

La participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones públicas en Cuba. Un análisis crítico¹

Francisco T. Rodríguez González²

Introducción

El presente estudio posibilita la identificación, interpretación y análisis crítico de los términos clave referidos a la participación de los trabajadores en la dirección en las organizaciones estatales cubanas, y que aparecen en los principales documentos regulatorios y normativos que conforman el derecho de trabajo, el sistema legal empresarial y las bases programáticas del modelo económico y social cubano de desarrollo socialista, publicados entre los años 2013-2021 (Ver tabla 1). Los términos clave identificados en estos documentos constituyen referentes importantes sobre la teoría y la práctica de la participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones estatales cubanas, ya que establecen pautas y preceptos a seguir en cuanto a la dirección participativa se refiere.

Tabla 1. Principales documentos regulatorios y normativos que conforman el derecho de trabajo, el sistema legal empresarial y las estrategias socioeconómicas en Cuba.

No.	Denominación del documento	Año de publicación	Fuente bibliográfica
1	Ley No. 116/2013 (Código de Trabajo)	2013	Asamblea Nacional del Poder Popular, 2013.
2	Decreto No. 326/2014 (Reglamento del Código de Trabajo)	2014	Consejo de Ministros, 2014a.
3	Decreto-Ley 252/2014. “Anotado y concordado”. “Sobre la Continuidad y el Fortalecimiento del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Cubano”.	2014	Consejo de Estado, 2014.
4	Decreto 281/2014. “Anotado y concordado”. “Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal”.	2014	Consejo de Ministros, 2014b.
5	Actualización de los Lineamientos de la Política	2017	Partido

¹ Para citar este artículo:

Rodríguez, F. T. (2024). La participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones públicas en Cuba. Un análisis crítico En Rodríguez-Mena, M., Rojas, M., Pérez, O., Serrano, A., Llanes, L., Capote, T. y Armas, A. (eds.). *Memorias del Simposio Internacional 40 Aniversario del CIPS* [Multimedia]. Ediciones CiPS, ISBN: 978-959-85018-1-6 <http://www.cips.cu/Publicaciones/articulos>

²Profesor Auxiliar. Centro de Estudios de Técnicas de Dirección. Universidad de La Habana. Correo: francisco.rodriguez@ceted.uh.cu. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4842-6468>

	Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021.		Comunista de Cuba, 2017c.
6	Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano.	2017	Partido Comunista de Cuba, 2017a.
7	Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de la Nación, Ejes y Sectores Estratégicos.	2017	Partido Comunista de Cuba, 2017b.
8	Constitución de la República de Cuba.	2019	Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019.
9	Decreto-Ley No. 34 Del Sistema Empresarial Estatal Cubano	2021	Consejo de Estado, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Para determinar las palabras o términos clave a seleccionar, el autor emplea además el análisis comparativo de texto, lo cual le permite revelar las coincidencias existentes entre los términos identificados como clave en los documentos normativos analizados y los descriptores³ que sobre el tema analizado se incluyen en el Tesauro⁴ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en línea en internet (OIT-ILO, 2010)⁵. En este caso se tomaron como patrones de comparación las palabras clave que se incluyen dentro del término genérico “Participación de los trabajadores” (OIT-ILO, 2010).

El análisis crítico sobre el tema de la participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones estatales cubanas, a partir del estudio de su tratamiento en los principales documentos normativos y regulatorios, permite definir el alcance y el grado de actualización del tema reflejado en la política actual del Estado y el Gobierno cubano con el propósito de consolidar y perfeccionar los sistemas de dirección en las organizaciones modernas.

Participación de los trabajadores y principales documentos normativos sobre el derecho de trabajo en Cuba

En los principales documentos normativos que recogen el derecho de trabajo en Cuba como son la Ley 116/2013, Código de Trabajo y el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2013, Consejo de Ministros, 2014a), se identifican en total 147 términos clave relacionados con el concepto de participación de los

³ Términos unívocos, controlados, normalizados, estructurados y organizados formalmente para representar conceptos, en este caso se refiere al concepto de “participación de los trabajadores”.

⁴ La norma [ISO 2788-1986](#), actualizada por la [ISO 25964-1:2011\(en\)](#) define un tesauro como "un vocabulario controlado y dinámico, compuesto por términos que tienen entre ellos relaciones semánticas y genéricas y que se aplica a un dominio particular del conocimiento" (<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:25964:-1:ed-1:v1:en>)

⁵ Compilación de 4840 términos relacionados con el mundo del trabajo, el cual fue actualizado el 7 de agosto 2010.

trabajadores en la dirección organizacional, algunos de los cuales se repiten en ambos documentos varias veces.

El estudio de los diferentes capítulos que conforman la Ley 116/2013, Código de Trabajo y el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, permite mostrar la distribución de los términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección organizacional por cada uno de los mismos. La tabla 2 muestra los capítulos de los documentos consultados en los cuales se concentran la mayor cantidad de términos clave, vinculados al concepto de participación de los trabajadores en la dirección organizacional.

Tabla 2. Distribución de los términos clave sobre la participación de los trabajadores en la dirección organizacional, por los diferentes capítulos de los principales documentos normativos del derecho de trabajo en Cuba.

Ley 116/2013, Código de Trabajo			Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo		
Capítulos	Cantidad de términos clave	% de total	Capítulos	Cantidad de términos clave	% del total
Capítulo I: Disposiciones Generales	17	23	Capítulo I: Contrato de Trabajo	7	39
Capítulo II: Organizaciones Sindicales	39	53	Capítulo III: Disponibles e Interrumpidos	8	44
Capítulo III: Contrato de Trabajo	12	16	Capítulo XI: Seguridad y Salud en el Trabajo	4	22
Capítulo IX: Régimen de Trabajo y Descanso	17	23	Capítulo XI: Seguridad y Salud en el Trabajo	8	44
Capítulo XIV: Convenio Colectivo de Trabajo	6	8	Capítulo XIII: Solución de Conflictos de Trabajo	4	22
Total	91	82.72	Total	31	83.78

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 2 muestra que la concentración mayoritaria de los términos clave identificados, se ubican en temas relacionados con el derecho de trabajo, la observancia de los derechos y deberes laborales, condiciones materiales del trabajo, la solución de los conflictos laborales entre el empleador y empleados, el funcionamiento de las organizaciones sindicales y la gestión de los Convenios Colectivos de Trabajo; funciones, procesos y actividades todas, mediatizadas por la labor del sindicato como representante de los trabajadores en los espacios participativos, lo cual revela la intencionalidad política que emana de estos

documentos en destacar la preeminencia del carácter esencialmente representativo y reivindicativo de la participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones cubanas.

Según estudios realizados, los términos clave vinculados a la participación de los trabajadores en la dirección organizacional, pueden ser clasificados en dependencia de los diferentes niveles de influencia y control que estos describen o expresan en el proceso de toma de decisiones (Bonavía, 2011; Lahera, 2004; Linares y López, 2017; Marín, 2001; Pardo de Val, 2002). En base a este criterio metodológico, el autor del presente trabajo clasifica los 147 términos clave que se refieren a la participación de los trabajadores en la dirección organizacional, y que están presentes en la Ley 116/2013, Código de Trabajo y en el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo. La clasificación asumida permite confirmar que la mayor cantidad de términos clave se ubican en los siguientes niveles de influencia y control: negociación colectiva 32 (21.76 %), codecisión 20 (13.60 %), consulta 14 (9.52 %), información 6 (4 %), colaboración 4 (2.72 %) y conocimiento 4 (2.72 %).

Un análisis más detallado de los documentos consultados, permite constatar que aquellos términos clave que expresan o describen una baja influencia real de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones (Bonavía, 2011; Lahera, 2004; Linares y López, 2017; Marín, 2001; Pardo de Val, 2002), tales como información, consulta, conocimiento, discusión, diálogo, colaboración y por supuesto, no participación, tienen una presencia importante en la Ley 116/2013, Código de Trabajo y en el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, ya que se contabilizaron 33 términos clave relacionados, lo cual representa el 22 % del total de los identificados en ambos documentos.

Los datos anteriores indican que el “debe ser” planteado por la Ley 116/2013, Código de Trabajo y el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, en el ámbito de la participación de los trabajadores en la dirección organizacional tienen en cuenta de manera general, los principales procedimientos y formas de participación que están presente en las distintas prácticas gerenciales que se reconocen en las organizaciones modernas y que van desde aquellas que se distinguen por un excesivo autoritarismo y una alta centralización verticalista como modelo fundamental de gestión⁶, hasta las que se identifican por su carácter esencialmente democrático y participativo.

A través del estudio que la Ley 116/2013, Código del Trabajo y el Decreto 326/2014, Reglamento del Código de Trabajo, se visualiza el énfasis que se hace en ambos documentos en dos procedimientos cardinales de participación de los trabajadores en la dirección, que son: la negociación colectiva, con la intervención activa de las organizaciones sindicales en representación de los intereses de los empleados, y la participación de dirigentes, representantes y algunos trabajadores seleccionados por su experiencia y prestigio en las estructuras decisorias existentes, especialmente en los consejos de dirección de las organizaciones.

Cabe considerar, por otra parte, que la propia Ley 116/2013, Código del Trabajo no siempre en su texto es coherente con un enfoque participativo de la dirección organizacional, ya que conceptualiza al trabajador en Cuba a través de una relación de

⁶ En estos tipos de modelos de gestión pueden aparecer prácticas participativas relacionadas con la información, la consulta, la discusión colectiva, etc., pero que son de bajo nivel de influencia y control de los trabajadores sobre las decisiones empresariales.

subordinación con respecto al empleador, sea esta persona jurídica o natural (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2013). La conceptualización de la figura del trabajador aquí, responde al paradigma que resalta la asimetría en el poder de negociación entre empleador y trabajador en favor del primero.

El estudio de la Ley 116/2013 y del Decreto 326/2014 permiten identificar en sus textos referencias sobre de 10 espacios participativos, en los cuales los trabajadores tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones en caso de una gestión adecuada, estos son: asamblea general de afiliados, asamblea general de representantes, organizaciones sindicales, consejo de dirección, ANIR, Órganos de Justicia Laboral, Tribunal Municipal Popular, Comité de Expertos y Órgano de Arbitraje del Convenio Colectivo de Trabajo.

Según la manera en que se desarrollen estos espacios de participación de los trabajadores en la dirección organizacional y el grado de intensidad participativa que son capaces de generar en función de la toma de decisiones, pueden clasificarse de propositivos, decisores, ejecutivos, espacios de control y retroalimentación y espacio de rendición de cuentas.

Los espacios participativos propositivos son aquellos donde el trabajador y los directivos tienen la posibilidad de emitir criterios, escucharse mutuamente, compartir y recibir información, realizar propuestas de soluciones y plantear las insatisfacciones con la gestión organizacional; los espacios decisores son aquellos en los cuales ambos factores participan compartiendo el poder en la determinación y selección de las decisiones finales a tomar, los espacios ejecutivos constituyen aquellos, en los cuales se implementan por directivos y trabajadores las decisiones anteriormente tomadas y los espacios de control, retroalimentación y rendición de cuentas son aquellos, en los cuales tienen lugar la evaluación conjunta de las decisiones implementadas y la rendición de cuenta de los directivos y trabajadores ante el colectivo laboral.

Los espacios que se declaran en la Ley 116/2013 y en el Decreto 326/2014 Reglamento del Código de Trabajo como espacios de participación de los trabajadores en la dirección organizacional poseen en su mayoría un carácter propositivo y ejecutivo, lo cual evidencia una mirada con ciertas limitaciones en relación a los procedimientos participativos que se plantean implementar en las organizaciones estatales cubanas. La mayoría de los espacios que se relacionan en estos documentos poseen una baja capacidad para generar una participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones.

La participación laboral y las principales normas jurídicas sobre el sistema empresarial actual cubano

En el desarrollo de la presente investigación se realizó el estudio del Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014. “Sobre la Continuidad y el Fortalecimiento del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Cubano” (Consejo de Estado, 2014), el Decreto 281 “Anotado y concordado” de 2014. “Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal” (Consejo de Ministro, 2014b) y el Decreto-Ley 34 de 2021 “Del sistema Empresarial Estatal Cubano” (Consejo de Estado, 2021).

En el Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014 se identificaron un total de 21 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la

dirección con la presencia de estos 26 veces en todo el documento, ya que algunos se repiten.

El análisis de los 21 términos clave identificados en el Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican según los diferentes niveles de influencia y control que pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de decisiones permite constatar que la mayor cantidad de los mismos se ubican en el nivel de influencia denominado codecisión, lo cual muestra la presencia de un enfoque orientado a alcanzar estadios superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores en la dirección de las empresas cubanas que se encuentran en el proceso de establecimiento y perfeccionamiento de su sistema de gestión.

El Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014 no hace referencia específica alguna sobre los espacios participativos. Esto es comprensible ya que el mismo constituye una disposición jurídica redactada en sentido general, la cual tiene su concreción e instrumento legal para su reglamentación e implementación en el Decreto 281 “Anotado y Concordado de 2014.

El Decreto 281 “Anotado y concordado” de 2014. “Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal” describe al Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal cubano, el cual está conformado por 18 sistemas de gestión. El estudio de los distintos sistemas de gestión que se describen en dicho documento, permite mostrar la distribución de los términos clave y de los espacios participativos, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección organizacional y que se tratan en cada uno de ellos. (Ver tabla 3).

A través del estudio del Decreto 281 “Anotado y Concordado de 2014 se pudo constatar que en 13 de los 18 sistemas de gestión, descritos en dicho documento existen referencias claras y directas sobre la participación de los trabajadores en la dirección empresarial, lo cual muestra el carácter transversal de dicha variable de la Dirección, ya que traspasa de manera evidente todo el Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal cubano.

El Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal cubano considera a la participación de los trabajadores en la dirección como uno de los principios fundamentales que rigen las funciones y procesos que ocurren en el marco del mismo y se declara en unos de los incisos del Artículo 3 del Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014, que el “Perfeccionamiento Empresarial debe convertirse en el sistema de la participación” (Consejo de Estado, 2014, p.319).

Tabla 3. Distribución de los términos clave sobre la participación de los trabajadores en la dirección empresarial, por los sistemas de dirección y gestión empresarial estatal cubano definidos por el Decreto 281/2014.

No	Sistemas de gestión	Términos clave identificados	% del total	Veces repetidos	Espacios participativos
1	Generalidades*	24	10	32	2
2	Sistema de Organización General	49	21	97	7

3	Sistema de Métodos y Estilos de Dirección	40	17	56	14
4	Sistema de Atención al Hombre	19	8	22	7
5	Sistema Organización de la Producción de Bienes y Servicios	8	3	9	1
6	Sistema de Gestión de la Calidad	18	7	20	3
7	Sistema de Gestión del Capital Humano	33	14	40	12
8	Sistema de gestión ambiental	2	1	2	0
9	Sistema de gestión de la innovación	4	2	4	7
10	Sistema de planificación	2	1	2	0
11	Sistema de Control Interno	4	2	4	0
12	Sistema informativo	2	1	2	0
13	Sistema de mercadotecnia	4	2	4	0
14	Sistema de comunicación empresarial	31	13	36	14
	Total	240	-	330	67

*Aunque no constituye un sistema de gestión, representa parte importante del contenido del documento que se tuvo en cuenta en el estudio.

Fuente: Elaboración propia

El autor no logró identificar referencia alguna relacionada con el término genérico “participación de los trabajadores” en los siguientes sistemas de gestión que aparecen en el Decreto 281 “Anotado y Concordado de 2014: Sistema de Contratación Económica, Sistema de Contabilidad, Sistema de Relaciones Financieras, Sistema de Costos y Sistema de Precio.

En la tabla 3 se puede constatar que la mayor parte de los términos clave relacionado a la participación de los trabajadores se concentra en los sistemas de dirección y gestión empresarial, directamente vinculados a las funciones de Dirección, específicamente en las de Organización y Mando; además resalta la presencia de estos en los procesos funcionales, tales como: gestión de personas, comunicación empresarial y gestión de la calidad.

Es importante destacar, que en este documento por primera vez se hace mención explícita acerca del término “dirección participativa” como visión que define una alternativa moderna de gestión de las empresas estatales cubanas, diferente al enfoque esencialmente centralizado y autoritario que predomina en el sistema empresarial actual.

El análisis de los 26 términos clave que más se repiten en el Decreto 281 “Anotado y concordado” de 2014, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican según los diferentes niveles de influencia y control que pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de

decisiones, permite constatar que la mayor cantidad de los mismos se ubican en el nivel de influencia denominado codecisión, ya que se pudo identificar 9 términos en este nivel, lo cual representa el 34.61 % del total.

Además, como parte del estudio se identificaron 8 términos que se ubican en el nivel de colaboración, lo que representa un 34.76 % y 3 en el nivel de consulta e información, lo cual muestra al igual que en el Decreto-Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014 la presencia de una voluntad política orientada al desarrollo de niveles superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores, en la dirección de las empresas estatales cubanas inmersas en el proceso de consolidación y perfeccionamiento de su sistema de gestión.

En este Decreto se muestra una tendencia actual, a considerar como objeto de la influencia de los trabajadores y del colectivo laboral en el proceso de toma de decisiones, a un grupo de materias temáticas de política, gestión organizacional y gobernanza empresarial que antes eran únicamente reconocidas como prerrogativas de los directivos y empleadores.

El estudio del Decreto 281 “Anotado y Concordado de 2014 permite identificar en su contenido los principales espacios participativos, en los cuales los trabajadores tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones en caso de una gestión adecuada, estos son: asamblea de trabajadores, órganos de dirección colectiva, consejo de dirección, asamblea de afiliados, asamblea de representantes, consejo de producción, comité de control interno, grupo de mejora de calidad, consejo de la calidad a nivel de empresa y consejo de la calidad a nivel de unidades empresariales de base, comité de expertos, asamblea general de los trabajadores, equipo de trabajo para los estudios de organización del trabajo, comisión transitoria para diseño de nuevo cargo, murales, boletines informativos, radio bases, intranet, Brigadas Técnicas Juveniles, Grupos de Innovadores y Racionalizadores y Fórum de Ciencia y Técnica.

En el contexto empresarial cubano, los espacios participativos que se abren a través de la mayoría de los órganos colectivos de dirección empresarial son bastante limitados en cuanto a la intensidad de la participación de los trabajadores en la dirección. Algunos de los llamados órganos colectivos de dirección en la empresa cubana, por lo general constituyen estructuras paralelas al sistema organizativo jerárquico instaurado en las mismas y encabezado por el Consejos de Dirección, y por lo general no generan las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan participar de manera activa en la toma de decisiones sobre asuntos estratégicos con un alcance institucional. Por lo tanto, la mayoría de los órganos de dirección creados en la empresa estatal socialista cubana sirven como medio de consulta a los trabajadores sobre determinados asuntos, en otras ocasiones, como canal de información a los mismos o plataforma de discusión y debate, pero no sobrepasan estos estrechos límites de la dirección participativa con un carácter pasivo.

Lo anteriormente expuesto, reafirma que el Sistema de Perfeccionamiento Empresarial descrito y desarrollado en su esencia a través de los Decreto Ley 252 “Anotado y concordado” de 2014 y el Decreto 281 “Anotado y Concordado de 2014 constituyen en sus bases teóricas conceptuales, según la letra y el espíritu de las normas, un sistema empresarial con un carácter participativo por excelencia. No obstante, el autor coincide con Candelé (2004) la cual señala que en el contexto empresarial cubano ha faltado construir una interfaz entre la teoría, los postulados normativos y la práctica empresarial que permita

que la participación de los trabajadores en la dirección se convierta en una realidad cotidiana para las empresas estatal cubanas.

En el ámbito de la dirección participativa la interfaz se comprende como una plataforma procedimental y comunicativa que garantiza, simplifica y prepara los espacios de transición de la teoría y/o de los postulados normativos acerca de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones a la práctica empresarial, a partir de la construcción de las condiciones estructurales, funcionales y humanas que facilitan la puesta en marcha de un nuevo sistema empresarial.

Otro de los documentos analizados en el presente estudio y que clasifica como norma jurídica sobre el sistema empresarial actual cubano es el Decreto-Ley 34 de 2020 “Del sistema Empresarial Estatal Cubano” (Consejo de Estado, 2021).

En el Decreto-Ley 34 de 2020 “Del sistema Empresarial Estatal Cubano” se identificaron un total de 22 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección con la presencia de estos 23 veces en todo el documento ya que algunos se repiten. Los términos clave identificados en este documento están estrechamente relacionado con el término genérico “participación de los trabajadores” que aparece en el Tesoro de la OIT (OIT-ILO, 2010).

El análisis de los 23 términos clave identificados en el Decreto-Ley 34/2020, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican a partir de diferentes niveles de influencia y control que en la realidad pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de decisiones, permite constatar que la mayor cantidad de los mismos se ubican en los niveles de influencia identificados como información (8) y codecisión (7), además, en los niveles de negociación (3), delegación (2), colaboración (1) y participación económica (1), lo cual muestra que se mantiene en este documento la presencia de un enfoque orientado a alcanzar estadios superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores en la dirección de las empresas cubanas actuales.

El estudio del Decreto-Ley 34 de 2020 Del Sistema Empresarial Estatal Cubano permite identificar en su contenido los principales espacios participativos, en los cuales los trabajadores tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones en caso de una gestión adecuada, estos son: Consejo de Dirección, asesorías, organización sindical, órganos colegiados y Convenio Colectivo de Trabajo.

La participación de los trabajadores vista a través del análisis de la Constitución de la República de Cuba y demás documentos programáticos de la actualización del modelo económico y social cubano

La actual Constitución de la República de Cuba, constituye la ley fundamental de la nación. En dicho documento, están recogidas las garantías de los derechos y libertades de todas personas cubanas y por primera vez, en el período histórico de la construcción de la sociedad socialista, en una norma de este tipo, aparece una referencia directa y explícita (Artículo 20) acerca de la participación de los trabajadores en la administración y gestión de las entidades empresariales estatales y unidades presupuestadas (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019).

En la Constitución de la República de Cuba de 2019 se identifican un total de 10 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección, con la presencia total de los mismos 14 veces en todo el documento, ya que algunos se repiten en varias ocasiones.

El análisis de la Constitución de la República de Cuba permite identificar en su contenido 5 espacios participativos, en los cuales los trabajadores y la sociedad en general tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones a nivel micro y macro económico, estos son: elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares, asambleas de rendición de cuentas.

En el marco del presente estudio es objeto de análisis también el documento Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista. Este documento programático resume de manera general las concepciones esenciales que constituyen bases del desarrollo económico y social conforme con las aspiraciones y particularidades actuales del proceso revolucionario cubano (Partido Comunista de Cuba, 2017a). La Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista establece la participación de los trabajadores como una de las premisas fundamentales para alcanzar una sociedad socialista próspera y sostenible. De hecho, en este documento se plantea que el proceso de definición e implementación de las políticas y acciones públicas asociadas a la actualización del Modelo, están fundamentadas en la participación (Partido Comunista de Cuba, 2017a).

En la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista se identificaron un total de 40 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección, con la presencia total de los mismos 55 veces en todo el documento, ya que algunos se repiten varias ocasiones.

El análisis de los 40 términos clave identificados en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican según los diferentes niveles de influencia y control que plantean pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de decisiones, permite constatar que la mayor cantidad de los mismos se ubican en el nivel de influencia denominado codecisión, lo cual muestra la presencia de un enfoque en este documento normativo, orientado a alcanzar niveles superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores en la dirección de las organizaciones cubanas, de la economía y de la sociedad en general.

El estudio de la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista permite identificar en su contenido 2 espacios participativos, en los cuales los trabajadores y la sociedad tienen la posibilidad de involucrarse en la toma de decisiones en caso de una gestión adecuada, estos son: órganos representativos y asamblea de socios.

El tratamiento que se le brinda al término de participación de los trabajadores, en el documento Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista se fundamenta en el enfoque socioeconómico que tiene como base de partida las relaciones de propiedad sobre los medios de producción, haciendo énfasis en las relaciones de la propiedad socialista de todo el pueblo, la cual debe jugar el papel principal entre los diferentes tipos de propiedad existentes en el contexto cubano.

En estas condiciones los trabajadores son considerados por naturaleza “propietarios comunes”⁷ de los medios fundamentales de producción y el Estado “actúa en representación y beneficio del propietario”, siempre prestando especial atención a las propuestas y consideraciones de este último (Partido Comunista de Cuba, 2017a). Por lo tanto, en estas circunstancias los trabajadores tienen por derecho propio la potestad y la facultad de participar directamente y de manera activa en el proceso de toma de decisiones en cada una de sus organizaciones, en condiciones de equidad de poder frente a los directivos y empleadores.

La participación activa de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones es la manera más efectiva de reducir la asimetría o divergencia de intereses entre el principal (sociedad en general y trabajadores en su condición de “propietarios comunes”) y el agente (Estado y sus representantes), y de esta manera alcanzar los alineamientos correspondientes de los objetivos de ambas partes para el bien de todos en las actuales organizaciones estatales cubana.

En las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de Nación, Ejes y Sectores Estratégicos se identificaron un total de 25 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección, con la presencia total de los mismos 26 veces en todo el documento, sólo uno se repite una vez y es el referido al logro de “niveles de participación que permitan alinear proyectos individuales y familiares con el proyecto social” (Partido Comunista de Cuba, 2017b, p.21).

El análisis de los 25 términos clave identificados en el documento Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de Nación, Ejes y Sectores Estratégicos, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican según los diferentes niveles de influencia y control que se plantea pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de decisiones, permite constatar aquí también, que la mayoría de los mismos se ubican en el nivel de influencia denominado codecisión, lo cual muestra la presencia de un enfoque en este documento normativo, orientado a alcanzar niveles superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores en la dirección de las organizaciones cubanas, de la economía y de la sociedad en general.

A través del estudio de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de Nación, Ejes y Sectores Estratégicos el autor no pudo identificar ninguna referencia acerca de los espacios participativos, a través de los cuales los trabajadores en general tienen la posibilidad de involucrarse en la dirección organizacional y en la toma de decisiones.

Este documento mantiene la concepción integral y multidimensional acerca de la necesidad de lograr niveles efectivos de participación en todos los órdenes de la vida económica, política, social y cultural como principio fundamental para avanzar en la construcción de una sociedad socialista, democrática, próspera y sostenible (Partido Comunista de Cuba, 2017b).

⁷ Es el término relacionado con la participación de los trabajadores que más se repite en la Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista.

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2020 en sus lineamientos 14, 105 y 265 hace énfasis en la participación activa y consciente de los trabajadores a través de los colectivos laborales. Este documento mantiene la concepción integral y multidimensional acerca de la necesidad de lograr niveles efectivos de participación en todos los ámbitos de la vida socioeconómica y política del país (Partido Comunista de Cuba, 2017c).

Se destaca en dicho documento, el papel que debe jugar la participación de los trabajadores en conformación de la propuesta, ejecución y control de los planes de las organizaciones, en la solución de los problemas tecnológicos de la producción y los servicios y en la estimulación de la innovación y la creatividad de los colectivos laborales de base (Partido Comunista de Cuba, 2017c).

En los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2020 se identificaron un total de 9 términos clave relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección.

El análisis de los 9 términos clave identificados en el documento Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2020, relacionados con el concepto de participación de los trabajadores en la dirección y que se clasifican según los diferentes niveles de influencia y control que pueden ejercer los trabajadores de manera individual o colectiva en el proceso de toma de decisiones, permite constatar, que la mayoría de los mismos se ubican en el nivel de influencia denominado codecisión, lo cual muestra la presencia de un enfoque en este documento normativo, orientado a alcanzar niveles superiores de involucramiento directo y colectivo de los trabajadores en la dirección de las organizaciones cubanas, de la economía y de la sociedad en general.

Consideraciones finales

El presente estudio permite realizar las siguientes inferencias acerca de la participación de los trabajadores en la dirección, en el contexto empresarial cubano:

- Desde el punto de vista teórico se confirma que existe una alta coincidencia entre los términos clave utilizados en los principales documentos regulatorios y normativos del sistema empresarial cubano que abordan el concepto de participación de los trabajadores y aquellos términos que se emplean por el Tesauro de la OIT y la bibliografía internacional para definir el término genérico “Participación de los trabajadores”.
- Se manifiesta dos tendencias principales en el tratamiento del término clave participación de los trabajadores en la dirección en el contexto normativo cubano; una que se orienta más al enfoque gerencial, pragmático e instrumental y otra, que está relacionada con la teoría marxista crítica que tiene como centro el análisis del sistema de relaciones de la propiedad social socialista de todo el pueblo, donde el trabajador es tratado como propietario común y real dueño de los medios fundamentales de producción y por tanto, la participación es un derecho socioeconómico.

- El proceso de la participación de los trabajadores en la dirección en el contexto cubano tiene como sujeto principal a la organización sindical, por lo tanto, tiene un carácter esencialmente representativo, aunque no se excluyen las formas directas de participación a través del colectivo laboral.
- A través de los documentos estudiados se evidencia un proceso de ampliación de las materias temáticas generales de política, gestión organizacional y gobernanza empresarial que se convierten en objeto de influencia y control por parte de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones.
- La bibliografía revisada por el autor, revela que en el contexto empresarial cubano lo que ha predominado es la creación de espacios de participación pasiva (propositivos y ejecutivos), con una baja capacidad de generación de involucramiento y compromiso de los trabajadores.
- Actualmente es evidente, que existe una voluntad política de la más alta dirección de la Revolución en resaltar la necesidad e importancia del empleo y desarrollo de los mecanismos de la participación real y activa de los trabajadores en la planificación, organización, dirección y control de las organizaciones estatales cubanas.

Referencias

- Asamblea Nacional del Poder Popular (2019): «Constitución de la República de Cuba», Gaceta Oficial Extraordinaria, n.º 5, de fecha 10 de abril, Ministerio de Justicia, La Habana.
- Asamblea Nacional del Poder Popular (2013): «Ley 116 del Código de Trabajo», Gaceta Oficial Extraordinaria, n.º 29, de fecha 17 de junio, Ministerio de Justicia, La Habana.
- Bonavía.T. (2011): «Dirección participativa: trabajo en equipo, empowerment y otras manifestaciones relacionadas», Bubok Publishing S.L. Retrieved, <<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>>, [11/26/2018].
- Candelé, I. (2004): «Un mirada a la participación en el Perfeccionamiento Empresarial», en Pérez, A. Participación Social en Cuba, Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), La Habana, (pp. 199-230).
- Consejo de Ministros (2014a): Decreto n.º 326 «Reglamento del Código de Trabajo», Gaceta Oficial Extraordinaria, n.º 29, de fecha 17 de junio, Ministerio de Justicia , La Habana.
- Consejo de Estado (2021): Decreto Ley n.º 34 «Del sistema Empresarial Estatal Cubano», Gaceta Oficial Ordinaria, nº 51, de fecha 17 de mayo, Ministerio de Justicia, La Habana.
- Consejo de Estado (2014): Decreto Ley n.º 252. Anotado y concordado «Sobre la Continuidad y el Fortalecimiento del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Cubano», Gaceta Oficial Extraordinaria, nº 27, de fecha 30 de mayo, Ministerio de Justicia, La Habana.

- Consejo de Estado (2007): Decreto Ley n.º 257. «De los Consejos de Dirección de los Organismos de la Administración Central del Estado», Gaceta Oficial Extraordinaria, n.º 001, de fecha 3 de enero, Ministerio de Justicia, La Habana.
- Consejo de Ministros (2014b): Decreto n.º 281. Anotado y concordado «Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal», Gaceta Oficial Extraordinaria, n.º 27, de fecha 30 de mayo, Ministerio de Justicia, La Habana.
- Díaz-Canel, M. [@PresidenciaCuba] (2023): «La mejor dirección es la que le da participación en las decisiones a sus trabajadores», <Twitter. <https://pic.twitter.com/JUPybrID6Q>>, [18/03/23].
- Lahera, A. (2004): La participación de los trabajadores y la calidad total. Metodología crítica de evaluación, La Catarata, Madrid.
- Linares, P, López, V. (2017): La participación de los trabajadores y trabajadoras en salud laboral en España, Relats - Foro RLT, Madrid.
- Marín, J. (2001): La gestión participativa en las grandes empresas industriales españolas: grado de uso, resultados obtenidos y comparación internacional, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT-ILO) (2010): «Tesauro de la OIT-ILO», <doi:<https://metadata.ilo.org/thesaurus/2119976241>>, [22/02/22].
- Pardo de Val, M. (2002): «La Dirección Participativa como elemento dinamizador en los cambios organizativos», tesis de doctorado, Universitat de Valencia, Departamento de Dirección de Empresas. Juan José Renau Piqueras, Valencia.
- Partido Comunista de Cuba. (2017a): Conceptualización del Modelo Económico y Social Cubano de Desarrollo Socialista, Editorial Política, La Habana.
- Partido Comunista de Cuba. (2017b): Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Visión de Nación, Ejes y Sectores Estratégicos », Editorial Política, La Habana.
- Partido Comunista de Cuba. (2017c): Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2020, Editorial Política, La Habana.