *Creando y capitalizando lo mejor del pensamiento gerencial*, Harvard Business School Press, Harvard.
- DOIMEADIÓS, Y. Y SÁNCHEZ, A. (2015). “Productividad y eficiencia en la economía cubana: una aproximación empírica”, *Economía y Desarrollo*, 90-107.
- FABELO, J. R. (2001). *Los valores y sus desafíos actuales*, Instituto de Filosofía, La Habana.
- GARCÍA, M. Y HIDALGO, V. (2013). *Modelo económico y social cubano: nociones generales*, Editorial UH, La Habana.
- GOLEMAN, D., MCKEE, A. Y BOYATZIS, R. (2002). *Liderazgo resonante: el poder de la inteligencia emocional*, Harvard Business School Press, Harvard.
- González, R. (2015). “Contribución al análisis de la heterogeneidad productiva en Cuba”, *Economía y Desarrollo*, 126-140.
- GONZÁLEZ, R. F. (2017). *Método y posibles formas de medir la calidad directiva. Resultado parcial de investigación. Proyecto*

Impacto de la calidad directiva en el desempeño de las organizaciones, Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de La Habana, La Habana.

GRAHAM, P. (1991). *Integrative Management: Creating Unity from Diversity*, Blackwell, Oxford.

GUEVARA, A. (1998). *Revolución es lucidez*, Ediciones ICAIC, La Habana.

GUEVARA, E. (1965). *El socialismo y el hombre en Cuba*, Editorial Félix Varela, La Habana.

____ (2006). *Apuntes críticos a la economía política*, Ocean Press, La Habana.

HEREDIA, F. M. (7 de junio de 2014). *Revista Nuestra América*. Obtenido de kaosenlared: <http://www.kaosenlared.net/secciones/s2/opinion/item/89471-el-socialismo-problemas-conceptuales-y-de-estrategia.html?tmp=component&print=1>

KOTTER, J. (2000). *¿Qué hacen los líderes?*, Gestión, Barcelona.

LLANO, C. (1977). *Dilemas éticos de la empresa contemporánea*, Fondo de Cultura Económica, México.

MACHADO, R. (abril-junio, 2014). “¿Cuadros o líderes? Dirigir en el siglo XXI”, *Temas*, 78: 19-24.

MINTZBERG, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*, ediciones Díaz de Santos, Madrid.

MONAL, I. (1997). “Ética, política y ciencia, paradojas de una relación”, *Contracorriente*, 10: 31, La Habana.

MONTANO, Y. (2018). “Las subjetividades pesan en los destinos del país”, *La Jiribilla*, XVI(849), La Habana. Obtenido de <http://www.lajiribilla.cu/articulo/las-subjetividades-pesan-en-los-destinos-del-pais>

Pogolotti, G. (18 de mayo de 2014). “Pensando en cubano”, *Juventud Rebelde*, p. 3.

PRADA, P. (2014). *Cuba el socialismo y el hombre*, Ocean Sur, La Habana.

SENGE, P. (1997). *Repensando el futuro*, Nicholas Brealey, Londres.

SOUSA, B. de (2012). *¿Por qué Cuba se ha vuelto un problema difícil para la izquierda?* Obtenido de Rebelión.

- VARGAS-HERNÁNDEZ, J. G. (17 de marzo de 2014). *Encontros Científicos-Tourism & Management Studies*. Obtenido de Modernidad, postestructuralismo y postmodernismo en las teorías de administración internacional: http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?script=sci_pdf&pid=S1646-24082009000100013&lng=pt&nrm=iso&tlng=es
- VILLALONGA, M. Y FERNÁNDEZ, J. (noviembre, 2010). “El sello de la calidad directiva”, *Executive Excellence*, 75: 51-57, España.

Responsabilidad Social Solidaria (RSS), relaciones de trabajo y estrategias de innovación en emprendimientos no estatales. El caso del Proyecto Arte- Corte-Santo Ángel por Dentro (SAD)

M. SC. FRANCISCO DAMIÁN VALDÉS MORILLAS
DR. OVIDIO D'ANGELO HERNÁNDEZ²⁵

Los nuevos emprendimientos cuentapropistas, fomentados en el país como unas de las Formas de Gestión No Estatal (FGNE), a partir de los Lineamientos para la Actualización del Modelo Económico y Social, al colocarse en sectores de amplia demanda popular y satisfacer demandas existentes o no cubiertas, poseen un potencial innovador considerable.

Además de la generación de empleos, con salarios más acordes con las necesidades actuales del consumo en el país, dada su independencia operativa (no carente aún de restricciones), han expandido el diapasón de servicios y productos, fruto de la creatividad emprendedora. Pero la innovación, en algunos casos, se ha ampliado al entorno social, incluyendo el importante rubro de formación para el empleo e inserción laboral de jóvenes, principalmente de segmentos vulnerables de la sociedad. Ello, a su vez, como parte de una visión de desarrollo comunitario integral en que se ubican sus intenciones socializadoras.

Más allá de algunas pequeñas y medianas empresas de corte capitalista (lo que puede estar respondiendo a faltas de normas jurídicas sobre el ejercicio de su responsabilidad social, unido a un proceso de revalorización de intereses económicos individualistas, entre otras cuestiones), va emergiendo en otros nuevos

25 Ambos son investigadores del Grupo de Creatividad para la Transformación Social del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas del CITMA.

emprendimientos un sentido de compromiso social basado en la solidaridad; expresado en el apoyo a sectores sociales vulnerables, formación para el empleo e inclusión laboral juvenil, nivel de ingresos y trato digno para trabajo decente, etc., todo ello con una voluntad de contribución al desarrollo de sus contextos laborales y comunitarios. No obstante, ocurren casos de abuso, explotación intensiva del trabajo, etc., en emprendimientos privados de la corriente menos socializadora.

Los casos positivos de emprendimientos en su aportación social son varios. En trabajo de campo exploratorio realizado en varios municipios de La Habana en 2017, encontramos, al menos diez casos bastante similares al del Proyecto SAD, coauspiciados por cuentapropistas y organizaciones sociales y de masas,²⁶ lo cual puede constituir una experiencia en difusión (no toda la que se necesitaría, ni en toda la profundidad del ejercicio de la responsabilidad social deseable para la construcción de una economía social socialista. En este sentido, la Responsabilidad social no podría verse solo hacia acciones externas, sino también hacia las condiciones de equidad al interior de los emprendimientos (D'Angelo y otros, 2016b).

Una vía de solución a la contradicción público-privado en estos casos pudiera verse, precisamente, a través de la promoción de formas de coexistencia de las diferentes formas de propiedad privada y cooperativa con la propiedad estatal, programáticamente predominante. Otra vía podría ser la profundización de la concepción de los principios del cooperativismo internacional (autonomía de gestión, democracia interna, distribución equitativa de las ganancias, solidaridad con el entorno social y natural, entre otros), en sus posibles variantes de aplicación a las distintas formas de propiedad y gestión, de manera que, progresivamente, se minimicen la enajenación del trabajo y la concepción ganancial individualista (D'Angelo y otros, 2016b).

26 En diversos eventos científicos nacionales también se han presentado casos similares de proyectos de emprendimientos con responsabilidad social aportadores a sus miembros y a la comunidad, de igual forma que algunas cooperativas agropecuarias y no agropecuarias han mostrado ese sentido de responsabilidad social colaborativa.

La innovación social, en este sentido, es un proceso multidimensional desde los nuevos emprendimientos privados, en un amplio sentido, vinculado a la promoción de empleo, interrelación con empresas estatales, organizaciones sociales y de gobierno con el fin del ejercicio de la solidaridad y el desarrollo de relaciones de trabajo constructivas y la transformación comunitaria-local.

En el contexto actual de actualización del modelo socioeconómico, diversos emprendimientos —característicos de las nuevas Formas de Gestión y Organización del Trabajo No Estatal (FGNE) (cuentapropismo, cooperativas no agropecuarias, arriendos, etc.)— se han establecido nuevas estrategias de trabajo-empleo, que favorecen las sinergias entre su objetivo productivo o de servicios, de relaciones de trabajo digno y de transformación y desarrollo comunitario-local, lo cual impacta el estado de satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida, identidad social comunitaria y sentido de compromiso social, tanto de los emprendedores como de los trabajadores, de la comunidad en conjunto y sus actores sociales (organizaciones sociales y de masas, emprendedores y empresas locales, sector público institucional, gobierno local y población).

Puede resultar ilustrativo el caso del Proyecto Arte Corte-Santo Ángel por Dentro (AC-SAD²⁷) como experiencia innovadora en la organización y funcionamiento, la generación de empleos y sus incidencias en el desarrollo local (D'Angelo y otros, 2013, 2016a, 2016b), Iglesias y Valladares (2017).

27 Como confirman Iglesias y Valladares (2017): “A sugerencia del Historiador de la Ciudad Eusebio Leal Spengler, en el año 2009: el proyecto AC-SAD, sin perder la fuente de inspiración generada por su promotor (Gilberto Valladares, *Papito*) como el rescate del oficio de barbería y peluquería y los intereses culturales e históricos; tuvo un giro en los objetivos de trabajo con una perspectiva más integral de desarrollo sostenible del barrio Santo Ángel. Al proyecto se sumó la comunidad, instituciones y emprendedores locales del barrio, así como se mantuvo el apoyo de la Fundación Ludwig y el Plan Maestro de la Oficina del Historiador”, quienes han permanecido en contacto y monitoreo del proyecto que tomaría el nombre de “Santo Ángel por Dentro”, en una interacción sistemática con el Consejo Popular Santo Ángel —representación del gobierno municipal en la zona— dada su extensiva progresión del inicial “callejón de los barberos” hacia el barrio más amplio conocido como Santo Ángel.

Malikova y Staranova (2005) definen los procesos de innovación social como, “aquellas iniciativas originales que mejoran la eficacia de la acción pública”; otros incluyen elementos como la colaboración, la cooperación, las redes basadas en la confianza, la participación del usuario en el diseño de servicio. Esos indicadores hacen referencia a nuevos modelos de gestión y organización, en relación con la acción colectiva, las políticas públicas, los movimientos sociopolíticos, la promoción de empleo y las organizaciones formales e informales.

En esta concepción de la innovación en el espacio territorial se destacan, como tendencias en la comprensión del desarrollo local: a) el énfasis en la acción colectiva de los actores individuales y colectivos, así como la conformación de redes de colaboración y estrategias de trabajo; b) el papel de los factores sociales y las instituciones en la promoción de las transformaciones; c) el enfoque del entorno innovador (Moncayo, 2006).

Esto implica el compromiso por proponer nuevas respuestas a problemas sociales, que aprovecha y crea capacidades individuales y colectivas; es también una forma de articular y movilizar recursos, que son resultado de nuevos acuerdos/consensos sociales y alianzas. De ahí su impacto en el desarrollo, particularmente en su dimensión socioeconómica y política, si entendemos la gobernabilidad como un esfuerzo horizontal de co-construcción social (D’Angelo y otros, 2016b).

Estas nuevas relaciones asociativas y comunitarias emergentes —en el caso de los emprendimientos privados en que basamos este trabajo—,²⁸ se relacionan con una disposición espontánea (y, a veces, como resultado de la imitación de modelos de negocios solidarios o por la acción de algunas instituciones promotoras) de emprendedores socialmente comprometidos que aportan formas de innovación de su gestión social, en diversas áreas que pueden llegar a abarcar, entre otros, varios de los siguientes planos:

- Sociolaboral: al facilitar a sus empleados contratados facilidades de disfrute de vacaciones, ayudas para servicios

28 Estas afirmaciones se basan en la constatación de diversas experiencias cuentapropistas (más de 20) en La Habana, más allá del caso modélico de AC-SAD que presentamos más abajo.

médicos y problemas cotidianos, que implican una redistribución de las ganancias, a la vez que garantizan condiciones de trabajo digno —en términos de ambiente laboral, higiene, ingresos, etcétera.

- Formación laboral: al crear mecanismos de formación profesional-humanista en sectores vulnerables de jóvenes dirigidos al empleo en sectores estatales y no estatales.
- Socioorganizativo: al promover alianzas con empresas estatales, otros emprendedores e instituciones públicas como consejos populares, gobiernos municipales, organizaciones sociales de la comunidad, religiosas, ONG's, etcétera.
- Sociocomunitario-laboral: a través de relaciones con organizaciones y vecinos de la comunidad, que generan proyectos participativos conjuntos (culturales, deportivos, ambientales, constructivos, etc.), de atención a adultos mayores, discapacitados, generación de empleos, etcétera.
- Tecnológico-comunicacional: se han generado nuevas perspectivas de enfoque de negocios con alta creatividad en los ámbitos de generación tecnológica, tanto desde el punto de vista de nuevas técnicas productivas y de servicios, como de tipo informacional —en una mayor relación con la actualidad mundial en varios campos.

De esta manera, el concepto de innovación social, analizado desde las formas de gestión de una parte de los nuevos emprendimientos privados, en interrelación con otros actores sociales y de gobierno, abarcaría tanto los diferentes planos descritos, como estrategias generativas de su acción a escala local-comunitaria, entre otras:

- Estrategia de alianzas intersectoriales y formación de redes de trabajo.
- Estrategia de persuasión y estimulación de nuevos emprendimientos y empleos.
- Estrategia de diversificación de las acciones de desarrollo, creación de empleos y transformación de la comunidad.
- Estrategia de incremento de beneficios económicos, a partir de los beneficios sociales.

- Estrategia de aprovechamiento y promoción de investigaciones y apoyos sociales.
- Estrategia de autoorganización y de apoyos de instituciones claves.
- Estrategia de comunicación, promoción de sinergias sociales y proyección internacional.

Algunas estrategias desarrolladas por proyectos emprendedores para la innovación social en la generación de empleo y desarrollo comunitario-local.

Nos referiremos a algunas de esas estrategias vinculadas con el mejoramiento de las relaciones de trabajo e interempresariales y comunitarias puestas en marcha en diversos proyectos emprendedores y, en particular en AC-SAD:

Estrategia de alianzas intersectoriales y formación de redes de trabajo.

Una de las principales estrategias desarrolladas ha sido el establecimiento de alianzas con los distintos sectores económicos, políticos y sociales del territorio. En el proyecto AC-SAD se destacan el Plan Maestro-de la Oficina del Historiador de La Ciudad²⁹, la empresa estatal INFOCAP, (Informática del Gobierno Provincial), Educación INDER, ANSOC y Salud Pública, municipales, así como otras dependencia económicas y culturales del territorio.

El reconocimiento social por parte del Plan Maestro-OH, a los objetivos e intereses del Proyecto, ha sido fundamental para que otros actores económicos, políticos y sociales colaboraran, posteriormente, con el Proyecto Santo Ángel por Dentro en la búsqueda de soluciones a problemáticas de la población residente

²⁹ El Centro Histórico de la Habana Vieja, como muestra el caso particular de los programas que dirige la Oficina del Historiador, desde hace décadas, se ha convertido en un lugar sugerente para la indagación social por lo novedoso e innovador de sus propuestas practicadas en asuntos diversos como la gestión, la descentralización, la creación de mecanismos ágiles en la cooperación nacional e internacional, su opción por la articulación de actores sociales diversos y ciudadanía más participativa y democrática, orientada a la autogestión y solución propia de sus problemáticas sociales.

en la comunidad, así como a la exploración e implementación de alternativas de inserción laboral, fundamentalmente, de jóvenes y adultos mayores desfavorecidos.

Se establecieron relaciones con empresas estatales de gastronomía y otros sectores; las iniciativas se han fortalecido al solicitarles apoyo para la realización de actividades del proyecto en sus locales, uniformes y materiales para cursos de formación de jóvenes (Habana Club), acceso a plazas de gastronomía en cruceros turísticos y otros emprendimientos cuentapropistas, entre otros aportes.

Un paso importante dentro para la implementación de los objetivos y estrategias propuestas desarrolladas por el proyecto ha sido la concertación entre los intereses de los representantes, tanto del sector público como privado.

La importancia de esta estrategia radica en que las alianzas se conforman sobre la base de concertaciones o acuerdos que satisfacen intereses mutuos de los actores implicados, o bien los involucra en objetivos que pueden ser considerados como beneficiosos, aunque no siempre se tengan visiones idénticas. Las sinergias logradas, por una parte, no se limitan al provecho mutuo, sino que en casos como el analizado, se vuelcan hacia terceros; o sea, a sectores poblacionales vulnerables y al entorno comunitario como beneficiario principal.

Estrategia de incremento de beneficios económicos, a partir de los beneficios sociales

Las relaciones entre cuentapropistas del barrio de Santo Ángel y el Proyecto (en el caso de AC-SAD), se fundan en la colaboración a favor del desarrollo de la comunidad y la transformación social, aunque estas, también tienen un carácter instrumental por ser negocios orientados al mejoramiento de la economía personal de sus dueños y empleados, lo que favorece la reproducción ampliada y extensión de los emprendimientos en la zona. Desde esta perspectiva, existe un reconocimiento tanto del sector público como privado, y de la comunidad, de que la zona y sus pobladores se han beneficiado con el proyecto a partir de la generación de empleo con impacto en la transformación de la imagen, el entorno, la limpieza del barrio, el crecimiento del espacio cultural

y resignificación del espacio urbano patrimonial. Todo ello redundará en un beneficio colectivo que representa una ganancia de imagen (física, social, cultural, etc.) para los emprendimientos de este tipo y, por tanto, un mayor acceso a su operatividad y éxito empresarial.

Estrategia de diversificación de las acciones de desarrollo, creación de empleos y transformación de la comunidad.

Muchos han sido los programas y actividades realizadas por los proyectos estudiados con RSS; en el caso de AC-SAD, la promoción de desarrollo integral y participativo, entre otros: talleres de sensibilización, capacitación y formación a los jóvenes del barrio para futuros empleos, basados en el ejercicio de valores humanos.

Desde la perspectiva de la recuperación del espacio público y del patrimonio cultural, en el proyecto mencionado se ideó un programa de turismo comunitario que articuló los elementos históricos de la zona declarada Patrimonio de La Humanidad con los nuevos emprendimientos, además de los nuevos espacios que han surgido y las actividades culturales del barrio, aportando nuevos empleos y beneficios económicos para su desarrollo.

La generación de diversos empleos y promoción de calidad de vida integral de la comunidad, mediante la disminución de condiciones de desventaja social, delictividad, vagancia, trabajo informal, creación de espacios socioculturales, deportivos, de reconstrucción de viviendas y centros comunitarios, talleres de participación, enfoque de género, etc., han contribuido a un cambio radical del clima cultural, ambiental y social de la comunidad.

La experiencia relatada, como ejemplo de otros casos de emprendimientos cuentapropistas con diversas formas de implementación de RSS, permite llegar a conclusiones generales acerca del papel social y económico que pueden representar los pequeños y medianos emprendimientos privados (y cooperativos) existentes actualmente en el país; además de mostrar sus potencialidades integradoras en alianzas público-privadas de cara al fomento de desarrollo comunitario y local.

Desde el análisis de la relación y resultados estos se convierten en experiencias muy peculiares que pueden llegar a ser refe-

rentes importantes para buscar soluciones viables a problemas complejos.

Bibliografía

- D'ANGELO, O. y otros (2013). "Transformación social comunitaria en proyecto Santo Ángel por dentro. Informe de Investigación". Grupo de Creatividad para la Transformación Social. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas-CIPS. Inédito.
- _____ (2016a). "Autonomía Integradora de cooperativas no agropecuarias, en la perspectiva de Economía Social Solidaria para el Desarrollo Local-comunitario". Resultado científico: Marco teórico del PNAP del mismo nombre. Inédito. CIPS, La Habana.
- _____ (2016b). "Proyecto de GCTS para PNCT Desarrollo Local: Alianzas Público-Privadas Solidarias (APPS) para el desarrollo local-comunitario de Centro Habana, desde la Autonomía Integradora". Inédito. CIPS, La Habana.
- IGLESIAS, M. y VALLADARES, G. (2017). "Arte Corte, una experiencia de economía social y solidaria", en Betancourt, Rafael (comp.): *Construyendo socialismo desde abajo: La contribución de la economía popular y solidaria*, Editorial Caminos, La Habana.
- MALIKOVA Y STARANOVA (2005). Innovación social y desarrollo local en un municipio andino, www.redalyc.org/pdf/622/62250904.pdf.
- MONCAYO, E. (2006). Claves de la innovación social en América Latina. repositorio.cepal.org/bitstream/11362/2536/1/S0800540_es.pdf

Indicadores socioculturales para una visibilidad mayor del trabajo agrario en la gestión científica y política en Mayabeque

M. SC. NAYIBIS DÍAZ MACHADO
LIC. INDIRA SAMPER SANABRIA
M. SC. YAIMA ALFONSO SARDIÑAS
M. SC. LEIBY MÁRQUEZ VILLALBA³⁰

La actual reconfiguración del sector agrario cubano, con actores sociales de variada procedencia ocupacional y cultural, reclama un enfoque más explícito del trabajo como sostén de la economía, expresión del compromiso de la gestión científica y de políticas con la sostenibilidad del desarrollo agropecuario.

Con tal presupuesto, el grupo científico de la temática Mediaciones e impactos culturales en procesos de desarrollo en instituciones, organizaciones y comunidades de Mayabeque, perteneciente a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad Agraria de la Habana (UNAH), sistematiza resultados de seis de sus investigaciones, con el fin de caracterizar indicadores que dan mayor visibilidad sociológica a problemáticas del trabajo agrario.

En un estudio exploratorio sobre nuevos actores productivos en Güines, sus fortalezas y riesgos para la cultura agraria (Martínez, 2015), 15 usufructuarios de tierras y tres Cooperativas de Crédito y Servicios (CCS), ayudan a identificar desafíos en la implementación del Decreto-Ley 300. Se resalta la fuerte prioridad otorgada, en la estrategia de atención de la ANAP y el Minag, al trabajo de productores de más tradición, con proyectos agroecológicos coordinados por centros científicos y con la asignación de insumos. Los nuevos usufructuarios aluden desmotivación, por decisiones centralistas sobre su futuro trabajo, por ventajas que

30 Las cuatro autoras son profesoras de la Universidad Agraria de La Habana.

consideran excesivas en la entrega de tierras a productores tradicionales, así como por la insuficiente implicación de funcionarios de la ANAP en el proceso de concreción legal del usufructo.

Otro estudio en igual período, en la comunidad rural “Loma del Tanque”, municipio Santa Cruz del Norte, valora el impacto de políticas agrarias posteriores a 1959 en la cultura de ese sector (Samper, 2015). Relatos de diez casos de antiguos campesinos, describen la progresiva disminución de la actividad de cultivo, ordeño, atención a la poda y a los animales, intercambio de innovaciones y de experiencias técnicas, enseñanza del capital cognitivo a descendientes, servicios domésticos de sostén de esa economía y elaboración de bioproductos para ventas locales. Ese deterioro ejemplifica el impacto de políticas, que introdujeron prácticas externas a la genuina economía familiar agropecuaria, en buena medida también, ajenas al ámbito rural, pero funcionales a los planes modernizadores de ese contexto por varias décadas.

Esos antiguos propietarios-trabajadores de sus tierras, más tarde las cedieron al Estado y tuvieron acceso, integralmente, a nuevas actividades y condiciones de trabajo y de vida. Así tomaron dos caminos opuestos laboralmente: unos se insertaron en sistemas urbanos de relaciones fabriles (relativas a la producción o extracción de petróleo, ron o electricidad), otros se convirtieron en obreros agrícolas de granjas estatales o cooperativas, sin el poder decisorio individual y familiar sobre su actividad que antes tenían. Una minoría volvió a adquirir pequeñas parcelas de granjas estatales, pero esa recuperación del trabajo agrícola se redujo esencialmente a la cría de animales y producción de alimentos para consumo familiar. Luego, sus hijos, con opciones de estudio y laborales alejadas de sus contextos originales, aceleraron la discontinuidad intergeneracional del trabajo agrícola.

Una tercera investigación, realizada como estudios de caso, valora los roles asumidos por nueve familias de tres CCS de San José de las Lajas, respecto a la reproducción de la cultura agraria (Pedroso, 2016). Esos productores considerados cabezas de familia, reducen el vínculo de sus descendientes con el trabajo agrario a acciones eventuales o de cortos períodos: picos de cosecha en sus respectivas fincas, colaboración en etapas de siembra, guía para visitas dirigidas en sus tierras. También los productores,

excepto los de la tercera edad, condicionan su permanencia allí a la obtención de dividendos monetarios, lo que, si bien es una razón legítima, debe alertar a las instituciones sobre sus riesgos y la necesidad de otras estrategias de atención, especialmente para jóvenes.

Aunque reconocen su deber en la preservación de la cultura y el sector agrarios, responsabilizan primero a las instituciones estatales, de las que reclaman estimulación monetario-financiera, entrega de más tierras en usufructo con prioridades a los jóvenes, capacitación técnica, atención especial de la ANAP a descendientes de familias de tradición productiva (facilidades adicionales en acceso a insumos, por ejemplo). Adjudican a los proyectos del Complejo Científico, como una supuesta función, el propósito de elevar la motivación juvenil hacia el trabajo en ese sector. A su vez, entrevistados de instituciones locales rectoras de políticas agrarias, no mencionan estrategias concretas relacionadas con el rol preservador de las familias productoras.

Una cuarta investigación, también en San José de las Lajas, elabora directrices metodológicas para el fortalecimiento de la dimensión comunitaria en la estrategia institucional del MINAG y la ANAP hacia los actores que emergen como usufructuarios (Alfonso, 2017). Se identifican como amenazas: la escasa visión articuladora de investigación, enseñanza y extensión a nivel municipal, poca atención diferenciada a nuevos usufructuarios, excesiva dilación de la entrega legal de tierras, limitada autonomía de decisión de los usufructuarios sobre producción, precios e insumos, imposibilidad de considerar anapistas (miembros de la ANAP) a los de las UBPC, poca implicación del MINAG en acciones de fomento del interés por la agricultura urbana y familiar, así como una visión del agricultor reducida a su faceta de aportador a la seguridad alimentaria del territorio.

En el mismo municipio un estudio en la CCS “Nelson Fernández”, como parte de la aplicación del Modelo de Balance Social Cooperativo en el proyecto “Vía Láctea” (Díaz *et al.*, 2017), caracteriza aspectos socioculturales que condicionan favorable o desfavorablemente la responsabilidad social en la gestión productiva. Sus resultados revelan la tendencia a no distinguir con claridad entre el trabajo en una cooperativa y el de una empresa

tradicional del sector estatal, al identificarse el salario con el resultado laboral y con una supuesta dependencia del cumplimiento del plan, así como de su determinación por parte de la Empresa, percepción esta que no estimula la productividad, y que indica falta de identidad hacia la condición de productores cuyo trabajo genera utilidades.

Como en otros estudios, este describe la percepción familiar del trabajo juvenil reducido a acciones eventuales. También ve reducida la visión del posible aporte femenino, ya que más del 50% de las mujeres encuestadas argumentan no ser socias de la CCS porque les restaría tiempo, supuestamente, para la atención a la familia. Este razonamiento ignora las potencialidades del trabajo femenino como vía de empoderamiento económico y, a la vez, de reproducción de la economía familiar, organizacional y del sector agrario.

Una investigación reciente en 11 CCS de Jaruco, visibiliza la situación de los trabajadores agrícolas por cuenta propia que, mayormente, laboran como eventuales o por cortos períodos, sin contrato legal ni su correspondiente pago tributario (Márquez, 2018). En aras de una gestión institucional de fortalecimiento de la cultura tributaria, el estudio pone en primer plano la escasa percepción de esos trabajadores sobre los beneficios instituidos para casos de enfermedad, jubilación, maternidad y cómo permanecen en un vínculo laboral inseguro, cuyo valor reducen a lo pactado salarialmente con el poseedor de las tierras.

Se afecta así el reconocimiento equitativo al trabajo agrario en su diversidad de expresiones en el ámbito cooperativo; aumenta su vulnerabilidad, en tanto esa fuerza productiva queda sujeta a la desregularización, a la pauta de una explotación protocapitalista.

En una muestra de falta de visión de largo plazo de los propios trabajadores agrícolas, traducida en evasión fiscal, las estadísticas de la Oficina Nacional Tributaria (ONAT) a nivel local revelan la inexistencia de personas inscritas en las actividades de arriero y herrero, muy pocas en las de elaborador de carbón (2), molinero (2), leñador (1), reparador de cercas y caminos (9), desmochador de palma (1), trabajador agrícola eventual (9), boyero o carretonero (1).

Es significativo en esos trabajadores el argumento de no “regalar el dinero al Estado” si ellos mismos pueden ahorrarlo para su vejez. Así ignoran los riesgos de la falta de respaldo legal en materia de seguridad social. Pero también se suma en sus criterios, como otra justificación de la falta de contratación legal, el rechazo a los trámites burocráticos, que consideran pérdida de tiempo de trabajo.

En síntesis, de los seis estudios destacan: impactos desfavorables de políticas agrarias en la reproducción de la cultura laboral del sector, riesgos del proceso de usufructo para el reimpulso de las fuerzas productivas, limitada percepción de familias productoras de su responsabilidad con el aporte juvenil estable, carácter excesivamente técnico en las estrategias del MINAG hacia las cooperativas, al enfocar el trabajo agrario reducido a crecimiento productivo y sustitución de importaciones, al margen de su condición de núcleo de sostenibilidad económica y cultural, la limitada distinción cooperativista entre el trabajo de un asociado y el de un obrero agrícola estatal, subvaloración del trabajo agrícola por cuenta propia y la sujeción a posible explotación protocapitalista en esas organizaciones.

Tales aspectos hacen necesaria una mayor gestión científica y de las políticas públicas para el trabajo agrario. A continuación, se plantean líneas de acción general, derivadas de los resultados expuestos hasta aquí.

Desde el vínculo ANAP-MINAG con los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social (MTTS) y de Justicia, se deberían concebir y regular estrategias de atención específica a jóvenes en edades hasta 35 años, iniciados en el rol de productores agropecuarios, que sean más estimulantes en cuanto a precios de insumos, monto de impuestos o tributos, planes a contratar, aseguramientos de cosechas, inserción como beneficiarios en proyectos de Investigación + Desarrollo + innovación (I+D+i); todo esto al menos durante un período inicial de 5 años.

También se precisa una reducción legal, pero sobre todo funcional, de trámites y viajes desde las fincas hasta la ONAT y otras instituciones implicadas en el centro urbano, para la concreción del contrato legal de trabajadores agrícolas por cuenta propia, esto invalidaría el argumento del burocratismo y la dilación en

el tiempo, para los trabajadores y para los productores que les contratan.

Al nivel mediático, sería favorable que la Unión de Periodistas de Cuba y el Instituto Cubano de Radio y Televisión, junto a la ANAP, ampliaran los espacios y métodos promocionales e informativos, para un tratamiento portador de otros incentivos alrededor del trabajo agrario, más allá de su reductora visión del “obrero agrícola” o “el productor que cumple y sobrecumple sus compromisos”, en aras de visibilizar la diversidad de roles y resultados asociados con la economía agropecuaria. Al respecto, sería pertinente una mayor divulgación audiovisual de experiencias exitosas del trabajo agrario en lo individual, familiar y colectivo, con énfasis en el beneficio socioeconómico de esos actores sociales, especialmente jóvenes, féminas y sus respectivos grupos familiares.

Otro aspecto a repensar, es el de las prioridades instituidas por programas nacionales y ramales para aprobar proyectos dirigidos al sector agropecuario, fin harto difícil para grupos científicos de perfil social, porque la mayoría de sus propuestas no se expresan directamente en más producción de alimentos. Sin embargo, aportan conocimiento y alternativas de gestión institucional, igualmente importantes para la sostenibilidad de las fuerzas productivas y, por tanto, de la esencia de la economía y la cultura agraria en general.

Estas han sido algunas consideraciones para un mayor posicionamiento del trabajo agrario en la investigación social y como objeto de políticas institucionales de clara pertinencia y utilidad en Cuba.

Bibliografía

- ALFONSO, Y. (2017). “Directrices metodológicas para el fortalecimiento de la dimensión comunitaria en la estrategia institucional agraria hacia usufructuarios en San José de las Lajas”. Tesis de Maestría en Desarrollo comunitario, Universidad Agraria de la Habana, Mayabeque.
- DÍAZ, N., ALFONSO, Y., PEDROSO, D., SAMPER, I., YANES, O. (2017). Análisis del componente socio-cultural en la aplica-

ción del Modelo de Balance Social ICA- FLACSO-PC en la CCS “Nelson Fernández”. Ponencia presentada en el evento internacional Agrocencias.

MÁRQUEZ, L. (2018). Propuesta de gestión institucional para el fortalecimiento de la cultura tributaria de las comunidades cooperativistas agropecuarias en Jaruco. Tesis de Maestría en Desarrollo comunitario, Universidad Agraria de la Habana, Mayabeque.

MARTÍNEZ, R. (2015). “Nuevos actores socioproductivos en Güines: estudio exploratorio de fortalezas y riesgos para la cultura agraria”. Tesis de Licenciatura en Estudios Socioculturales, Universidad Agraria de la Habana, Mayabeque.

PEDROSO, D. (2016). “Los procesos de reproducción cultural agraria desde la visión de familias productoras agrícolas en San José de las Lajas”. Tesis de Licenciatura en Estudios Socioculturales, Universidad Agraria de la Habana, Mayabeque.

SAMPER, I. (2015). “Impacto de las políticas agrarias en la cultura de ese sector socioeconómico en la comunidad Loma del Tanque, Santa Cruz del Norte”. Tesis de Licenciatura en Estudios Socioculturales. Universidad Agraria de la Habana, Mayabeque.

Empresas, colectivos laborales, procesos de trabajo. Un breve resumen sobre temas muy complejos

LIC. LUIS MARCELO YERA
DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

Los artículos que tributaron a esta parte son un reflejo de los temas que, desde la esfera del trabajo, más preocupan a los estudiosos de las organizaciones productivas cubanas.

Los problemas vinculados a insuficiencias de distinto orden, incluyendo las detectadas en un estudio práctico en cooperativas de la provincia de Cienfuegos, además de los conflictos asociados a la corrupción existente en una parte importante de las empresas estatales del país, han motivado a varios autores a abordar la necesidad de contrarrestarlas con la potenciación de la concepción sobre la Responsabilidad Social Empresarial, de amplia utilización internacional.

Lo anterior se enlaza de manera natural con la preocupación de algunos expertos por fortalecer el control, segundo asunto que dispensó más atención. En sus análisis a lo interno de la empresa, se insiste que la participación de los colectivos laborales todavía no ha desempeñado el papel que le corresponde, pero también se reitera este punto cuando se alude a los vínculos de la empresa con su entorno y a su papel en el orden social, el cual completaría el carácter sistémico del asunto. Lo claro es que, desde las dos perspectivas se nos continúan planteando grandes desafíos.

De hecho, y como complemento crucial al control, una de las contribuciones incursionó en la obligación de velar por la calidad de los directivos, variable crítica que debe estar basada hoy en un paradigma vinculado a un sistema moderno de dirección y un

liderazgo real. En esa misma cuerda de la Gestión otra contribución coincide en los presupuestos de la comentada, pero apunta al sistema en que toma cuerpo la dirección. Los comentaristas pensamos que las dos miradas son imprescindibles y complementarias.

Lo que no podemos dejar de apuntar es que, sin restar a los procesos de dirección y a la formación de directivos ni un ápice de su indiscutible importancia, el directivo es hijo del sistema de relaciones sociales de trabajo en que se inscribe, así como de una filosofía de gestión que debe ser un reflejo del desiderátum político del orden social que reproduce. La mirada sistémica es ineludible y es muy positivo que los autores aludidos no lo omiten en ningún sentido.

El movimiento de la Economía Social Solidaria, aún en ciernes en nuestro medio, estuvo presente con un artículo de tono teórico-metodológico, explicando los retos que en nuestra realidad tiene su implementación práctica. En buena ley, la empresa socialista y todos los emprendimientos económicos cubanos debieran incorporar esa dimensión solidaria y de compromiso social.

La empresa socialista, en primer lugar y a la vanguardia; pero todo el entramado de emprendimientos en Cuba, tiene que ser ecologista, solidario, comprometido con la sociedad y las comunidades concretas en que se desempeña. Tiene que ser un espacio democrático, sin exclusiones espurias por sexo, color de piel, orientación sexual, creencias religiosas o pareceres políticos diversos, siempre que estén comprometidos con la nación cubana y su desarrollo.

La libertad, conquistada y reconquistada por mambises de distintas generaciones y épocas, se produce y reproduce en las comunidades, en las aulas escolares de todos los niveles y, sobre todo en los centros laborales porque es allí donde se construye la vida social y alcanza cada quien su lugar en el conglomerado que formamos y nos forma. Eso tiene que reconocerlo, premiarlo y promoverlo el sistema de regulaciones en todas sus expresiones y, hasta que no lo logremos, es incompleto nuestro diseño.

En la misma línea, otro estudio trajo a colación la experiencia de emprendimientos comunitarios, con un sentido de compromiso social basado en la solidaridad hacia sectores sociales vulnerables, ejemplo excelente que nos demuestra que lo que parece imposible e infuncional —siempre parece más convincente el egoísmo que el altruismo— no lo es. Aunque solo lo distinguiera Martí, es posible pensar y creer en la “utilidad de la virtud”.

Otro trabajo práctico, esta vez acerca de campesinos, usufructuarios de tierra, jornaleros y miembros de Cooperativas de Crédito y Servicios, en Mayabeque, da mayor visibilidad sociológica a distintas problemáticas laborales vinculadas a estos actores.

La idea que parece común a todos es la desarticulación visible entre los emprendimientos económicos de diferente tipo, los colectivos que albergan y los procesos de trabajo que ocurren dentro de ellos. Solo aparece un nivel de articulación entre trabajadores, comunidad y emprendimientos —en tanto y cuanto comunica una experiencia positiva— el ya aludido Proyecto Arte-Corte, curiosamente de naturaleza privada, en manos de cuentapropistas con un excepcional sentido de la responsabilidad social, estimulada además por la beneficiosa compañía de proyectos de colaboración y de la diligente Oficina del Historiador de la Ciudad.

Aunque los autores de este último trabajo hablan de otras experiencias de naturaleza solidaria (y sin desdoro de ningún espacio económico-laboral específico) lo claro es que esta no es una característica predominante y, ni siquiera extendida, en el espacio privado. Por supuesto que sería muy plausible su extensión, incluso a otros tipos de emprendimientos en otros espacios económico-laborales, como acabamos de expresar, pero la realidad dista de presentar una tendencia o inclinación semejante.

El proceso de actualización, con su definida centralidad económica no tiene, en cambio igual claridad en cuanto al concepto, lugar y papel de los emprendimientos económicos que la materializan. Lo evidencian la precariedad salarial de los espacios estatales, la precariedad por incertidumbre o inseguridad de los espacios no estatales, así como la inmadurez e indefinida

personalidad sociológica de buena parte del espacio cooperativo —sobre todo, de la cooperativas no agropecuarias, que no acaban de encontrar su diseño— o del espacio privado en la agricultura (campesinos de las CCS y usufructuarios), donde no se garantiza ni la continuidad, por el desentendimiento de las generaciones más jóvenes respecto a esos tipos de emprendimientos, ni su funcionalidad económica ante la incertidumbre con los insumos.

La marca cultural histórica de la resistencia (y existencia) en precariedad que ha dejado su impronta de siglos sobre nuestra cultura del trabajo (Martin, 2002) parece, desde esta mirada, insuperable, lo cual deja a su condicionante más próxima, directa y actual: el bloqueo económico, comercial y financiero de los Estados Unidos como explicación y némesis implacable e incontrovertible de nuestra condena eterna como pueblo por la osadía de ser independientes y de alcanzar el desarrollo económico con justicia social que es la aspiración histórica de la nación. Aceptarlo como barrera infranqueable es aceptar la inviabilidad del proyecto cubano de nación, por cuanto cualquier mirada a la historia nos ilustra que esa es una contradicción de siglos que nos seguirá acompañando, con esta o aquella figura jurídica o tal o cual extensión e intensidad, mientras existan —en la condición antagónica en que nacieron— los proyectos nacionales de Cuba y de los Estados Unidos.

Por eso el tema está en cómo vencer y sobrepasar ese valladar. El examen crítico de la naturaleza y los roles de los emprendimientos económicos en el programa de actualización del socialismo cubano nos permite distinguir una de las áreas en la que, con una nota de perentoriedad, es necesario cambiar lo que debe ser cambiado, entre otras cosas para vencer y burlar el implacable bloqueo imperial.

Y es que el concepto implícito de emprendimiento económico que acompaña todo el proceso de actualización necesita mayor claridad, precisión, transparencia y consistencia legal, así como no pocas dosis de osadía. Pero, sobre todo, necesita compromiso socialista y fe en la funcionalidad de las relaciones socialistas de

producción. Los(as) estudiosos (as) del trabajo lo sabemos perfectamente y estamos absolutamente dispuestos a demostrarlo. La parte que sigue retoma esta discusión y la deja lista para el debate.

Bibliografía

MARTIN, J. L. (julio-septiembre, 2002). “La cultura del trabajo en Cuba ante el perfeccionamiento empresarial”, *Temas*, 30: 56-64.

PARTE IV

Escenarios pertinentes para el trabajo en Cuba. Visiones de futuro ancladas en el presente

DR. JOSÉ LUIS MARTIN
ROMERO
(COORDINADOR)

Cotidianidad y tiempos políticos para un socialismo posible

DR. OVIDIO S. D'ANGELO
HERNÁNDEZ¹

El propósito de estas muy breves notas es el de compartir ideas que pueden instituirse como nodos esenciales en la realidad de nuestro tiempo socioeconómico y político nacional (que difiere del tiempo de la realidad y las necesidades emergentes cotidianas) —con las urgencias que se requieren—; lo que puede tener incluso, repercusiones internacionales positivas que aporten a modelos de socialismos posibles, sin comprometer los ideales solidarios y emancipatorios a los que se pudiera aspirar.

¹ Dr. en Ciencias psicológicas; investigador y profesor titular. Reincorporado tras su jubilación, se desempeña en el Grupo de Creatividad, que dirigió durante años en el Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas del CITMA. La presente contribución se publicó en <https://www.ipscuba.net/economia/cotidianidad-y-tiempos-politicos-para-un-socialismo-posible/>

Año 2019. El mundo en que vivimos. Asamblea nacional, leyes, sanciones imperiales

Cualesquiera que sean nuestros ideales y expectativas de desarrollo social, no podemos obviar que vivimos en un mundo complejo, contradictorio y plagado de tensiones entre intereses hegemónicos y luchas libertarias. En nuestro caso, 2019 se presenta bajo la amenaza y realidad de profundización de las medidas económicas imperiales de aislamiento (y si les fuera posible, aniquilación) del sistema social que pretendemos construir. A pesar de los pesares, de las limitaciones, avances y errores internos se anuncian más restricciones al envío de remesas y limitación de viajes de cubano-americanos al país, sanciones a barcos petroleros, países y empresas que negocian con Cuba. En definitiva, se apuesta por la asfixia total.

Frente a este campo de restricciones hay ejemplos —poco conocidos en sus detalles— de otros países que experimentan modelos de “socialismo orientado al mercado” (Vietnam y China), de los cuales habría que extraer las experiencias positivas y evitar los posibles desvíos hacia el capitalismo y el consumismo.

La tercera sesión extraordinaria de la IX Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, que tuvo lugar en la primera quincena de abril de 2019, fue elocuente en la visión de apertura al desarrollo local endógeno, al aprovechamiento de las posibilidades y potencialidades internas, a la colaboración entre conocimiento y práctica en todos los sectores de desarrollo, a los encadenamientos productivos necesarios entre formas estatales y no estatales para el desarrollo territorial y nacional, a la necesidad de inversión (extranjera, como complemento económico y renovador tecnológico), así como a la proyección de los sectores de desarrollo prioritarios y otros asuntos clave para el país.

Es imposible obviar las condiciones del contexto actual. Se requiere nuevas medidas audaces, que no pueden esperar los textos completos de las leyes. Recordemos el verano de 1994 y las disposiciones que reflotaron al país (liberación del dólar, mercados campesinos y tiendas de divisa, entre otras).

Muchas de las medidas requeridas se regularían con el establecimiento de leyes precisas que esclarezcan límites y posibilidades en diversos campos pendientes: electoral, empresarial y sus encadenamientos, autonomía municipal, inversión extranjera (y nacional), explicitación del campo de derechos civiles, asociaciones y participación popular democrática, por ejemplo.

Parece existir conciencia en los medios oficiales de la urgencia de esas leyes para impulsar la aceleración que el país necesita, pero no es seguro que podamos esperar por ello, al observar y participar de las carencias que se van produciendo en el día a día de la vida de la población.

A partir de estas generalidades, pasemos a las realidades y posibilidades actuales. Aunque cada aspecto tendría que tener una argumentación adecuada y dilemática —tema pendiente para otros trabajos—, nos limitaremos en este espacio a una descripción-interrogación sinóptica para su profundización y debate posterior sobre las disímiles orientaciones y perspectivas posibles.

El socialismo posible y las urgencias-consecuencias inevitables

Como formación económico-social transicional en las nuevas condiciones de contextos diversos y complejos, el socialismo tiene rasgos distintivos. Estos ¿serían?:

- Economía social multiactoral (diferentes formas de propiedad y gestión, con predominio de formas públicas y cooperativas reales —basadas en sus valores y principios internacionales—, con control de la sociedad civil) de carácter solidario y redistribución social de las riquezas.
- Participación ciudadana en las decisiones a todos los niveles empresariales, de la economía y la política, tanto a escala territorial como nacional.

Algunas afirmaciones:

- En la presente etapa epocal persistirían relativas desigualdades socioeconómicas, aunque se proyecten normas de equidad social.

- Una economía social balanceada, multiactoral y solidaria velaría por la atención a los sectores vulnerables, garantizando calidad de vida a nivel digno. Ello requeriría profundizar, desde la educación temprana, en los principios de la economía social solidaria aplicados —según el caso— a todas las esferas económicas y formas de gestión y propiedad.
- Las urgencias económico-financieras del país, para mantener un nivel mínimamente aceptable para todos, exige de flexibilidades en el campo económico y organizativo social, lo que inevitablemente dotaría de realismo contextual a la utopía realizable de futuro, sin ceder a las tendencias de las lógicas procapitalistas. Esto requiere de medidas de mercado participativas y redistributivas, que apalanquen los incentivos y balanceen, en lo posible, las desigualdades sociales y los procesos de enajenación del trabajo.

Realidades, limitaciones y utopías en la visión socioeconómica-política. Equidad y desigualdad social real

En el país existen condiciones primarias —o de partida— desiguales en distintos sectores sociales. Esto ha sido parte del funcionamiento de la sociedad real, a pesar de normas e ideales excesivamente utópicas de homogeneización social. Si bien los servicios fundamentales (salud, educación, seguridad social) están garantizados para todas las personas —aunque un análisis cualitativo diferencial pudiera resultar imprescindible—, en algunos sectores se han generado montos de riqueza distantes de los de la mayoría de la población, debido a la inserción ineludible en el mundo global. Esto no solo tiene que ver con el tema discutido de la concentración de la propiedad en el campo económico.

La realidad de niveles de desigualdad social realmente existentes está dada por diferentes razones; una de ellas, vivimos en un mundo global con normas diversas; en otros casos, se debe a la habilidad o la evitación de canales normativos formales. De cualquier manera, no se puede comparar el nivel medio de ingresos y de calidad de vida de la población con: campesinos ricos,

el mundo artístico con posibilidades de contrato en el exterior, emprendedores con apoyo de capital financiero o patrimonial familiar o del exterior, trabajadores en el sector turístico o mixto, trabajadores informales, comercializadores de mercancías del exterior, entre otros, sin contar a quienes lucran con el mercado negro de divisas.

Por tanto, la sociedad puede trazar una perspectiva de equidad social, pero en las presentes condiciones, se mantienen cotas de desigualdad inevitables. Sería oportuna la famosa pregunta de Lenin: ¿qué hacer?:

¿Mantener un sistema de limitaciones a la inversión nacional en sectores productivos de esos actores con posibilidad financiera?, ¿coacciones y represión a la actividad personal o emprendedora privada, cooperativa y otras?, ¿o admitir su realidad y optar por su potenciación (con normas redistributivas apropiadas) para la aplicación de sus riquezas a la economía social?

Las regulaciones flexibles y potenciadoras permitirían el aprovechamiento del mercado sumergido real y la utilización de las riquezas acumuladas por las personas, emprendedores y otras, que podrían ser beneficiosas a las necesidades de inversión social, facilitarían el proceso de unificación monetaria imprescindible, el empleo y la producción social. En definitiva, contribuirían al avance socioeconómico del país.²

Visión de complejidad social y diversidad de la “realidad real”

De lo anterior se desprende que coexisten en las sociedades actuales una creciente diversidad de percepciones y posicionamientos desde diferentes perspectivas y situaciones existenciales de sectores sociales.

Entender esto desde una proyección de complejidad conecta el enunciado proveniente del liderazgo político sobre la necesidad de “cambiar la mentalidad” a una contextualidad conformada por tensiones en todos los planos vitales. Tal situación deriva

2 Algunas de estas cuestiones han sido abordadas por autores nacionales en las redes, revistas y otros espacios.

en cuestiones dilemáticas y desafiantes que, al asumirlas en sus contradicciones posibles en escenarios de probabilidad incierta, requieren de aclaración de las visiones de futuros posibles (en qué cambiar, cuánto, quiénes, para qué, etc.), pero afines a los ideales proclamados de una sociedad socialista de progreso, sostenible, próspera y democrática.

Desde la perspectiva de la complejidad, la sociedad —en cualquiera de sus subsistemas o escalas de relaciones institucionales y cotidianas— es un sistema interconectado donde:

- Se manejan contextos de incertidumbre relativa y, por tanto, requieren rupturas de esquemas y previsión de escenarios de mayor y menor probabilidad de ocurrencia, pero actuantes, que implican gran capacidad de anticipación e innovación organizativa social. Por ejemplo, requerimientos de la concepción de la autonomía del municipio y sus consecuencias de todo tipo para el país; consecuencias del desarrollo *vs.* regulaciones de pequeñas y medianas empresas (pymes) privadas; impactos de la desconexión relativa de los principios cooperativos en la implementación de nuevas formas socioeconómicas, entre otras variantes.
- Los subsistemas sociales tienen una conexión con el sistema total y no operan aisladamente en él, pero también le imponen sus marcas o prácticas, con funcionamientos recursivos. Tales son los casos de prácticas autoritarias en el sistema familiar e instituciones de la sociedad y sus consecuencias en niveles meso y macrosociales, y a la inversa, o los impactos sociales negativos/positivos de la informalidad como forma de “resolver” o “luchar” por la supervivencia o el lucro.
- Lo que ocurre en una esfera —como la económica— es causa y, a la vez, consecuencia de lo que se plantea en otras esferas: jurídica, ideológica, prácticas cotidianas, subjetividad social. Por ejemplo: la disfunción social por la naturaleza de nuevos tipos de relaciones sociales, la diferencia de ingresos en sectores privados y estatales y sus posibles consecuencias para la formación de una conciencia social individualista o capitalista, en contraposición a la conciencia solidaria.

- Los procesos generados tienen sus propias formas de “autoorganización”, que muchas veces escapan a las ideas originales o las normas implantadas, buscan su acomodo a las nuevas realidades con formas propias (ecología de la acción), unas veces contribuyendo a la sociedad adecuadamente, otras de manera disfuncional. Ejemplos: las modalidades, distorsiones, mecanismos y variantes empleadas en algunas nuevas cooperativas, pymes privadas e incluso, la vieja tradición de funcionamiento restrictivo-directivo de las empresas estatales y sus mecanismos de “filtración” de recursos; o las formas asociativas emergentes —no previstas— entre actores no estatales vinculados a proyectos comunitarios.
- La “dialogicidad o complementariedad posible” entre procesos opuestos, que permiten ciertas formas de convivencia adaptativa al modelo deseable. Son los casos del sector público y el sector privado en la economía en sus posibles alianzas para el desarrollo socioeconómico del país, con apertura de sus potencialidades en un marco regulatorio-valorativo de solidaridad social para la contribución al desarrollo local.

Entre otras características de los procesos de la complejidad social, estas presentan situaciones inesperadas o interconectadas, autoorganizadas, que necesitan de su interpretación en el alcance posible de los proyectos de transformación social en la gestión de las políticas públicas.

Esa perspectiva, desde la complejidad, propiciaría también la claridad acerca de que los “problemas objetivos” no están separados de los “problemas subjetivos”. Aun cuando los primeros se deban a cuestiones ajenas a la voluntad de los actores (intervenciones externas, procesos de la naturaleza y otros), siempre su “asimilación” y “enfrentamiento” estriban en la capacidad de los individuos y actores sociales.

Por ejemplo: la trama relacional de diferentes dimensiones de procesos sociales —organizacionales, prácticas cotidianas, subjetividades— involucradas en la transformación para el desarrollo implica (según varios autores): trascender la visión del territorio

—físico, tangible, demarcable en términos geofísicos— y alcanzar la territorialidad compleja, subjetiva y abierta a opciones.

Así, una comprensión habitual de **territorialidad** puede comprenderse como: una noción conceptual que refiere al territorio como totalidad social diversa, como espacio social agenciado, construido y reconstruido a partir de las prácticas de las distintas agrupaciones humanas, sus modos de existir y sus formas simbólicas, ideológicas, emocionales e interpretativas, desde cuyas dinámicas se generan nudos, redes y conexiones sociales, espacio-tiempos e historias diversas que cohabitan dentro de un mismo territorio geofísico y político. O sea, se trata de considerar la “realidad real” en todas sus dimensiones contradictorias y actuantes.

Esto ilustra el hecho de que no siempre las perspectivas derivadas de la situación externa o de las restricciones económicas, financieras o materiales en sentido general, se expliquen solo por sí mismas, sino que dependan del enfoque subjetivo de actores sociales que diseñan y aplican políticas públicas, asumen o no los retos que plantea una situación-problema determinada, como en el caso de nuestra situación social actual. De manera que, podría ser diseñado un enfoque complejo de planteos de alternativas, unidad y contraposición de contrarios, en búsqueda de un balance sociopolítico y económico favorable.

De eso trata el próximo punto, desde una perspectiva abierta a la problematización y deliberación, con una aspiración constructiva de la actualidad socioeconómica del país.

Potencialidades de ingresos e inversión en divisas (a manera de listado de interrogantes sobre oportunidades a profundizar y fomentar o regular), ¿sería posible?

- Destruir el desarrollo de fuerzas productivas de las formas no estatales y personas con recursos económicos: abrir la importación-exportación de bienes con sus propios recursos financieros (lo que, de hecho, en la “realidad real” se hace por diferentes vías y de forma limitada y no afecta los fondos del Estado); posibilitar inversiones de esos sectores en combinación con empresas estatales y otras, en encadenamientos en redes de valor priorizadas —cuestión abor-

da en la nueva Constitución y por el presidente Díaz-Canel en varias oportunidades, sobre todo, en las últimas sesiones de la Asamblea Nacional.

- Esto podría hacerse en condiciones competitivas para evitar, en lo posible, la apertura de filiales de emprendedores en el exterior —dadas las limitaciones nacionales—; o, de lo contrario, gravarlas impositivamente y legalizarlas.
- Lo anterior valdría para todos los sectores poblacionales que cuentan con recursos de acumulación (como los mencionados antes), sin pretender una justificación precisa de sus procedencias —salvo corrupción y lavado de dinero sucio—, que ha ido ocurriendo por diversas vías incontrolables. O sea, tocar la “realidad real” sin enfatizar al detalle en sus orígenes diversos, ante la urgencia de la situación, lo que se puede ir regulando paulatinamente.
- Ello plantearía ordenamientos económico-financieros-jurídicos para la redistribución de la riqueza social (pudiera ser en escalas impositivas más beneficiosas para las pymes y de mayor gravamen para las de mayores utilidades, inversión en bonos del Estado y otros), propiciar la participación relativa de los trabajadores en las ganancias y decisiones empresariales, así como la responsabilidad social con el entorno vulnerable cercano. Valorar las formas de gestión más propicias (cogestión, autogestión, arriendo y otras) de las empresas estatales, según su naturaleza, fines y función estratégica o no, acercando todas las formas de gestión a los valores de la economía social solidaria.
- Reducir el excesivo aparato estatal burocrático —incluidas organizaciones de masas— y reajustar gastos innecesarios de privilegios otorgados en sectores del funcionariado oficial.
- Propiciar, urgentemente, un mercado de divisas competitivo con el sumergido y atraer al país, de manera rápida y creando las condiciones de transportación y distribución apropiadas, a empresas extranjeras que venden mercancías a cubanos particulares en el exterior, para que esas actividades se realicen en el país, en divisas, lo que beneficiaría a los comercializadores (“mulas”) en el reconocimiento de su actividad y en la disminución sustantiva de gastos, con

la consecuente disminución de precios a la población de esos artículos, así como la obtención —por vía impositiva— de divisas frescas para la inversión estatal.³

- Realizar una política de incentivos a la innovación y la productividad social, con una reforma real sobre autonomía (subsidiaria) de las empresas estatales, eliminando mecanismos burocráticos intermedios que restringen las posibilidades creativas, de ingresos, de satisfacción de la demanda social y de sentimiento de pertenencia empresarial. Ello permitiría una flexibilización más articulada con la planificación central de regulación estratégica de la economía del país.

Quedaría pendiente un largo etcétera de consideraciones, muestra de lo cual fue la amplia discusión de la nueva Constitución en diversos planos —económicos, políticos, organizacionales, jurídicos y otros—, que llevaron a reformulaciones importantes, si bien se puede estimar que algunos de los puntos quedan abiertos a futuros próximos, tal vez ineludibles.

Epílogo: Se trata de adecuar tiempos socioeconómicos-políticos con tiempos de la “realidad real”, aprovechando sus potencialidades y afrontando sus desafíos. (2019).

3 Con posterioridad a la elaboración de este artículo, se tomó la decisión de abrir tiendas en las que se pueden adquirir diversos artículos directamente con divisas, a partir de mecanismos diseñados al efecto (*N. del C.*).

Complejidad de las relaciones de trabajo y sus potencialidades instituyentes de un socialismo renovador

DR. OVIDIO D'ANGELO HERNÁNDEZ

Desde cualquier punto de vista que se examinen, las relaciones de trabajo, en la Cuba actual, no solo presentan complicaciones y contradicciones propias de las secuencias de los eventos sociopolíticos internacionales —ya fueren imprevisibles o azarosos (por ejemplo, la caída abrupta del campo socialista) e intencionados (como el prolongado bloqueo estadounidense)—, sino también de su manejo interno, en parte caracterizado, no sólo por políticas dignificadoras de las relaciones de trabajo, sino también por la inercia ideológica y la ralentización consecuente de medidas de afrontamiento constructivo de las dificultades (algo relacionado con lo que, oficialmente se ha identificado con el necesario cambio de mentalidad promovido por el liderato político del país) y en consonancia con el cambio de los contextos socioeconómico).

No obstante, esos condicionamientos *objetivo-subjetivos*, algunas medidas limitadas de contrapeso desde mediados de los años noventa,⁴ resolvieron parte de los desajustes socioeconómicos, pero generaron otros aún no resueltos.

Ya desde los años ochenta, las investigaciones sociales demostraban déficits importantes en la comprensión e implementación

4 Como la apertura de mercados campesinos, liberalización de circulación del dólar y después instauración de la doble moneda, apertura al cuentapropismo y su ampliación, así como a cooperativas urbanas, hasta reconocimiento del papel complementario de las formas de gestión no estatales y, progresivamente, de la inversión extranjera.

de procesos socioeconómicos estatales —considerada la empresa estatal como *propiedad de todo el pueblo*— la cual, de manera “automática” debía producir un sentimiento de *propietario social* en los trabajadores y la población, lo cual era evidencia dosis apreciables de voluntarismo sociopolítico, etc. en sus promotores.

Se identificaron, desde entonces, problemas con las formas de organización del trabajo, la necesaria participación decisoria de los trabajadores, con su estimulación o redistribución de los ingresos, entre otros (Martin y otros, 2000).

En el contexto de enfrentamiento con los poderes imperiales, la proclamación de las esencias de la participación popular en los asuntos de gobierno del país —como línea programática de la Revolución—, quedó limitada por un fuerte control ideológico que no admitió desavenencias significativas, ante los peligros de su destrucción.

En los nuevos contextos de los años 90, ya sin la colaboración generosa —en todos los ámbitos— de la ex Unión Soviética, las relaciones de trabajo, derivadas de los vaivenes de las nuevas y complicadas dinámicas, han devenido un entramado social complejo, con aperturas y cierres, estancamientos, reconocimientos y regulaciones estrictas o incompletas, que instauran un panorama de incertidumbres, avances y retrocesos.

En tal panorama, las cuestiones socioeconómicas se implican con las políticas públicas y los estados contradictorios *positivos-negativos* de las subjetividades sociales (incertidumbre, desesperanza, decepción, anomia, desconfianza, contrastan con el sentido de cierto progreso posible, con expectativas de cambios positivos o con la percepción de logros parciales, etc.), en dependencia de la precarización del sector estatal o no estatal de empleo.

Así, el cuentapropismo y la propiedad, sea de gestión privada o cooperativa (formas de gestión no estatal —FGNE— favorecidas por precios de mercado, de un lado, y de otro, con escalas impositivas que no siempre benefician a los pequeños emprendimientos) dejan amplios espacios de ganancias a los de mejores oportunidades y han ido emergiendo, para una parte importante de la población, como el modelo de progreso económico posible, más allá del tipo de relaciones sociales que pueden estar generan-

do y de las secuelas positivas y negativas que dejen en las subjetividades y comportamientos sociales.

Como aspecto positivo de estas FGNE se distinguen varios: mayor iniciativa, ofertas variadas, ingresos superiores, aprovechamiento de nichos de servicios o producción, etc. Como aspectos que pueden afectar, en lo real y lo simbólico, se pueden señalar: déficits en el carácter ético social de relaciones socialistas que pueden estar generando una ideología del Tener sobre el Ser, con los consecuentes desarrollos de actitudes y conductas individualistas, consumistas o formas evidentes de explotación y enajenación.

De un lado, los emprendimientos privados y cooperativos, así como sectores específicos de las empresas estatales, se van diferenciando entre ámbitos de supervivencia y de prosperidad, por razones diversas de acceso a bienes de capital, a precios mayoristas o al comercio exterior, etcétera.

Así, se encuentran algunos sectores privados o cooperativos (con grandes ganancias y precios prohibitivos para sectores amplios de la población) o sectores estatales beneficiados por relaciones con la inversión extranjera, mientras que otros —estatales y no estatales— se encuentran limitados a una reproducción simple o mantienen condiciones de precariedad (salariales, de condiciones de trabajo, etc.), todo lo cual genera situaciones propicias a la desigualdad social, al trabajo informal, a la corrupción generalizada, etcétera.

Ello ocurre en medio de circunstancias internacionales inevitables; por ejemplo, emerge un sector de artistas diversos que tienen acceso al mercado internacional de la música y otras artes y, recientemente, algo parecido ocurre con el deporte profesional. Ello, junto a la diferenciación de riquezas en sectores privados o cooperativos de servicios, matiza el nuevo contexto de inevitables desigualdades sociales con el surgimiento de grupos con ingresos súper altos, con lo que nos queda quizás enarbolarse la idea de justicia social desde abajo, o sea, con los sectores vulnerables de la sociedad, con vistas a elevar su nivel de vida hoy menoscabado a pesar de la política social.

Más allá de las dificultades macro-socioeconómicas (pagos de la deuda externa, doble moneda, falta de liquidez estatal y pobla-

cional, escasa confianza de la inversión extranjera en sus diversas modalidades, fortalecimiento del bloqueo económico, etc.), cabrían varias interrogantes, con la mirada hacia adelante, respecto a posibilitar un desarrollo sostenido de las diversas fuerzas productivas que, por otro lado, no impacten negativamente en lo posible, en formas de explotación y enajenación existentes o futuras y posibiliten una elevación del nivel y calidad de vida de sectores poblacionales, con una deriva importante hacia los más vulnerables:

¿Cómo posibilitar una reproducción ampliada de las empresas estatales y emprendimientos privados y cooperativos, sin que se conviertan en poderes opuestos por las lógicas diferentes de sus relaciones de trabajo?

¿Cómo motivar la utilización productiva y social de las ganancias de las empresas y emprendimientos privados-colectivos-públicos y legitimar la entrada de bienes de capital desde otras fuentes no monopólicas estatales?

¿Cómo lograr una redistribución social de los ingresos en la medida que se favorecen impositivamente los emprendimientos de menores recursos y se establecen imposiciones escalonadas a los de mayores ganancias, de manera significativa?

¿Cómo regular estándares de precios y de cuotas de ganancias, a partir de la redistribución social, de manera que se genere progreso y mayor equidad social?

¿Cómo insertar las empresas estatales sectoriales y los emprendedores privados y cooperativos a los planes de desarrollo local-territorial?

¿Cómo profundizar el control obrero y popular sobre la gestión económica y social de todas las formas de propiedad y del Estado?

Elas son solo unas interrogantes que llevan a otras y a nuevas conexiones en campos de la actividad social, económica y política, que requieren basamentos jurídicos novedosos y una comprensión holística e interrelacional de muchos procesos específicos interconectados, que tienen lugar en todos los ámbitos de la sociedad, hacia una proyección de construcción socialista renovada.

En ese sentido, adelantamos el concepto de “Sociedad de Economía Social para el Desarrollo Humano Solidario-Eman-

ceptorio” —SESDHSE— (D’Angelo, 2005, 2007, 2010, D’Angelo y otros, 2016), que se enmarcaría en las tramas complejas de relaciones que abarcan todas los ámbitos sociales y campos de acción; económicos, políticos, sociales, jurídicos, psicológicos, culturales, ambientales, etc., vistos de una manera inter y transdisciplinar, en la que los componentes organizativos, financieros o de subjetividades y prácticas tradicionales conforman nuevas tramas de relación compleja que deben propiciar soluciones a problemas integrales.

Ello respondería a una concepción económico-socio-política del desarrollo multidimensional y hologramático (parte-todo, micro-macro, etc.), que estaría dando cuenta de las dificultades actuales y potencialidades de los procesos emergentes en la sociedad, con una orientación renovadora socialista posible y diversa.

Particularmente importante en todo este proceso actual de cambios en el país, es la consideración de la dimensión política, que transversaliza todos los campos de acción social e implica la reelaboración de conceptos básicos y prácticas renovadoras de las esencias del sistema socialista —formas de propiedad y gestión en la esfera socioeconómica, participación ciudadana en las decisiones clave, equidad y justicia social, etcétera.

Las nuevas elaboraciones deberían promover un “socialismo de progreso y sustentable, independiente y democrático”,⁵ lo que necesariamente incluiría la construcción de una ciudadanía participativa, protagónica, responsable y decisoria, capaz de avanzar por sí misma hacia nuevas lógicas de relaciones sociales y de trabajo, a todos los niveles y ámbitos de la sociedad.⁶

5 Lanzada como consigna oficial de las festividades trabajadoras del 1ro. de Mayo y ampliada en el VII Congreso del PCC, en el presente año.

6 Estas relaciones serían contrapuestas a: **la lógica del capital** (como relación de explotación de trabajo asalariado, que aliena al trabajador de los medios y resultados del proceso laboral y de vida, en aras de la ganancia de unos pocos privilegiados); **la lógica imperial** (fundada en la dominación de las naciones pobres o subdesarrolladas por las naciones más ricas y sus corporaciones transnacionales) y **la lógica de la burocracia** (que se basa en el dominio de élites autorreferentes que ejercen su dominio autocrático en todos los niveles de la sociedad).

Esto plantearía una profunda revolución socio-política-cultural-económica —que implica las subjetividades, prácticas, institucionalidades, principios y posicionamientos teóricos divergentes en sus posibilidades de articulación constructiva para el nuevo orden social oponiendo a las lógicas anteriormente descritas, una lógica ciudadana emancipatoria.

Las formas de propiedad diversas, en el proyecto social renovado, se basarían en los procesos y conceptos que abarcan las dimensiones de la Economía Social y Solidaria —en la que *procesos de autonomía e intercooperación, responsabilidad social, participación democrática y protagónica, distribución de ingresos (entre otros principios autogestionarios del cooperativismo)*—, expresan el ejercicio de compromiso fraternal debe presidir una Economía Social orientada a la Solidaridad, en un proyecto de nuevo tipo.⁷

Entonces, los procesos de agenciamiento y participación protagónica interconectada se deberían promover en los actores locales, institucionales, económicos, organizacionales, poblacionales, para lograr esos objetivos. La recién enarbolada autonomía municipal puede propender a ello.

De manera que, si se ofrecen nuevas posibilidades organizativas, los procesos de centralización y de ordenamiento burocrático podrían ser revertidos en el plano territorial por las instituciones de gobierno y por actores locales, los que propiciarían nuevas articulaciones multiactorales, constructivas y a la vez complementarias. Ello potenciaría el manejo de sus recursos y opciones de desarrollo con mayor espacio a la autoorganización social (y formas asociativas de los actores) y mucho más interconectada con la gestión de gobierno.

7 Inclusive, esto debería ser un principio para todos los actores económicos: de cooperativas, emprendedores privados en las diferentes categorías, la empresa estatal o la mixta, en un contexto renovador de la sociedad socialista. Por ejemplo, el principio de Responsabilidad Social Solidaria, debería comprometer a los actores socioeconómicos (de todas las formas de propiedad y gestión), a diversas maneras de distribución de las ganancias entre sus trabajadores, a su participación en la toma de decisiones internas y al apoyo a las acciones de transformación comunitaria y ecológica, a través de las formas adaptativas posibles a cada tipo de propiedad.

En esas nuevas condiciones, estarían dadas las oportunidades para una mayor autogestión y desarrollo integral laboral y comunitario, desde la participación activa e interesada de los trabajadores y pobladores,⁸ como parte incluyente de la gestión empresarial y emprendedora en fórmulas que propiciarán la mejora de las condiciones sociales de vida de la población, así como su sentido de pertenencia y de participación comunitaria, laboral y social.⁹ Por tanto, como se planteó al inicio del trabajo, esta concepción parte de una posición filosófica esencial, que remite a las elaboraciones emancipatorias en las obras de Marx, Freire, Hinckelamert, y otros pensadores clásicos y, de manera más específica, sobre el tema en cuestión: Coraggio (2003, 2007, 2013), Singer (2003, 2007), entre otros, que apuestan a la Economía Social Solidaria desde las corrientes sociocríticas y complejas, con lo que se encaminan hacia una visión de sociedad en la cual el papel fundamental es el desarrollo del ser humano individual y colectivo y en la que procesos instituyentes de orientaciones de solidaridad social tienen un peso fundamental.

Aún en los presentes contextos actuales multiactorales y diversos, podrían operar esos principios solidarios y de cooperación social.

En medio de las contradicciones, confusiones, decepciones y esperanzas posibles en la situación actual de las dinámicas de las sociedades contemporáneas —desde la derechización hasta el autoritarismo burocrático, en polos extremos opuestos— la tarea de reconversión cultural resulta, en parte ingrata y, en parte, quizás resuelta en una utopía posible para un futuro mediano, demandante de cambios muy profundos en las condiciones de vida materiales y espirituales de la población.

8 Formas autogestionarias económicas, en estrecha vinculación con grupos gestores comunitarios, asociaciones productivas, consejos populares y gobiernos locales más autónomos podrían ser las instancias de articulación de estos procesos.

9 Por cierto, una forma de gestión productiva que puede ser muy importante, como la constitución de reales cooperativas comunitarias, así como de la promoción de cooperativas de 2do. y 3er. grado, al parecer no están en la mira de las políticas actuales.

En esa línea, el logro de la autotransformación social supone trabajar activamente en la formación de sujetos empoderados para el redimensionamiento de su acción social y ejercicio de la función de la crítica y la acción social profunda, con relación a los programas, plataformas y visiones de los diferentes sectores y actores sociales que tribute a valores esenciales de autonomía, solidaridad y compromiso social auténtico.

Se trataría de la construcción de una nueva cultura emancipatoria que fomente la identidad a partir de la diversidad y propiciatoria del libre desarrollo de personas comprometidas con sus raíces y valores nacionales y culturales.

Ello supondría otra calidad de participación responsable, deliberativa, dialógica, reflexiva, creativa y solidaria en toda la extensión del proceso de elaboración, toma de decisiones y su control social a todos los niveles, supondría, en suma, el tránsito hacia una profunda renovación socialista, desde unas relaciones de trabajo no enajenantes y desde el ejercicio de una ciudadanía responsable y constructiva.

Bibliografía

- CORAGGIO, J. L. (2003). “Economía del trabajo”, en Cattani A. D. *A outra economia*, Veraz editores, São Paulo.
- _____ (2007). “Introducción”, en J. L. Coraggio (coord.). *La economía social desde la periferia*, UNGS/Altamira, Buenos Aires.
- _____ (2013). “Como construir otra economía”, en Carla López (comp.). “Desafíos para cambiar la vida. Economía Popular y solidaria”, *Cuadernos de solidaridad*, no. 6, Caminos, La Habana.
- D’ANGELO, O. (2005). *Autonomía Integradora. Desafío ético emancipatorio de la Complejidad*, Acuario, La Habana:.
- _____ (2007). “Contextualidades complejas y subjetividades emancipatorias”. Ponencia presentada al Seminario Internacional de Complejidad ’08, La Habana.
- _____ (2010). “Marco teórico: Desarrollo de subjetividades y espacios de participación comunitaria para la transformación social” (inédito), CIPS, La Habana.

- D'ANGELO, O. y otros (2016). "Marco teórico Gestión de cooperativas no agropecuarias en Centro Habana y sus implicaciones para el desarrollo comunitario local, desde la autonomía Integradora". Informe de investigación (inédito), CIPS, La Habana.
- MARTIN, J. L. y otros (2000). "Reajuste y Trabajo en los 90". Informe de investigación, inédito, CIPS, La Habana.
- MARX C. (1970). *Fundamentos de la crítica de la economía política*, t. I, Ed. de Ciencias Sociales, La Habana.
- SINGER, PAUL (2003). "Economía solidaria", en Cattani A. D.: *A outra economia*, Veraz Editores, São Paulo.
- SINGER, P. (2007). "Economía solidaria: un modo de producción y distribución", en J. L. Coraggio (coord.). *La economía social desde la periferia*, UNGS/Altamira, Buenos Aires.

El perfeccionamiento del modelo económico cubano y el sistema empresarial estatal

DR. EUCLIDES CATÁ GUILARTE¹⁰

La formación del sistema empresarial estatal cubano viene de la década del sesenta. La confiscación de los bienes malversados a funcionarios y personas allegadas al dictador Fulgencio Batista o las que habían sido abandonadas por sus dueños, constituyeron el núcleo inicial y fueron atendidas por el Che Guevara en el Departamento de Industrias del INRA. Con las nacionalizaciones de las grandes empresas estadounidenses y las de capital nacional, realizadas fundamentalmente en 1960, se crea una organización mayor, el Ministerio de Industrias¹¹ dirigido también por el Che Guevara.

Para dirigitas se organizaron las Empresas Consolidadas, atendiendo a las distintas ramas de la industria. Al calor de las transformaciones revolucionarias el Che fundamentó las ideas de cómo debían funcionar las empresas¹² y las fábricas. Consideró

10 Dr. en Ciencias Sociológicas y profesor titular e investigador del Departamento de Sociología de la Universidad de La Habana.

11 “El 25 de febrero de 1961 quedó constituido el Ministerio de Industrias con las atribuciones conferidas por la Ley n.º 932 dictada por el Estado Revolucionario y asumiendo el Che oficialmente sus funciones como Ministro. A partir de esa fecha continúa una etapa de perfeccionamiento y profundización acerca de sus concepciones teóricas sobre la dirección de la nueva sociedad” (Borrego, O., 2001: 75).

12 “Para nosotros una empresa es un conglomerado de fábricas o unidades que tienen una base tecnológica parecida, un destino común para su producción o, en algún caso, una localización geográfica limitada” (Guevara, 1998: 306).

que era posible mantener autonomía en las fábricas y, a la vez, una dirección centralizada en las empresas que tomara las decisiones estratégicas.

Ello quedó plasmado en su concepción de la dirección empresarial, expuesto en el texto *Sistema Presupuestario de Financiamiento*. Se basó en la experiencia de los controles que utilizaban los monopolios en el capitalismo y así ejemplificó lo siguiente: “La Empresa Consolidada del Petróleo, formada a partir de la unificación de las tres refinerías extranjeras existentes (Esso, Texaco, Shell) mantuvo y, en algunos casos, perfeccionó sus sistemas de controles y es considerada modelo en este Ministerio” (Guevara, E., 1998: 304). La eficiencia se medía por los costos y por tanto era muy importante el registro contable de la actividad económica (Díaz, I. y Echevarría, D., 2017: 219). Como parte de este proceso estaba el sistema de elaboración y puesta en marcha de las normas de trabajo.

Otro momento importante en la organización empresarial fue la elaboración de otro modelo de conducción empresarial aprobado en el Primer Congreso del Partido, celebrado en diciembre de 1975. Es el Sistema de Dirección y Planificación de la Economía (SDPE). Con este dejan de funcionar las empresas consolidadas y se establecen las *Empresas y Uniones de Empresas* de subordinación nacional a ministerios, así como empresas de subordinación local a los Poderes Populares. Entre 1975 y 1985 se introducen otras formas organizativas como las agrupaciones, las uniones, los complejos agroindustriales y las uniones de inversión-producción (Díaz, I., 2013).

En toda la etapa que transcurre, desde el triunfo de la Revolución hasta la actualidad, y principalmente en la década de los años ochenta, se buscan distintas formas de organización de la empresa estatal. Los esfuerzos y esperanzas en el SDPE fracasaron por muchos aspectos analizados por la propia dirección política del país, a lo que se une el análisis de especialistas dedicados a esta temática, quienes señalaron que este no llegó a funcionar como sistema.¹³

13 Con relación a lo sucedido en estos años, hay un análisis interesante, a partir de la participación del Dr. Humberto Pérez en mes de julio (2015) en un de-

El Sistema de Dirección y Planificación de la Economía (1977 a 1984), basado en el Cálculo Económico, tuvo el mérito de restablecer los instrumentos de control económico y otros aspectos vinculados a la utilización de la ley del valor en el socialismo. No obstante, se sometió a análisis su funcionamiento y, aunque subsistió hasta 1989, se emprendieron en la década de los ochenta, principalmente en su segunda mitad, una serie de estudios y experimentos con el objetivo de lograr una mayor eficiencia en la empresa estatal.

Dentro de la búsqueda de un modelo de funcionamiento de la empresa estatal se desarrolla el Sistema de Perfeccionamiento Empresarial de las FAR. A partir de 1985, el gobierno decidió comenzar selectivamente, en el sistema empresarial de las Fuerzas Armadas, la transformación a fondo de los mecanismos de funcionamiento de las empresas cubanas. Para ello se hicieron un grupo de excepciones importantes en cuanto al marco legal regulatorio y se introdujo un grupo de principios novedosos con relación a las prácticas existentes. Entre los de mayor relevancia se pueden mencionar los siguientes: 1) la no generalización mimética de estructuras ni sistemas, sino un “traje a la medida” para cada entidad; 2) la aplicación de los sistemas facilitando su mejora continua; 3) la simplificación de procedimientos y estructuras al interior de la empresa; 4) el fomento de una cultura organizacional más participativa e innovadora; 5) la elevación de la responsabilidad material por los resultados; vi) el reforzamiento de los controles económico-financiero (Marquetti, s/f).

En la etapa mencionada se constituyen los Contingentes Obreros, primero en la Construcción y, posteriormente, en la agricultura, en los que se experimentan nuevas formas de organización del trabajo, de control de la producción, la productividad, la atención al hombre, las formas de retribución, una estructura-

bate desarrollado en el conocido escenario de Último Jueves que convoca la revista *Temas* titulado “Los 70: una revisión crítica” en la que participó como panelista. Posterior a esa fecha escribió un artículo titulado: “En el cuarenta aniversario del Primer Congreso del PCC” el que suscitó otros análisis sobre la valoración que se hace en dicho artículo, tanto desde el punto de vista histórico como teórico.

ción organizacional para eliminar las plantillas infladas y la utilización del multioficio.

Como parte de las medidas que se toman con la crisis que genera la caída del Campo Socialista y la Unión Soviética en 1992, se crean las Sociedades Mercantiles, pues los Organismos de la Administración Central del Estado son autorizados a crear fuentes propias y adicionales de financiamiento en moneda libremente convertible, así como mecanismos más flexibles, ante los problemas generados por el Período Especial y por la rigidez del anterior SDPE (Marcelo, 2006: 22).¹⁴

El otro momento importante en la organización de la empresa estatal cubana es el desarrollo del Perfeccionamiento Empresarial en el sector civil, este queda constituido a través del Decreto-Ley 187 de agosto de 1998. Para ese entonces ya estaba la experiencia de su aplicación por diez años en el sistema empresarial de las FAR. El Decreto dictaminó *Las Bases Generales del Perfeccionamiento Empresarial*, donde se destaca la necesidad de autofinanciarse, de utilizar una contabilidad que reflejara los hechos económicos y se subraya el papel actoral de la empresa, el sindicato y los trabajadores.

Posteriormente, en 2005, el Decreto-Ley no. 281 modifica aspectos esenciales de la empresa. Años después, en 2014, se modifican los Decretos-Leyes 281 y 252 para que se integre el Perfeccionamiento Empresarial a las políticas de actualización del modelo económico. Se crean condiciones para instaurar un sistema único de gestión y dirección empresarial, que tenga como salida la aprobación de una Ley de Empresas.

El sistema empresarial actual, tiene las Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE), las empresas y las Unidad Empresarial de Base (UEB). Las OSDE no se subordinan al ministerio, se relacionan directamente con otras OSDE y están facultadas para la toma de decisiones. De acuerdo con el Decreto Ley no. 335/17, las organizaciones superiores de dirección empresarial se integran por empresas; tienen personalidad jurídica y

14 Luis Marcelo Yera, en el artículo referenciado aclara que con esa figura jurídica ya existía muy reducidamente desde los años setenta con CUBALSE, S. A. y CIMEX S. A.

patrimonio propio; *sufragan sus gastos con los aportes de las entidades que la agrupan* y su gestión tributa en beneficio de estas. Se organizan en Grupos¹⁵ o Uniones,¹⁶ en correspondencia con las características organizativas y tecnológicas de las entidades que la integran.

De acuerdo con el Decreto Ley mencionado, la empresa estatal es una entidad con personalidad jurídica y patrimonio propio, creada para la producción de bienes y la prestación de servicios, a los efectos de cumplir de manera eficiente su gestión empresarial conforme al plan anual aprobado.

El tercer eslabón de la organización de la empresa estatal cubana (las UEB) la define así dicha resolución: Las unidades empresariales de base son divisiones internas que se crean por la organización superior de dirección empresarial o la empresa, para organizar los procesos de producción de bienes y prestación de servicios y *actúan con independencia relativa, se subordinan al jefe de la entidad que las crea y no tienen personalidad jurídica ni patrimonio propio*.

La nueva organización de la empresa estatal cubana busca resolver, entre otros aspectos, la separación de las funciones estatales y empresariales, la eficiencia productiva “mayor racionalidad económica, simplificación de los procesos de dirección y la obtención de mejores resultados productivos y de servicios”. (Decreto 335, art. 3).

¿En qué medida esta generalización de la organización empresarial estatal cubano, cumple estos propósitos? ¿Se consideran en esta, el volumen e importancia de determinadas producciones y

15 Se denomina Grupo Empresarial a la organización superior de dirección empresarial integrada por empresas con diferentes estructuras de producción, tecnológicas, de servicios, investigación y comercialización; sin que tengan, necesariamente, una interrelación directa entre sí. Decreto Ley no. 345, en *Gaceta Oficial*, no. 58, Extraordinaria, 13 de diciembre de 2017.

16 Se denomina Unión a la organización superior de dirección empresarial integrada por empresas que, por sus características organizativas, tecnológicas, productivas y económicas tienen una alta interrelación y dependencia entre sí y que pueden o no ser parte de un sistema integrado. Corresponde al presidente o director general de la Unión definir cuáles empresas de dicha organización forman parte de este sistema, así como las consecuencias económicas y financieras que se derivan de ello. Ídem.

servicios? ¿Se toman en cuenta la territorialidad? ¿En qué orden la estructura actual contribuye a desarrollar el directivo que el socialismo próspero y sostenible demanda?¹⁷

Uno de los aspectos que preocupan a aquellos que fueron empresas y hoy son Unidad Empresarial de Base, es la pérdida de personalidad jurídica. “El cambio ha venido para dar problemas, quitar la fluidez en el trabajo. Antes teníamos facultades para definir sistema de pago, modificar la plantilla, y hoy tengo que pedir permiso a la dirección de la empresa, que viene dos veces al año”.¹⁸ Es un criterio de cuando se iniciaba esta nueva etapa del reordenamiento empresarial, pero hay muchas experiencias de ese tipo donde unidades que fueron empresas, hoy son UEB y pueden estar en Ciego de Ávila, mientras la empresa radica en La Habana.

Otro aspecto tiene que ver con el establecimiento en sí mismo que, por su dimensión y su valor económico social, puede requerir un papel diferente en el reordenamiento. Por ejemplo el molino de trigo de Cienfuegos es una Unidad Empresarial de Base, perteneciente a la Empresa Cubana de Molinería, ha sido la palanca central para brindar la cobertura de este alimento básico a siete provincias: Holguín, las Tunas, Camagüey, Sancti Spíritus, Cienfuegos y Ciego de Ávila”.¹⁹ Es una entidad que de acuerdo a

17 Sobre esta pregunta por razón de espacio, resumo sólo ideas del profesor y consultor Ricardo Machado Bermúdez. “Se ha ido conformando durante décadas una estructura estatal más orientada al control que al desarrollo, en concordancia con ello, se ha conformado un personal, sin iniciativa, con mentalidad de ejecutores”. Destaca además: Existen dos barreras que impiden un desarrollo autónomo de las empresas: tradición de la cultura vertical, enraizada en la mente de los cuadros de los niveles superiores del Estado y el Partido... La otra barrera es el acomodamiento mental de muchos directivos que asimilaron la cultura de la espera (Machado Bermúdez, Ricardo J., 2017) “El sistema empresarial cubano como factor de supervivencia y sostenibilidad”, *Temas*, 89-90: 111-118.

18 Lázaro Chamizo Costales, jefe de Recursos Humanos en la UEB Soluciones Mecánicas (Somec de Pinar del Río). Ver Pérez Cruz, Jorge y Eduardo González (27 de junio, 2016). “La estructura o el hombre”, *Trabajadores*, XLVI (26).

19 “Estabilidad productiva, en el mayor molino de Cuba” (20 de marzo, 2019), *Granma*, 55(68): 1.

lo legislado tiene “autonomía controlada”, y no personalidad jurídica, lo que hace perentoria la necesidad de muchas de las prerrogativas que hoy tiene la empresa estatal.

A la “racionalidad económica” se opone el gigantismo de las OSDE, convertidas en pequeños ministerios. Quizás demanden de estructuras más operativas, las mismas cuentan con: un presidente, primer vicepresidente y tres vicepresidentes. Estas estructuras numerosas conspiran con las ganancias de las empresas y las UEB, que la sostienen.²⁰

Es necesario reducir las estructuras, agilizar los procesos y los mecanismos que lo permitan. En una entrevista acerca del funcionamiento de la Cooperativa de Construcción Santa Fe se le preguntó a su presidente: ¿Qué determina que la cooperativa sea exitosa, que tenga producciones de calidad, que pueda distribuir utilidades? ¿Qué la diferencia de la empresa estatal socialista?²¹ Importante para él, son la organización del trabajo y la agilidad en la solución de los problemas que se presentan, con autonomía y, consecuentemente, actuar con espíritu de dueño. Hoy esta cooperativa, se ha convertido en una empresa, con más de 800 socios, un equipo de dirección y 26 grupos de trabajo. Cada uno de estos tiene un pequeño local, que es provisional, porque se mueven por obra, con una estructura operativa de un jefe, un técnico y un comercial administrativo. Las utilidades son millonarias.

20 El ejemplo corresponde a GESIME-OSDE, que tiene tres ramas de la industria y tiene 26 direcciones funcionales, 46 empresas y 225 Unidades Empresariales de Base. Tomado de www.sime.cu, 3 de abril de 2019.

21 En respuesta señaló: “El principio de la cooperativa es reducir la cabeza y fortalecer las piernas. El jefe del grupo tiene que cumplir sus funciones. En una empresa puede haber 50 medios de transporte, pero 18 están en el taller, en la cooperativa, el equipo que se rompe por la mañana, por las tarde tiene que estar funcionando. Los grupos tienen un mecánico y un ayudante, ambos son socios. Yo tengo libertades que las empresas no tienen. El que dirige tiene que tener autoridad, para distribuir y utilizar las finanzas.

Cuando la empresa socialista hace algo va para el OSDE. El OSDE del Ministerio de la Construcción de la Vía Blanca, eso es otro ministerio, el de industrias de materiales es más pequeño, pero el de diseño, ingeniería, eso es terrible, es otro ministerio. El ministerio tiene ahora, una cabecita chiquita, pero alrededor tiene 18 satélites desangrándolo. Las empresas tienen que mantener el ministerio, que mantener el OSDE y así la eficacia se reduce” (Roberto Robles, 7 de junio de 2018).

A manera de resumen conclusivo y propuesta

La separación de las funciones estatales y empresariales constituye una necesidad para la práctica de conducción del sistema empresarial cubano. Es una aspiración que de la dirección política y del gobierno de hace varios años. Su mayor acercamiento se realiza con el desarrollo de la reforma actual y la búsqueda de un sistema de gestión para la totalidad de la empresa estatal, pero, por lo analizado, se requiere rectificar en aspectos que tienen que ver con la propia estructura de la empresa estatal y sus funciones.

Aparece como una necesidad el re-análisis del proceso de descentralización, fundamentalmente para la UEB y la eliminación, para ellas, de su personalidad jurídica. A ello se asocia la autonomía controlada y el hecho de que sus ganancias son para la empresa. ¿Se cumple con ello la aspiración de despertar el espíritu de dueño de los trabajadores? ¿En qué medida controlan y deciden acerca de la producción y servicios? ¿Se propicia así, la lucha por la calidad y el mejoramiento continuo de los procesos sustantivos de la entidad laboral? ¿Cómo participan los trabajadores en los mecanismos de la distribución de las riquezas en sus diferentes estructuras?

En diferentes escenarios de análisis del desempeño de las organizaciones empresariales, se ha discutido acerca de los inconvenientes que representa, para su funcionamiento, la dualidad monetaria. En vistas, de que, como todo parece indicar, este es un proceso sumamente complejo —puesto que, aunque tiene calendario para su realización, se ha dilatado enormemente en el tiempo— se deben buscar soluciones parciales, que ayuden a acercar de manera más clara, la relación entre el plan y sus resultados.

Bibliografía

- BORREGO, O. (2001). *El camino del fuego*, Editorial Imagen Contemporánea, La Habana.
- CATÁ E. (ene.-jun., 2017). “La organización del trabajo en Cuba”, *Universidad de la Habana*, 283: 152-166.

- _____ (sep.-dic., 2014). “La transformación del modelo económico cubano”, *Santiago*; 135: 732-744.
- DÍAZ, I. (2013). “La empresa estatal en Cuba”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*.
- DÍAZ, I., ECHEVARRÍA, D. (2017). “La empresa estatal cubana. Un análisis de las transformaciones del trabajo estatal en el contexto de la actualización del modelo”, en Osnaide Izquierdo Quintana y Hans-Jurgen Burcharddt (comp.). *Trabajo decente y sociedad. Cuba bajo la óptica de los estudios sociolaborales*, Editorial UH, La Habana.
- GUEVARA, E. (1998). “Sobre el Sistema Presupuestario de Funcionamiento”, *Temas económicos*, febrero de 1964, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- GACETA OFICIAL (13 de dic., 2017), no. 58, Extraordinaria.
- MACHADO, R. (2017). “El sistema empresarial cubano como factor de supervivencia y sostenibilidad”, *Temas*, 89-90:111-118.
- MARCELO, L. (jul.-sep., 2006). “Una aproximación al entorno gubernamental de la empresa estatal cubana”, en *Cuba: Investigación Económica*, pp. 1-48, INIE, La Habana.
- MARQUETTI H.: La Empresa Cubana: Principales Retos que Enfrenta. [Htts://www.Nodo50.org/economía](https://www.Nodo50.org/economía)
- PÉREZ H. “En el cuarenta aniversario del Primer Congreso del PCC”.
- PÉREZ, J. Y GONZÁLEZ, E. (27 de jun., 2016). “La estructura o el hombre”, *Trabajadores*, XLVI(26).

Cultura del rebusque y trabajo

M. SC. PABLO RODRÍGUEZ RUIZ²²

El término rebusque se define en los diccionarios como buscar o escudriñar con mucho cuidado y ahínco, mirar en algún sitio para sacar algo o para seleccionar lo mejor. También con el sentido de recoger lo que queda en el campo después de la recolección. En contextos como los de Argentina, Nicaragua, Uruguay, Colombia y Venezuela se utiliza con el significado de acción y efecto de rebuscársela y también en sentido de solución ocasional e ingeniosa con que se resuelve una dificultad. En tal sentido, se utiliza indistintamente para referirse a fenómenos tales como, tipos de actividad comercial muy modesta, trabajos ocasionales, tarea adicional que permite complementar los ingresos. En general, se identifica el rebusque con la actividad informal ya que este es el escenario en que prolifera con mayor visibilidad.

En determinadas corrientes psicológicas la idea de rebusque se define como una conducta emotiva inadecuada, patológica, modelada por los padres o figuras parentales de la infancia, que sustituye a una emoción auténtica no permitida o prohibida. Generalmente tiene un carácter manipulador que tiende a encubrir una reacción emocional que no es permitida o habitualmente mal juzgada. Con frecuencia entre lo que se siente y lo que se llega a expresar hay mucha diferencia. No hay permiso para expresar lo que se siente y se reemplaza por un “rebusque” o sentimiento

22 Máster en Ciencias e investigador auxiliar del Instituto Cubano de Antropología (ICAN) del CITMA.

sustituto. Por estas razones, en ocasiones se le denomina también sentimiento parásito.

El núcleo de la idea deja traslucir varios elementos fundamentales en interacción que lo caracterizan. Uno, el vínculo de lo que se denomina rebusque con condiciones de desventaja, fundamentalmente con la pobreza o escasez de recursos. Otro tiene que ver con la inmediatez de las actitudes y prácticas que despliega. Un tercero hace referencia a condiciones de opresión, en muchas ocasiones determinada por una normatividad hegemonizada, que propicia la simulación y el escapismo.

Aunque no son privativas de los grupos subordinados, dichas formas culturales existen y se hacen visibles en nichos de pobreza y marginación. Tienen mucho que ver con la manera en que son vividas, experimentadas y sentidas las condiciones de vida. Resultan de la inmediatez con que se vive lo cotidiano en esos entornos y las tensiones que imponen a la vida la escasez y la precariedad. En gran medida ello determina que permanezcan como poco visibles o muy circunscritas en la mayoría de las sociedades.

Generalmente el deber ser, que instituyen ciertas formas de hegemonía cultural, tiende a ocultar y a estigmatizar tales expresiones. Las élites y grupos dominantes tratan de apartarse, de distanciarse de estas realidades, a pesar de que muchas de dichas prácticas reproducen —en pequeña escala y desde las condiciones de subordinación y deslegitimación en que actúan los grupos subordinados— moldes de comportamiento que el modelo de relaciones capitalistas instituye en el campo de batalla de la competencia.

En cierto sentido tales prácticas también se enmascaran y legitiman con la parafernalia ideológica y legal del sistema. Visto así, el competidor es el otro al que debo derrotar y convertir en objeto de mi propia ventaja a toda costa, sin detenerme ante ningún escrúpulo. Tal actitud no es ajena ni a la competencia ni al rebusque, pues, de hecho, el rebusque se puede entender como un caso particular de competencia.

En su extensión la idea del rebusque hace referencia a una gama muy amplia de prácticas encaminadas a obtener ingresos complementarios que van desde la venta de objetos personales,

reventas o trabajos circunstanciales, hasta pequeños fraudes y tácticas de apropiación. Los modos en que se interconectan y manifiestan dichas prácticas determinan un posicionamiento ante el sistema legal imperante. Incluye formas y expresiones legales e ilegales, así como otras manifestaciones que contravienen las normas, la legitimidad o el deber ser establecido por la costumbre. Muchas de estas manifestaciones pueden ser entendidas como estrategias de sobrevivencia a las que se acude de modo coyuntural.

Desde sus tácticas comprende el aprovechamiento de las circunstancias de tiempo, lugar y conocimiento del terreno para sacar ventaja. Son contextuales, de situación o momento y se enfilan al resultado inmediato. El después no cuenta o cuenta muy poco. Como se basan en el conocimiento del terreno o la actividad que se realiza, tienden a aprovechar las circunstancias de tiempo y lugar para el logro de beneficios. No se estructuran con una proyección de crecimiento progresivo. El tipo de relaciones que se generan son más reticulares, flexibles e inestables que estructuradas y estables. El resultado obtenido se encamina, y fundamentalmente, a la satisfacción de necesidades inmediatas y, solo en casos excepcionales, a la acumulación.

¿Cultura del rebusque?

Es un hecho innegable que el humano aprende a ser y a comportarse como tal. Se es humano porque se aprende a serlo. Esa capacidad de aprender y transmitir lo aprendido es lo que nos determina, en cada época y lugar. Lo que la genética nos aporta para adaptarnos y funcionar en la vida es insignificante al lado de toda la apropiación de lo creado por generaciones anteriores. No se trata solo de herencia cultural, sino de un proceso continuo de reactualización y creación de ésta en el propio quehacer, en circunstancias y condiciones determinadas. Cuando los comportamientos y prácticas de determinados grupos se inscriben de forma estable y normalizada adquieren un carácter cultural, se configuran como una cultura. De este modo, la cultura se nos representa como el resultado de la actividad humana acumulada y acumulable.

La cultura no es solo la suma de hábitos y costumbres de una sociedad determinada. Tampoco se reduce a la recreación estetizada y escenográfica de la misma, ni a la acumulación de conocimientos librescos. Es un fenómeno mucho más complejo, dinámico y contradictorio del que los diversos mecanismos de manipulación de representaciones²³ brindan, apenas como un boceto de trazos muy generales. Está en la esencia misma del devenir de la existencia humana. Envuelve todos nuestros actos en todos los contextos, los condiciona, significa y se recrea en ellos. Forma parte sustancial —y concurre en ella—, del proceso de producción y reproducción, tanto simbólica como material de la sociedad, configurando una unidad contextual e históricamente diferenciable y aprehensible. Aparece, por tanto, profundamente imbricada a todas las prácticas y relaciones sociales.

Esta idea de la cultura induce a romper una concepción del hombre fragmentada que se fue formando desde un orden social sectorizado y verticalista, y una tradición de pensamiento científico. También, con esta perspectiva, se evita quedar apresados en la noción, en cierto sentido frustrante para la transformación social, de una naturaleza humana, esencialista e inamovible; por el contrario, conduce a mirar al ser humano como un ser actuante en unas circunstancias dadas. En fin, nos permite, por una parte, complejizar la mirada y, por otra, hacerla más integral.

La concepción de la cultura como resultado de la actividad práctica —material y espiritual— del ser humano aporta un presupuesto conceptual importantísimo para orientar toda labor transformadora y de mejoramiento humano: la convicción de que no es la naturaleza, sino la red de formas culturales y prácticas concretas en circunstancias determinadas lo que constituye el ámbito dentro del cual el hombre llega a ser lo que es, lo que nos determina y nos hace. A la vez, esa perspectiva nos devuelve una noción viva, compleja y alejada de todo esencialismo que deja traslucir cómo, en la práctica, las expresiones culturales y las

23 Cuando decimos mecanismos de manipulación de representaciones nos referimos a todo ese complejo entramado de industrias culturales, medios de difusión de masas, y sistemas de creación intelectual puestas al servicio de la creación y/o sostenimiento de ciertas hegemonías.

mentalidades que les son concomitantes se actualizan, transforman y recrean en un constante y dinámico proceso.

Ese proceso complejo, contradictorio y multilateral de actualización que experimenta la cultura desde las prácticas, pone en juego, en ocasiones de forma conflictiva, expresiones emergentes con tradiciones y valores hegemónicos. A ello no le es ajeno que formas culturales que permanecen ocultas, inadvertidas o vinculadas a pequeños grupos sociales se puedan actualizar, traspasar las barreras de clases o regionales, mestizarse, dispersarse y aun generalizarse. Este punto de vista es significativo para comprender lo que sucede con lo que hemos dado en llamar la cultura del rebusque configurada en las condiciones de la crisis cubana de los noventa y viva y actuante en el presente.

De las estrategias de sobrevivencia a la cultura del rebusque

Las dinámicas que experimenta la expansión y fijación en el cuerpo social del rebusque tienen como telón de fondo la crisis de los años noventa y los desequilibrios que trajo aparejado, agravados por el recrudescimiento de la política del bloqueo económico con la promulgación de las leyes Helms Burton y Torricelli por el Gobierno de los Estados Unidos, en un franco y declarado intento de rematar lo que, desde su percepción, ya les parecía muerto.

Las condiciones a que ello dio lugar han sido ampliamente descritas en la literatura. Su impacto no fue solo en el terreno material, sino también de las ideas e ideales sociales. Desde el punto de vista material, la parálisis de la producción contrajo la oferta hasta límites insostenibles. De modo que esta se presentó como una crisis de oferta deprimida. Todo escaseaba, desde la alimentación hasta los más elementales artículos de uso, incluyendo el aseo personal. La vida cotidiana de todas las capas y grupos de la población se vio drásticamente afectada. Los precios de los productos de primera necesidad en el mercado de libre oferta se lanzaron hasta niveles que rayaban en lo absurdo. Una libra de aceite de mesa de soya o girasol, de tercera calidad, se llegó a vender en el mercado negro en 150 pesos y ese era el

salario mensual de casi 50% de la fuerza laboral activa en el país. O sea, una libra de aceite se llegó a cambiar por un mes de trabajo. El deterioro del salario real fue abismal. Todo llegó a valer, menos el trabajo, situación de la que todavía no se ha podido salir de manera absoluta.

En estas circunstancias tan adversas se comenzaron a estructurar diversas estrategias de sobrevivencia en todos los grupos sociales y a escala de la sociedad. Las redes sociales se pusieron en función de esa sobrevivencia y movilizaron todo tipo de recursos. Todo el que contó con algún capital social, cultural o material, lo puso en función de sobrevivir. Las estrategias fueron muy diversas y de carácter tanto legal o como ilegal, pero, en su mayoría, conllevaron un reajuste de los valores preexistentes. Comprendieron las más disímiles actividades, desde la limitación y la jerarquización del consumo en los hogares, dando determinadas prioridades a los niños y ancianos, pasando por la refuncionalización y/o venta de objetos ya en desuso, hasta la comisión de delitos para la obtención de lo necesario o deseado.

Las prácticas para captar ingresos o recursos se expandieron por todo el cuerpo social. La noción popular de *la lucha* o de *luchar* las acuñó con un término que justificaba y aún enaltecía prácticas que en otros contextos y momentos llegaron a ser reprochables. Se luchaba por la vida con lo que se tenía a mano, ya sea el cuerpo, la vivienda o el recurso bajo su custodia o administración.

Las formas de rebusque y la informalidad se hicieron presentes en todos los ámbitos de la vida social y todos los sectores económicos, a pesar de tener una mayor visibilidad en el sector terciario y, en especial, en el comercio. El mercado negro fue el punto universal de encuentro de todos, consumidores y vendedores clandestinos. En los informes policiales de la década de los setenta del siglo xx, se estimaban las pérdidas a la economía nacional que resultaban de los delitos económicos en algo más de unos cinco millones de pesos. Para mediados de los años noventa del mismo siglo, los estimados que hiciera Alfredo González (1995) del capital que movía la economía sumergida, comprendía un porcentaje considerable del PIB, superior a 35 %. Se trataba en este contexto de miles de millones de pesos comprometidos en la

movilización de recursos y en la acumulación de capitales o en la capitalización misma de redes sociales y relaciones.

De este modo, la doble circunstancia de la brusca caída de los niveles de actividad económica y de intercambio —lo cual constituyó de hecho un *shock* social—, y la prolongación de diferentes rasgos de la situación de crisis por más de un tercio de la vida de las personas, han generado las condiciones para que muchas de las estrategias de sobrevivencia adoptadas ante la coyuntura, hayan pasado a instituirse como pautas culturales. Configuran y forman parte del modo de ser y hacer de una parte significativa de la población actual de Cuba.

La prolongación o reiteración iterativa de la crisis y sus efectos han creado las premisas para que lo que fue estrategia o táctica de sobrevivencia contextual deviniera en molde cultural y pautas de comportamiento que, en el decurso del tiempo, marcan la vida, tanto de una generación ya activa, como fragmenta la de otra que va envejeciendo o ha envejecido.

Desde los espacios económico-laborales o incluso comunitarios, se hace visible en todos los ámbitos de la vida cotidiana e impone un permanente intercambio de posicionamientos que nos coloca en un constante rejuego entre víctima y victimario, en tanto y cuanto sujetos u objetos de sus expresiones, a la vez que da lugar a la configuración de redes y modelos organizativos que sustituyen inexistencias o se contraponen a rigideces existentes.

Desde las fuentes que nutren al rebusque, una parte sustancial proviene del sector estatal de la economía, generando pérdidas materiales e ideo-valorativas de todo tipo. En particular un núcleo básico del trabajo se ve afectado al valorizarse más el empleo por lo que se “inventa” con el rebusque que por lo que se hace. Al mismo tiempo, desvirtúa las relaciones laborales haciendo que se enfatizan, en los procesos productivos, más los elementos de controlar, vigilar y castigar, que los de organizar, gestionar y producir. Ello contribuye a enfatizar una alteridad, una otredad, en la organización y realización de los procesos productivos que sitúa al productor en un rol pasivo y enajenante, por lo que resulta contraproducente a los fines del socialismo.

Desde su impacto en la estructura social, el crecimiento del sector privado, el énfasis del papel de los grupos gerenciales, ad-

ministradores sin contrapartida popular y de trabajadores activos e interesados desde una óptica exclusivamente individual puede ir facilitando la acumulación privada, y con ello, la gestación de una clase bien situada e interesada en la subversión del sistema. En consecuencia, su impacto en la vida social y el mundo del trabajo no debe ser subestimado por lo que cualquier estrategia de enfrentamiento a la crisis que no considere este factor cultural puede conducir a resultados inesperados e indeseados.

La reacción ante estos males, hasta ahora, ha estado centrada en la implementación de aparatos de control vertical y de normas prohibitivas que restringen las cotas de libertad para actuar. En la práctica, ello ha conducido a desplazar cada vez más al sujeto popular de la cadena de control y apropiación de sus condiciones de existencia, desplazándola hacia un selecto grupo de expertos y burócratas que la ponen en práctica o las determinan respectivamente en su nombre. Los cambios que en estas circunstancias se producen pueden, como sucedió en otros contextos, abrir el espacio para (se utiliza un término que ya se empieza a escuchar) una transición regresiva.

Un aspecto esencial que se relaciona con lo anterior es el de la participación. No se puede aspirar a una participación real si no se parte de la apropiación de las condiciones de producción por los propios productores. Ello pasa necesariamente por el reconocimiento de sus intereses y aspiraciones, por la apropiación de las condiciones inmediatas en las que actúan las personas. Incluye la responsabilidad con lo que se produce y su destino, así como la participación directa en los resultados de la producción, en la ganancia de las empresas y unidades de producción.

El derecho de los productores, que son los que ponen en función los medios de producción, a participar de parte de la ganancia, al instituirse social y legalmente, representaría una relación nueva que vincularía su destino a sus propias condiciones de producción y constituiría un paso que superaría los estrechos marcos del derecho burgués. Ello abriría un espacio formidable a formas de auto organización, autogestión y control popular, que permitiría preservar el principio de propiedad social conjugado con formas de gestión diversas en función del nivel de concentración de la producción y sus características concretas.

La gestión social y productiva sería, cada vez más, asunto de muchos, sobre todo de los que sudan la camisa, y no de grupos de burócratas, con su impenitente habilidad para manifestarse —tan genuflexa hacia arriba, como implacable hacia abajo— y para adaptarse a cualquier situación o renovación nominal de los cuerpos directivos.

Con ello, también, el rebusque perdería su razón de existir.

Bibliografía

DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN DEL MINIT (1976). Tesis sobre los delitos de malversación, fraude y contra la economía nacional popular. Doc. 240-e, La Habana.

GONZÁLEZ GUTIÉRREZ, ALFREDO (abr.-jun., 1995). “La economía sumergida en Cuba”, en *Cuba: Investigación Económica*, 2, La Habana.

RODRÍGUEZ RUIZ, PABLO (2014). “Para una aproximación a la cultura del rebusque en Cuba”, en *Catauro*, 29-30, La Habana.

Cambio institucional y trabajo en Cuba. El valor trabajo y los trabajadores en la narrativa institucional de la transformación del modelo económico y social

DR. OSNAIDE IZQUIERDO QUINTANA²⁴

Introducción

Desde el comienzo del proceso de transformación del modelo económico y social cubano con la aprobación de los lineamientos de la política económica y social del PCC en el año 2011, se ha hecho recurrente el llamado desde la dirección del país a la necesidad de producir un cambio institucional para el logro de la efectividad de esta transformación. En la práctica esta necesidad se ha materializado sistemáticamente en la institucionalidad formal a partir de la transformación de las estructuras de producción, económicas y de gestión,²⁵ además de un sustancial cambio en los marcos regulatorios de su funcionamiento.

En términos de cambio institucional, uno de los elementos centrales del actual modelo socioeconómico cubano lo constituye el paso hacia una economía mixta y multiactoral (González e Izquierdo, 2016). Específicamente, esto expresa una nueva tendencia en el ámbito nacional donde el Estado, como institución líder del bienestar social y garante de los derechos del pueblo, ha comenzado a compartir responsabilidades en las esferas de la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto, en las inversiones, en el empleo, en la comercialización y en la oferta de algunos servicios, con lo cual contribuye a dinamizar la forma

24 Dr. en Ciencias Sociológicas y jefe del Departamento de Sociología de la Universidad de La Habana.

25 Restructuración del aparato ministerial, transformaciones de la organización y funcionamiento empresarial, aprobación y reforzamiento de nuevos actores económicos, etcétera.

en que construye su hegemonía en el proyecto socioeconómico cubano.

Como resultado directo se hace entonces visible la emergencia de nuevas categorías, términos y conceptos o la transformación de otras para la aprehensión de esta nueva realidad a partir de su legitimación como instrumentos explicativos y normativos de dicha realidad.

Dentro de esta transformación, el mundo del trabajo —y sus procesos y categorías asociadas— resulta uno de los espacios más afectados a escala de la sociedad, dando origen a nuevas contradicciones que han tendido a ser mitigadas por omisión, tanto en el discurso político como por las instituciones responsables de su funcionamiento y normatividad y que están coadyuvando a la transformación sistémica de la institucionalidad del trabajo en Cuba, con un impacto directo en las narrativas y discursos que los sustentan.

El presente artículo tiene como objetivo al análisis de estas transformaciones en las formas de entender, objetivar y estructurar el trabajo y sus relaciones, como resultado de un cambio institucional que está dando al traste con varios de los principios básicos de un modelo de desarrollo socialista. Para ello se centrará en el análisis de la institucionalidad formal reflejada fundamentalmente en el código del trabajo aprobado en el año 2014 y en la nueva Constitución de la República de Cuba con el fin de reconstruir los cambios que en términos de una nueva narrativa institucional están afectando el mundo del trabajo actual.

En términos conceptuales entendemos por institución el conjunto de reglas, escritas o informales que “gobiernan las relaciones entre los ocupantes de roles en organizaciones sociales como la familia, la escuela y demás áreas institucionalmente estructuradas de la vida organizacional: la política, la economía, la religión, las comunicaciones y la información, y el ocio” (Portes, 2007: 483). De esta forma las instituciones no solo son expresión de un contexto y una estructura social determinada, sino que se configuran a partir de orientar la acción social al interior y en referencia a dicha estructura en un proceso de mutuo condicionamiento.

Semejante concepción implica el reconocimiento de varios espacios de expresión del funcionamiento institucional. Espacios

que, atendiendo al alcance de su formalización y legitimidad social, van a establecer en menor o mayor medida procesos de estructuración de la realidad social. De esta forma se hace posible hablar de instituciones, arreglos institucionales (en tanto expresión relacional —y, por tanto, consensuada— de las instituciones, que traducen los acuerdos formales e informales para el funcionamiento social) y narrativas institucionales (en calidad de correlatos simbólicos y discursivos, ya no solo de las organizaciones, sino de los códigos más estables de una estructuración societal determinada y por tanto atravesando las configuraciones de los dos espacios anteriores —arreglos e instituciones— y, al mismo tiempo, siendo condicionados por estos).

De esta forma, es posible hablar de una relación entre la concepción hegemónica sobre el o los sujetos de derecho fundamentales en una sociedad o espacio societal determinado (ciudadanía, seguridad social o nacional, relaciones laborales, etc.), las leyes, normas y valores que los van a sustentar (códigos legales, modelos económicos, políticos y sociales, sistema de relaciones sociales) y las relaciones que estos van a establecer para su desenvolvimiento efectivo (cuotas de participación social en su concepción más holística, formas de gobernanza, etc.), en concordancia con esta concepción y las normativas que de ella derivan.

Todo lo dicho se constituye en un proceso de objetivación social que no deja ileso a ninguno de estos espacios societales —en cualquier dinámica de estructuración o cambio institucional— que desconozca la necesidad de una visión sistémica sobre la institucionalidad, al generar continuas tensiones de legitimidad entre estos.

El *Código de Trabajo* y la Constitución de la República de Cuba. ¿Transformación de la institucionalidad del trabajo en Cuba?

Bastante se ha escrito ya sobre el *Código de Trabajo* (ANPP, 2014) del año 2014, el cual se pudiera describir como una ley ambivalente e incompleta, que responde más a un contexto de transformación estructural y a incapacidades para enfrentarlo desde

el Código anterior, que a una visión realmente integral de los fenómenos que intenta regular. Constituye fundamentalmente la propuesta de una transformación institucional del mundo del trabajo que rompe con muchos de los paradigmas históricos que lo han constituido, al tiempo que deja aún demasiados vacíos respecto a la regulación de los nuevos actores legitimados por el *Modelo Económico y Social de Desarrollo Socialista*. Estos vacíos, en esencia, se expresan por una visión en extremo poco relacional de la institucionalidad del trabajo en el país, en un contexto de economía mixta y multiactoral.

Al comparar el actual Código con el anterior del año 1984,²⁶ salta a la vista una modificación que altera la esencia de la definición del "Estado socialista de trabajadores" que, tanto el Artículo 1 de la Constitución cubana vigente hasta el 2019 como el Artículo 1 de ambos códigos laborales establecen en respuesta a una concepción básica, no solo de una sociedad socialista, sino también a la propia historia de las luchas de liberación nacional cubana y a la esencia del proceso que provocó el triunfo revolucionario de 1959. Sin embargo, esto se encuentra en contradicción con el Artículo 9 del actual Código,²⁷ en el cual se formula explícitamente que el trabajador está subordinado²⁸ a su empleador, ya sea una persona jurídica (empresa estatal, empresa mixta, cooperativa) o una persona natural (cuentapropista), lo cual evidencia un resultado contradictorio, puesto que el sujeto de derecho fundamental declarado en el artículo 1 se transforma en simple subordinado a un empleador estatal, privado o cooperativista.

26 En el Artículo 4, que establece los objetivos del viejo *Código de Trabajo*, se declara que este "contribuirá al perfeccionamiento y desarrollo de las relaciones laborales socialistas" (ANPP, 1985).

27 Artículo 9: Los sujetos en las relaciones de trabajo son: a) trabajador: persona natural cubana o extranjera residente permanente en el territorio nacional con capacidad jurídica, que labora con subordinación a una persona jurídica o natural y percibe por ello una remuneración; que disfruta los derechos de trabajo y de seguridad social y cumple los deberes y obligaciones que por la legislación le corresponden (subrayado del autor) (ANPP, 2014: 455).

28 Término que bajo una relación de "subordinación" esconde una de desempoderamiento del sujeto subordinado y, por tanto, abre espacios para las relaciones de explotación y la precarización situacional, así como de participación social de dicho sujeto.

Aunque en comparación con los años ochenta el número de las empresas estatales ha disminuido considerablemente, sobre todo en los últimos cinco años, hoy día la mayoría de los medios de producción aún son estatales y más de 70 % de los trabajadores laboran en el sector estatal. De modo que estamos en presencia de una contradicción importante en un sistema de propiedad que reconoce a la propiedad estatal como la forma de expresión de la propiedad de todo el pueblo y, por tanto, deja fuera de esta a los trabajadores, al posicionarlos en subordinación al Estado, traducido en empleador.

Se imponen dos preguntas, no únicamente en tono de debate ideológico, sino más bien de orden práctico: ¿Cómo los verdaderos protagonistas del Estado socialista, los trabajadores, pueden desplegar su potencial productivo e innovador y participar democráticamente en el proceso productivo, cuando no están en un nivel de igualdad legal, sino explícitamente subordinados al empleador estatal o privado? ¿Puede dar los mismos derechos, en términos de las narrativas institucionales a través de las cuáles actúa, un modelo que reconoce a la subordinación del sujeto popular protagónico de las relaciones sociales de trabajo como principio estructurador del trabajo mismo?

Sin dudas, esta contradicción, que algunos llamarían natural o inevitable bajo las nuevas condiciones del modelo de desarrollo cubano, responde a la necesidad de que el actual código recogiera la mayor cantidad posible de relaciones laborales que ya venían desarrollándose desde varios años atrás. Pero al hacerlo subvierte cualquier cambio institucional que permita el mantenimiento efectivo de una narrativa (léase acciones, prácticas, vínculos formales e informales) que asegure normativamente la prevalencia de los trabajadores como sujetos fundamentales de derecho de la sociedad socialista cubana (y que aún persiste en mantener esta misma normativa en su primer artículo), como queda demostrado con el resto de las insuficiencias de este código.

Otro cambio sustancial en este código, en estrecha relación con la transformación del modelo, se produce al proponer regulaciones a las formas de gestión no estatal del trabajo. Este constituye uno de los puntos más criticables pues posiciona a los trabajadores contratados bajo estas formas, ya no solo en

subordinación a otra persona natural (lo cual destruye cualquier intento de desdibujar la explotación del hombre por el hombre), sino que también le disminuye institucionalmente los derechos históricamente consagrados en la legislación laboral revolucionaria.

Mientras que para los trabajadores del sector estatal son válidos derechos laborales y prestaciones sociales amplias, para los trabajadores privados contratados se imponen normas mínimas. Se evidencian diferencias esenciales en relación con el tipo de contrato (tiempo definido/indefinido), la cantidad de días de vacaciones pagadas, el derecho a regresar al puesto de trabajo propio al término de la licencia de maternidad, las prestaciones para pagos por enfermedad con certificación médica de corto plazo (menos de seis meses), y la vía legal estipulada para que los trabajadores se puedan defender de infracciones a la legislación laboral por parte de los empleadores privados (dueños de negocios privados).

Muchas de estas insuficiencias en el sector no estatal tiene, sin dudas, relación con el reconocimiento al carácter experimental de la legislación para este sector, lo cual establece también poca capacidad de regulación desde el Estado y desde la instancia de representación laboral, pero también se refuerza con la baja sindicalización que prevalece en dicho sector, sobre todo, en el caso de los trabajadores contratados en el sector por cuenta propia. Si se tiene en cuenta que estas legislaciones fueron discutidas en los espacios sindicales, no resulta entonces inopinado pensar que los principales interesados en una legislación favorable a sus desempeños en el sector de marras tuvieron poco que aportar a los debates para su construcción y posterior aprobación.

Por parte de la CTC han existido esfuerzos de integrar sindicalmente a los trabajadores por cuenta propia, tanto dueños, autoempleados, como trabajadores contratados, pero la motivación para sindicalizarse por parte de los cuentapropistas parece ser más bien de carácter formal que por el hecho de ver realmente reflejados sus intereses y necesidades en la estructura de representación y acción de los sindicatos cubanos en su actual conformación. Entre los problemas señalados a la actual estructura de representación sindical se encuentran: La inclusión conjunta

de empleados y empleadores en la mismos espacios sindicales, desconociendo la diferencia de intereses entre unos y otros; la subordinación estructural a los sindicatos ramales del sector estatal superponiendo realidades laborales e intereses diversos y limitando la capacidad creativa en términos de mecanismos de resolución del conflicto; burocratización de la vida sindical con énfasis en la filiación y la movilización y no en la representación; acatamiento acrítico de la narrativa institucional del Estado que termina por generar las contradicciones y deficiencias de representación ya comentadas, a partir de la asunción de categorías normativas que poco aportan al desarrollo de una acción sindical coherente con el cambio institucional que se lleva a cabo en el país. Son los casos de categorías como trabajador por cuenta propia (sin delimitar empleador y empleado) o de otras como subordinación, participación laboral, contrato laboral y convenio laboral que terminan por constituirse en abstracciones políticas que lastran la profundidad analítica y las prácticas políticas de las organizaciones sindicales, así como sus normativas.

No puede obviarse aquí que muchas de estas problemáticas y contradicciones no son producto del cambio institucional ya comentado, sino de la propia incapacidad —por pasividad normativa y estructural— de la organización sindical desde el espacio estatal de la economía y en su capacidad de enfrentar las transformaciones económicas ocurridas desde finales del siglo xx. Incapacidad que ha terminado por trasladar al nuevo contexto, sin que se vislumbren cambios sustanciales, ya no solo la dificultad para lograr mayor legitimidad sino, y fundamentalmente, el logro de una mayor efectividad en su objeto de representación, los trabajadores y trabajadoras y sus intereses económicos, políticos y sociales.

Resulta también importante aclarar que cuando se habla del trabajo y de los trabajadores como sujeto de derecho fundamental no se hace referencia excluyente a los trabajadores asalariados como lo define el propio código del trabajo, sino a todos aquellos que a partir de su actividad producen la riqueza material e inmaterial del país. Lo contrario sería producir un paso del sujeto de derecho concreto, léase el trabajador a un sujeto abstracto de trabajo bajo lógicas de subordinación que solo lograrían desem-

poderar discursivamente —y a largo plazo en términos prácticos— a los trabajadores.

No se trata de negar los derechos fundamentales ni la legitimidad a algunos de los actores del modelo, esto sería tan contraproducente como el hecho de desconocer al sujeto de derecho fundamental de todo modelo socialista en la relación capital-trabajo. De lo que se trata es de asegurar entonces que en esta relación capital-trabajo prevalezcan lógicas individuales y colectivas emancipadoras del y para el proceso de trabajo.

Ya en investigaciones en los años noventa, el sociólogo cubano José Luis Martín Romero apuntó que “Para el caso de Cuba, [...] es algo estratégico [...] la inserción del hombre en el trabajo, donde se distribuyen las posibilidades de realización individual en armonía con la realización del proyecto sociopolítico” (Martín y Capote, 1996: 25).

Estos resultados indican que la revisión del Código del Trabajo constituye un asunto urgente para lograr equiparar los derechos y deberes de los trabajadores, tanto del sector estatal como del no estatal, pues más que legitimar, por desregulación u omisión, ciertas prácticas de precarización laboral, sobre todo en el sector no estatal y fundamentalmente en el privado, lo que se está generando es una institucionalidad formal e informal que sienta las bases para el desarrollo de disposiciones económicas muy distantes del modelo declarado a construir.

Si al vigente Código de Trabajo se le suman un conjunto de legislaciones, prácticas y arreglos institucionales que en el momento actual de reajuste del modelo socioeconómico cubano actúan como catalizadores de lógicas individualistas o de subordinación social, se hace evidente un contexto que necesita ser leído más holísticamente por la institucionalidad política nacional, si es que se quiere dar al traste con estas lógicas en aras de asegurar la viabilidad del proyecto.

La ley fundamental de la República de Cuba refrendada en el presente año constituye el punto máximo de la transformación institucional iniciada con los lineamientos en el año 2011 y en concordancia con esto, transforma sustancialmente la narrativa institucional que había acompañado al desarrollo del mundo del trabajo cubano desde 1959. Resulta aquí imprescindible dejar

claro que hablamos de la narrativa relacionada al mundo del trabajo pues sin dudas las relacionadas al sistema político mantienen su legitimidad en esta constitución lo cual no necesariamente, como ya se explicó, asegura su efectividad ante el cambio institucional presente. De esta forma el artículo primero de esta constitución realiza un cambio de concepción de un Estado socialista de trabajadores a un “Estado socialista de derecho y justicia social, democrático, independiente y soberano, organizado con todos y para el bien de todos como república unitaria e indivisible, fundada en el trabajo, la dignidad, el humanismo y la ética de sus ciudadanos para el disfrute de la libertad, la equidad, la igualdad, la solidaridad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva” (ANPP, 2019), en un intento de dar cabida legal a un modelo de economía mixta con una multiplicidad de actores económicos sin dudas demandantes de legitimidad social.

Ante la idea de que expresar el ideal socialista en este artículo asegura un sistema de relaciones de no explotación, asumimos que ningún cambio institucional que parta de la transformación de sus narrativas puede mantener las instituciones y arreglos institucionales que sustentaban las anteriores. Otra cosa sería desconocer el carácter sistémico e histórico de la institucionalidad y, por tanto, se hace necesario entonces un cambio institucional también sistémico, que dinamice las relaciones y sus actores dentro del proceso de instauración y consolidación del modelo socioeconómico actual.

Asignar contenido normativo y relacional a estas narrativas constituye la tarea fundamental de un proceso de cambio institucional que busque mantener la esencia del modelo socialista que se intenta construir. Es por esta razón que, ante la transformación sistémica que ha venido enfrentando la institucionalidad del país, se hace necesario entonces el aseguramiento de un conjunto de normativas y transformaciones organizacionales y estructurales que pongan el centro en el proceso de trabajo no como abstracción subordinante, sino como el proceso de estructuración central de toda sociedad y del cual se va a desprender toda la efectividad posible del modelo y su naturaleza emancipatoria.

Conclusiones

Es desde estos principios que se asume la necesidad de que el cambio institucional se profundice, desde lo normativo y estructural, en varios niveles de actuación institucional en el país. Tal es el caso de la perentoria necesidad de generar un código del trabajo que reconozca la existencia de realidades diversas en el modelo de relaciones laborales desarrollado hasta hoy en el país, al tiempo que, normativamente, asegure la prevalencia de hecho y de derecho de un sujeto fundamental en las relaciones sociales socialistas, que no puede ser bajo circunstancia alguna un sujeto subordinado, en este caso el hombre y la mujer que trabajan.

Pero si lo dicho aparece como perentorio desde el punto de vista institucional, no se puede olvidar que esto solo tiene expresión concreta en un sistema de relaciones individuales y colectivas que necesita entonces ser también revisado en función de la generación de nuevos modelos de relaciones sociales en y para el trabajo.

Para lograrlo es indispensable una transformación revolucionaria de los modelos de relaciones laborales imperantes hasta el día de hoy que parta de la generación de nuevas formas de organización empresarial en el espacio estatal (donde el colectivo laboral acabe de asumir el rol demandado por un modelo de relaciones laborales socialistas), que pase por la adopción de una ley de empresa la cual, en consecuencia, reconozca la autoridad decisiva del colectivo laboral en los espacios estatales y acabe de legitimar la existencia de un actor económico privado, que cada vez se distancia más de la categoría genérica y casi eufemística de trabajador por cuenta propia. Esto permitirá su visualización como persona jurídica y como sujeto social con lógicas socioproductivas muy particulares frente a la sociedad, para terminar, finalmente, con la generación de un nuevo modelo de representación laboral que supere la concepción todavía existente, contra toda constatación real, de un sindicalismo capaz de representar la multiplicidad de intereses que implica el afianzamiento de un modelo de economía mixta.

Bibliografía

- ANPP (17 de feb., 1985). Ley no. 49 Código de Trabajo, *Gaceta Oficial*, pp. 1-48.
- _____ (16 de jul., 1987). Ley No. 59 Código Civil, *Gaceta Oficial*, pp. 301-415.
- _____ (31 de ene., 2003). Constitución de la República de Cuba, *Gaceta Oficial*, pp. 7-22.
- _____ (17 de jun., 2014). Ley No. 116/2013 Código de Trabajo, *Gaceta Oficial*, pp. 453-483.
- CTC (2014). *Informe Central al XX Congreso de la CTC*, CTC Nacional, La Habana.
- _____ a. (2014). *Objetivos de Trabajo del Movimiento Sindical para la Etapa 2014-2021*, CTC Nacional, La Habana.
- GONZÁLEZ, E. e IZQUIERDO, O. (2016). “Cuba: modelo de desarrollo e inserción en el mercado internacional. Antecedentes, desafíos y oportunidades en el actual escenario de mundialización del capital”, en J. F. Siquera y T. D. Muñoz: *Política Social e Sevcico Social: Brasil e Cuba em debate*, Veras Editora, São Paulo.
- IZQUIERDO, O. (2013). “Reajuste económico y procesos de relacionamiento económico. Retos para el entorno empresarial y ocupacional cubano”, *Cuadernos de CEAM*, 115-132.
- _____ (2016). “Reconfiguración de las Relaciones Laborales y reajuste del modelo socioeconómico. Retos para el modelo sindical cubano. Estudio de Caso de las formas no estatales de gestión del trabajo y la propiedad en la Habana”, en E. Cuda: *Nuevos Estilos Sindicales*, p. 185-256, CLACSO, Buenos Aires.
- MARTIN, J. L. Y CAPOTE, A. (1996). *Reajuste, Empleo y Subjetividad*, CIPS, La Habana.

Trabajo y tipos de propiedad empresarial en la transición socialista

LIC. LUIS MARCELO YERA²⁹

No se ha dilucidado hasta el presente, el origen teórico de la verdadera heterogeneidad económica que debe sustentar la categoría trabajo en la transición socialista. Este artículo lo intenta, al defender que esa génesis se apoya, primeramente, en la olvidada *Ley del cambio gradual de las formaciones económico-sociales*, principio *general* de la concepción materialista de la historia, expuesto aisladamente en un texto soviético poco conocido (Solodóvnikov y Bogoslovki, 1975: 13-14). Es comprensible lo exiguo del tratamiento, todavía hoy es un tema políticamente incómodo.

Esta *Ley* explica las condiciones en que la humanidad transita ascendentemente por las distintas formaciones socioeconómicas conocidas, pero tiene en cuenta lo *particular* en ciertos pueblos que eludieron alguna en su desarrollo. Un raro ejemplo son los pueblos eslavos y nórdicos de Europa, y los nómadas de Asia y África, que pasaron de la sociedad tribal a la feudal sin conocer la formación esclavista. Estos pueblos emplearon la vía no esclavista de desarrollo. El esclavismo, hasta ahora, parece haber sido el único modo de producción evitable en ciertos casos. Sin embargo, para ello hizo falta una condición ineludible: *la formación obviada había agotado sus posibilidades de desarrollo social en el mundo, y existía ya en él un sistema social más avanzado.*

29 Jefe del Proyecto Empresarial Permanente del Instituto Nacional de Investigaciones Económicas (INIE).

El salto no capitalista intentado por la Unión Soviética posleninista³⁰ y sus seguidores, fue penado por esta Ley, lo que obliga a los que mantienen el proyecto a actuar diferente a tono con ella.

La vida demuestra que quienes despliegan a tiempo todos los tipos de propiedad en la construcción socialista, se mantienen en el empeño y progresan, pero es indispensable dominar sus códigos, para orientar correctamente el proceso, incluido el tema del trabajo, desde el universo empresarial.

En el tomo I de *El capital* se halla un párrafo estrechamente vinculado a la Ley mencionada, que identifica los principales tipos de propiedad en la transición socialista: "El sistema de apropiación capitalista que brota del régimen capitalista de producción, y, por tanto, la *propiedad privada capitalista*, es la primera negación de la *propiedad privada individual*, basada en el propio trabajo. Pero la producción capitalista engendra, con la fuerza inexorable de un proceso natural, su propia negación. Es la negación de la negación. Esta no restaura la propiedad privada ya destruida, sino una *propiedad individual* que recoge los progresos de la era capitalista: una propiedad individual basada en la *cooperación y en la posesión colectiva de la tierra y de los medios de producción producidos por el propio trabajo*" (Marx, 1973a: 700).

Lo anterior muestra la esencia de la mencionada transición del capitalismo al socialismo a través de los tres tipos fundamentales de propiedad [feudalismo (propiedad privada individual) → capitalismo (propiedad privada capitalista) → socialismo/comunismo (propiedad individual)], cada uno dominante en su momento, al representar la esencia de la formación económico-social que originó el cambio histórico.

Se propone aquí que el concepto de tipo de propiedad sobre los medios de producción equivale al **sujeto genérico** que contiene las disímiles "formas de propiedad" que le son afines, expresión esta empleada con más frecuencia y que refleja con mayor concreción al actor. Aunque no pocos autores han utilizado el vocablo "tipos" con diferentes denominaciones (socioeconómicos, de economía, de propiedad —por ejemplo, pública, privada y so-

30 Lenin fue ajeno a esto con la Nueva Política Económica (NEP, por sus siglas en ruso). En el contenido de este trabajo (*las negritas son del autor*).

cial—, etc.), no se dispone de evidencias de su conceptualización desde las expresiones de propiedad empleadas por Marx (Marcelo, 2013: 104-124). Cada uno de los tipos tiene un rol histórico que cumplir y, como los colores primarios en la física óptica, dan lugar a las formas heterogéneas de propiedad en la economía. La gran diversidad de ellas en el tejido empresarial de cualquier país, solo cobrará sentido cuando una nueva economía política las vincule a los tipos de propiedad a que pertenecen.

Para fundamentar la **dirección del desarrollo** en la sucesión de tipos de propiedad dominante en el párrafo citado, Carlos Marx se apoyó en la *Ley de la negación de la negación*, parte indivisible de las otras dos leyes de la dialéctica.³¹ Las aplicó a la evolución expresada, si bien la "propiedad individual", como solución dialéctica que excluye lo privado, aún está pendiente de una interpretación consensuada y actualizada.

En el siglo XIX se objetó que Marx fundamentara la organización productiva del porvenir, basado exclusivamente en un eslabón de la cadena de leyes de la dialéctica. Al respecto, Engels —esgrimido por Lenin y enfrascado también en igual debate con un coterráneo—, le ripostó a Dühring que Marx “no pensaba siquiera ver en ello una demostración de su necesidad histórica. Por el contrario, después de demostrar históricamente que este proceso se ha operado ya en parte en la práctica y aún debe operarse, solo después de esto lo define como proceso que se opera también de acuerdo con una ley dialéctica determinada. Y nada más” (Lenin, 1981^a: 180-181).

Lo demostrado “ya en parte” se asume referido a la tendencia observada por Engels de que “En los trust, la libre concurrencia se trueca en monopolio y la producción sin plan de la sociedad

31 La *Ley de la unidad y lucha de contrarios* representa en este caso la clásica pugna interna, antagónica y fundamental en la sociedad capitalista entre sus contrarios dialécticos: los obreros asalariados y los capitalistas, lo que **condiciona el cambio**. Pero la **manera** en que transcurre el proceso de desarrollo de la solución planteada, lo explica la *Ley de la transformación de los cambios cuantitativos en cualitativos*, dado por la conversión, por voluntad política y lucha económica, de la propiedad privada multiplicada que caracteriza la producción capitalista, en **una sola agrupación cualitativamente nueva de productores, que entraña también un sistema único de producción**.

capitalista capitula ante la producción planeada y organizada de la naciente sociedad socialista” (Engels, 1880: 443). Obsérvese que los monopolios son el origen, dentro del capitalismo, de la civilización y la planificación socialistas. Pero los tres tipos de posesión económica destacados en el párrafo aludido, aún es necesario completarlos con otros dos que no son dominantes, pero acompañan la presente transición del capitalismo al socialismo: la **propiedad privada cooperativa** y la **propiedad estatal**, ambos ampliamente tratados por los fundadores del marxismo. Así, son cuatro los tipos de propiedad que existen en la actualidad. Se recuerda que el quinto, el socialista, permanece sin consensuarse.

Para trabajar por el posible consenso, es preciso vincular los cuatro tipos de propiedad existentes con el principio de la concepción materialista de la historia —implícito en el párrafo examinado de Marx—, y reconocido por Lenin y otros, de que en todo proceso de desarrollo social, como la transición socialista, coexisten **vestigios del pasado, bases del presente y gérmenes del futuro** (Lenin, 1981^a: 187; Kelle y Kovalson, 1976: 197 y 209-210). Ello es esencial, pues los tipos de propiedad no solo están presentes en la transición, cada cual, con su propio sistema de valores, sino que, de acuerdo con las épocas productivas correspondientes, obran como portadores de gérmenes de futuro del tipo socialista, como se ilustra en el siguiente esquema:

Épocas productivas de la transición socialista y tipos de propiedad económica asociados a ellas, según la concepción materialista de la historia

Épocas productivas	Tipos de propiedad
Vestigios del pasado precapitalista	Privada individual
Bases del presente capitalista	Privada capitalista, Privada cooperativa, Estatal
Gérmenes de futuro en las	Individual

La teoría sobre los gérmenes de futuro, no tenida en cuenta por el llamado Socialismo Real, garantiza la permanente actualización del tipo socialista, desde el subdesarrollo. Como puede comprenderse, esta concepción y las leyes de la dialéctica se complementan, al inducir estas últimas la llamada *propiedad individual* sobre la base de la posesión colectiva de los medios de producción —incluida la tierra—, como sistema único de producción. Así, ambos procedimientos científicos generan, no una utopía quimérica, sino una racional que permitiría la aproximación gradual al paradigma que representa, a la vez que brinda un sentido socialista a la continuidad de la historia. Ello, cual brújula, señala el norte, pero no la ruta exacta hacia él desde el subdesarrollo.

Es muy importante tener en cuenta que los tipos de propiedad privada (individual, capitalista y cooperativa) pueden derivar a tipos de gestión (administración) durante la construcción socialista, para operar la propiedad estatal, sin eliminarla.

La combinación adecuada de los cuatro tipos de propiedad y de gestión que sostienen al trabajo, así como las formas adoptadas por ambos, unida a la institucionalidad correspondiente, nunca ha sido tenida en cuenta como una dimensión decisiva en las teorías del desarrollo.

Es en la propiedad donde se identifican las más fuertes motivaciones humanas para lograr la evolución deseada. Para Cuba, de lo que se trata es de identificar una composición lógica que reproduzca desarrollo económico socialista.

Las características fundamentales de los tipos teóricos existentes, incluidos los rasgos principales de los gérmenes de futuro que aportan, se explicarán a continuación a la luz actual, a la vez que se traen a colación los desafíos y lecciones esenciales que ha dejado la ejecutoria de cada uno, al considerar la evolución del socialismo conocido.

No es posible describir en este breve ensayo las particularidades del tipo correspondiente a la paradigmática propiedad individual (socialista).³²

32 Esto se trata en el artículo “Cuba: decodificar el universo empresarial”, de este mismo autor, que se publicará en el próximo no. 97 de la revista *Temas*, al que podrá accederse en la página web de la publicación (www.temas.cult.cu).

Propiedad privada individual

Coinciden en una actividad concreta y en una sola persona, dueño y trabajador, lo que excluye la explotación, pero no su carácter de clase. Es una propiedad precapitalista. Caracterizó al feudalismo por la presencia de los campesinos libres y de los artesanos (con o sin aprendices), aunque ya existía en el esclavismo. Es también un residuo del pasado en lo que respecta a la dimensión de la producción material, pues fue superado en productividad por el tipo capitalista. Sin embargo, este tipo continúa siendo útil en diferentes labores, como son pequeñas producciones agropecuarias y artesanales, disímiles servicios y el comercio, ahora con la ventaja del progreso tecnológico.

Este tipo de propiedad aportaría como germen de futuro a la *propiedad individual*, la conocida aspiración marxista de que el libre desenvolvimiento de cada uno será la condición del libre desenvolvimiento de todos.

Un reto dejado por este tipo de propiedad en el llamado Socialismo Real, se asocia a que arrojó, paradójicamente, mejores resultados en general con su agricultura familiar, que los presuntos superiores tipos colectivos de propiedad en el sector, aunque las cooperativas agropecuarias húngaras fueron la excepción.

Pendiente de consenso teórico en este tipo de propiedad está si su autorización debe ser discrecional o basada en una breve lista de actividades excluidas, con la consiguiente repercusión para el trabajo.

Propiedad privada capitalista

Este tipo lo explica la existencia de uno o más dueños que explotan fuerza de trabajo asalariada desde las dimensiones de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), hasta las que, de ellas, pudieron llegar a las hoy gigantescas corporaciones transnacionales por acciones donde ha desaparecido la burguesía como dueña.

En textos de economía política socialista se denomina frecuentemente a la propiedad privada capitalista de dos maneras, de acuerdo fundamentalmente con la experiencia de la NEP leni-

nista. Una es el *capitalismo privado* de nacionales en la industria, el comercio, los servicios y la economía agropecuaria. La otra, el indispensable *Capitalismo de Estado*, vinculado principalmente con las empresas mixtas entre el Estado y capitalistas extranjeros o nativos, y las arrendadas a estos dos últimos actores, de manera temporal en ambas modalidades (Arsénev, M. *et al.*, 1976: 19-20; Colectivo de autores, 2003: 15-16).

El principal germen de futuro que aporta este tipo de propiedad al socialismo está en la organización y dirección de las agrupaciones empresariales, su máxima expresión.

Un asunto también pendiente de solución conceptual en la construcción socialista es cómo canalizar empresarialmente las ideas talentosas en el socialismo. El caso del famoso y lucrativo Cubo de Rubik, que de una modesta cooperativa fabril húngara fue transferido por su creador a la gran compañía estadounidense *Ideal Toy* (Vega, 2018: 94), constituye una lección para las experiencias socialistas actuales.

La NEP y Hungría marcaron pauta en su momento en el despliegue limitado de este tipo de propiedad en sus nacionales (Rafuls, 2007: 2; Mari, 1982; Peña, 1984: 117-18), pero ambas experiencias han sido superadas ampliamente hoy por China y Vietnam (Díaz, 2015; Aise, 2015).

La política en relación con la participación de nacionales en este tipo de apropiación, como en el anterior, es un asunto pendiente de consenso teórico. Su autorización también pugna entre si debe ser discrecional o asentada en una concisa relación de actividades vedadas.

Propiedad privada cooperativa

El Dr. Jesús Cruz define la cooperativa como "una asociación de personas copropietarias de una organización económica creada con la unión de recursos de sus miembros, conducida conjuntamente por estos, y basada en la cooperación consciente y voluntaria" (Cruz, 2013: 28).

En textos de economía política socialista se ubica este tipo de propiedad como parte del *sector socialista*, junto con la propiedad estatal (Arsénev, M. *et al.*, 1976: 18; Colectivo de autores, 2003: 15).

Sin embargo, por sus valores en materia de dirección y gestión democráticas, así como en cuanto a la distribución —ajena al uso del salario— de los resultados del trabajo, el cooperativismo es en realidad un germen de futuro en la conformación de la llamada *propiedad individual*.

Marx planteó que el gran mérito del movimiento cooperativo en el capitalismo “consiste en mostrar que el sistema actual de subordinación del trabajo al capital, sistema despótico que lleva al pauperismo, puede ser sustituido por un sistema republicano y bienhechor de asociación de productores libres e iguales” (Marx, 1973b: 82). En ese mismo texto él instó a los trabajadores de su tiempo a socavar los cimientos del sistema económico capitalista, creando preferentemente cooperativas de producción.

Lenin consideró a las cooperativas empresas privadas, pero colectivas, cuando no empleaban medios de producción del Estado. Y si utilizaban estos medios, no las distinguía de las empresas socialistas (Lenin, 1981b: 790).

Ernesto *Che* Guevara opinaba que una cooperativa, en tanto propiedad privada de un grupo, “no es una forma socialista” (Guevara, 2006: 19).

Antes de morir, Lenin comprendió más profundamente a Marx en cuanto a la importancia estratégica del cooperativismo para la nueva sociedad, al plantear el apotegma “el régimen de los cooperativistas cultos es el socialismo” (Lenin, 1981b: 789).

Al respecto, solo Hungría descolló en cuanto al uso multisectorial de este tipo de propiedad, en el llamado Socialismo Real (Peña, 1984: 18 y 117-118; Bogner, 1969: 118-119).

Expandir las cooperativas y su cultura son retos legados por la teoría y las experiencias del socialismo realmente existente.

Propiedad estatal

La propiedad del Estado en actividades productivas se inició en la formación económico-social esclavista y llega hasta nuestros días.

La expresión administrativa más usual en su historia no reciente ha sido la de su gestión también estatal, en el sentido de que el aparato burocrático gubernamental —en el que los minis-

terios han desempeñado un rol intrusivo— se reserva para sí las decisiones fundamentales.

En los diferentes sistemas políticos, el tipo de apropiación estatal afrontó, generalmente, conocidos problemas de eficiencia en su devenir (Tiagunenko, 1991). Esto se asocia al hecho de que el sujeto que ejerce los derechos correspondientes —a diferencia de los tipos restantes— ha sido marcadamente impersonal, lo representan entidades estatales.

La toma de decisiones y el disfrute personalizado de utilidades después de impuestos son determinantes en el ejercicio consecuente de la propiedad o gestión en las empresas, lo que debe entenderse, incluso en la esfera estatal, y cada vez más en esta última, como algo inherente a la condición humana, paso inicial para poder competir por el éxito.

Sobre este tipo de propiedad, se recuerda la expresión de Engels de que, aunque “La propiedad del Estado sobre las fuerzas productivas no es la solución del conflicto [...] alberga ya en su seno el medio formal, el resorte para llegar a la solución” (Engels, 1880: 444). O sea, la propiedad estatal aportaría el espacio legal y permitiría el mecanismo para separar su gestión, como germen de futuro.

En libros de economía política socialista se identifica este tipo de propiedad, evidentemente junto al entorno correspondiente, como el actor principal del *sector socialista* (Arsénev, M. *et al.*, 1976: 18; Colectivo de autores, 2003: 15). Sin embargo, la experiencia demuestra que la gestión descentralizada y organización del mismo, en su relación con la planificación, es un problema pendiente de una solución socialista.

De todo lo dicho se deriva una propuesta esencial:

Deben dominarse las características de los tipos de propiedad y de gestión existentes, así como los gérmenes de futuro que aportan al sistema empresarial socialista, expresiones estos últimos de lo mejor creado por el hombre en este campo. Ello es fundamental para tener dominio de las potencialidades del trabajo, todavía muy lejos de aprovecharse, para la decisiva esfera productiva en la construcción socialista y esto es básico, no solo para quienes toman decisiones económicas y políticas; sino para todas y todos los que vivimos de nuestro trabajo en este país.

Bibliografía

- AISE, J. (2015). “La renovación económica en la República Socialista de Vietnam”, en Sánchez N., R. (coord.). *Antología Mínima. Economía Política Socialista*, t. 3, pp. 79-117 (inédito), La Habana. ARSÉNEV, M. et al. (1976). *Economía Política del Socialismo*, Editorial Orbe, La Habana.
- BOGNAR, J. (1969). “Reforma económica en Hungría”, *Estudios Internacionales*, 3(2): 107-23.
- COLECTIVO DE AUTORES (2003): *Conferencias de Economía Política II*, Facultad de Economía, Universidad de La Habana, La Habana.
- CRUZ, J. (jul.-sep., 2013). “Cooperativas en el capitalismo: desarrollo y contradicciones”, *Temas*, 75, La Habana.
- DÍAZ, J. (2015). “China: reforma y apertura (1978-2012)”, en Sánchez N., R. (coord.). *Antología Mínima. Economía Política Socialista*, t. 3, pp. 118-71 (inédito), La Habana.
- ENGELS, F. (1880). “Del socialismo utópico al socialismo científico”, en Marx, C. y Engels, F. *Obras escogidas* (en un tomo), Editorial Progreso, Moscú.
- GUEVARA, E. (2006). *Apuntes críticos a la Economía Política*, Centro de Estudios Che Guevara. Ocean Press (Australia)/ Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- KELLE, V. Y KOVALSON, M. (1976). “El modo de producción base económico material de la formación social”, en *Selección de Lecturas de Materialismo Histórico*, Departamento para la Enseñanza del Marxismo-Leninismo, André Voisin, La Habana.
- LENIN, V. I. (1981a). “Quienes son los "amigos del pueblo" y como luchan contra los socialdemócratas”, *Obras completas*, t. 1, Editorial Progreso, Moscú.
- ____ (1981b). “Sobre las cooperativas”, en *Obras escogidas en tres tomos*, t. 3, Editorial Progreso, Moscú.
- MARCELO, L. (ene.-dic., 2013). “Tipos de propiedad económica y transición socialista en Cuba”, *Cuba: Investigación Económica*, 1 y 2, INIE, La Habana.
- MARI T. M. (21 de ene., 1982). “La boyante iniciativa privada suple en Hungría las insuficiencias de la industria nacionalizada”, *El*

- País*. Disponible en https://elpais.com/diario/1982/01/21/internacional/380415608_850215.html [Consultado: 19 febrero 2018].
- MARX, C. (1973a). *El capital*, t. 1, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- ____ (1973b). “Instrucciones sobre diversos problemas a los delegados del Consejo Central Provisional”, en Marx, C. y Engels, F. *Obras escogidas* en tres tomos, t. 2, Editorial Progreso, Moscú.
- PEÑA, L. (1984). *Análisis de la economía de Hungría (1945-1982)*. Monografía, CIEM, La Habana.
- RAFULS, D. (2007). “La Nueva Política Económica: ¿Renovación de estrategia o continuación?”. Disponible en <http://n9.cl/2e1v> [Consulta: 3 enero 2018].
- SOLODÓVNIKOV, V. y BOGOSLOVSKI, V. (1975). *La experiencia histórica de desarrollo no capitalista*, Editorial Progreso, Moscú.
- TIAGUNENKO, A. (1991). “Grandes hechos de pequeñas empresas”, *Komunist*, 7: 42-50.
- VEGA, G. (may., 2018). “Cubo de Rubik. El juguete que cambió al mundo y puso a pensar a los matemáticos”, *Muy interesante*.

Medidas concretas para la transformación de las relaciones de trabajo en el país

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

A los efectos de esta compilación, el autor no ha querido dejar de reiterar ideas planteadas y publicadas en textos previos (Martin 2015)³³ que se alinean con la naturaleza propositiva y de insumo para el debate que pretende tener este libro. Como se verá de inmediato, el autor presenta algunas ideas relativas a la política económica, otras —muy sucintas— relativas al rol y necesario rediseño de nuestros sindicatos y su central que operan como premisas ineludibles para llegar a una propuesta concreta para la transformación de las relaciones económicas y laborales en el país.

Nuestra economía y su diseño estratégico necesitan:

- Definir, al menos en sus líneas generales, el rol de la planificación y el del mercado como mecanismos reguladores generales de la sociedad, en la pretensión de acercarse a una delimitación de espacios de regulación en términos de acciones y operaciones económicas, con los soportes legales que se necesiten y los aseguramientos institucionales que se requieran. Más claro: cada empresa o entidad debe tener un conocimiento preciso y preferentemente convenido sobre cuál es su compromiso con la planificación y cuál con el mercado, y jamás la voluntad de los que deciden debe

33 “El toro por los cuernos: La necesaria transformación de las relaciones de trabajo en el país y el papel de las Ciencias Sociales en ella”, *Novedades en Población*, 8: 96-104, enero-junio de 2015 pp. ISSN 2308-2984.

presentarse como la voz de la planificación o pretender ilusorios controles de acciones de mercado que no pueden ser cubiertas por la planificación, pues este espacio lo cubre de todos modos el mercado —en este caso negro— y se cambia un problema por dos. Seguimos a la espera de una anunciada Ley de Empresas y ya tenemos otra, relativa a la inversión extranjera, que de algún modo pudieran terminar de aclarar lo que siempre vimos como una premisa esencial. Pero será la puesta en práctica de esas medidas y sus efectos reales los que dirán la última palabra. Algunos especialistas han expresado sus preocupaciones al respecto (Marquetti, 2004; Díaz y Torres, 2012 y Alhama, 2013) en diferentes momentos. No sería ocioso invitar a la lectura de las contribuciones de esos destacados colegas y, al mismo tiempo llamar la atención sobre problemas identificados y vueltos a identificar en el tiempo, que parecen inalcanzables para las distintas iniciativas, léase Sistema de Dirección de la Economía o Perfeccionamiento Empresarial y que estaría por ver si la vigente “actualización” puede enfrentar con éxito. La modesta opinión autoral —que se circunscribe a una visión sociológica del problema— es que sin el colectivo como propietario en ejercicio de la empresa socialista y sin una concurrencia legítima desentendida de cierres, prohibiciones y regulaciones a toda acción que subvierta el verticalismo decisonal que se ha entronizado en nuestra cultura de dirección, no existirá empresa socialista real. En cualquier caso, es necesario no perder de vista este proceso porque determina otros de no menor importancia.

- Necesita además diversificar las formas de expresión de la propiedad socialista en el sector civil y retener para la administración estatal exclusivamente sectores empresariales estratégicos como la electricidad y el agua, el petróleo y su refinación, el entramado infraestructural de puertos, aeropuertos, carreteras, redes de comunicación y difusión y otros elementos de esta naturaleza, también debe incluirse el níquel, hoteles insignia y otros casos puntuales. Como es conocido esto parece ser la línea que ha seguido la Dirección del país.

- La agricultura y la industria deben pasar a propiedad cooperativa sin tutelaje alguno y a formas de arriendo colectivo respectivamente. En los servicios (excluyendo salud, educación y comunales) deben promoverse todas las formas anteriores —siempre con participación estatal— más la privada. Las formas de propiedad que prevalezcan deben ser aquellas que hagan eficiente y eficaz a la organización y que den cobertura a las necesidades y deseos de la población; solo es responsabilidad del Estado y de los sindicatos que los espacios no estatales no se conviertan en espacios de explotación moralmente inaceptables, ni en redes que culminen en construcciones monopólicas ajenas al bien público. El Estado debe reducir su compromiso con la actividad económica empresarial y especializarse como administrador de espacios estratégicos, al tiempo que eleve y refuerce su papel como regulador, fiscalizador y asesor científico de toda actividad económica y social. Pero el arriendo parece ser una forma desconocida —más allá de los locales para ciertos servicios— de propiedad social y el tema del tutelaje va más allá de declaraciones o incluso documentos. Es la medición de impactos, una vez más, quien dirá la última palabra.
- El control económico debe dejar de expresarse a través de mecanismos extraeconómicos para hacerlo esencialmente a través de mecanismos financieros. Esta práctica no puede comprometer la evaluación ética de toda actividad, solo que la voluntad política de las personas que representan entidades públicas no puede ir jamás por encima de lo legalmente establecido o socialmente consensuado. Hay que decir que el país se encamina por ese sendero, solo que esto será verdad traducida en eficiencia y eficacia cuando involucre a todas las personas naturales y jurídicas, sin excepción de ningún tipo y cuando todos los cubanos y cubanas y sus organizaciones sean objeto del más estricto e idéntico control popular.
- La eliminación gradual, pero definitiva de la doble moneda debe acabar de concretarse, pues cualquier riesgo o tensión social resultante es inferior al daño que genera, al tiempo

que no se evitan riesgos o tensiones, solo se postergan. Esta premisa, cuya solución está en curso, como se sabe, si la examinamos a la luz de los años en que se plantea su inminencia, parece que ha resultado demasiado compleja. Seguimos pues, a la espera de los impactos, solo que su carácter de premisa parece fuera de debate.

Esto en cuanto a la economía, pero por su parte, los sindicatos y su central deben:

- Prepararse y movilizar al segmento de trabajadores más capacitados del país en todos los territorios, sectores y ramas de la economía para ejercer el *cogobierno económico a todas las instancias de dirección del país*; lo cual debe entenderse como la colocación de la voz colectiva de los trabajadores en todas las decisiones estratégicas de los diferentes niveles de decisión. Se comprende que estaríamos hablando de una CTC y unos sindicatos de diferente contenido y forma a los actuales,³⁴ que tendrían que captar y formar otros cuadros y asumir otra filosofía de actuación, puesto que harían más que representar y movilizar a los trabajadores: tendrían funciones concretas de dirección, representando la capacidad decisional colectiva y calificando las competencias directivas de los trabajadores manuales e intelectuales que son moral, histórica e institucionalmente los que protagonizan y rigen el movimiento de la sociedad cubana y que son la base y la única explicación real del consenso político que ha prevalecido en Cuba por más de seis décadas.
- Concebir todas las modificaciones o aseguramientos legales o de orden político que reclame su papel de institución que organiza la opinión y el saber colectivos para inscribirlos en la toma de decisiones económicas de todos los niveles.
- Convocar y colegiar las opiniones y aportaciones de otras organizaciones laborales, como las asociaciones profesio-

34 Se está partiendo de una lógica que supera el esquema —válido para otro momento— de concebir al sindicato como una de las “poleas trasmisoras” de la política del Partido. En todo caso se trata en esta propuesta de un “vaso comunicante”, ya que de metáforas de la Física hablamos.

nales, la ANIR y otros segmentos no propiamente organizacionales que representen sectores de opinión que pueden ser numéricamente minoritarios, pero de indispensable movilización para el mejor aprovechamiento del saber popular, que bien sabemos no es sinónimo de saber común en Cuba, pues incluye el pensamiento de su Academia, formada por los hijos de los obreros, los campesinos y otros sectores populares y orientada desde, por y para la Revolución.

Debe quedar claro para todo lector que el último congreso de la CTC, que movilizó la opinión popular como muy pocas veces en la historia, no parece seguir el camino que el autor concibe como premisa y va en el sentido tradicional de movilizar y representar, sin aproximarse a ser una escuela de administración como pensara Lenin.

Solo con estas premisas económicas y políticas se puede emprender la transformación de nuestras relaciones de trabajo. Su conquista tendrá que ser un logro científico y popular, al que se podrá llegar por vía del debate entre revolucionarios auxiliados por prácticas experimentales que pueden demostrar las diferentes porciones de la verdad a que todo el mundo aspira.

De cualquier modo, las medidas que a juicio autoral pueden transformar las relaciones de trabajo se presentan aquí por niveles de análisis:

En el nivel macrosocial:

- Relevar al Estado en su papel de empleador universal y pasar ese rol al nivel empresarial o ramal —en el caso del sector presupuestado—
- Eliminar todo límite al empleo formal, liberalizar así el vínculo laboral sin límite alguno en las condiciones de contratación. Serán los empleadores los que establezcan los límites, sobre la base de la experiencia y el interés de la empresa o entidad empleadora. Esto será válido para el sector presupuestado.
- Descentralización del salario hacia las empresas y hacia entidades empleadoras no presupuestadas. En estas últimas establecer un diferencial salarial de 8 a 1 entre el salario

máximo y el salario mínimo y diferenciar las condiciones de la jubilación en términos favorecedores del empleo estatal formal —que será poco a poco minoritario, como se comprenderá—.

- Promover la creación y el fortalecimiento (recalificar, especializar, etc.) de entidades y personal científico en tareas de perfeccionamiento de las relaciones de trabajo y de dirección, de modo de asegurar coherencia teórica y respaldo científico a las transformaciones que se emprendan en el trabajo.

En el nivel mesosocial:

- Establecer por cada rama los criterios de excelencia que deben presidir los desempeños de todas las actividades económicas del país, definir sistemas de gestión de la calidad por áreas y quehaceres, con fuerte participación de los niveles de base, los cuales no deben ser suplantados en modo alguno en estas determinaciones.
- Esclarecer en términos legales las competencias decisionales de cada entidad en el nivel inferior, con énfasis en la mejor delimitación del objeto social, de modo que ni se desestimen o desaprovechen oportunidades productivas o de elevación de la calidad de los servicios ni se desvíen los quehaceres esenciales hacia oportunidades coyunturales de mercado. El control financiero debe desempeñar su papel en representación del interés social.
- Velar por la correspondencia en las empresas y entidades entre objeto social —contenidos de trabajo individual y grupal— y ocupación de los puestos de trabajo. Las normas o criterios de rendimiento deben establecerse con base en desempeños medio-alto, o sea se debe trabajar con normas tensas. Fuera de su determinación y fundamentación técnica, toda apelación a trabajar más y mejor es pura retórica. Por supuesto que la apoyatura técnica a estas delimitaciones debe ser asegurada ramalmente y con el mayor respaldo científico posible.
- Las entidades empresariales deben tener márgenes relativamente amplios (determinación propia con consulta al nivel

superior y revisión sistemática de los resultados) para hacer uso de sus ingresos, tanto en política de inversiones, como de orden salarial y de estimulación.

- Crear condiciones para elevar el respaldo consultivo de los colectivos a la designación de cuadros de dirección, con capacidad de revocación y con acciones tendientes a que, en un grado superior de madurez de las relaciones socialistas de producción —imaginable a mediano plazo— los cuadros directivos sean propuestos y elegidos por los trabajadores.
- Establecer, de modo legalmente regulado y con fiscalización estatal sistemática los vínculos entre las entidades económicas y los territorios o espacios comunitarios en que están enclavados. Esos vínculos deben significar o traducirse en implicación comunitaria o territorial, si es esta la categoría que mejor se ajusta a determinadas realidades,³⁵ de modo que la empresa ayude a la comunidad y la comunidad a la empresa.
- Establecer a nivel ramal condiciones de asesoría e inspección —con respaldo legal y financiero para hacer valer el interés social— respecto la mejora continua de las condiciones de trabajo y al perfeccionamiento de las relaciones de trabajo. La coordinación con las entidades de investigación y estudio nacionales debe ser constante en lo científico y en lo administrativo.

En el nivel microsocioal:

- Deben establecerse, con todo el apoyo científico posible —y en su defecto con el mejor uso de la experiencia y el sentido común— el diseño de los puestos de trabajo, con la pretensión de alcanzar un diseño demandante y exigente de las mejores capacidades de cada empleado.
- Los convenios colectivos de trabajo deben anexar los convenios particulares, de modo que los desempeños previstos tengan un respaldo contractual definido, en el cual se

35 Ya hemos visto en este mismo libro el tratamiento a la responsabilidad social de las entidades económicas en nuestro socialismo.

precisen, tanto las gratificaciones alcanzables como las sanciones. Jamás un acuerdo individual o grupal podrá ir por encima de un acuerdo colectivo a escala de la organización. La capacidad de despido o de acciones punitivas a los malos desempeños, a la desidia o al descomprometimiento deben ampliarse a escala empresarial o de entidad laboral, así como las de estimulación.

- La máxima autoridad del colectivo laboral sobre la conducción de la empresa³⁶ debe establecerse como precepto legal reconocido y de gradual aplicación, sobre la base del perfeccionamiento medido y reconocido de las relaciones laborales, algo que debe ser previsto y acordado en los convenios colectivos de trabajo. En ese sentido, los sindicatos tendrán en sí la responsabilidad de cumplir ese rol y, por tanto, de auxiliarse técnicamente tan bien como puedan para lograrlo.³⁷ Los convenios colectivos deben establecer las condiciones de cumplimiento de las metas laborales y de sus controles por vía de la gratificación y la sanción. La captación de las aspiraciones de los trabajadores y su cotejo con las posibilidades reales será tarea del sindicato, quien debe asesorarse científicamente con los cuerpos académicos existentes o por crear.
- Las prerrogativas de los directivos aceptados o elegidos deben ser tan amplias e incuestionables como demande la voluntad colectiva. Ninguna caricatura de procesos decisionales assemblearios (reiterada y ridícula objeción de los adversarios de la democracia socialista en el trabajo) puede sustituir o cuestionar la función especializada de dirección, que tendrá, en esta forma de ejercicio realmente socialista, mucha más autoridad que la que jamás haya soñado nin-

36 Las organizaciones jerárquicas civiles, como es el caso de instituciones científicas, no son empresas propiamente, aunque puedan tener actividades empresariales en determinados casos. De cualquier modo, estos son espacios donde el rol del colectivo tiene otros recursos, modos de proceder, tradiciones y particularidades que deben tener un tratamiento también particular.

37 Ya hemos visto que por los cursos actuales no parecen ser esos los objetivos ni la visión de nuestras estructuras sindicales, lo cual no empecé su planteo.

gún tecnócrata o burócrata de configuraciones gerenciales precedentes.

En fin, garantizar objetos, condiciones y medios de trabajo y perfeccionar de manera constante las relaciones de trabajo sobre la base de la creciente participación de los trabajadores en la dirección serán las guías que deben seguir los intentos de perfeccionamiento del trabajo en Cuba. En esto radica la esencia de esta propuesta.

Bibliografía

- ALHAMA, R. (2013). *Breves reflexiones sobre la actualidad económica y social*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
- DÍAZ I. Y TORRES R. (2012). “Desafíos estructurales en el sector productivo”, pp. 27-40, en Vidal y Pérez (comp.). *Miradas a la economía cubana*, Editorial Caminos, La Habana.
- MARTIN, J. L. (ene.-jun., 2015). “El toro por los cuernos: La necesaria transformación de las relaciones de trabajo en el país y el papel de las Ciencias Sociales en ella”, *Novedades en Población*, 8: 96-104, ISSN 2308-2984.
- MARQUETTI, H. (2004). “Importancia actual del incremento de las exportaciones”, en Pérez Villanueva (comp.). *Reflexiones sobre la economía cubana*, Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.

El futuro necesario y posible

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

Esta parte reúne siete ensayos de seis autores, todos miembros activos y fundacionales de la Red Cubana de Estudios el Trabajo. En todos los casos, y en consecuencia con el aliento teórico de las contribuciones —en muy estrecho vínculo con la práctica, como se verá— se trata de autores de sustantiva experiencia, con un largo recorrido por la investigación, la docencia, el debate científico y la producción de ideas.

No son los únicos con esas características, ya hemos visto las valiosas contribuciones que pueblan las partes que nos anteceden; solo fueron los que la Red responsabilizó con la tarea de pensar el futuro del trabajo en Cuba, no como quien preconiza o distingue escenarios —léase futuros posibles—, sino como quien propone las rutas necesarias para que el trabajo desempeñe, con legitimidad y eficacia, su papel socializador y constructor de realidades y subjetividades proclives a la conquista de “toda la justicia”, como dijera el Maestro, lo que se traduce hoy en desarrollo económico, social y cultural y en crecimiento humano.

Por supuesto que no han partido de las mismas visiones o perspectivas de análisis; tampoco acuden a iguales retóricas discursivas, ni a movilizaciones categoriales o conceptuales de igual horizonte teórico. Cada autor ha enfatizado en lo que su experiencia y reflexiones le permite y le demanda, en la confianza de que al leerlos se acepte la invitación a pensar de conjunto y se coincida, discrepe, enriquezca y diseminen los temas tratados —u otros que aquí no hayamos abordado— como un modo de debatir la nación, desde la arista del trabajo.

Ovidio D'Angelo, psicólogo y sociólogo, presenta dos ensayos, que incluimos porque trata el tema del trabajo desde dos ángulos muy pertinentes: la cotidianidad en diálogo con el tiempo y la visión societal de la relación entre socialismo y trabajo. En el primero de ellos, titulado “Cotidianidad y tiempos políticos para un socialismo posible”, el autor nos trasmite la idea de que una es la visión del tiempo que pueden percibirse desde la política y la toma de decisiones y otra la que vale para la vida de la gente común y corriente, que enfrenta las demandas de la realidad “real”, como dice el autor, y vive “al día”, con distintas estrategias y resultados, al tiempo que dialoga con los discursos políticos y sus resultantes, desde su perspectiva y circunstancia. Ovidio convoca, invita y exige que las decisiones se detengan en esta dimensión de la realidad y la incluyan, con fuerza y legitimidad, en los diseños estratégicos. En su otra contribución “Complejidad de las relaciones de trabajo y sus potencialidades instituyentes de un socialismo renovador”, nuestro compañero nos hace partícipes de una discusión que trasciende nuestra realidad nacional y lo hace desde la perspectiva teórica de los Sistemas Complejos. Un momento importante del ensayo viene con la presentación de una serie de preguntas clave, a las cuales cualquier diseño de socialismo debe dar respuesta o reaccionar. La solución, para este autor está en combinar esta perspectiva universal mediante “...la construcción de una nueva cultura emancipatoria” que se haga específica en el compromiso de cada sujeto individual o colectivo con su nación y su cultura.

El profesor Euclides Catá nos aporta con su contribución “El perfeccionamiento del modelo económico cubano y el sistema empresarial estatal” una detallada —y útil— cronología del devenir de la empresa socialista en Cuba, con énfasis en las concepciones o filosofías de gestión que han prevalecido en diferentes momentos de esa evolución. Catá se detiene finalmente en los momentos actuales con una visión crítica de las más recientes propuestas, las que percibe todavía alejadas de la finalidad que les supone, en tanto y cuanto reiteran, no solo una concepción estructural y funcional “más orientada al control que al funcionamiento”, sino que deja sin resolver lo fundamental: la participación real, léase la implicación y el compromiso de los y las

trabajadores(as) con el desempeño de sus empresas, al tiempo que no supera la ambigüedad con que pone en práctica la pretendida separación entre funciones estatales y empresariales.

El antropólogo Pablo Rodríguez nos presenta una síntesis de una categoría que ha venido desarrollando en los últimos años, a partir de una mirada hacia los componentes culturales del trabajo, con sus diferentes signos y previsibles consecuencias para el proyecto socialista cubano. Su contribución “Cultura del rebusque y trabajo” nos explica cómo la situación de crisis que vivió el país en la primera mitad de los años noventa provocó la emergencia de “...diversas estrategias de sobrevivencia —tanto legales como ilegales— en todos los grupos sociales y a escala de la sociedad” que “conllevaron un reajuste de los valores preexistentes [y que], como consecuencia de la prolongación de diferentes rasgos de la situación de crisis [...] han generado las condiciones para que muchas de las estrategias de sobrevivencia adoptadas ante la coyuntura, hayan pasado a instituirse como pautas culturales”. Según este autor, lo que se contrapone y puede ser el factor destructivo de esta cultura del rebusque está en la implicación económica y política de los que trabajamos con los resultados y la conducción y (auto)control de los procesos de trabajo en los que estamos incluidos y no en controles externos y verticalizados, que no hacen más que reforzar la enajenación y el descompromiso, ante una suerte de “otredad” adversativa.

El joven investigador y profesor Osnaide Izquierdo aborda otro ángulo de gran importancia y perentoriedad para el futuro inmediato del trabajo en Cuba con su contribución “Cambio institucional y trabajo en Cuba. El valor trabajo y los trabajadores en la narrativa institucional de la transformación del modelo económico y social”. Para el mencionado autor hay “...formas de entender, objetivar y estructurar el trabajo y sus relaciones, como resultado de un cambio institucional [en curso] que está dando al traste con varios de los principios básicos de un modelo de desarrollo socialista”. Para demostrarlo se basa en documentos tan relevantes como el Código del Trabajo vigente desde 2014 y la Constitución de la República recientemente aprobada en plebiscito.

El autor critica la posición subordinada del sujeto popular, léase los que trabajamos, que les reserva el Código del Trabajo

vigente; critica el rol insuficientemente proactivo de los sindicatos en su concepción y elaboración y alude más adelante a los cambios que la Constitución imprime a la naturaleza del estado cubano en esta etapa de su desarrollo, los cuáles abren paso a un nuevo ordenamiento institucional, aún no definido. Se requiere entonces de “...un conjunto de normativas y transformaciones organizacionales y estructurales que pongan el centro en el proceso de trabajo no como abstracción subordinante, sino como el proceso de estructuración central de toda sociedad y del cual se va a desprender toda la efectividad posible del modelo y su naturaleza emancipatoria”. Con un conjunto de medidas concretas para adopción de un nuevo Código del Trabajo, para el rediseño de las relaciones sociales de trabajo y para una organización sindical capaz de representar la multiplicidad de intereses en este nuevo modelo de economía mixta que ha adoptado el socialismo cubano, termina esta sustantiva aportación.

La parte continúa con las “Medidas concretas para la transformación de las relaciones del trabajo en el país” en la que el compilador de este texto incluye, en una suerte de separata de publicaciones anteriores, sus propuestas para un cambio radical en los sistemas de relaciones sociales de trabajo que predominan en nuestro mundo laboral.

El autor parte de la necesidad de cambios en el modelo económico del país, algunos de los cuales ya están en marcha, no así otros y de transformaciones indispensables en el lugar y papel de los sindicatos y su central en esta etapa de la construcción socialista en Cuba. Por último —y es la esencia de esta contribución— se proponen cambios concretos en diferentes escalas, macro, meso y microsociales, que servirían para llevar a cabo la transformación propuesta. El autor cierra su contribución con esta frase que resume su discurso: “...garantizar objetos, condiciones y medios de trabajo y perfeccionar de manera constante las relaciones de trabajo sobre la base de la creciente participación de los trabajadores en la dirección serán las guías que deben seguir los intentos de perfeccionamiento del trabajo en Cuba”.

Finalmente, esta parte incorpora la contribución de nuestro compañero Luis Marcelo Yera “Trabajo y tipos de propiedad empresarial en la transición socialista”, en el cual resume, como en

el caso anterior, ideas plasmadas en otros textos, en los cuales ha desarrollado con mayor amplitud y recursos argumentales, las ideas que aquí trasmite de manera sucinta.

La idea esencial de Marcelo es que es necesario y debe ser programático tomar en cuenta la olvidada Ley del cambio gradual de las formaciones socioeconómicas. El autor acude a los clásicos del pensamiento marxista, describe los distintos tipos de propiedad y reafirma el enunciado de aquella ley, que establece el retorno a la propiedad individual —apabullada por las formaciones clasistas precedentes—, gracias a la socialización de los medios de producción. Si sabemos que el concepto marxista de Ley está siempre asociado a expresiones tendenciales, habida cuenta una comprensión dialéctica de lo social, colegimos como Marcelo que “Deben dominarse las características de los tipos de propiedad y de gestión existentes, así como los gérmenes de futuro que aportan al sistema empresarial socialista, [en tanto] expresiones [...] de lo mejor creado por el hombre en este campo. Ello es fundamental para el dominio de las potencialidades del trabajo, todavía muy lejos de aprovecharse, para la decisiva esfera productiva en la construcción socialista y esto es básico, no solo para para quienes toman decisiones económicas y políticas; sino para todas y todos los que vivimos de nuestro trabajo”.

Como hemos podido comprobar, la diversidad temática y de perspectivas de análisis respecto a los escenarios del trabajo en Cuba, nos da cuenta, no solo de la riqueza del pensamiento socio-científico del trabajo en nuestra Academia, sino que pone a disposición de los y las lectores(as) un variado conjunto de reflexiones que esperamos ayuden a que cada quien construya las propias y se incorpore, con la retórica que pueda movilizar, a este debate que intenta y seguirá intentando ser totalmente popular.

Hay, sin embargo, un conjunto de coincidencias entre todos los autores:

- Primeramente, el concepto de socialismo implícito en todas las contribuciones, el cual pudiera expresarse como la propuesta civilizatoria que implica la socialización creciente del saber, el poder y la propiedad y nunca como un molde establecido al cual ajustar la realidad.

- En segundo lugar, la necesidad de concretar el principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción, a partir de reconocer la centralidad del trabajo como proceso socializador por excelencia.
- En tercer lugar, y en consecuencia con lo anterior, el protagonismo y predominio jerárquico de los y las trabajadores(as) en el ejercicio del poder popular, lo cual debe implicar el necesario rediseño de las relaciones sociales de trabajo y de la infraestructura institucional de todo el mundo cubano del trabajo, es decir, de las organizaciones laborales y de los institutos representativos de la opinión y la voluntad populares, sobre todo de los sindicatos.
- Finalmente, aunque no con menor importancia, hay coincidencia en el concepto de futuro que se maneja implícitamente por todos los autores, cual es el más inmediato que podemos concebir.

Aquí concluye nuestro resumen, con la sola adición de que perfeccionar nuestro socialismo, o sea, ir cambiando permanentemente “lo que debe ser cambiado” —orientación fidelista que todos conocemos— no solo es un derecho, sino un deber de nuestra generación.

Hablemos del trabajo en Cuba. El debate necesario y el futuro a construir

DR. JOSÉ LUIS MARTIN ROMERO

Todos los contenidos de este libro, que hemos entendido como ejes, presentan al trabajo entendido como actividad social y estudiado como categoría científica.

Como actividad el trabajo es el proceso osmótico que vincula al ser humano con el medio natural, social, pero sobre todo cultural, que lo rodea, de modo que le permita producirse y reproducirse, así como establecer una relación activa y transformadora con la naturaleza, la sociedad y con su propia condición humana. El concepto se entiende mejor si comprendemos que esa condición humana parte, efectivamente, de una configuración muy particular de naturaleza bio-psico-social; pero solo alcanza su real singularidad cuando construye y asimila cultura y la concreta en términos civilizatorios.

Estamos viendo entonces que, para entender qué es el trabajo, necesitamos recursos conceptuales, o sea, distinguirlo como recurso sustantivo y específico del pensamiento, como forma de apreciarlo en su reales significaciones y sentidos para su mejor organización, monitoreo y evaluación, cual es el único modo de poder perfeccionarlo constantemente como actividad. Claro que, al ser un concepto de máxima generalidad, lo asumimos convencionalmente como categoría científica y, en tanto categoría científica, parece obvia su centralidad para explicar la naturaleza de los procesos civilizatorios y, sobre todo, la perdurabilidad que estos puedan alcanzar.

La historia ha conducido al proyecto cubano de nación a materializarse como un proceso civilizatorio socialista, por cuanto, solo la socialización creciente del saber, el poder y la propiedad ha permitido y permitirá crear, recrear y sostener una cultura capaz de sustentar la solidaridad orgánica que necesitamos como personas o como parte de una familia, una organización o una comunidad; el consenso político que hace posible gobernarnos con arreglo a la voluntad común de nuestro pueblo y las formas de actividad social que nos garanticen el bienestar y el control independiente y soberano de nuestra propia dinámica de transformación.

La centralidad indiscutible del trabajo en todo proceso civilizatorio nos releva en el acto de argumentar su significación e importancia decisiva para materializar los propósitos de la llamada Actualización del Socialismo cubano. Pero esto no quiere decir que no sintamos la obligación de llamar la atención sobre:

- Su escaso reflejo en los documentos programáticos que expresan los contenidos de esa Actualización, a saber, la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista; las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos, así como los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021. Todos ellos, como sabemos, aprobados en el VI y VII Congresos del PCC y ratificados por el III Pleno de su Comité Central y por la Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP) en mayo y junio de 2017.¹
- La visión atomizada, asistémica e incompleta que tiene (el trabajo) en el trazado de políticas públicas y en el propio discurso político, muchas veces desbordado de apelaciones al esfuerzo o al heroísmo, sin una comprensión cabal de los resortes sociales y políticos que determinan su dinámica y que reclama el proyecto socialista de nuestra nación.

1 Un artículo de próxima aparición del compilador de este libro fundamenta estas afirmaciones con mayor detenimiento.

- La ausencia de un Proyecto² propio de construcción de una cultura del trabajo socialista y cubana, basada en la participación de los trabajadores en la dirección, en el protagonismo de los colectivos laborales en el ejercicio del poder revolucionario y en el diálogo permanente con el conocimiento científico y con la innovación en todas sus expresiones.

Probablemente las causas de estas omisiones e incompletitudes estén en la manera de dar prioridad al tema económico en las esferas decisorias —que habitualmente le otorga mayor énfasis a la escala macroeconómica y a los indicadores cuantitativos—, así como en el aplazamiento de los debates sobre los fundamentos teóricos de nuestro modelo de sociedad, los que además, tardan habitualmente en incorporar, en su diversidad, al pensamiento socio-científico cubano.

La excelente práctica democrática cubana de discutir asambleariamente los documentos fundamentales del Partido y el Estado, donde todos sabemos que se han planteado, con sobrado fundamento, numerosos temas de carácter económico, político e ideológico no han sido suficientemente aprovechados para su incorporación definitiva en los documentos programáticos de nuestra Revolución.

Si a todo lo dicho agregamos la escasa y ocasional presencia de cuadros decisores, tanto de la Administración Central del Estado,³ como de los sindicatos y su central, en nuestros Encuentros-Talleres Nacionales de Estudios del Trabajo, y a quienes

2 Parecería que ha prevalecido la idea de que un proyecto económico, como el que si se recoge en esos documentos programáticos, incluye, de suyo o genera automáticamente un proyecto de relaciones laborales y de formación de una cultura del trabajo. Ni el liberalismo ni el neoliberalismo han subestimado esta diferencia; pero solo un vistazo a la historia nos destaca que, tanto Colbert, en la Francia absolutista de Luis XIV, como Arango y Parreño en la Cuba colonial de finales del siglo XVIII estuvieron muy claros en considerar con sus particularidades ambas proyecciones.

3 En honor a la estricta verdad, a uno de los encuentros asistieron varios cuadros de primer nivel del Ministerio de Economía y Planificación y en otros dos, algunos representantes de la Dirección Provincial de Trabajo. Tal vez, no hayan desaparecido las posibilidades de llevar a la práctica algunos acuerdos a los que llegamos.

siempre hemos invitado con insistencia, entonces comprendemos que el lugar y el papel del trabajo en la Actualización reclama también “un cambio de mentalidad” en nuestros decisores, en tanto y cuanto corre la suerte, como temática, de otros aspectos de la realidad, que sufren la insuficiencia de diálogo y de aprendizaje mutuo entre científicos sociales y autoridades políticas.

La realidad puede y debe ser distinta y ese cambio puede y debe producirse de manera inmediata. A ese cambio necesario y posible quiere contribuir este texto. Una manera de hacerlo pudiera ser resumir apretadamente las contradicciones destacadas por nuestros especialistas y que ya han sido resumidas —mejor— en cada eje, así como las propuestas para emprender su solución. A este resumen de resúmenes solo agregaremos una breve reflexión final en este acápite conclusivo.

En cuanto al *acceso al trabajo*, léase empleo:⁴

Las formas de reclutamiento, selección, contratación, remuneración, evaluación, formación y desarrollo de la fuerza de trabajo no siempre generan las mismas oportunidades y, de hecho, existen barreras para la incorporación al trabajo de mujeres, personas con discapacidad, poblaciones rurales y grupos juveniles, entre otros. A esto se unen factores no directamente relacionados con el mundo del trabajo, y es el caso particular de las mujeres, para quienes dichas barreras se acentúan en determinados periodos del curso de su vida familiar, en los que el cumplimiento de los roles de género asignados por la cultura patriarcal como cuidadora, implica que experimenten procesos de movilidad laboral, ocupacional y social no deseados.

Si bien la política de empleo y salarios que se ha venido implementando responde con mayor pertinencia a la realidad laboral cubana, aún presenta espacios de mejora y son los casos de los derechos laborales insuficientemente regulados de las personas que trabajan en el sector no estatal; así como la reforma integral de salarios y pensiones que sigue siendo perentoria en el caso de los trabajadores en el sector estatal.

4 El empleo se entiende como el acceso al trabajo, y específicamente a una ocupación remunerada, no como el trabajo mismo. La diferencia es importante para el trazado de políticas.

También las políticas locales e institucionales forman parte de los factores generadores de opciones de trabajo pertinentes y atractivas, algo que aún no es suficientemente aprovechado. Para todo el mundo está claro que si se aspira a un empleo también se espera ascender socialmente con él y hay factores que limitan la movilidad laboral ascendente como bajos salarios, escasos incentivos extra salariales, pocas oportunidades de empleos de calidad, así como desconexiones entre la educación para el trabajo y las oportunidades reales de aprovecharla en un empleo afín. De esos límites resulta, particularmente, la migración de profesionales y de fuerza de trabajo hacia otros sectores, regiones o países.

Igualmente se identifican procesos de signo positivo que favorecen el acceso al trabajo remunerado. Entre ellos, la ampliación del sector no estatal, el incremento sostenido del salario medio, ahora con el aumento en el sector estatal presupuestado, así como los nuevos mercados de productos basados en cuentas bancarias en moneda libremente convertible —un apoyo al bienestar individual y familiar— y la garantía de empleo para las personas que culminan el curso regular diurno universitario, entre otros elementos.

En el terreno propositivo se reitera la necesidad de la articulación de actores e instituciones con políticas y acciones que favorezcan el acceso a empleos de calidad, así como el reconocimiento de trabajos no remunerados e invisibilizados como el trabajo doméstico y de cuidados. Pero debe predominar el enfoque de Políticas de Trabajo y no solo de empleo, de forma tal que incluya políticas de Asistencia y Seguridad Social, Formativas y Salariales, con un mayor énfasis hacia las necesidades integrales de las personas, dados sus diferentes puntos de partida a nivel individual y territorial.

Los autores coinciden con la visión generalizada de que reconocer, tanto el aporte individual, como el colectivo de los trabajadores, debe ser siempre un elemento clave en el diseño de políticas que promuevan el acceso con equidad al trabajo.

Pero otras propuestas son mucho más originales y van por la cuerda de promover el establecimiento de vínculos virtuosos con

los profesionales que migran, de modo de reconocer y aprovechar la circularidad de nuestras migraciones externas; la generación de programas de empleo, crédito y formación direccionados a la población no económicamente activa; la sistematización del monitoreo y evaluación de impactos de las políticas y acciones partiendo de las opiniones de las personas a las que se dirigen; la difusión de los derechos laborales así como de las buenas prácticas en la promoción de empleo con equidad; la creación de instituciones para la gestión de empleo a escala local, la introducción de horarios flexibles para personas en roles de cuidado, así como la formación específica de habilidades para jóvenes y mujeres en condiciones de vulnerabilidad, lo cual pasa por introducir en nuestro medio las pasantías laborales.

Las aportaciones de este eje concluyen con la propuesta de ampliar el diseño de políticas activo-afirmativas orientadas a diversificar las ofertas para grupos vulnerables.

El eje siguiente se titula: *Asimetrías y precariedades laborales. Encrucijadas de la política en el camino hacia la equidad social en Cuba.*

La importancia de incluirlo en nuestro libro viene del impacto de las asimetrías sociales en el desenvolvimiento de la sociedad y en su desarrollo económico. La filosofía social del capitalismo apuesta por la funcionalidad del egoísmo. Si algunos viven mejor que otros, los más audaces, capaces y laboriosos entre los desfavorecidos tratarán de imitar a aquellos y de llegar a esos niveles, lo cual es un impulso para la sociedad. Los privilegiados se convierten así en un referente virtuoso para todo el mundo y son la imagen del “éxito” que mueve y acompaña todo esfuerzo para la movilidad ascendente.

Con esta lógica, aparentemente aplastante, el capitalismo se presenta como una *meritocracia* paradigmática en el devenir histórico; solo que la realidad ridiculiza todos los días esa ilusión. No solo nunca ha existido una competencia limpia, sino que, por el contrario, allí donde hay más desigualdad es donde menor es el desarrollo, justo porque las asimetrías sociales reproducen las desventajas, frecuentemente de manera ampliada y los desfavorecidos crecen, se multiplican y sus contribuciones a la capacidad

social de trabajo disminuyen en igual o mayor proporción porque se entronizan brechas culturales insalvables.⁵

Nos preocupan entonces las asimetrías, porque su aparición nos habla de impactos de larga duración o permanentes en la estructura de la sociedad y nos alerta sobre la salida o la segregación de efectivos del núcleo duro del desenvolvimiento social y, sobre todo, respecto a la emergencia de una franja dolorosa de infelicidad y tristeza para un segmento sustantivo de la población y sus recursos humanos. Las precariedades laborales son, por una parte, la antesala de las asimetrías; por otra, el más claro indicador de su existencia.

Esta parte que es la más breve del libro por ser un área del conocimiento que se comienza a desarrollar en Cuba —lo cual no empeequeñe la validez e importancia de los hallazgos recogidos— comienza recuperando un conocimiento que viene de la literatura especializada al respecto y que se resume en decir que a nivel internacional se ha demostrado cómo las mujeres y las personas jóvenes, no blancas, pertenecientes a los colectivos LGTB, con alguna condición física o mental desventajosa o que atraviesan por etapas de su ciclo de vida familiar —como ya se adelantó en el segmento anterior— en las que las responsabilidades familiares asignadas aumentan, generan mayores dificultades para acceder y permanecer en puestos laborales reconocidos, bien remunerados, favorecedores de la movilidad social ascendente o garantes de una vida digna.

Se conoce que la condición/posición socioeconómica, de género, étnica-racial, territorial o relacionada con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas o con sus capacidades físicas o mentales funciona como ejes estructurantes de la desigualdad. La sola existencia de tales ejes provoca siempre situaciones de vulnerabilidad o precariedad cuya intensidad está

5 En el VII Encuentro-Taller de Estudios del Trabajo la destacada socióloga brasileña, Laís Abramo, directora de la División de Desarrollo de la CEPAL, en su conferencia inaugural, nos ilustra con datos irrefutables que allí donde mayor era la desigualdad (medida con el Coeficiente Gini) menor era el crecimiento y el desarrollo, lo que contrastaba con mejores indicadores donde se habían disminuido las asimetrías.

determinada por las particularidades del contexto que se trate y por la forma en que se aborde la exclusión y la pobreza desde la política social.

Pero las contribuciones ponen la mirada en el contexto nacional, a partir de la relación que existe entre estas realidades antes referidas, las políticas sociales/locales (aplicadas en una demarcación territorial subnacional) y las percepciones sociales en torno a qué se entiende por trabajo, trabajo productivo, trabajo socialmente útil, trabajo propio de un sistema socialista, entre otros.

Las contribuciones de este eje comienzan con un profundo estudio realizado con actores de seis municipios del país y plantea un panorama sustantivamente amplio sobre la posible conexión entre las situaciones de desventaja social identificadas y la manera centralizada de trazar políticas. De igual modo, precisa la existencia de perfiles territoriales de pobreza y vulnerabilidad que se derivan de la ocupación de las personas y las situaciones que algunas presentan asociadas al género, la condición etario-generacional, la discapacidad, la morbilidad y/o el color de la piel. O sea, se verifica en nuestro país la existencia de las brechas de vulnerabilidad y desigualdad antes comentadas, al tiempo que se llama la atención sobre la necesidad de hacer trazados de corte territorial para darle contenido específico y realmente eficaz a esas políticas. Esto, que ya habíamos visto en el eje anterior, se refuerza aquí con evidencias concretas.

Otra contribución, dirigida al espacio económico-laboral privado y concretamente a los llamados cuentapropistas destaca las barreras que hoy tiene este sector para su desarrollo, así como las contradicciones que se generan a raíz de concepciones muchas veces estereotipadas que en torno al mismo se tienen, las incertidumbres que poseen respecto al futuro y los vacíos legislativos que aún dificultan o entorpecen su capacidad de actuación. A este trabajo lo sigue otra interesante contribución que destaca igualmente barreras no demasiado diferentes de las aquí descritas, pero esta vez con las cooperativas no agropecuarias como objeto de análisis. Parecería que los tiempos de introducción de la multiespacialidad económica en la vida práctica no han sido los mismos para su asimilación por una cultura de gestión proveniente de la realidad monoespacial que nos precedió.

En el último artículo de este breve, pero sustantivo acápite se explica la compleja situación que afronta Cuba en la actualidad debido a la existencia de desafíos de corte demográfico que conducen a una mayor demanda de cuidados y un menor número de personas cuidadoras. Esta situación contrapuesta corre paralela a carencias económicas, que se han acentuado con la actual coyuntura de hostilidad política imperial.

En todos estos procesos se hace visible la fuerza que adquieren los procesos de naturaleza social, reforzados por la familiarización y feminización de estas responsabilidades, que caen en el pesado e invisibilizado expediente del trabajo doméstico.

Las autoras de esta parte destacan un conjunto de aspectos a tener en cuenta para lograr un cambio en ese sentido, cuyo primer paso tiene necesariamente que ser el replanteo político de una concepción de trabajo que reconozca y respete el valor económico y social de esta labor de naturaleza reproductiva que se desarrolla en los espacios familiares, en segundo lugar que se entienda el cuidado como un bien público de cuya protección depende la vida de todo el sistema y su sostenibilidad en el tiempo y en tercer lugar, que apueste por la corresponsabilidad social como una estrategia de intervención colectiva, responsable y articulada de todas y todos.

Como se pidió a los coordinadores de cada eje, este cierra con propuestas concretas, de las cuales tomamos aquí algunas de las fundamentales:

- Transversalizar en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas un enfoque de equidad social, que no solo incluya un sistema de indicadores apropiado, sino que parta del reconocimiento de desigualdades determinadas por el género, el color de la piel, el territorio, la edad, las diferentes capacidades físicas y mentales de las personas o el ciclo de vida familiar, para poder atenderlas de manera focalizada.
- Establecer una mayor articulación entre el Estado, la familia, el mercado y la comunidad para el despliegue de experiencias multiactorales e intersectoriales, así como procesos de sensibilización y capacitación sobre nuevas formas de

gestión de la propiedad, mediación de conflictos, comunicación asertiva y relaciones públicas destinados a transformar estereotipos asociados con la división social y sexual del trabajo.

- Fortalecer las estrategias y los mecanismos institucionales destinados a supervisar las condiciones y el disfrute de garantías laborales en espacios económico-laborales no estatales y en trabajos sui generis como el de las domésticas o cuidadoras, lo cual debe combinarse con la habilitación de oficinas especializadas en asesorar la creación y desarrollo de emprendimientos económicos en formas de gestión no estatal. Otro aspecto indispensable para estos sectores no estatales es la —muchas veces demandada— creación de un mercado mayorista para los insumos que requieren esos emprendimientos.
- Visibilizar el valor socioeconómico del trabajo doméstico y de cuidados en aras de potenciar estrategias destinadas al establecimiento de una mayor corresponsabilidad social respecto al cuidado, hasta convertirlo en un aspecto central del modelo de desarrollo nacional.

En el resumen de las contribuciones de este eje se pueden notar otras recomendaciones también precisas, las cuales, como era de esperar coinciden en varios casos con las que realizaron los y las contribuyentes del eje anterior; a fin de cuentas toda esta primera parte de nuestro libro se enfoca hacia el acceso al trabajo y a su desempeño concreto en determinadas condiciones y para determinados segmentos.

La idea que nos parece más importante es que el tema de las asimetrías se subestime o se postergue en su atención para cuando “las condiciones lo permitan”, como hemos escuchado tantas veces. Tenemos que incorporar estas claras verdades: La suma de muchas “minorías” desautoriza el propio término y, si vamos al caso, todos formamos parte o podemos llegar a formar parte de alguna minoría.

El tercer eje continúa el análisis con aportaciones que van dirigidas al mundo del trabajo y sus contradicciones o dilemas, más allá del acceso a él desde esta o aquella modalidad. Así se intitula: *Empresas, colectivos laborales, procesos de trabajo*.

Los temas del control y del enfrentamiento a la corrupción; los temas de dirección, como aspecto particularmente importante, realmente crucial, dentro de las relaciones de trabajo; la empresa socialista y las cooperativas, así como sus posibles y deseables diseños o estrategias de desarrollo, los emprendimientos de nuevo tipo y sus vínculos con la sociedad, así como el trabajo agrícola y sus limitaciones y posibilidades forman el contenido de esta parte, cuya lectura no puede ser sustituida por ningún resumen.

Las ideas clave que aquí vamos a reiterar están en los elementos que parecen comunes a todas las aproximaciones, cuáles son: la desarticulación visible entre los emprendimientos económicos de diferente tipo, los colectivos que albergan y los procesos de trabajo que ocurren dentro de ellos; así como el hecho de que el proceso de actualización, con su definida centralidad económica no tiene, en cambio igual claridad en cuanto al concepto, lugar y papel de los emprendimientos económicos que la materializan.

Evidencias de esto último son la precariedad salarial de los espacios estatales, la precariedad por incertidumbre o inseguridad de los espacios no estatales, así como la inmadurez e indefinida personalidad sociológica de buena parte del espacio cooperativo —sobre todo de la cooperativas no agropecuarias, que no acaban de encontrar su diseño— o del espacio privado en la agricultura (campesinos de las CCS y usufructuarios), donde no se garantiza ni la continuidad, por el desentendimiento de las generaciones más jóvenes respecto a esos tipos de emprendimientos, ni su funcionalidad económica ante la incertidumbre con los insumos.

La propuesta básica y tal vez común que resulta de las aportaciones de este eje —que incorpora muchas dentro de cada una de ellas— es que el concepto implícito de emprendimiento económico que acompaña todo el proceso de actualización necesita mayor claridad, precisión, transparencia y consistencia legal, así como no pocas dosis de osadía. Pero, sobre todo, necesita compromiso socialista y fe en la funcionalidad de las relaciones socialistas de producción. Todo queda listo entonces para la presentación del último de los ejes, donde los análisis y las proposiciones se dirigen a lo que pudiéramos llamar la actualización del concepto de

trabajo y su tratamiento orgánico dentro del modelo socialista de desarrollo que hemos elegido para la nación cubana.

El título de ese último segmento es *Escenarios pertinentes para el trabajo en Cuba. Visiones de futuro ancladas en el presente*.

Bien sabemos que la noción de escenario puede sustituirse por la de futuro posible o, como algunos prefieren por la de *futuri-ble*. Aquí se presentan las distintas, pero finalmente coherentes percepciones de los miembros de nuestra Red sobre lo que pudiéramos llamar la utopía de trabajo que puede y debe asumir el socialismo cubano, siempre entendiendo el término de utopía como muchos lo entendemos, como ese horizonte probablemente inalcanzable, pero que aun así nos orienta el avance.

Hay un presupuesto de partida que, para quien nos lea, debe estar claro desde la parte anterior: la infuncionalidad de los sistemas de relaciones sociales de trabajo (SRST) que prevalecen en nuestras empresas y organizaciones laborales. Según los epígonos del Imperio⁶ eso es el resultado de aplicar “bien” las ideas del socialismo, no de los errores que podamos haber cometido. Para los contribuyentes de esta parte, por el contrario, estamos sufriendo la consecuencia de no aplicar o de no haber sabido traducir en la práctica la dialéctica del pensar que demanda el socialismo.⁷

En el texto, los diferentes autores aportan ideas que se complementan unas con otras: “una es la visión del tiempo que pueden percibirse desde la política y la toma de decisiones y otra la que vale para la vida de la gente común y corriente”; la empresa socialista “...no solo [padece] una concepción estructural y funcional `más orientada al control que al funcionamiento`, sino que deja sin resolver lo fundamental: la participación real, [léase la implicación y compromiso] de los y las trabajadores(as) con el desempeño de sus empresas, al tiempo que no supera la ambigüedad con que pone en práctica la pretendida separación entre fun-

6 Sobre todo, este último presidente de los Estados Unidos, con el que, por sus pecados, Dios los castigó.

7 Nuestro inagotable Fidel Castro vivió lo suficiente para reconocer, con modestia y objetividad ejemplares, que el error fundamental de su generación de líderes revolucionarios había consistido en creer que sabían qué es y cómo se construye el socialismo.

ciones estatales y empresariales”; existe una *cultura del rebusque* que sale de “...la situación de crisis que vivió el país en la primera mitad de los 90` y provocó la emergencia de “...diversas estrategias de sobrevivencia —tanto legales como ilegales— en todos los grupos sociales y a escala de la sociedad” [que] “conllevaron un reajuste de los valores preexistentes [y que], como consecuencia de la prolongación de diferentes rasgos de la situación de crisis [...] han generado las condiciones para que muchas de las estrategias de sobrevivencia adoptadas ante la coyuntura, hayan pasado a instituirse como pautas culturales”.

Las restantes contribuciones abundan en nuevos elementos: hay “...formas de entender, objetivar y estructurar el trabajo y sus relaciones, como resultado de un cambio institucional [en curso] que está dando al traste con varios de los principios básicos de un modelo de desarrollo socialista”; es obvia “...la posición subordinada del sujeto popular, léase los que trabajamos, que les reserva el Código del Trabajo vigente; así como el rol insuficientemente proactivo de los sindicatos en la concepción y elaboración de ese instrumento legal. Otro autor, con una contribución esencialmente propositiva argumenta la necesidad de “...cambios concretos a escalas, macro, meso y micro-social” en los sistemas de relaciones sociales de trabajo, que servirían para llevar a cabo su transformación. Por último se nos trasmite la idea de que “...es necesario y debe ser programático tomar en cuenta la olvidada Ley del cambio gradual de las formaciones socioeconómicas [que establece] “...el retorno a la propiedad individual sobre los medios de producción —apabullada por las formaciones clasistas precedentes—, gracias a la socialización de tales medios.” Pero lo que no podemos dejar de entender es, en la lógica de esta autor y de este compilador, es que no existe teoría socialista constituida en cuanto al desarrollo de los tipos de propiedad y gestión en el universo productivo del modelo económico. Por tanto, tenemos que ser audaces y creativos en deducir su espíritu y construir su letra.

Las propuestas de solución a estas contradicciones ponen en evidencia las coincidencias de fondo entre visiones tan disímiles: “...las decisiones deben detenerse en las diferentes visiones temporales de los decisores y la gente común en incluirla, con fuerza

y legitimidad, en los diseños estratégicos”; se debe combinar “...la visión universal de un socialismo renovador con “...la construcción de una nueva cultura emancipatoria” que se haga específica en el compromiso de cada sujeto individual o colectivo con su nación y su cultura”; lo que se contrapone y puede ser el factor deconstructivo de la cultura del rebusque está en la implicación económica y política de los que trabajamos con los resultados y la conducción y (auto)control de los procesos de trabajo en los que estamos incluidos y no en controles externos y verticalizados que no hacen más que reforzar la enajenación y el descompromiso ante una suerte de “otredad” adversativa”.

Otras propuestas van por el camino de que se requiere de “...un conjunto de normativas y transformaciones organizacionales y estructurales que pongan el centro en el proceso de trabajo no como abstracción subordinante, sino como el proceso de estructuración central de toda sociedad y del cual se va a desprender toda la efectividad posible del modelo y su naturaleza emancipatoria.”; que la transformación de los SRST consiste básicamente en “...garantizar objetos, condiciones y medios de trabajo y en perfeccionar de manera constante las relaciones de trabajo sobre la base de la creciente participación de los trabajadores en la dirección”; igualmente “...deben dominarse las características de los tipos de propiedad y de gestión existentes, así como los gérmenes de futuro que aportan al sistema empresarial socialista, [en tanto] expresiones [...] de lo mejor creado por el hombre en este campo. Ello es fundamental para el dominio de las potencialidades del trabajo, todavía muy lejos de aprovecharse, para la decisiva esfera productiva en la construcción socialista.

Vistas estas recomendaciones del eje final solo resta agregar la anunciada reflexión final de todo este mensaje a todo nuestro pueblo —tanto decisor como hacedor de socialismo— las que retoman las adelantadas en el resumen del eje cuatro y comienzan por enfatizar en la necesidad de concretar el principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción, a partir de reconocer la centralidad del trabajo como proceso socializador por excelencia; pero, además, en consecuencia con lo anterior, el protagonismo y predominio jerárquico de los trabajadores en el ejercicio del poder popular, lo cual debe implicar

el necesario rediseño de las relaciones sociales de trabajo y de la infraestructura institucional de todo el mundo cubano del trabajo, es decir de las organizaciones laborales y de los institutos representativos de la opinión y la voluntad populares, sobre todo de los sindicatos.

Es algo natural que un nuevo diseño de las relaciones económicas se acompañe de un nuevo diseño de relaciones laborales, en tanto y cuanto son procesos que tocan al ser humano en niveles diferentes de actuación y de relaciones interpersonales, grupales, profesionales, culturales, clasistas, gerenciales, etc. El ámbito laboral comparte espacios y relaciones sociales con el económico, pero ni abarca lo económico en todas sus expresiones de manera directa, ni se constriñe a sus fronteras, en tanto y cuanto la experiencia vital del trabajo y la cultura que se le asocia encuentran numerosas formas de expresión en muy diversos planos, más allá del tiempo y locaciones de trabajo.

El control de las relaciones económicas no produce automáticamente actitudes y conductas laborales, pues gran parte de ellas quedan fuera de su campo de acción o de influencia. Hoy se requiere de un proyecto general para la transformación de las relaciones de trabajo y para la creación de una cultura de trabajo socialista en Cuba.

Nuestra civilización socialista tiene que dar como producto un ser humano que desde la ética, el saber y el compromiso, construya en paralelo el presente y el futuro de la nación. En tal sentido sería ideal que, desde ya, pusiéramos en claro qué vamos a entender como emprendimiento económico en nuestro modelo. Por ejemplo, ¿son los revendedores de mercancías escasas —y adquiridas para desabastecer— realmente emprendedores o especuladores? Por otra parte, el modelo debe esclarecer, con la mayor precisión posible lo que entra en el marco de regulación de la planificación y lo que regula el mercado y garantizar una competencia legítima allí donde se produzca; el sector estatal (tanto empresarial como presupuestado) tiene que ser vanguardia en la transformación fundamental —no la única— del logro de una nueva cultura del trabajo.

Para eso es imprescindible hacer coincidir las competencias laborales o profesionales con las demandas de los contenidos de

trabajo para lo cual hay recursos técnicos muy recomendables; las formas y mecanismos de estimulación o sanción deben corresponderse con las motivaciones de los trabajadores, para lo cual debe asegurarse su inmediatez respecto al desempeño, abarcar y prever en los sistemas —y en la medida posible— todo lo adecuado y todo lo inadecuado y distinguir formas para premiar o requerir. También, y es lo decisivo, deben aproximarse de manera creciente las potencialidades decisorias de los trabajadores con su ejercicio en las bases laborales. Esto abarca cuatro dimensiones esenciales: la emulación socialista, el ejercicio de la dirección de forma especializada, el despliegue de la iniciativa y la creatividad y la democracia laboral.

La emulación debe ir a lo esencial siempre, a lo que decide el objeto social del emprendimiento, debe incluir a todos y todos deben saber en todo momento en qué lugar están en el colectivo. Los reconocimientos deben ser públicos, transparentes, sin ganadores tradicionales ni sempiternos. Los directivos deben llegar a ser elegidos por los colectivos, como garantes de su desempeño, ingresos y compromiso social. Implantar esa práctica puede ser paulatina, pero no lenta. La iniciativa y la creatividad debe ser promovida y estimulada de manera perceptible, los innovadores, los creadores, deben convertirse en los ciudadanos más exitosos a escala social. La democracia laboral debe ser abierta, diversa, permanente y universal. El plan, sus posibles resultados, su cumplimiento y los efectos de ese cumplimiento en la retribución material y espiritual de los trabajadores debe ser la base de esa participación.

El desempeño laboral tiene que ser ecológicamente responsable, atento a la educación ambiental, reactivo y combativo ante todo daño que pueda recibir el ecosistema. También socialmente comprometido, con su país, su defensa y sus valores; con su comunidad, su prosperidad y enriquecimiento cultural; con la práctica de la solidaridad social en todas las escalas y direcciones, con las familias, la juventud y la niñez. Cada colectivo debe ser y establecer y/o sistematizar prácticas que refuercen su identidad cultural en todas las formas posibles de expresión y hacerla tan inclusiva como ajena a toda forma de discriminación o exclusión prejuiciosa.

La institucionalidad laboral debe enriquecerse y fortalecerse. Los sindicatos tienen que ser, como pensaba Lenin, una escuela de administración y hacerse presentes y necesarios en todas las instancias de dirección. Nunca para sustituir a los y las gerentes, sino para calificar el diálogo entre los diferentes grupos sociales y quienes toman las decisiones, para construir la perspectiva gerencial del colectivo en permanente interacción con la gerencia elegida para llevar las cosas hacia su justo lugar.

La aplicación de la ciencia y de las ciencias sociales en particular, la experimentación y la co-investigación, deberán ser, más que buenas prácticas, la forma misma de llevar a cabo el proyecto, desde su concepción hasta su despliegue y rectificación permanentes.

Estas son algunas claves para comenzar el debate, para identificar nuevos o mejores contenidos, nuevas formas o estrategias de viabilidad o de experimentación si fuere aconsejable. Y sí, claro que es un sueño, es la utopía que antes mencionamos; pero aferrarnos a sus visiones o imágenes, por lejanas que hoy parezcan, es el único modo de que los cubanos y cubanas abandonemos, de una vez y por todas, la prehistoria humana.

