



# **América Latina: Derecho del trabajo y pospandemia. Comentarios sobre lo acontecido en Cuba**

por Guillermo Ferriol Molina

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, concurrieron 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 coincido, 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 coincido, 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.

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, reformar 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.

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.

Antes del desarrollo de la pandemia la existencia de fenómenos como la informalidad generalmente carente de protección social, que esa informalidad ya alcanza 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.

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

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.

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.*

Y agregar:

*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.*
- *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 copywrittery, 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:

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 afrodescendientes, 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 debe integrarse productiva, comercial y socialmente.<sup>1</sup>

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 posandemia.

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 será posterior a la pandemia. 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.

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

---

<sup>1</sup> 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 Témpace de la Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC), págs.31-33.

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.<sup>2</sup>

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.

Como conclusiones podemos citar que el Derecho del Trabajo en la región latinoamericana muestra a partir de la covid 19 sus más significativas vulnerabilidades, y en algunos escenarios regionales debe reformularse para cumplir mejor sus principios esenciales. En Cuba la participación del Estado y de los sujetos laborales han 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 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](mailto:ferriol_2005@yahoo.es)

\* El presente artículo tuvo publicación inicial en la *Revista Social Europea*, Volumen 50, número 1, 2021.

---

<sup>2</sup> 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>.