



América Latina: Derecho del Trabajo y pospandemia. Comentarios sobre lo acontecido en Cuba

por Guillermo Ferriol Molina

I. Una breve nota introductoria

Como un fantasma que recorre el mundo, la pandemia del coronavirus ha estremecido cada rincón de la humanidad, no existe ningún espacio en ella que no haya recibido su impacto, y observamos, de modo particular, que el mundo del trabajo ha sido uno de los espacios más afectados.

Por ello, al comenzar a redactar este artículo varias consideraciones e interrogantes, como ondas galopantes, concurren al unísono. Expliquemos.

La pandemia del coronavirus, reconocida como tal por la Organización Mundial de Salud (OMS) desde el 11 de marzo del presente año, establece un antes y un después para la humanidad, en lo que coincide, pero también surge la interrogante ¿cuál será ese después especialmente para el mundo del trabajo?

Algunos criterios publicados afirman que debe reconstruirse el mundo del trabajo y con él su disciplina normativa, el Derecho del Trabajo, con lo que también coincide, pero medito sobre ello que ésta no es una afirmación consustancial o surgida por la pandemia, por cuanto desde hace varios años venimos los laboristas inquiriendo estos cambios ante nuevos escenarios introducidos en varios contextos que han impactado de modo negativo en el cumplimiento de los principios del Derecho Laboral.

Por ejemplo, Michel Hansenne, Director General de la OIT en la década del 90 del siglo anterior, destacaba que: La mundialización de la economía y la aceleración del progreso técnico han engendrado nuevas formas de vulnerabilidad que suscitan inquietud. (...) El progreso técnico exige que los trabajadores posean hoy en día más calificaciones que antes para ejercer algunos empleos y han aparecido nuevas modalidades de organización del trabajo de carácter más flexible (OIT, 1994).¹

O en el propio año Rafael Alburquerque, abogado y político dominicano, quien fuere presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, expresaba: Se puede flexibilizar lo que es rígido, pero es absolutamente inadecuado que por la mera imitación de lo que acontece en las naciones industrializadas, los países en desarrollo con costos laborales mucho más bajos, transiten por el camino de una desregularización que únicamente los conduciría al viejo

¹ Fabio Bertranou y Andrés Marinakis, El futuro del trabajo en América Latina: ¿es posible un salto transformador?, en Reflexiones sobre el trabajo Visiones desde el Cono Sur de América Latina en el Centenario de la OIT, Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición 2019, pág. 7

arrendamiento de servicios, dominado por el principio de la autonomía de la voluntad, que en los hechos se convierte en una imposición del más fuerte en la relación de trabajo.²

Más acá en el tiempo se reconoce que la fuerza de trabajo se ha diversificado; junto al empleo formal con modos tradicionales de organización del trabajo, existen múltiples formas de trabajo lo que se certifica mediante la Recomendación 204 de la OIT, adoptada el 12 de junio de 2015, sobre la transición de la economía informal a la economía formal, donde se expone que en unión a los segmentos de la economía formal existen unidades que emplean mano de obra, las unidades que pertenecen a personas que trabajan por cuenta propia, ya sea en solitario o con la ayuda de trabajadores familiares auxiliares no remunerados, las cooperativas y las unidades de la economía social y solidaria (aquí pregunto: ¿los socios son trabajadores?), los trabajadores familiares auxiliares, independientemente de si trabajan en unidades económicas de la economía formal o de la economía informal, los trabajadores asalariados con empleos informales que trabajan en empresas formales o en unidades económicas de la economía informal, o bien para ellas, incluyendo, entre otros, a los que están en situación de subcontratación o que trabajan en cadenas de suministro, o en hogares como trabajadores domésticos remunerados.

Es decir, ya el mundo, los escenarios de trabajo determinaban ante las consecuencias de sus cambios la necesidad de modificar, reformular y algunos hablan hasta de refundar el Derecho del Trabajo y con él el mundo que regula.

¿Debe, entonces, el Derecho del Trabajo en la etapa pospandemia operarse de modo similar a como se hacía antes del 11 de marzo de 2020, o debe en algún modo modificarse?

Una primera respuesta ya está dada, los cambios necesarios para esta disciplina ya se estimaban antes de la existencia de la COVID 19, esta pandemia lo que ha expuesto y ratificado son significativas vulnerabilidades en el mundo del trabajo, preexistentes a la enfermedad, vulnerabilidades que de modo ineluctable deben revisarse y que ahora se han expresado de modo intenso ante el desarrollo de esta dolencia.

Lo anterior nos hace movernos a analizar cuáles son algunas de estas vulnerabilidades en el mundo del trabajo que ahora se acentúan.

II. El mundo del trabajo antes, durante y después de la pandemia

No pocos autores concluyen que no se puede hablar del futuro, de ese después si no se valoran, en su relación dialéctica, sus presupuestos, los elementos que le anteceden.

Veamos algunos datos.

El mundo del trabajo antes de la pandemia

Antes de la pandemia la región tenía el menor crecimiento económico en décadas y un limitado espacio de política fiscal. La pandemia del COVID-19 impactó América Latina y el Caribe en un momento de debilidad de su economía y de vulnerabilidad macroeconómica. En el decenio posterior a la crisis financiera mundial (2010-2019), la tasa de crecimiento del PIB regional disminuyó del 6% al 0,2%; más aún, el período 2014-2019 fue el de menor crecimiento desde la década de 1950 (0,4%).

En el conjunto de América Latina y el Caribe, el espacio fiscal es reducido y los ingresos públicos son limitados. Durante la última década, los ingresos públicos totales de los gobiernos centrales de América Latina promediaron el 18,2% del PIB.

² Rafael Alburquerque: Intervención ante la 81 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1994

Este estancamiento se debió a la ralentización de la actividad económica, la evasión fiscal, la caída de los precios internacionales de las materias primas —que afecta especialmente a América del Sur y a México—, la reducción de aranceles por la apertura comercial y la creciente renuncia fiscal por concesiones a las zonas francas y la maquila.

En la coyuntura actual, los ingresos públicos se verán aún más afectados por la fuerte contracción de la actividad económica y los deprimidos precios de las materias primas.

En este cuadro de estrechez fiscal, cuatro conjuntos de problemas relacionados con los sistemas de protección social acentúan los efectos de la pandemia.

i) Altas tasas de informalidad, aumento del trabajo por cuenta propia y brechas en el acceso a la protección social contributiva.

ii) Pocos países cuentan con prestaciones de desempleo; en 2019, solo en ocho países de América Latina y el Caribe los trabajadores del sector formal tenían seguro de desempleo.

iii) Los sistemas de protección social contributiva serán afectados financieramente por la mayor demanda de prestaciones de licencia por enfermedad por parte de los trabajadores del sector formal.

iv) Será necesario ampliar los programas de protección social no contributiva que se financian con impuestos y apoyan a los más pobres a otras familias de bajos ingresos en riesgo de caer en la pobreza.³

Antes del 2020 algunos datos sobre los mercados laborales en la región latinoamericana certifican lo siguiente:

- Durante el año 2019 se mantuvo en América Latina un bajo ritmo de crecimiento económico (0,2%), inferior al registrado en 2018 (1%). Esto se tradujo en una escasa generación de empleo de calidad en la región.
- Los mercados laborales de la mayoría de los países de la región se caracterizan por una alta informalidad.
- La mayoría de los empleos se generaron en los sectores del comercio y de los restaurantes y hoteles, caracterizados por su mayor concentración de informalidad, y se mantuvieron las brechas de género existentes.
- La evolución del subempleo por horas confirma una tendencia de pérdida de calidad del empleo en los mercados laborales.
- Los salarios mínimos experimentaron variaciones aún más modestas por segundo año consecutivo.
- El trabajo por cuenta propia crece a un mayor ritmo que el empleo asalariado.⁴

Y de la propia publicación extraemos otro párrafo interesante:

En el caso de los trabajadores informales, las herramientas de políticas públicas son mucho más limitadas, dado que estos carecen de un contrato de trabajo, no están afiliados ni cotizan a la seguridad social y, sobre todo, no tienen acceso a los seguros de desempleo que existen en algunos países. Son dificultades que encuentran también las trabajadoras domésticas remuneradas, en su mayoría informales: menos del 30% tienen cobertura de la seguridad social en la región (OIT, 2018)⁵

Obsérvense en esos momentos, antes del desarrollo de la pandemia la existencia de fenómenos como la informalidad generalmente carente de protección social, que esa informalidad ya alcanza

³ Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) Estudio elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en respuesta a la solicitud realizada por el Gobierno de México en el ejercicio de la Presidencia Pro Témpore de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), págs. 8-10

⁴ El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Mayo de 2020 Número 22, pág. 12.

⁵ El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, Mayo de 2020 Número 22, pág. 12.

también al sector estructurado de la economía, la existencia de brechas de género que determinan en determinados escenarios que las mujeres reciban menos protección, menos empleos de calidad y salarios menores que los hombres, y se observa igualmente el incremento sostenido del trabajo por cuenta propia el que en determinados escenarios tiene escasa protección laboral y social.

¿Cuáles fueron, entre otras, las causas de estas condiciones de vulnerabilidad?

Pues, que desde hace poco más de cuarenta años se han introducido en la región modificaciones constitucionales y legislativas que han impactado en forma negativa en el cumplimiento de los principios del Derecho del Trabajo, como la privatización desmedida de empresas y servicios públicos, la desregulación de las economías mediante la derogación de las leyes o regulaciones que impiden el libre funcionamiento del mercado, la adopción de diversas formas flexibles de trabajo y de contratación laboral, el desarrollo del trabajo en régimen de subcontratación, y de modo importante, la disminución de la intervención del Estado en las relaciones laborales, con la cual se brindó un tiro de gracia a esta disciplina jurídica si consideramos que la participación del Estado en la regulación del mundo del trabajo fue un factor determinante hace más de doscientos años en el origen del Derecho del Trabajo.

Como efectos de lo anterior, además de la disminución o negación de principios reconocidos del Derecho del Trabajo, se ha observado un aumento sostenido del desempleo, la atomización de la fuerza laboral, y con ella la disminución de la composición y la fuerza sindical, y una sensible afectación a la negociación colectiva, base importante para el establecimiento de las normas que conforman el Derecho del Trabajo.

No omito reconocer, por supuesto, que en el mundo del trabajo confluyen hoy junto a las formas tradicionales de trabajo modalidades entronizadas por el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, cuya importancia y necesidad no niego, más ellas, ante su novedad y creciente desarrollo amerita la realización de un análisis particular, si bien ya desarrollamos uno publicado en la Segunda Edición de la Revista iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, patrocinada por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

De modo general esta era la situación en el mundo del trabajo en no pocos países de la región antes de la pandemia.

Por ello, casi la generalidad de los encuentros e intercambios sobre el mundo del trabajo antes de marzo de 2020, concluían en la necesidad de rehacer, refundar, actualizar, rescatar los principios esenciales del Derecho del Trabajo.

¿Qué hacer en este nuevo contexto?

La respuesta puede ser que hay que rescatar el Derecho del Trabajo y sus principios esenciales donde hayan sido afectados producto de las políticas descritas.

Más, ¿cómo lograr ello en el periodo pospandemia? ¿Lo acontecido durante el periodo de desarrollo de la pandemia permite una modificación del mundo del trabajo que evite desempleo, brechas de género, informalidad laboral, desregulación, precariedad laboral, existencia de un Estado observador y no participante en las relaciones laborales?

Veamos.

Para no pocos autores por la pandemia el mundo del trabajo cambió en unos pocos días y no volverá a ser el de antes.

Analicemos entonces algunos datos.

El mundo del trabajo durante la pandemia

- La alta tasa de informalidad laboral de la región hace a los trabajadores muy vulnerables a los efectos de la pandemia y a las medidas para enfrentarla.

- La elevada participación de las pequeñas y medianas empresas en la creación del empleo (más del 50% del empleo formal) aumenta los impactos negativos, pues este sector ha sido duramente afectado por la crisis.
- La desigualdad de género se acentuará con medidas como el cierre de las escuelas, el aislamiento social y el aumento de personas enfermas, pues aumentará la sobrecarga de trabajo no remunerado de las mujeres.
- La pandemia ha alterado las relaciones económicas y sociales de un modo radical y sus consecuencias trascenderán su duración. Es altamente probable que sea un catalizador de los cambios que se observaban en la configuración de la producción y el comercio a nivel mundial en la última década.
- El modelo de globalización basado en redes internacionales de producción con una elevada dispersión geográfica mostraba signos de agotamiento visibles en el estancamiento secular de muchas economías, la pérdida de dinamismo del comercio y la alta volatilidad desde la crisis financiera mundial.
- La crisis ha obligado a las empresas a adecuar su funcionamiento interno a las medidas de distanciamiento social. A medida que la robótica, la automatización y el uso masivo de plataformas de teletrabajo se vuelven más eficientes, más baratas y fáciles de implementar, es probable que la automatización de algunos sectores y procesos productivos se acelere, con impactos sobre el empleo.
- Es posible que la mejor solución sea una nueva globalización con una gobernanza proclive a la inclusión y la sostenibilidad, pero para participar activamente en esa nueva globalización, América Latina y el Caribe debe integrarse productiva, comercial y socialmente.⁶

Y agreguemos otros datos:

- La pérdida de ingresos afecta sobre todo a los amplios estratos de población que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad, así como a las personas que trabajan en actividades más expuestas a despidos y reducciones salariales y, en general, en condiciones de precariedad laboral.
- Los mercados laborales suelen ser precarios: existe una alta proporción de empleos informales (un 53,1% en 2016, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018)). (...) Las mujeres, las jóvenes, los indígenas, los afro descendientes y los migrantes están sobrerrepresentados entre los trabajadores informales.
- Amplios estratos de la población de la región viven en condiciones crónicas de inseguridad económica y son muy vulnerables ante las pérdidas de ingresos laborales. En 2019, el 77% de la población de la región (470 millones de personas) pertenecía a los estratos de ingresos bajos o medios-bajos, sus ingresos per cápita eran de hasta tres veces la línea de pobreza (véase el gráfico 2) y no contaban con ahorros suficientes para enfrentar una crisis.
- La situación de los trabajadores informales de ambos sexos, y especialmente la de las mujeres y las personas jóvenes, indígenas, afro descendientes y migrantes resulta de la confluencia de los ejes de la desigualdad y constituye un fuerte núcleo de vulnerabilidad. La gran mayoría de estos trabajadores no disponen de ahorros suficientes para enfrentar la crisis en un escenario en que, además, las remesas también pueden sufrir una fuerte contracción.
- El incremento del trabajo informal ante el aumento del desempleo dificultará que esos trabajadores y sus familias accedan a ingresos para sostener un nivel de vida digno.
- Los seguros de desempleo y las licencias por enfermedad también se han utilizado para garantizar un ingreso a los trabajadores formales desvinculados. También se han

⁶ Informe Especial No.2 Covid 19, Dimensionar los efectos del COVID-19 para pensar en la reactivación, CEPAL, 21 de abril de 2020

implementado diferentes medidas de prohibición de despido para proteger el empleo y los ingresos laborales.

- El desafío es fortalecer el Estado de bienestar para evitar otra década perdida.

De estas dos últimas medidas llama la atención el rescate del papel del Estado en la adopción de medidas laborales, negado en algunos escenarios anteriores.⁷

Obsérvese que entre las principales medidas adoptadas no solo para enfrentar la pandemia, sino también sus consecuencias en el mundo del trabajo están:

- a. incrementar la disponibilidad de recursos públicos para el sector de la salud
- b. proteger a los hogares, especialmente los más vulnerables
- c. proteger la capacidad productiva y el empleo
- d. evitar una crisis de liquidez
- e. evitar el colapso del sistema económico.

Otras medidas han sido:

- Medidas de restricción y monitoreo de viajeros de zonas afectadas por la COVID-19.
- Prohibiciones de vuelo (desde y hacia países específicos) y cierre de fronteras.
- Aprendizaje a distancia y educación en el hogar (con asimetrías en la conectividad).
- Distanciamiento social con cierre de restaurantes, bares, cines, promoción del teletrabajo y reducción del horario de oficina.
- Fortalecimiento de la capacidad del sector de la salud en cuanto a camas, hospitales móviles y suministros médicos; la infraestructura de salud en la región está fragmentada y es insuficiente (poco más de dos camas por cada 1.000 personas).
- Cuarentenas totales o parciales con acuerdos laborales que incluyen medidas legales para teletrabajo, reducción de horas de trabajo, introducción de horarios flexibles, vacaciones adelantadas y protección a los trabajadores de los despidos.
- Protección de la fuerza laboral y de los ingresos mediante apoyo salarial para compensar pérdidas de ingresos con pagos adelantados, subsidios salariales o a través del fortalecimiento del seguro de desempleo, suspensión o reducción de los pagos de contribuciones de servicios de agua, gas y electricidad o a fondos de pensiones privados.
- Protección social para reducir el impacto social en los más pobres mediante subsidios, transferencias de efectivo o pagos adelantados, programas sociales y mecanismos de protección social.
- Apoyo financiero especial para pymes, otras empresas y el sector informal mediante la renegociación y la mejora de las condiciones de crédito bancario.⁸

Todas, como otras adoptadas, requirieron de la participación del Estado, negada en escenarios anteriores, solo el Estado lo demuestra el escenario originado pudo potenciar estas medidas.

Lo anterior se vincula con la siguiente proyección:

La OIT pide la adopción de medidas urgentes, a gran escala y coordinadas basadas en tres pilares: proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo, estimular la economía y el empleo, sostener los puestos de trabajo y los ingresos. Esas medidas incluyen la ampliación de la protección social, el apoyo para mantener el empleo (es decir, el trabajo a jornada reducida, las vacaciones pagadas y otros subsidios) y la concesión de ayudas financieras y desgravaciones fiscales, en particular a las microempresas y pequeñas y medianas empresas. Además, en su informe se proponen medidas de

⁷ Informe Especial No.3 Covid 19, El desafío social en tiempos del COVID-19, CEPAL, 12 de mayo de 2020

⁸ Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) Estudio elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en respuesta a la solicitud realizada por el Gobierno de México en el ejercicio de la Presidencia Pro Témpore de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), pág.28

política fiscal y monetaria, así como préstamos y ayuda financiera a sectores económicos concretos.⁹

Y una importante conclusión del informe de la CEPAL: La pandemia ha puesto al descubierto no solo las limitaciones estructurales del modelo económico vigente, sino también las fallas e insuficiencias de los sistemas de protección social y de los regímenes de bienestar en general. Avanzar hacia el trabajo decente, fomentar la corresponsabilidad en los cuidados entre el Estado, el mercado y las familias, y promover el acceso universal a la protección social, asegurando el acceso a sistemas de salud pública de calidad, es imprescindible para proteger las condiciones de vida de toda la población.¹⁰

Agreguemos otra conclusión.

La CEPAL ha insistido en la necesidad de reformar la globalización cuando se supere la pandemia del Covid-19. Todo ello con vistas a conseguir una evolución hacia un modelo de desarrollo más sostenible e inclusivo. Efectivamente, la desigualdad y la exclusión social es ya de por sí una mal endémico en la región.¹¹

Como se observa la pandemia lo que ha realizado no es cambiar modelos económicos, formaciones económico sociales, sino lo que ha reflejado son vulnerabilidades presentes en no pocos escenarios y ha ratificado la necesidad de cambiar algunos modelos laborales existentes antes del desarrollo de la COVID 19 y ahora acentuados con su desarrollo.

Realizados estos análisis transitemos o vislumbremos como debe ser el mundo del trabajo pospandemia para responder a los objetivos esenciales de este artículo.

Primero, la conclusión contenida en el análisis anterior nos dice que no puede ser el mundo del trabajo ni el Derecho Laboral como se operaba antes de la pandemia en determinados escenarios.

Pero seríamos ilusos si consideráramos que esos cambios se deben o pueden realizar en corto periodo de tiempo, pues dependen de muchos factores y de variados actores.

Como respuesta inserto por razones de espacio, en primer lugar, algunas de las conclusiones ya expresadas por este autor en el artículo publicado en la segunda edición de la Revista iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, patrocinada por la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social:

- Se debe realizar una reformulación de la definición tradicional del Derecho del Trabajo para incluir aquellas modalidades laborales reconocidas hasta ahora como atípicas, en tanto la definición tradicional del Derecho del Trabajo resulta para esos segmentos excluyente, esta definición puede ser: El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo caracterizado por la relación de dependencia, la subordinación y el trabajo efectuado por cuenta ajena, así como el pago de la remuneración como contraprestación. También establece y regula los elementos esenciales para el desarrollo del trabajo no dependiente, no subordinado o realizado por cuenta propia, acontecido con el fin de satisfacer las necesidades de una comunidad, que a su vez provee los medios de sustento necesarios para los individuos o grupos que lo desempeñan como para el resto de la colectividad.
- Correlativamente a ello habría que modificar, también, la definición de trabajador que hasta la fecha ha reconocido el Derecho del Trabajo, pudiera ser trabajador es aquella persona humana que realiza operaciones de producción o brinda servicios en un entorno social determinado, las que realiza en condición de subordinación o dependencia, empleado por otra persona, o lo ejerce de forma autónoma, por cuenta propia, sin depender o subordinarse a otro individuo, y que tiene reconocidos sus derechos como fundamentales.

⁹ El COVID 19, ¿Qué nos dice la OIT?, Jean-Michel Servais, www.cielolaboral.com

¹⁰ Informe Especial No.3 Covid 19, El desafío social en tiempos del COVID-19, CEPAL, 12 de mayo de 2020

¹¹ Crisis de empleo y exclusión social en América Latina como consecuencia de la vicisitud del COVID-19, José Eduardo López Ahumada, pág. 9, www.cielolaboral.com

- Existen otros modos de trabajo nuevos que vienen de la mano del veloz desarrollo tecnológico (informática, comunicaciones, robótica, nanotecnología), como el coworking, el job sharing, el smart working, el copywritery, que presuponen nuevos modos de organizar el trabajo, que pueden no realizarse en grupos ni en el mismo lugar o empresa, ni bajo el mismo techo, que puede ser a distancia, incluso entre países. En nuestra consideración estos trabajadores, que lo son, deben poseer condiciones de seguridad y salud en el trabajo, régimen de trabajo y descanso, vacaciones, seguridad social, en esencia, protección jurídica, la que ha de sobrevenir desde los Estados.
- El principio protector del Derecho del Trabajo, como sus elementos esenciales adquieren en los nuevos escenarios laborales una nueva dimensión, han de ser considerados como derechos humanos fundamentales por los Estados, con lo que puede iniciarse el rescate de su intervención en la relaciones laborales donde se haya disminuido.
- Por lo anterior, toda persona que ejerza una labor, independientemente de su tipo de organización y del segmento económico donde se encuentren, debe ser protegida por el Derecho del Trabajo y ser sujeta del principio protector de esta rama, por lo que sería pertinente transcurrir del concepto económico por el que se conceptualizan los sectores para la aplicación de las normas laborales (formal o informal) por el concepto jurídico y social de la protección de los trabajadores sea el lugar donde presten sus servicios.

Y tomamos otras ideas de uno de los informes estudiados:

La protección social será una política clave para la reducción de las desigualdades, el avance hacia la inclusión social y el crecimiento inclusivo, y, por ende, para la cohesión social.

Por ello, los países deberán consolidar sistemas de protección social universales, que incluyan la salud universal, basados en un enfoque de derechos y sensibles a las diferencias, y desarrollar estrategias de inclusión laboral en el período de reactivación.

Estos sistemas permiten identificar y responder a los impactos de la crisis en el empleo y las condiciones de vida de las personas, y atender la situación diferenciada que enfrentan diversas poblaciones, con atención oportuna a los trabajadores informales, a los grupos etarios más vulnerables, a los habitantes de áreas rurales y remotas, a los pueblos indígenas y las poblaciones afro descendientes, a las personas con discapacidad y los migrantes.

Para evitar otra década perdida, los países de la región deben construir Estados de bienestar y sistemas de protección social universal.

Es posible que la mejor solución sea una nueva globalización con una gobernanza proclive a la inclusión y la sostenibilidad, pero para participar activamente en esa nueva globalización, América Latina y el Caribe deben integrarse productiva, comercial y socialmente.¹²

Para concluir, como este autor radica en un país del que en no pocas ocasiones se brindan noticias no exactas, comento cómo ha sido el Derecho del Trabajo en Cuba ante la pandemia del coronavirus y cómo pudiera proyectarse en el periodo pospandemia.

Cuba ante la pandemia del coronavirus

En Cuba ha sido importante la acción del Estado, el Gobierno y los sujetos que intervienen en las relaciones laborales en la determinación del Derecho del Trabajo, en su cumplimiento y control, antes, durante y así serán posterior a la pandemia.

Hay que recordar que hoy la economía y el mundo laboral en Cuba se han diversificado, representando el sector estatal aproximadamente el 70% del total y el no estatal el restante 30%. Para un sector como para el otro se adoptaron al diagnosticarse la existencia de la pandemia en el

¹² Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) Estudio elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en respuesta a la solicitud realizada por el Gobierno de México en el ejercicio de la Presidencia Pro Témpore de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), págs.31-33

país medidas dirigidas a la protección de trabajadores y trabajadoras, amparadas en lo dispuesto en la Ley 116, Código de Trabajo, vigente desde el año 2014.

Como primera medida, en aras de no provocar afectaciones a los trabajadores y trabajadoras, como a la propia producción y los servicios, se acordó fomentar aún más el trabajo a distancia en todas las actividades que lo permitan, en cuyo caso el trabajador devenga el cien por ciento del salario de la plaza o cargo que desempeña, una modalidad que anteriormente no tenía un amplio uso.

Como protección especial se decidió no mantener laborando a trabajadores adultos mayores y otras personas en condición de fragilidad, como medida preventiva ante el COVID-19. En estos casos el trabajador o la trabajadora devengan una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico el primer mes, decursado el cual recibe el 60% mientras dure el aislamiento. Esta es una solución excepcional adoptada ante estas circunstancias y amparada en lo dispuesto en la legislación laboral.

Como parte de las medidas de aislamiento social se ha decidido suspender la transportación pública y que solo laboren aquellos trabajadores y trabajadoras cuyo labor resulta imprescindible, lo anterior provoca para otra cantidad de trabajadores la interrupción de sus labores, para los que, en correspondencia con lo dispuesto en el Código de Trabajo se prioriza primero el cambio de labor hacia otras actividades, dentro o fuera de la entidad y si el trabajador es reubicado en otro cargo dentro o fuera de la entidad, devenga el salario del nuevo cargo de acuerdo con la forma y sistema de pago aplicado, sin que pierda el vínculo laboral con su entidad de origen. Por su parte, si se reubica en otra actividad, cobra su salario básico.

En el caso anterior, cuando no resulte posible reubicar al trabajador o trabajadora, recibe una garantía salarial equivalente al 100% de su salario básico el primer mes, decursado el cual recibe el 60% mientras dure la paralización.

De modo también especial se decidió prorrogar la licencia no retribuida a la madre que se encuentra en el disfrute de las licencias complementarias por maternidad y que a su vencimiento resulta imposible su incorporación porque no tiene otro familiar que pueda cuidar de su hijo. Igual protección se aplica al padre que haya efectivo su derecho de paternidad a partir del vencimiento de la licencia de maternidad y la madre se encuentre trabajando por necesidades impostergables (personal de la salud o de servicios imprescindibles en la generación de alimentos y otros). Es de recordar que en Cuba puede disfrutar de la licencia de maternidad también el padre, así como abuela, abuelo, hermana o hermano, maternos o paternos u otro familiar.

Aplicando disposiciones reguladas en la Ley 105, De la Seguridad Social se ratificó que ante la disminución de los ingresos del núcleo familiar por la aplicación de las medidas adoptadas para el enfrentamiento de la COVID-19, siempre que se compruebe la insuficiencia de ingresos para el pago de los servicios básicos, se concede la prestación monetaria temporal de la asistencia social, según la composición del núcleo familiar en las cuantías vigentes.

En las actividades del trabajo por cuenta propia (en Cuba más de 625.000 trabajadores están reconocidos como tales), cuyo nivel de actividad disminuya, pero continúen prestando servicios, el empleador garantiza a los trabajadores contratados una remuneración en proporción al tiempo real trabajado, que no puede ser inferior al salario mínimo del país, según lo dispuesto en la Ley No. 116, Código de Trabajo, del 20 de diciembre de 2013. Y para el propio segmento del trabajo por cuenta propia se incorporó como causa de suspensión temporal del ejercicio de la actividad la paralización temporal del servicio, mientras se mantenga esta situación.

Estas de modo general son parte de las medidas adoptadas en Cuba como respuesta para enfrentar la COVID 19 y proteger a la fuerza de trabajo en cualquier sector.

Todo ello apoyado en que Cuba cuenta con 479 623 trabajadores de la salud, que representan el 6,6 % de la población en edad laboral, el 71,2 % son mujeres. La tasa de habitantes por médico es de 116, 86,6 médicos por 10 000 habitantes y la de habitantes por estomatólogo, 566, 17,7 estomatólogos por 10 000 habitantes. Existen 150 hospitales, el 20,0 % tiene 400 camas o más, el 62,7 % entre 100 y 399 camas y un 17,3 % con menos de 100 camas.

El Sistema Nacional de Salud dispone de 110 salas de terapia intensiva, 120 áreas intensivas municipales, 449 policlínicos, 111 clínicas estomatológicas, 132 hogares maternos, 12 institutos de

investigación, 680 bibliotecas médicas, 155 hogares de ancianos, 295 casas de abuelos, 52 servicios de geriatría y 30 centros médicos psicopedagógicos.¹³

Ha sido importante en su regulación la intervención del Estado y la participación de los variados sujetos laborales.

En la etapa pospandemia además de modificarse en lo pertinente prácticas en el mundo del trabajo como las relacionadas con la introducción del trabajo a distancia y su regulación, se continuará laborando en cumplir lo dispuesto en la Constitución de la República proclamada el 10 de abril de 2019, en la que se introdujeron importantes disposiciones que impactan en el mundo del trabajo como la introducción de nuevas y más directas formas de participación de los trabajadores en la gestión económica y social, la necesidad de valorar modificaciones a los procedimientos de solución de conflictos de trabajo, analizar cómo se resuelven, en las nuevas condiciones, los conflictos individuales de trabajo entre empleadores y trabajadores en el sector privado, por ejemplo, y esencialmente se continuarán adoptándose normas laborales y de seguridad social previa consulta con los trabajadores y sus organizaciones, lo que es una práctica permanente en el país.

Conclusiones

El Derecho del Trabajo en la región latinoamericana muestra a partir de la COVID 19 sus más significativas vulnerabilidades.

El Derecho del Trabajo en algunos escenarios regionales debe reformularse para cumplir mejor sus principios esenciales.

En Cuba la participación del Estado y de los sujetos laborales ha permitido brindar protección a los trabajadores independientemente del sector de la economía en que se laboren.

Guillermo Ferriol Molina

Presidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social de la Unión Nacional de Juristas de Cuba.

Miembro de número de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Secretario General de la Asociación Latinoamericana de Abogados Laboralistas.

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho de la Universidad de la Habana

Miembro del Consejo Científico de la Revista Cubana de Derecho.

Miembro de la Red Cielo Laboral

Miembro de la Red Latinoamericana de Análisis sobre trabajo y sindicalismo RELATS.

Profesor invitado a los estudios de postgrado de la Universidad San Carlos de Guatemala.

Correo electrónico: ferriol_2005@yahoo.es

* Se señala que las consideraciones contenidas en la presente intervención son fruto exclusivo del pensamiento del autor y no tienen en ningún modo carácter vinculante para la administración de pertenencia.

¹³ MINSAP. Anuario Estadístico de Salud. Información al 31 de diciembre del 2019. ISSN. Versión electrónica: 1561-4433. 2020. Disponible en: <http://files.sld.cu/bvscuba/files/2020/05/Anuario-Electr%C3%B3nico-Espa%C3%B1ol-2019-ed-2020.pdf>