

UNIVERSIDAD CENTRAL DE LAS VILLAS “MARTA ABREUS”.

FACULTAD DE DERECHO.



**Título: “La Exclusión Laboral en la actualidad cubana.”**

*Autora: Beatriz Suárez Noda*

*Tutor: MSc. Fernando de Jesús Echerrí Ferrandíz*

*Curso: 2012-2013*

---

	Pág.
<b>ÍNDICE</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b><u>INTRODUCCIÓN</u></b> .....	1
<b><u>CAPITULO I LA EXCLUSIÓN LABORAL EN EL AMBITO SOCIAL Y JURÍDICO</u></b> .....	6
I.1 Escenario Social Actual de la Exclusión Laboral.....	6
I.1.1 Exclusión Social. Antecedentes. Proyección .....	7
I.1.2 Concepto de Exclusión Laboral.....	11
I.2 Análisis Doctrinal sobre la Exclusión Laboral .....	13
I.2.1 Discriminación Laboral Indirecta.....	13
I.2.2 Discriminación Laboral Directa. ....	16
I.3 La Discriminación en el Mercado Laboral. Categorías. Tipos.....	17
I.4 Manifestaciones de la Exclusión Laboral. ....	19
I.4.1 Discriminación por Discapacidad y Enfermedades Crónicas.....	20
I.4.2 Discriminación por Origen y Nacionalidad .....	24
I.4.3 Discriminación a los Enfermos de VIH-SIDA .....	26
I.4.4 Discriminación a Indígenas y por Cuestiones Etnicas .....	29
I.4.5 Discriminación por motivo de la edad.....	30
I.4.6 Discriminación a Causa de la Orientación sexual.....	32
I.4.7 Discriminación a Raíz del Sexo .....	34
I.4.8 Discriminación a los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependiente(TRADE).....	37
I.5 Discriminación Positiva.....	40
<b><u>CAPITULO II: EXCLUSIÓN LABORAL EN CUBA. MANIFESTACIONES. ANÁLISIS DE RESULTADOS</u></b> .....	42
II.1 Fundamentos de la Política de Empleo en Cuba.....	42
II.2 Discriminación Positiva en Cuba. Sectores Priorizados para la Política de Empleo.....	47
II.2.1 Mujeres.....	48
II.2.2 Jóvenes.....	52
II.2.3 Personas con Invalidez Parcial.....	55
II.2.4 Enfermos de SIDA en Cuba.....	58
II.2.5 Egresados de Establecimientos Penitenciarios o de Centros Especializados del Ministerio del Interior.....	60
II.3 Manifestaciones de la Exclusión Laboral Negativa en Cuba .....	61
II.3.1 Análisis Pormenorizado de la Situación Actual de los Trabajadores Autónomos o Trabajadores por Cuenta Propia y de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) o Trabajadores por Cuenta Ajena en Cuba.....	64
II.4 Análisis de los Resultados de las Técnicas Aplicadas.....	71
<b><u>CONCLUSIONES</u></b> .....	75
<b><u>RECOMENDACIONES</u></b> .....	76
<b><u>BIBLIOGRAFÍA</u></b>	
<b><u>ANEXOS</u></b>	

---



# *Dedicatoria*

---

---

Quiero homenajear con este trabajo a:

Mis queridos padres que siempre me han apoyado y a quien les debo todo lo que soy y lo que tengo incluyendo esta investigación.

A mi tía Gemarky, porque siempre ha confiado en mí y en mi talento, y ha velado por cada detalle de mi vida.

A mi abuela la Gordis cuyo amor parece no tener fin.

A todos ellos gracias por existir.

---



# *Agradecimientos*

---

---

En el resultado final de esta investigación han jugado un papel indispensable un sin número de personas sin cuyo apoyo habría sido imposible la realización de la misma, es por eso que quiero agradecer a todas esas personas que de una forma u otra me facilitaron la obtención de este sueño y en especial a:

Mi familia que en sentido general siempre ha estado a mi lado aun en los momentos más difíciles y oscuros. Especialmente a mis padres, mi abuela y mi tía, quienes con su amor incondicional han hecho de mí la mujer que soy.

A mi amiga y hermana Ailyn, por enseñarme el verdadero significado de la palabra incondicional.

A mis queridas(os) amigas (os): Lis (Tranyelo), Mariulis (Tusy) , Neivys (la Polla), Yoander (Yoa) y Guillermo (Guille) porque nunca me han abandonado, incluso cuando lo pude merecer y porque sin su ayuda y aliento no lo habría logrado.

A Frank porque su amor para conmigo nunca ha conocido límites y porque ha estado a mi lado siempre.

A mi querida: Ana Laura (Laury) quien me demostró que amigo no es el que así se autoproclama sino el que realmente te acompaña en el momento en que todos te abandonan, y porque sin su devoción sería impensable mi graduación.

A mis entrañables compañeras: Heidy, Mayelin (Maye), Lorena (Loro) y Mardey porque no habría logrado llegar hasta aquí si no hubiera contado con su apoyo cuando más lo necesité.

A mis Tutis: (Adalain y Alicia) porque no hay manera en que pueda llegar a devolverles todo el amor que me han dado.

A María Eugenia: por su desvelo y ayuda incalculable durante toda esta investigación y porque con su paciencia y dedicación me hace sentir como una hija más.

A María Julia (Mary Jú) y mi otra familia, por ser personas tan especiales y por velar tanto por mí.

A la familia de la ENIA que ha sido vital durante toda mi carrera.

A mi tutor Fernando Echerri, que siempre confió en mi capacidad

---

---

Y en especial quiero agradecer a Dios, por poner a estas y tantas otras personas maravillosas en mi camino y por darme la fuerza y el intelecto para llegar hasta aquí.

---



*Síntesis*

---

---

“La Exclusión Laboral en la actualidad cubana”, es el tema de esta investigación, fenómeno que ha ido ganando relevancia en los últimos años producto de la creciente crisis económica por la que están atravesando las sociedades contemporáneas. A nivel internacional varios sectores son discriminados laboralmente por motivos de edad, sexo, capacidad física; siendo en estos casos los más afectados los discapacitados, las mujeres, los indígenas, los inmigrantes, las personas mayores de 40 años, los enfermos de SIDA y los pertenecientes al sector informal. La protección legal de estos segmentos resulta insuficiente a nivel mundial. Pese los esfuerzos que se han realizado en nuestro país, para que todas las personas en edad laboral tengan un empleo digno, hay trabajadores que han sido y son, víctimas de la exclusión laboral, aunque no existe exclusión laboral directa, si hay vestigios de exclusión indirecta en el ámbito laboral, tanto vertical como horizontal. Aun cuando predomina la discriminación positiva, en los últimos años se ha incrementado la discriminación negativa especialmente en el sector informal que no cuenta con la normativa necesaria para contrarrestar las posibles violaciones, teniendo lugar transgresiones que incluso hacen peligrar importantes conquistas de la clase obrera como la jornada laboral de 8 horas.

---



# *Abstract*

---

---

“Labor Exclusion at the present in Cuba”, is the topic of this investigation, phenomenon that it has been winning importance in the last years due to the economic growing crisis of the contemporary societies. In the whole world many sectors have been discriminated related to the work by age, sex and physical disabled; the most affected groups are disabled people, women, native people, immigrants, the elderly (older than 40 years), people that suffer from AIDS and those who belongs to the informal sector. The legal protection, of these segments, turns out insufficient at world scale. In spite of the efforts that had been done in our country, so everybody in labor age had an honourable job, workers had been and are victims of labor exclusion, although there is no direct labor exclusion, there are remains of indirect exclusion in the labor field, so much vertical as horizontal. Even when positive discrimination prevail, in the last years negative discrimination has been increased, specially in the informal sector, who does not count with the necessary regulations to counteract the possible violations, having transgressions that put in danger important conquests of the labor class as the 8 hours of the work's day.

---



# *Introducción*

---

---

El hombre en su insaciable afán de crear riquezas, culturas y progreso en sentido general, ha sido presa de la **Exclusión**: término que alude al acto de separar y formar grupos a partir de criterios previamente determinados, lamentable resulta entonces, el hecho de que: *"Nunca antes ha habido un número tan reducido de personas equivocadas que hayan ejercido un efecto tan devastador sobre tantas personas a la vez"*. Susan George)<sup>1</sup>.

El trabajo por su papel determinante dentro de la realidad humana, constituye una de las penosas víctimas de este mal que en los últimos años ha proliferado de forma viral. Este aumento aparentemente incontenible nos sitúa ante la imperiosa **necesidad** de: no solo conocer a fondo dicho fenómeno sino que también nos impulsa a proponer alternativas que logren contrarrestar sus nocivos efectos. Con ese objetivo es que se ha elaborado este trabajo: que desentraña el fenómeno de la Exclusión Laboral como parte de la Exclusión Social y expone sus manifestaciones no solo a nivel internacional sino adentrándose en el análisis nacional de esta problemática. Con tal fin hemos titulado a nuestro trabajo: "La Exclusión Laboral en la actualidad cubana".

La preocupación en alusión a la exclusión laboral se ha arraigado a nivel internacional, por tal razón organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan que "se ha convertido en asunto de preocupación internacional las necesidades y problemas del trabajador"<sup>2</sup>, ya que establece que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, a la vez que la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>3</sup> formula los derechos básicos de toda persona dentro de los que están el derecho al trabajo, a igual salario sin discriminación y a la libre elección del trabajo, así como el derecho al descanso, disfrute del tiempo libre y

---

<sup>1</sup> Es presidenta del comité de planificación del Transnational Institute de Ámsterdam, filósofa y analista política. Entre 1999 y fines de 2006 actuó como vicepresidenta de ATTAC Francia

Su trabajo actual va encaminado hacia la lucha contra el modelo actual de la globalización, organización del comercio mundial, las instituciones financieras internacionales y las relaciones norte-sur.

<sup>2</sup> Informe de la OIT "**La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean**", 2007. <http://www.analitica.com/bitblo/bntto/excluir.asp> Consultado el 25 de abril de 20013

<sup>3</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 fue promulgada por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución 217A (III)

---

duración del mismo<sup>4</sup>. Existen otras normas internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>5</sup>; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer<sup>6</sup>; la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial<sup>7</sup>. A pesar de constar con vigencia a nivel mundial, existen varios países que no son signatarios, y otros que aun siéndolo, no dictan leyes internas que complementen su articulado.

Nuestro país, no se encuentra al margen de este impulso proteccionista a los derechos de los trabajadores, tal es así que: el derecho al trabajo, el derecho a recibir igual remuneración por igual trabajo, sin ningún tipo de discriminación, son derechos que están reconocidos en nuestra Constitución, lo que demuestra el interés del Estado cubano por situar en primer lugar al ser humano y su derecho inalienable a un trabajo digno. La discriminación en nuestro país es diferente, ya que si bien existe la voluntad estatal de erradicar cualquier tipo de discriminación laboral, es cierto que en ocasiones nos encontramos, con erradas interpretaciones de la norma, prejuicios sociales arraigados en nuestra mentalidad e incluso casos en los que por insuficiencias legales algún trabajador es perjudicado injustamente.

En relación a este tema realmente ya existen varios **estudios precedentes** aunque si es la primera vez que se realiza un análisis de esta magnitud en relación a la exclusión laboral que aqueja a los trabajadores por cuenta ajena en nuestro país de manera específica, y de ahí la **novedad** de este tema.

El tema desarrollado es de gran **importancia**, porque a partir del mismo logro brindar una panorámica general y actualizada referente a la exclusión laboral a nivel mundial, así como la situación en que se encuentran los disímiles sectores sociales en materia de empleo, además de estudiar la política de empleo en nuestro país, y

---

<sup>4</sup>Declaración Universal de los Derecho Humanos Ob. Cit. Artículos 23 y 24

<sup>5</sup> Este Pacto fue promulgado mediante la Resolución 2200 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966 de la Asamblea general de Naciones Unidas.

<sup>6</sup> La Declaración fue promulgada a través de la Resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967 proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

<sup>7</sup>Fue promulgada mediante la Resolución 2106 (XX) de 21 de diciembre de 1965 adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

---

demostrar que existen personas que han sido excluidas laboralmente, tanto a la hora de solicitar empleo, como en el propio centro de trabajo, además de probar la necesidad de implementar la normativa necesaria para proteger a sectores poblacionales que ahora mismo se encuentran en una situación excluyente

Dada la situación planteada se deriva el siguiente **problema científico**: ¿Cuál es la realidad de la Exclusión Laboral en Cuba a la luz de los nuevos cambios del ordenamiento jurídico Laboral?

A partir de la interrogante científica, se diseña **la hipótesis de investigación**:

En el contexto laboral cubano existen diferentes sectores de la población que son excluidos laboralmente por diferentes causas, lo que acarrea un tratamiento desigual al individuo para acceder al empleo y para mantenerlo.

Para corroborar la hipótesis se plantea el siguiente sistema de objetivos:

**Objetivo General:**

Demostrar el impacto negativo que tiene la exclusión laboral, así como la existencia de esta en el ámbito laboral cubano y también probar que la existencia de normas encaminadas a evitar esta problemática es aún insuficiente.

La presente investigación, consta de los **objetivos específicos** que se enumeran a continuación:

1. Realizar el examen teórico doctrinal derivado del estudio de la literatura internacional y nacional en las diferentes aristas relacionadas con la exclusión social y en específico con su vertiente laboral.
2. Desarrollar un estudio comparado con el objetivo de demostrar cómo esta situación se ha convertido en un mal de proporciones alarmantes a nivel internacional
3. Definir cuáles son los antecedentes directos y las causas reales de la exclusión laboral.
4. Analizar la situación actual del escenario jurídico cubano y las razones que potencian la Exclusión Laboral en Cuba.

---

Para la realización de esta investigación se emplearon diferentes **métodos de investigación teóricos generales**, como son:

**Método teórico-jurídico** el que fue utilizado desde el inicio del estudio, con la exploración hasta la formulación del diseño y redacción del informe final. Permitió dotar a la investigación de un adecuado basamento teórico-conceptual y de una fundamentación teórica que permite comprender todo lo relacionado con la exclusión laboral y la Política de Empleo en Cuba.

También fue utilizado el **método de análisis histórico** ya que se hace referencia a la Política de Empleo existente en nuestro país desde sus inicios, así como los factores históricos que influyeron en la redacción de la legislación relacionada con esta institución jurídica, además también se realiza un análisis similar de la figura del cuentapropista, así como de las condiciones que originaron la necesidad de efectuar modificaciones a la misma.

A través del **método jurídico comparado** se profundizó en la exclusión laboral que sufren un sin número de personas en todo el mundo a causa de diversas características, y fue posible investigar sobre el derecho al empleo que tienen los seres humanos en diferentes ordenamientos jurídicos; lo que contribuyó a enriquecer la cultura jurídica, así como una aproximación a las tendencias prevalecientes a nivel internacional.

El método **sociológico** facilitó el estudio de la exclusión laboral, como una forma de exclusión social, siendo este un fenómeno social por su trascendencia se hace necesario su análisis desde el punto de vista jurídico.

A su vez fue necesaria la utilización de **técnicas específicas** dentro de las que están:

**El análisis de documentos** dada la importancia de esta fuente de información en la realización de una investigación, su utilización fue necesaria para la elaboración del diseño investigativo y la recopilación de información sobre el tema en cuestión, en este caso fueron analizadas normas legales principalmente las que complementan la Política de Empleo en nuestro país, relacionadas fundamentalmente con las fuentes

---

priorizadas que constituye la reserva laboral y que son las más vulnerables con relación a la exclusión laboral.

La **entrevista a expertos**, la cual constituye un medio para el conocimiento cualitativo de la exclusión en el ámbito laboral en nuestro país. Esta técnica es de gran utilidad ya que facilitó la obtención de información directa, aplicándose en este caso la semi-estructurada individual, pues se le ofrece el tema a los entrevistados para que expresen libremente sus criterios sobre el mismo, pero además se utiliza una guía de entrevista a expertos con 5 interrogantes claves que posibilitan datos e información imprescindibles para la investigación (VER ANEXO 1)

La **encuesta**, a través de la aplicación de este medio de conocimiento (cualitativo o cuantitativo), pudimos aplicar un cuestionario a diferentes sectores de la población, apta laboralmente para apreciar su conocimiento respecto al tema y si se sienten víctimas de este fenómeno o no (VER ANEXO 2)

El presente trabajo está estructurado en **2** capítulos:

**Capítulo 1:** Este capítulo recoge todo el basamento teórico del tema, así como un estudio comparado, además contiene los conceptos, la evolución histórica y las diferentes posiciones doctrinales relacionadas con el mismo.

**Capítulo 2:** Este capítulo está dedicado al estudio de los sectores priorizados de la Política de Empleo en nuestro país así como a las diferentes manifestaciones de exclusión que existen en Cuba.

Finalmente se ofrecen conclusiones y recomendaciones necesarias para evitar la proliferación de conductas excluyentes y a fin de combatir las prácticas diarias de la política de empleo en Cuba con rasgos de Exclusión Laboral.



# *Capítulo 1*

---

---

## CAPITULO I: LA EXCLUSIÓN LABORAL EN EL AMBITO SOCIAL Y JURÍDICO.

### 1-1 Escenario Social Actual de la Exclusión Laboral

“ . . . El desempleo agobia al hombre contemporáneo con los efectos propios de una siniestra plaga que aumenta acelerada y peligrosamente”. Así advierte con acertada claridad Teodosio A. Palomino Ramírez en su libro “El SOC del Derecho del Trabajo”; refiriéndose al castigo que puede suponer para una persona honrada la imposibilidad de conseguir un trabajo digno, y a su vez mantenerlo para aquellos “afortunados” que lo obtienen, que por conservar esa condición muchas veces son víctimas de vejaciones y maltratos, convirtiéndose en sujetos de discriminación.

El actual modelo capitalista, económicamente inestable e inmerso en una realidad competitiva global, incentiva relaciones laborales cada vez más desprovistas de humanidad. Tal situación no solo hace hostil al ambiente de trabajo sino que supone para muchos una barrera que los aleja cada día más del sueño de tener un trabajo digno y seguro, los despidos masivos ante contracturas del mercado son habituales y la sustitución de la mano de obra por la automatización es la solución para lograr eficiencia y rentabilidad.

Este escenario preocupa a no pocos en diferentes latitudes cobrando extrema importancia el tema de la Exclusión Laboral como fenómeno jurídico, es objeto de intensos debates, esta categoría jurídica surgida en el siglo XX ha alcanzado particular importancia en las últimas décadas; paradójicamente según estudios recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la discriminación laboral alcanza hoy cifras alarmantes en gran parte del mundo: sobre todo en los países subdesarrollados y en los últimos tiempos también en lo que se conoce como la Eurozona<sup>8</sup>; nuestro país no es ajeno a esta problemática aunque sin duda sus manifestaciones son mucho más sutiles que en los restantes países .

Se plantea que hay discriminación laboral cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o género, cuando la raza y el género no tienen en sí mismo un efecto sobre la productividad. Este

---

<sup>8</sup> La **Eurozona** o **Zona euro** es el conjunto de estados miembros de la Unión Europea que han adoptado el euro como moneda oficial (17 Estados), formando así una unión monetaria.

---

concepto ha logrado mayor difusión en consecuencia con la profundización de los procesos de crisis y la reestructuración económica por los que han atravesado las sociedades contemporáneas.

En tal sentido la OIT, publicó un informe sobre la discriminación en el 2007, el más exhaustivo hasta ese momento: “La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean”, en el cual ofrece un panorama de la discriminación laboral en el mundo, incluyendo sus formas tradicionales en base a sexo, raza y religión, y también manifestaciones más nuevas relacionadas con edad, orientación sexual, VIH/SIDA y discapacidad.

En estos momentos pese a las iniciativas gubernamentales y el conocimiento respecto al tema: existen en el mundo producto de las profundas crisis económica: millones de trabajadores desempleados, tasas que provocan inestabilidad en el plano laboral, ya que los empleadores, se toman ciertas licencias producto de la gran demanda de empleo existente, por ejemplo aquellos que superan los 40 años son ancianos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son tomados en cuenta; en fin una situación totalmente insostenible .

En la actualidad para hacer frente a esta horrible situación ha sido necesario aumentar el diapasón respecto lo que constituye discriminación, siendo considerada esta como una forma de violencia o ataque pasivo, que puede convertirse en muchas ocasiones en agresión física hacia el individuo. Hay muchos ámbitos donde las personas pueden ser rechazas. Y sin dudas también para aquellos que optan por discriminar es fácil encontrar razones para hacerlo.

### **1-1-1 Exclusión Social. Antecedentes. Proyección**

Resulta imposible referirnos a la exclusión laboral sin antes ahondar un poco en el fenómeno de la exclusión social, terrible mal este que flagela al mundo capitalista contemporáneo y que a su vez incluye a la exclusión laboral y también a la discriminación en sus diferentes formas.

En fin se define como exclusión social al proceso mediante el cual los individuos o grupos son total o parcialmente excluidos de una participación plena en la sociedad

---

en la que viven. Los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, viéndose privados de una o varias opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano.<sup>9</sup>

A partir de nuestros análisis podemos afirmar que la exclusión tiene una naturaleza dinámica que se refiere en mayor medida a un proceso o conjunto de procesos que a una situación estable o estado. En fin que se considerarán excluidas aquellas personas que han sido progresivamente invalidadas por la coyuntura, por las reglas del juego social y económico

La Exclusión Social tal y como habíamos dicho es un término abarcador que incluye, la Exclusión Laboral y la discriminación en sus diferentes formas. Aun así el mismo no define intrínsecamente quiénes son los excluidos y de qué lo son. Actualmente existe una cierta tendencia a identificar de forma mecánica la problemática de la exclusión y por lo tanto la condición de excluidos con la identidad étnica, sexual, de género o de edad. Dicha tipificación tiende a eludir la importancia de las coordenadas de la posición y la estructura social, y en efecto la participación efectiva de la sociedad. Aunque sin duda resulta evidente que estos factores no implican exclusivamente una identidad sexual, étnica o de edad. Y es en este momento en el que ganan fuerza los factores exógenos.

La exclusión como ya referíamos esta sin duda influenciada por una serie de factores endógenos, (sexo, edad, raza) y exógenos (extracto social, cultural, económico) que entorpecen o imposibilitan el desarrollo integral del individuo, al mismo tiempo que se caracteriza por hacer referencia a situaciones de desventaja social debidas a causas estructurales (pautas culturales que intervienen en los procesos de socialización, el funcionamiento del mercado de trabajo...), por ser un proceso conexo (este varía en correspondencia a las diferentes sociedades y momentos históricos), es dinámico (una persona que se encuentre en la zona de integración puede transitar hacia la exclusión y viceversa) y multidimensional (la persona se ve sometida al efecto combinado de carencias en múltiples dimensiones: económica, social y política), por

---

<sup>9</sup> DEL CAMPO ALEPUZ, G.(2011) **Exclusión laboral y salud.** Disponible en: Word Wide Web <http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu/> Consultado el 22de abril del 2013

---

lo tanto ocurre que generalmente algunos colectivos son más vulnerables que otros ante los procesos de empobrecimiento y exclusión social, esto sin duda se hace evidente en grupos sociales diferenciados, como son las personas con discapacidad, las jóvenes, las inmigrantes, las mujeres ( la dificultad se agrava en todos los colectivos por razón de género, a quienes pertenecen a minorías étnicas o a las personas mayores de 45 años).

El discurso referente al discutido fenómeno de la exclusión tiene su origen en Francia durante el decenio de 1960 con el objetivo de formular referencias vagas e ideológicas a los pobres, hablando de los excluidos. Aunque el concepto de Exclusión Social surge en 1974, y en este primer momento hacía alusión a varias categorías sociales de persona, tales como, incapacidades mentales y físicas, madres solteras, usuarios de drogas y otros grupos desprotegidos del seguro social (Silver 1994). Ya para la década de 1980 su uso fue extensivo y se desarrolló refiriéndose a una inmensa gama de desfavorecidos sociales y se vuelve punto central en el debate sobre la nueva pobreza. Ahora la exclusión social, en este nuevo contexto, se refería, al crecimiento del desempleo cíclico y de largo plazo

Con el nuevo auge del concepto de exclusión este reemplazó al de pobreza, a fin de dar cuenta de manera más acertada a ese conjunto heterogéneo de factores. Al mismo tiempo pueden conocerse otras vertientes, como el caso de los académicos de la escuela francesa quienes desarrollaron en mayor medida esta perspectiva Para ellos el deterioro del mercado laboral es el detonante de la ruptura de los lazos entre la esfera individual y la social, fenómeno que se formula en lo que han decidido llamar: la degradación de la sociedad salarial.

La exclusión social gana su nombre a raíz de la reseña que concibe del fenómeno que hace referencia al hecho de no pertenecer a la sociedad- ya sea que este cobre vida a través de acceso a, bienes, oportunidades o derechos-, es decir se refiere a condiciones que posibilitan que ciertos miembros de la sociedad o grupos sociales sean rechazados o postergados, mientras otros son integrados. Lo opuesto a la exclusión es sin dudas la integración social, o sea, es aquel proceso por el cual las personas son consideradas miembros plenos de la sociedad, en términos

---

económicos, políticos, sociales y culturales. A nivel social no es posible identificar la desintegración completa, sino que sólo es concebible a partir del estudio de dimensiones específicas.

El concepto de exclusión social es multidimensional, y sus dimensiones pertenecen a tres áreas de gran importancia como son:

1. Privación Económica

- Ingresos insuficientes.
- Inseguridad en el empleo.
- Desempleo.
- Falta de acceso a los recursos.

2. Privación Social

- Ruptura de los lazos sociales y familiares, fuente de capital social y de mecanismos de seguridad orgánica y comunitaria.
- Marginados socialmente.
- Alteración de los comportamientos sociales.
- Falta de participación en las actividades sociales y políticas.
- Deterioro de salud.

3. Privación Política

- Carencia de poder.
- Falta de participación en las decisiones que afectan a su vida cotidiana. Ausencia de participación política y escasa representatividad.

- Atendiendo a esto se puede decir que la sociedad se divide en dos grandes grupos, los incluidos que son los que producen y los que no producen que son los excluidos.

De manera muy sucinta podemos definir a la discriminación como la distinción o diferenciación que se realiza de una persona o cosa ya sea en beneficio o por el

---

contrario en su perjuicio, en comparación con otras. Existe discriminación social cuando se crean distinciones por motivos de clase o categoría sin valorar el mérito laboral, esta a su vez origina el deterioro o quiebra entre los vínculos que adhieren a las personas en una sociedad.

### **1-1-2 Concepto de Exclusión Laboral**

El término de Excluir está intrínsecamente unido con el de Discriminar como ya se ha referido, este a su vez significa: diferenciar o distinguir cosas entre sí. Tratar con inferioridad a personas o colectividades por causas: religiosas, políticas o sociales.

Ahora bien respecto a la definición de exclusión laboral debemos mencionar el criterio de varios autores que la identifican como la distinción o diferenciación que se hace a favor o en contra de una persona o una cosa en comparación con otras. La consideran una forma de la exclusión social planteando que esta se pone de manifiesto cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categorías de discriminación sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

En nuestra consideración a la hora de referirnos a la discriminación laboral, opinamos que la más idónea, correcta y completa, es la definición que realiza la OIT, por entender que emana de la entidad más facultada para dar este tipo de consideraciones, "...El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".<sup>10</sup> y también nuevas manifestaciones como edad, orientación social, enfermos con VIH Sida y discapacidad.

---

<sup>10</sup> Informe de la OIT del 2007: ***La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se presentan.*** Disponible en

[http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_008911/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008911/lang-es/index.htm). Consultado el 26 de abril del 2013

---

Así pues la discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

Es lógico que este concepto haya ganado importancia en estos tiempos en los que, según la OIT: aumenta el impacto de la crisis Global y con ella los efectos nocivos que esta acarrea, uno de ellos, y sin dudas el más preocupantes: es el desempleo, por todo lo que de él se desprende, esta problemática se extiende como plaga por casi todo el mundo, ya se han batido varios records de desempleo en un importante número de países, como prueba de lo anterior podemos mencionar a países como Grecia, Portugal, España y Chipre cuya precaria situación es motivo de preocupación a diferentes niveles sociales. La propia organización ha planteado que incluso con un proceso débil de recuperación económica mundial, las tasas de empleo se mantendrán bajas, tanto en los países centrales como en los emergente o subdesarrollados.

También referente al tema, varios conocedores se han manifestado, tal es el caso de Carmen Bel Adell quien plantea que la exclusión es hoy un fenómeno social y una cuestión política, económicamente mala, socialmente corrosiva y políticamente explosiva. Excluido es quedar fuera de... una persona, un colectivo, un sector, un territorio, está excluido si no pertenece a... no se beneficia de un sistema o espacio social, político, cultural o económico, al no tener acceso al objeto propio que lo constituye: relaciones, participación en las decisiones, en la creación de bienes y servicios por la economía y la cultura.<sup>11</sup> Esta autora añade además que se contempla la exclusión como manifestación, expresión y resultado de una determinada estructura social y es la propia organización social la que crea en su interior las “poblaciones sobrantes”.

Por su parte para el Doc. José Francisco Castro la exclusión o discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo

---

<sup>11</sup> Curso “**Formación específica de Compensación Educativa e Intelectual para Agentes Educativos**”. Murcia 30 de enero del 2002. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_008911/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008911/lang--es/index.htm). Consultado el 26 de abril del 2013

---

u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.<sup>12</sup> Cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de formas diferentes debido a la raza o género sin ser estos elementos de los que inciden en la productividad.

Estudios de otras organizaciones internacionales revelan una verdad espeluznante: según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el año 1999 en nuestra sociedad se excluían cuatro de cada cinco seres humanos, a raíz de esta problemática esta organización se pronunció en su informe al respecto estableciendo las siete libertades, que a su entender, son pilares para la comisión de los Derechos Humanos. La primera de estas libertades es: “Libertad de la discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, origen nacional o religión”.

En nuestro país el término de exclusión laboral es tratado con astucia ya que está prohibida la discriminación a las personas en el ámbito laboral tal y como lo refrenda la Constitución de la República en su artículo 45, que reconoce el trabajo como un derecho de cada ciudadano. Aun así sabemos que existen individuos igualmente productivos excluidos, que son tratados de forma diferente debido a su raza, sexo, discapacidad, edad y orientación sexual y que a posteriori abordaremos en el próximo capítulo

## **1-2 Análisis Doctrinal sobre la Exclusión Laboral**

### **1-2-1 Discriminación Laboral Indirecta<sup>13</sup>**

---

<sup>12</sup> CASTRO, J. F.(2012) *Discriminación en las relaciones laborales*. Boletín de la Dirección de Trabajo , Chile. .Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/>. Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>13</sup> Traducción directa del alemán de una parte del trabajo de tesis doctoral que el autor se encuentra realizando en la Universidad de Colonia, Alemania, bajo la dirección del Prof. Dr. iur. Dres. h.c. Peter Hanau, y que se titula “Die Teilzeitarbeit im europäischen und deutschen Arbeitsrecht”(El trabajo a tiempo parcial en el derecho europeo y alemán del trabajo).

---

La Discriminación Laboral Indirecta es en la actualidad la forma de exclusión que más prolifera por su carácter solapado y sobre todo por lo difícil que puede ser el llegar a reconocerla.

Esta figura tiene sus orígenes mediatos en dos sentencias pronunciadas por la Corte Suprema<sup>14</sup> de los Estados Unidos, pero su desarrollo jurídico ha tenido lugar especialmente a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE). El TJCE ha tenido oportunidad de ir configurando su doctrina sobre la discriminación indirecta en materia laboral, particularmente en razón de pronunciamientos que le han sido solicitados por tribunales de los Estados miembros de la Unión Europea, los cuales han versado mayoritariamente sobre desigualdades que afectan a mujeres con un contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>15</sup>.

En el Informe de OIT “La igualdad en el trabajo: Afrontar los desafíos que se plantean”, se pone como ejemplo que en la UE la diferencia en los ingresos brutos por hora entre hombres y mujeres continúa siendo de un promedio del 15 por ciento. Las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo continuaron aumentando significativamente hasta 56,6 por ciento, lo cual ha contribuido a disminuir la brecha en relación a ese indicador. Una medida clave para mejorar la situación de las mujeres es la disponibilidad de empleos de buena calidad como legisladoras, funcionarias principales o gerentes, donde una mayor participación reflejaría una reducción de barreras discriminatorias.

En la práctica no siempre el trato menos favorable en materia de remuneraciones que recibe un trabajador con respecto a otro trabajador de diferente sexo, por la realización de un trabajo igual o de similar naturaleza, aparece tan claramente vinculado a una situación constitutiva de discriminación. Por el contrario, suele ser difícil determinar si las diferencias con respecto a la obtención de ciertos beneficios laborales suponen, además, una desigualdad de trato en razón del sexo. Esta

---

<sup>14</sup> Los casos que fueron objeto de pronunciamiento son: Griggs vs. Duke Power Co. 401 US Supreme Court Reports 424 (1971); Dothard vs. Rawlinson 433 US Supreme Court Reports (1977).

<sup>15</sup> La discriminación laboral indirecta no debe entenderse limitada solo a las desigualdades de trato que afectan a trabajadores a tiempo parciales. Es aplicable a otras formas de contratación laboral como el teletrabajo, trabajo a domicilio o trabajo a tiempo completo.

---

problemática, cuya resolución es fundamental para asegurar un debido resguardo de la igualdad de trato en las relaciones laborales, fue asumida en un primer momento por el TJCE y luego por los tribunales de los diversos Estados miembros de la UE (entre los que destaca el Tribunal Federal del Trabajo en Alemania: Bundesarbeitsgericht – BAG) e hizo posible el posterior desarrollo de la figura jurídica de la discriminación indirecta.

Aun así la aplicación de la ley suele ser defectuosa y en muchos países las instituciones creadas para enfrentar la discriminación tienen restricciones de personal y recursos. Además, mientras que aumentan los esfuerzos contra la discriminación en el sector formal, la enorme y cambiante economía informal permanece como un objetivo pendiente para políticas públicas que busquen remover los obstáculos que impiden a cientos de millones de personas tener igualdad de oportunidades en el trabajo.

La razón fundamental por la que prolifera esta forma de exclusión está muy relacionada con su desconocimiento y falta de divulgación, ahora bien: ¿cuándo estamos en presencia de la discriminación indirecta?: se está frente a esta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, o sea, sin hacer referencia a determinado sexo, religión, edad, en los hechos o lo que es lo mismo: a la hora de su aplicación genera un trato menos favorable para ciertos trabajadores, sin que dicho trato pueda explicarse por razones o circunstancias que no sean por motivos de sexo, edad, religión, etc. según sea el caso.

La doctrina, principalmente la alemana ha formulado los siguientes presupuestos de la discriminación laboral indirecta:

♣ Regla o medida de contenido neutro: este presupuesto está dado por la existencia de una regla, medida, cláusula o norma que sea redactada de forma neutra lo que permite que sean destinatarios de ella tanto hombre como mujeres, sin distinción de raza, religión, edad, pero al momento de su cumplimiento aparece como que esta norma está referida y/o afecta exclusivamente a trabajadores en determinadas circunstancias.

---

♣ Efectos desfavorables para los trabajadores: este está dado por los efectos perjudiciales que trae consigo la aplicación de una regla o norma neutra en la remuneración de los trabajadores afectados.

En este caso vale la pena mencionar la exclusión de trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria que afecta principalmente a las mujeres, por ser estas quienes prefieren este tipo de contratación. En la configuración de este presupuesto reviste especial importancia la determinación en la forma en la que la norma en cuestión afecta a trabajadores de ambos sexos.

Por otro lado creemos necesario aclarar que la discriminación laboral indirecta no debe entenderse limitada sólo a desigualdades de trato que afectan a trabajadores a tiempo parciales. Es aplicable también a otras modalidades de contratación laboral (ej.: teletrabajo, trabajo a domicilio o un trabajo a tiempo completo), además, es posible a través de este instituto jurídico poner fin a desigualdades que afecten tanto a mujeres como a hombres.

♣ Causalidad: este presupuesto es considerado sobrado a nivel jurisprudencial y doctrinal. Quienes sustentan la procedencia de este supuesto señalan que deben asistir además, una relación causal entre los trabajadores afectados y los efectos discriminatorios o perjudiciales de la norma cuestionada. Por otra parte consideran pertinente determinar si el trato discriminatorio, es con respecto a la formulación de la norma o regla, es un resultado accidental o es porque poseen determinadas características que por esa razón los excluye o despoja de la posibilidad de obtener un mejor trato con respecto a sus remuneraciones.

Para otros este presupuesto es innecesario y su procedencia haría superflua la existencia de la discriminación laboral indirecta, ya que su formulación se explica por la necesidad de tomar en cuenta y remediar las desigualdades que afectan a determinados trabajadores.

### **1-2-2 Discriminación Laboral Directa**

La Discriminación Laboral Directa se aquella que se materializa en una diferencia de trato intencionada que origina un perjuicio y cuya única justificación es la

---

circunstancia o factor personal o social del candidato, hoy en el mundo su forma más común es la que tiene lugar por razones del sexo, esta discriminación a su vez se puede encontrar en dos variantes: abierta o encubierta; cualquiera de las dos es una forma de violencia pasiva, aquellos que discriminan designan un trato diferencial o peyorativo en cuanto a los derechos y consideraciones sociales de las personas

Un ejemplo de los intentos por acabar con esta forma de exclusión en España es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI) que plantea en su artículo 6.1: «Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable

Las discriminaciones directas más graves, a mi juicio, son las que se producen en los momentos previos a la contratación y las que suponen para el trabajador su despido de la empresa. En las primeras el empresario se niega a contratar a personas por alguna causa ilegítima y en las segundas se despide a un trabajador por concurrir en él alguna de esas circunstancias (embarazo, edad, orientación sexual, afiliación sindical, etc.).

La discriminación laboral directa se clasifica en:

- ♣ Abierta: cuando circunstancias explícitas motivan un trato o condiciones de trabajo menos favorable para trabajadores frente a otro en condiciones laborales comparables. Por ejemplo, cuando una empresa manifiesta públicamente que no contrata a extranjeros o personas de determinado origen racial o étnico
- ♣ Oculto o Encubierta: la norma discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales que exclusivamente o en gran medida solo pueden ser realizadas por trabajadores con características totalmente opuestas. El supuesto más clásico es la no renovación del contrato temporal de una trabajadora embarazada alegando fin de contrato cuando en realidad no se le renueva por la situación de embarazo

### **1-3 La Discriminación en el Mercado Laboral. Categorías y Tipos.**

---

La discriminación laboral es sin duda un mal enquistado en el mercado actual, este penoso suceso tiene lugar cuando los empleadores y trabajadores profesan un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales ya sea en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual tiene su origen en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de pre concepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística como resultado en el mercado laboral.<sup>16</sup> La discriminación laboral acarrea una pérdida para la sociedad de capital humano al desvalorar el conocimiento y experiencia de las personas y su posible impacto en el desarrollo económico de un país o de una comunidad.

La discriminación por grupo de trabajadores en el mercado laboral puede ser de tres tipos<sup>17</sup>:

- La *educacional*, esta precede a la entrada del trabajador en el mercado laboral e incide en que la calidad de los trabajadores sea desigual, en especial en el caso de los negros e indígenas.
- La *ocupacional*, por su parte, esta se exterioriza en la limitación de oportunidades de acceso de los grupos discriminados a los puestos de trabajo de más alta calidad, restringiendo así su capacidad de generación de ingresos.
- Finalmente, la discriminación *salarial*, provoca que trabajadores con un rendimiento análogo perciban remuneraciones diferentes por presentar características que son objeto de discriminación.

La discriminación se puede dividir en dos categorías:<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> GÓMEZ CORREDOR, I. A. & HORBATH CORREDOR, J. E.(2009) ***Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la Zona Metropolitana del Valle de México.*** Disponible en Word Wide Web: <http://redie.uabc.mx/vol1no1/contenido-reimers1.htm>. Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>17</sup> PICHUNMAN CORTÉS, M (2007). ***Discriminación Laboral por condición Étnica: una revisión a la literatura.*** Disponible en Word Wide Web:

[http://www.publicacionespr.com/cgi-bin/show\\_libro.cgi?id=422](http://www.publicacionespr.com/cgi-bin/show_libro.cgi?id=422). Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>18</sup> PICHUNMAN CORTÉS, M. (2007). op., cit.

- 
- 1- *Discriminación pura*, en la cual un individuo posee características que lo distancian del discriminador, por ejemplo; si un empleador no se siente a gusto con un empleado afro descendiente, éste penalizará al trabajador con una tasa que es igual al valor del costo de su disgusto. Esto se realiza no contratando afro descendiente, contratándolos a bajos salarios o dándole menos oportunidades que sus equivalentes blancos
  - 2- *Discriminación estadística*, en la cual los tratamientos diferenciados entre individuos se basan en características observables que están correlacionadas con determinados comportamientos indeseados. Por ejemplo, las mujeres tienen más tendencia que los hombres a abandonar el mercado laboral por el cuidado de los niños, entonces los empleadores ofrecerán menos capacitación a las mujeres ya que tienen más probabilidad de estar menos tiempo en la empresa que su equivalente hombre<sup>19</sup>.

Ahora bien: aun cuando se han analizado los tipos y categorías de discriminación, es pertinente acotar que aun así el problema de medir la discriminación laboral es un fenómeno complejo, que va más allá de los elementos propuestos, la dificultad fundamental está dada por el hecho de que no todos los individuos son iguales y hay factores no observables que determinan el rendimiento individual en el mercado laboral, tales como la habilidades cognitivas, habilidades no-cognitivas (motivación personal, autodeterminación, confianza en sí mismo), ambiente escolar y familiar.

#### **1-4 Manifestaciones de la Exclusión Laboral**

Pensar en la carencia de diferencias entre un individuo y otro no solo es un pensamiento utópico sino que además es bastante absurdo, aunque el hecho de reconocer estas diferencias no puede constituir motivo para excluir a nuestros semejantes, al respecto el profesor Sergio Gamonal plantea que: “El principio de igualdad no implica una prohibición absoluta de las diferencias, sino una aspiración normativa a la igualdad entre todos los seres humanos respecto de los derechos cuya titularidad exige dicha condición, “de ser humano”. En consecuencia no todas las

---

<sup>19</sup> FUGGAZA, M. (2003). *La discriminación racial: teoría y planes políticos* .Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122 Disponible en [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_8/pobreza1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_8/pobreza1.htm). Consultado el 24 de abril del 2013

---

diferencias son relevantes para el juicio de igualdad, sino sólo las esenciales cuando son arbitrarias, ya que carecen de razonabilidad. Por tanto, el principio de no discriminación permite la existencia de diferencias, siempre que éstas sean razonables.”<sup>20</sup>

Sin embargo la combinación de varios factores , los cambios sustantivos en las demandas y capacidad de absorción del mercado de trabajo, la oferta creciente de personas con mayores niveles de instrucción, la amplitud de la pobreza y las nuevas características de la exclusión social contribuye a ampliar una vez más el ejército de excluidos socialmente” y tal y como refiere Galeano: "Nunca el mundo ha sido tan desigual en las oportunidades que brinda, pero tampoco ha sido nunca tan igualador en las ideas y las costumbres que impone. En el mundo sin alma que se nos obliga aceptar como único mundo posible, no hay pueblos sino mercados" y estos mercados están diseñados para que triunfen aquellos que señalan los cánones sociales como triunfadores y al resto solo le queda la exclusión social.

A esta gran multitud se suman personas en todo el planeta ya sea por su raza, edad, sexo, ideología, religión, preferencia sexual, etc. todos ellos ven reducidas su oportunidad de encontrar un trabajo, condición esta primordial para la inclusión en un corto plazo, ya que sin él las posibilidades de acceso a otros ámbitos se afectan dramáticamente. Por otra parte la discriminación laboral acarrea además una pérdida para la sociedad de capital humano al desaprovechar el conocimiento y experiencia de las personas, tal impacto en el desarrollo económico de un país o de una comunidad resulta incuantificable.

#### **1-4-1 Discriminación por Discapacidad y Enfermedades Crónicas**

La exclusión por discapacidad es considerada una de las formas de discriminación social más antiguas, no así la que sufren las persona con enfermedades crónicas, este tema resulta escabroso y el conocimiento al respecto es bastante parco aunque la realidad muestra que por ejemplo Estados miembros de la UE el número de personas que reciben subsidios por discapacidad o que abandonan

---

<sup>20</sup>GAMONAL CONTRERAS, S. (2004) *La libertad del trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución*, Revista Laboral Chilena Enero 2004 Disponible en [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_8/pobreza1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_8/pobreza1.htm). Consultado el 24 de abril del 2013

---

permanentemente el trabajo por razones de salud supera al de personas cuya ausencia del mercado laboral responde a otros motivos.

No obstante los discapacitados siguen siéndolos los más perturbados a nivel mundial por el fenómeno de la exclusión laboral; en el informe del 2007 presentado por la OIT donde se brindaban numerosos ejemplos sobre la discriminación de diferentes sectores, dentro de los cuales estaba como es lógico el de los discapacitados; se establecía la creciente preocupación por la discriminación laboral que podrían sufrir los 470 millones de discapacitados que estaban en ese momento en edad de trabajar; y es que sin duda resulta muy difícil para ellos: conseguir trabajo, obtener una óptima asistencia médica para su problema, lograr adquirir instituciones educativas acorde a sus necesidades y recursos; ya que muchos estados no les brindan el respaldo adecuado.

La OIT también advierte el creciente índice de desempleo en este sector, y además señala que muchas veces las personas discapacitadas quedan relegadas a trabajos pocos cualificados y con salarios bajos, además que su representación en puestos directivos es casi nula.

La propia organización recuerda que en todo el mundo hay aproximadamente unos 650 millones de discapacitados, donde el 52% de ellos con edad de trabajar son económicamente inactivos. Por otra parte la discriminación de las personas discapacitadas causa a las economías mundiales unas pérdidas anuales de entre 1.37 y 1.94 billones de dólares.<sup>21</sup> , sólo el 40% de la población activa con algún tipo de minusvalía tiene empleo, mientras que en la población sin discapacidad los empleados son el 64,2%. Todos estos datos ilustran una situación que urge cambiar.

En los últimos años, la discapacidad y la enfermedad crónica, han pasado a ser factores fundamentales entre los diversos motivos que originan el desempleo y la exclusión laboral. En la mayoría de los casos tienen dificultades para ingresar al empleo y resultan excluidos del mercado laboral, ya sea por ser enfermos crónicos,

---

<sup>21</sup> **La ONU denuncia la exclusión laboral de los discapacitados.** 3 de marzo del 2009. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.elperiodicoextremadura.com> Consultado el 22 de abril del 2013

---

ex enfermos, portadores de enfermedad, por tener secuelas de una enfermedad, o una disminución física y sensorial. La discriminación laboral a estas personas en ocasiones puede tener un carácter oculto, ya que en muchos casos se les dice que no ingresan por motivos de salud, o se les dice que simplemente no fueron seleccionados, que el puesto está cubierto, que otros candidatos tenían mejores antecedentes.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual su situación puede incluso resultar más lastimera ellos también son excluidos del ámbito laboral, en este caso motivado por diferentes factores dentro de los que se encuentran<sup>22</sup> :

- La ignorancia por gran parte de la sociedad del POTENCIAL de estas personas. Están etiquetadas desde su nacimiento y como un gran molde inquebrantable: todas y todos son semejantes y nada los hará cambiar. Muchas veces olvidamos esta parte de la sociedad, y el hecho de que hace mucho tiempo se rompió con la idea de ciudadanos de segunda; ahora acuden al colegio como otra persona cualquiera; y no solo acuden al colegio, sino que gran parte de su vida se la pasan trabajando extra, para extraer su potencial y despertar aquellos estímulos que la naturaleza les ha dejado dormidos. Existen infinidad de casos que con la ayuda de profesionales y el apoyo de personas que creen en ellos consiguen despertar lo dormido y superar la discapacidad que la sociedad les aplica. No la que tienen porque esa les acompañará durante su vida, pero sí la que nosotros le aplicamos y que en muchas ocasiones no se ajusta a la realidad y poco tiene que ver con ellas y ellos.
- Por otra parte las oportunidades que les ofrecemos para que demuestren de lo que son capaces, son extremadamente reducidas y generalmente nacen bajo la sombra de la idea preconcebida del fracaso. Lo único que necesitan es tener la posibilidad de acceder a un puesto adecuado a sus capacidades, dándole el tiempo de aprendizaje que cada uno y una necesita. Respetando su diversidad, no marginándola,

---

<sup>22</sup> Martin, E 2005. *Asociación Almeriense para el Síndrome de Down*. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.asalsido.org/down/content/view/261/130/> Consultado 22de abril del 2013

- 
- Para finalizar, otro factor que no debemos olvidar, es que las personas con discapacidad intelectual no chillan, ni se manifiestan, ni molestan al político de turno, ni a ninguna central sindical, ni al empresario particular, ni siquiera a su familia, exigiendo sus derechos y la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo como cualquier otro ciudadano; por lo que se convierten en presa fácil de los inescrupulosos que solo ven los defectos físicos y se aprovechan de ellos, olvidando al ser humano que sin duda alguna son .

Cuando terminan su período escolar obligatorio (16/18 años), si no hay asociaciones que luchen por ellos, terminan en sus casas atraídos por la televisión y deteriorándose física y psíquicamente. Pero esta pasividad a la que son abocados llegados a una etapa de desarrollo, no es noticia impactante de ningún medio de comunicación, no cuestiona el buen hacer del político, nadie cuestiona la política social que se está llevando a cabo con ellos. Nadie interroga a las Centrales Sindicales por qué no ha tenido en cuenta a estas personas en los convenios colectivos. Y los empresarios, ¿cuentan con el cupo de trabajadores discapacitados en sus empresas que obliga la ley? ¿Cuántos/as con discapacidad intelectual tienen?<sup>23</sup>

El lugar de trabajo está considerado un marco esencial para promover la inclusión social. Acceder a un puesto de trabajo conlleva unos niveles de renta más elevados, autonomía, salud, bienestar y relaciones sociales. La enfermedad crónica o la discapacidad pueden alterar las posibilidades de empleo, induciendo a una progresiva espiral de costes sobre el individuo y su familia, sobre el lugar de trabajo y sobre la sociedad en su conjunto.

En **Argentina** existen leyes que aseguran los derechos de aquellos que tengan algún problema psico-motriz, pero no establecen los medios o métodos para que esta igualdad se cumpla.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> GALINDO URQUIJO. Q. (2011) *"Rasgos de la Exclusión Laboral en Cuba"* Tesis de Especialidad en Asesoría Legal, Curso 2010-2011, pág. 25

<sup>24</sup> **La discriminación en el trabajo es persistente y adopta nuevas formas.** Informe de la OIT. 2007. 2009. Brecha salarial de género. Fuentes: blogs fundación mujeres 23 de febrero del 2009 Disponible en Word Wide Web: <http://www.mujeres.cubaweb.cu>. Consultado el 26de abril del 2013

---

#### **1-4-2 Discriminación por Origen y Nacionalidad.**

Según el Doc. Lelio Marmota: "El derecho del inmigrante a mantener sus diferencias culturales solo podrá ser posible cuando las sociedades receptoras renuncien a la ideología de la asimilación pura y simple de las comunidades extranjeras, para consentir la cohabitación de comunidades diferentes. Solo de esa manera la inmigración dejará de ser vista como un peligro para la identidad cultural para pasar a ser concebida como una posibilidad de enriquecimiento de esa cultura".

El miedo al inmigrante se define como: xenofobia (Del griego ξένος xeno = extranjero y φοβία fobia = temor) esta no es más que el miedo, hostilidad, rechazo u odio al extranjero, con manifestaciones que van desde el rechazo más o menos manifiesto, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y asesinatos. Sin duda la exclusión laboral forma parte de las expresiones más frecuentes de este mal; ahora bien según estudios de la Organización de las Naciones Unidas, 1 de cada 35 personas es un migrante en el mundo, lo que quiere decir que 1 persona de cada 35 se desenvuelve en una nación que no es la suya, al menos por nacimiento. Esta importante estadística no solo nos revela la necesidad de conciencia social y esfuerzos reales en la lucha contra la xenofobia, sino que además nos da la medida de lo importante que resulta analizar el tema de los extranjeros en relación a sus derechos humanos en la nueva nación que les abre las puertas y cómo su nacionalidad repercute en el trato que recibe en su nuevo ambiente social.

Según los datos: los recién llegados contribuyen a estimular el crecimiento sin inflación, estos datos adquieren mayor valor si analizamos que según las Naciones Unidas: Italia, Grecia, República Checa, Estonia, Letonia, Eslovenia y Armenia tendrán para 2050 poblaciones con una edad media superior a los 51 años; al respecto los datos también acotan que su exclusión social puede afectar seriamente a la productividad y fomentar el conflicto social.

La OIT afirmó que este fenómeno a largo plazo podría atentar contra el bienestar de la economía de Europa, lo anterior se hace evidente al analizar las tasas promedio de discriminación laboral registradas, hasta el 35% de los trabajadores en Bélgica, España, Italia y Holanda son inmigrantes. Según estudios realizados por la OIT como

---

parte de un proyecto auspiciado por la Unión Europea” si no se adoptan medidas para contrarrestar la reducción de la fuerza de trabajo en Europa debido a las tendencias demográficas negativas, la consecuencia podría ser la escasez de mano de obra”.<sup>25</sup>

Según la Agencia Laboral de las Naciones Unidas la exclusión en esos países incluye a los trabajadores inmigrantes de segunda y tercera generación, la cual llega a ser pronunciada y generalizada. La investigación en 10 naciones europeas, en Estados Unidos y en Canadá reveló que los jóvenes de origen extranjero deben presentarse cuatro o cinco veces más que sus pares nacionales con similar educación, competencias y experiencia para obtener un empleo.

Personas incluso que no son migrantes, sino solo por aparentar serlo (por su físico, nombre o acento al hablar) deben realizar 15 a 20 veces más intentos para ser aceptados en una entrevista o las etapas ulteriores de una oferta de trabajo. De tres solicitudes de trabajo hechas por inmigrantes, más de una es rechazada o no es considerada por los empresarios, mientras que las presentadas por los nacionales con idénticas calificaciones son tomadas en cuenta.

También investigaciones de la OIT demostraron que hay una tendencia muy marcada a la discriminación laboral contra los inmigrantes en los países del sur de Europa, particularmente en España, Francia e Italia, cuyas leyes contra la discriminación son más recientes que en el resto del norte del continente. De acuerdo con ese organismo la crisis económica empeoró la situación, particular este sobre el cual coincidieron todos los expertos.<sup>26</sup>

.No obstante este tipo de exclusión social es la modalidad más importante que se da en América Latina y es al mismo tiempo una expresión de la desigualdad social que

---

<sup>25</sup> Informe de la OIT del 2007: ***La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se presentan.*** ob cit

<sup>26</sup>David R (2002) *Irlanda: Historia de una nación.* Revista Geddes and Grosset (2002). pp. 226.

Disponible en: <http://www.radiomundial.com.ve/yvke/noticia.php?455172>. Consultado el 26 de abril del 2013

---

distingue en la actualidad a las sociedades latinoamericanas.<sup>27</sup> El proceso migratorio que sufre el continente es uno de los más alarmantes que la historia ha conocido, cada vez es más frecuente encontrar procesos económicos relacionados con ese movimiento migratorio, que modifican la estructura social, tanto de los países emisores como de los receptores. La exclusión laboral que sufren los emigrantes en los países receptores es un claro ejemplo de esta situación.

**EE.UU:** En el año fiscal 2004, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*EEOC*, tal su sigla en inglés) recibió 8.361 querellas de discriminación por origen nacional. Incluyendo las querellas de años anteriores, se resolvieron 9.943 querellas de discriminación

No podemos dejar de resaltar que a contrapeso de actitudes discriminatorias, racistas y xenofóbicas, existen también experiencias de apertura, acercamiento, involucramiento y lucha contra este mal, que generan a su vez redes de solidaridad, espacios de intercambio y aprendizaje que contribuyen además a la interculturalidad. Lo anterior se hace claro mediante su materialización, ya que a la censura moral de la xenofobia se une que en numerosos países es también un delito. El 16 de septiembre de 2008, en la cumbre de Bruselas, la Comunidad Europea aprobó la Ley contra la Xenofobia y el Racismo que contempla condenar hasta con tres años de cárcel los comportamientos xenófobos y racistas.

### **1-4-3 Discriminación a los enfermos de VIH-SIDA**

El VIH-SIDA<sup>28</sup> es también conocida como la pandemia del siglo XXI por las magnitudes alarmantes que ha alcanzado su contagio, pese la labor internacional que se lleva a cabo a fin de prevenir la enfermedad y de encontrar una cura definitiva; la realidad es que en los últimos tiempos ha aumentado el contagio y las posibilidades reales de curar la enfermedad aún son inciertas; lo peor es que estas personas

---

<sup>27</sup> PEREZ, J. P. & MORA, M. 2005. Exclusion Social, desigualdades y excedente laboral. reflexiones análtica sobre América Latina. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario>. Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>28</sup> El SIDA consiste en la incapacidad del sistema inmunitario para hacer frente a las infecciones y otros procesos patológicos, y se desarrolla cuando el nivel de Linfocitos T CD4 desciende por debajo de 200 células por mililitro de sangre.

---

enfermas de SIDA o portadoras de VIH, comúnmente son agredidas y discriminadas por el miedo al contagio y “porque cargan con una serie de prejuicios asociados a su actividad sexual, lo que les causa una alta marginación que les impide desempeñarse plenamente en el trabajo, tener acceso a los servicios de salud y vincularse libremente con amigos y familiares” (CONAPRED, 2011).

Estos prejuicios, estigmas y discriminación, pueden ser muchos más devastadores que la propia enfermedad, pues atentan contra su vida y su dignidad. La epidemia de SIDA está centralizada en la población adulta, en una fase del ciclo vital donde la persona es económicamente más lucrativa. El hecho de que la mayoría de las infecciones por VIH, se da por vía sexual, expresa también que quienes padecen el virus son personas sexualmente activas, que resultan ser también aquellas personas que se encuentran en sus mejores años de productividad social y económica

Al producirse una afectación en un segmento poblacional que corresponde a la fuerza laboral de un país, el SIDA ocasiona impactos económicos negativos para las familias, las empresas y la sociedad. Esta situación tiene lugar a causa de la mediación de determinadas consecuencias de la enfermedad; ausentismo laboral, discapacidad, muerte prematura, gastos de tratamientos, viudez y orfandad.

En el medio laboral, más que en otro entorno, los enfermos padecen del rechazo y la exclusión ya sea por parte de las empresas que seleccionan personal, las que realizan análisis ocultos para detectar si el postulante es portador del virus, sin consentimiento del examinado.

Lo peor es que la discriminación laboral no solo afecta su dignidad sino que además los deja sin posibilidades de afrontar su tratamiento siendo el vínculo laboral una variable relevante a la salud de la población.

Este tema es motivo de consideraciones legales en varios países resultando en ocasiones la vía judicial el único remedio ante la penosa situación que sufre este sector. Como resultado se han llevado a las cortes a un importante número de empleadores, y es relevante hacer alusión a las diferencia al parecer se presentan entre política escrita y la práctica social que conducen a fenómenos discriminatorios.

---

Ignacio Maglio<sup>29</sup> asegura que: "al principio, era frecuente que se sacara sangre, se hiciera el análisis y, si daba positivo, no sólo no se tomara al postulante, sino que tampoco se le comunicara que estaba enfermo".

No todos los enfermos sufren igual suerte, influyendo aquí de manera significativa la posición jerárquica que ocupe en su centro laboral. Si por ejemplo es el responsable de un puesto gerencial y es valioso para ellos, la empresa suele negociar el despido y hasta alguna forma de asistencia o desempeño laboral a distancia. Pero realmente esta constituye la excepción, la regla es que se despida al empleado enfermo alegando cualquier causa o se aplica una política más sutil pero igualmente efectiva: se aparta de sus tareas habituales, se expone a situaciones discriminatorias de jefes y compañeros y de esta forma, la renuncia se convierte entonces en la única salida.<sup>30</sup>

Para un enfermo de SIDA, perder el empleo trae devastadores perjuicios ya que se quedan sin los recursos para costear los tratamientos, pero además, es perder la posibilidad de cumplir con proyectos personales, desarrollar su actividad profesional y, en definitiva, seguir viviendo. Para un enfermo de SIDA, literalmente, el trabajo es salud<sup>31</sup>.

**Argentina** el trabajo es el ámbito en que la discriminación a enfermos e infectados por el VIH es más frecuente, una gran parte de la población está infectada por esta enfermedad, la mayor cantidad de enfermos tiene entre 25 y 29 años, seguidos por los de entre 30 y 34, es decir, adultos jóvenes en plena vida laboral activa.

La dirección del ONUSIDA señaló que el VIH-SIDA se expande rápidamente en América Central debido a las políticas económicas neoliberales y sus programas de ajuste, la miseria, los flujos migratorios y la posición de la mujer en la sociedad, en especial en las minorías étnicas que pueblan esas naciones subdesarrolladas<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Abogado y asesor jurídico de la Fundación Huésped en Argentina.

<sup>30</sup> SAN MARTIN, R(2010). **Con SIDA no hay trabajo**. Disponible en Word Wide Web: [www.sid.org](http://www.sid.org). Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>31</sup> GALINDO URQUIJO.Q.(2011 )op.cit, pp.28

<sup>32</sup> **El SIDA en la población laboralmente activa en Honduras.**”(2011)Disponible en: Word Wide Web [www.edicionesanteriores.trabajadores.cu](http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu): Consultado el 25de abril 2013

---

#### 1-4-4 Discriminación a Indígenas y por Cuestiones Étnicas

Esta forma de exclusión en específico, tiene gran impacto en nuestro continente por la gran población indígena o afro descendiente que aquí existe, la misma se extiende a todo lo largo y ancho de América aunque sin duda los de origen latino tienen una situación más desfavorecida. Pese de los esfuerzos constantes por parte de los organismos multilaterales de cooperación, el fenómeno de la discriminación laboral continúa estando vigente en los países de la región; las brechas salariales se han mantenido inquebrantables desde hace una década y el ser indígena determina en gran parte el futuro económico de una persona.

Los indígenas en sentido general y en especial los latinoamericanos sufren un duro proceso de des culturización, desplazamiento y emisión hacia otros medios donde no saben si pueden subsistir; son grandes masas americanas que sufren de todas las leyes y las prácticas discriminatorias.<sup>33</sup> Los pueblos indígenas representan hoy el 10% de la población de la región y sus niveles de ingreso, al igual que sus indicadores de desarrollo humano como la educación y las condiciones de salud, han quedado sistemáticamente detrás en relación al resto de la población. En toda América Latina, los indígenas ganan menos que las personas no indígenas y la proporción de la equidad en materia de ingresos entre estas personas, atribuible a la discriminación en el mercado laboral, es alta.

Según análisis, la mayoría de indígenas se dedican sólo a unas cuantas ocupaciones, viven en áreas rurales y remotas y carecen de acceso a empleos bien pagados así como al acceso a servicios de salud o cobertura por desempleo<sup>34</sup>. Los que residen en áreas urbanas tienden a tener trabajos en la economía informal y carecen de acceso a servicios de salud o cobertura por desempleo, dice el Banco Mundial<sup>35</sup>.

---

<sup>33</sup> D' ESTEFANO, PISANI, M. A. 1998. *Fundamentos del Derecho Internacional Público Contemporáneo Tomo II Capítulo XXX Relaciones Laborales*. Editorial Félix Varela, La Habana.pág. 760.

<sup>34</sup> *Admite el Banco Mundial situación de pobreza de los indígenas latinoamericanos*. (2011) Disponible en: Word Wide Web [www.radiohc.cu](http://www.radiohc.cu): Consultado el 22 de abril del 2013.

<sup>35</sup> *Admite el Banco Mundial situación de pobreza de los indígenas latinoamericanos*.(2011) Ibídem

---

Los mecanismos de exclusión de la población indígena operan en cuatro ámbitos de la vida nacional: el acceso a bienes y servicios, la educación, el sistema jurídico-político y el mercado de trabajo<sup>36</sup>.

Aun así debemos mencionar la preocupación, aunque insuficiente, de la comunidad internacional, por mitigar este fenómeno, la cual toma cuerpo a raíz de disposiciones como el Convenio 169 de la OIT que constituye el instrumento de derechos humanos de carácter vinculante más avanzado en materia de Derechos indígenas. Este es el Convenio internacional más citado y usado por los pueblos indígenas para hacer validar sus derechos en diversos ámbitos.

**Australia**, los aborígenes son el sector más pobre y marginado de la población, tienen menos de la mitad de oportunidades educacionales que otros grupos, su tasa de desempleo es cuatro veces mayor y la esperanza de vida 20 años menor a la del resto de los nacionales<sup>37</sup>.

**España y Europa** El análisis de la realidad socio-laboral del pueblo *gitano* descubre una situación de especial vulnerabilidad y desamparo que comparte con otros grupos minoritarios. Las personas gitanas encuentran importantes obstáculos en su trayectoria dentro del mercado laboral. Esta desigualdad se intenta justificar desde algunos sectores con argumentos relativistas que desvalorizan la cultura gitana y la de otras culturas étnicas. Sin embargo, se ha demostrado, que las barreras a la comunidad gitana en el mercado laboral tienen su origen en prácticas y actitudes discriminatorias y en el racismo que pretende justificarlas.

#### **1-4-5 Discriminación por Motivo de la Edad.**

El excedente profesional que vive el mundo ahora mismo a causa de la crisis que azota a varios países, en especial los de la Unión Europea (UE) ha agudizado la

---

<sup>36</sup>VALDIVIA, N. 2003. ***Población indígena y exclusión social en el Perú.*** En publicación: Analisis y Propuestas, no. 7. GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo: Perú. Disponible en: Word Wide Web [www.grade.org.pe](http://www.grade.org.pe): Consultado el 25 de abril del 2013

<sup>37</sup> RODRIGUEZ, J. ***Denuncian en ONU abusos a minorías e indígenas.*** Disponible en: Word Wide Web [emba.cubaminrex.cu](http://emba.cubaminrex.cu): Consultado el 25 de abril del 2013

---

situación de exclusión laboral que vive el sector conformado por “personas no tan jóvenes” y también para aquellos que por su juventud carecen de experiencia.

Una persona con 40 o más años de vida siempre será descartada por candidatos más jóvenes en las entrevistas laborales. Una situación injusta y muy frecuente. La exclusión laboral a la hora de solicitar trabajo por motivo de edad está dada por la negativa de emplear a una persona cuyo rendimiento podría ser menor que el de una persona más joven, todo esto claro está sin considerar su capacidad de trabajo. Por otra parte muchos pierden sus empleos o sienten una rebaja considerable de sus salarios a causa de los mismos motivos

La muerte social es la muerte que acompaña a la vejez en la sociedad actual y en la cultura occidental moderna. Es la exclusión y discriminación por razón de la edad. Cuando miramos al mercado laboral esto se ve claramente. Algunos autores han llegado a proponer un cambio en la definición de ‘trabajador/a mayor’, que rompa con la noción de proximidad a la edad de jubilación, y que se base en una concepción de empleabilidad en relación con el mercado de trabajo y no de marginación o discriminación. Curiosamente después de los 40 años los trabajadores/as ya son considerados “ancianos” para seguir participando en él y no a los 60 o 65 cuando lo establece la institución social de la jubilación. Conseguir un trabajo para personas que superan los 40 años no es una tarea fácil. Cuando vemos que la frontera no es cronológica, nos encontramos frente a la significación social de la edad

. Otro elemento que contribuye a la exclusión de estos individuos, es que para el imaginario social las personas mayores en general: son absurdamente consideradas enfermas, seniles, deprimidas, pasadas de moda, diferentes, discapacitadas, sin derechos, como plantean los expertos en gerontología. Además, la mayoría de los adultos mayores dependen de los programas asistenciales de la seguridad social y de las obras sociales, y muchos de ellos son maltratados y víctimas de violencia familiar, institucional y social. De sus familias y del resto de la sociedad, depende volver a considerarlos, y reconocer sus conocimientos, capacidades y valores, y luchar

---

también para que se cree una nueva ley de jubilación, para que haya una reforma provisional justa y para que cese la discriminación laboral por edad que padecen<sup>38</sup>.

Como ya mencionaba los jóvenes no están exentos a esta problemática, a nivel mundial su situación es muy difícil en lo concerniente a las posibilidades de obtener empleo. Estos muchas veces, terminan estudios universitarios o técnico profesionales y luego enfrentan una cruel realidad, que no son contratados por no tener la experiencia profesional que muchas veces se exige, incluso la mayoría se ve obligada a aceptar trabajos para los que están sobre calificados o incluso buscan empleo fuera de sus áreas de estudio. A las desigualdades en las oportunidades para lograr un trabajo decente que enfrentan según el nivel socioeconómico de sus hogares, se agregan las desventajas que viven los aquellos que además son: indígenas y afro-descendientes de ambos sexos.

**Estados Unidos** existe una Ley sobre Discriminación en el Empleo por razón de edad (1967), en ella se prohíbe que las decisiones de empleo se tomen a partir de la edad de la persona cuando esta es mayor de 40 años. No obstante la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*EEOC*, tal su sigla en inglés) recibió 16,585 querrelas de discriminación por edad en el año fiscal 2005

#### **1-4-6 Discriminación a Causa de la Orientación Sexual.**

Entre las categorías más recientes dentro de la exclusión laboral se encuentran las que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconoce y denomina como: “nuevas formas de discriminación laboral”, las cuales no son necesariamente “nuevas” sino más bien poco reconocidas por los gobiernos del mundo. Agrega además que la discriminación laboral por orientación sexual no está suficientemente documentada, ya que alude a un aspecto de la intimidad de las personas, las cuales muchas veces prefieren quedarse calladas antes de denunciar. La impunidad en

---

<sup>38</sup> HERRERA C. (2009) “*Los Trabajadores después de los 40*”. Diario La Nación. Viernes 6 de marzo de 2009. Disponible en Word Wide Web [www.lanacion.com.es](http://www.lanacion.com.es) . Consultado el 23 de abril del 2013

---

estos actos es alta ya que son difíciles de probar y además existe un fuerte estigma social sobre lesbianas, gays, trans y bisexuales<sup>39</sup>.

La década de los 90 del siglo XX supuso un importante salto en la lucha por los derechos del movimiento homosexual; sus demandas fueron más escuchadas lo que facilitó dar auténticos pasos en la búsqueda del verdadero respeto a sus derechos; sus peticiones de perfil social y legal abarcaron, desde la posibilidad de contraer matrimonio, adoptar niños o niñas, escoger y ser aceptados en los alquileres y compras de viviendas, hasta el acceder libremente a puestos laborales y cargos políticos, así como integrar las filas de los ejércitos de sus respectivos países; todo lo cual alcanzó su punto culminante en la búsqueda del reconocimiento de la libertad de elegir la orientación sexual como un derecho humano, que es entendido como perteneciente a la tercera generación de derechos.

Otro importante paso fue dado con la declaración de la ONU sobre orientación sexual e identidad de género, iniciativa francesa, respaldada por la Unión Europea, presentada ante la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 2008. La declaración condena la violencia, el acoso, la discriminación, la exclusión, la estigmatización y el prejuicio basado en la orientación sexual y la identidad de género. También condena los asesinatos y ejecuciones, las torturas, los arrestos arbitrarios y la privación de derechos económicos, sociales y culturales por estos motivos. La declaración supuso un gran avance para los derechos humanos que rompió el tabú de hablar sobre los derechos LGBT<sup>40</sup> en las Naciones Unidas.

No obstante los logros mencionados, queda todavía mucho camino por andar, desgraciadamente y pese a la inexistencia de estadística se han podido ubicar algunos actos típicos de discriminación laboral por orientación sexual, como son:

- Denegación de empleo, despidos, denegación de ascenso.

---

<sup>39</sup> Informe de la OIT del 2007: *La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se presentan*. ob cit.

<sup>40</sup> LGBT o GLBT son las siglas que designan colectivamente a lesbianas, los gays, los bisexuales y las personas transgénero. En uso desde los años 90

- 
- Acoso: bromas, apodos, abuso verbal, intimidación, falsas acusaciones de pederastas, chantaje, violencia, incluso amenaza de muerte.
  - Denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo.
  - Autoexclusión (evitan empleos por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).

Según estudios recientes los homosexuales siguen limitados en el acceso a determinados puestos de trabajos; son los llamados cargos para hombres o para mujeres; el magisterio en edades tempranas es para personas con una "normal orientación sexual", atendiendo al papel que desempeñan en la formación de la futura personalidad del individuo, cargos que implican decisiones trascendentales y que incluyen posiciones ministeriales, fiscales, magistrados, entre otros. En todos, puede no existir la prohibición legal, aludiendo al término de la homosexualidad, pero si se requiere de una conducta acorde con las normas morales y sociales imperantes, quedando, de esa manera, excluidos los mismos de estos puestos, no en vano algunos de ellos proyectan una imagen heterosexual, negando con ello su individualidad para sentirse de alguna manera apoyados y respetados.

**España** el 3 de julio del 2005, quedó implementada la Ley 13/2005, que oficializa el matrimonio entre parejas homosexuales. Luego de Países Bajos en el 2001 y Bélgica en el 2003; Canadá lo haría días después. También en España en marzo del 2007, se aprobó la Ley de Identidad de Género, que les autorizaba a modificar la referencia del nombre y sexo en sus documentos de identidad -como el DNI- sin necesidad de someterse a la reasignación sexual y sin procedimiento judicial, además la constitución tiene un artículo - el quinto- que dice que no se puede despedir a nadie por razón de sexo, raza, orientación sexual, religión, etcétera; pero eso lo dice la constitución, la realidad es otra.

#### **1-4-7 Discriminación a Raíz del Sexo**

Las estadísticas son claras sobre la participación creciente de la mujer en la sociedad actual y sobre todo en el mercado laboral, por ejemplo: hacia el año 1990 la tasa de participación femenina en este ámbito representaba el 39% en comparación con el

---

74,4% de los hombres. Este mismo indicador, pero en el año 1998, alcanzó el 44% para las mujeres y el 74,6% para los hombre; ahora bien para el 2002 la participación femenina fue de un 49,8%, evidentemente, las féminas se convirtieron en el grupo genérico más dinámico, en este importante logro ha influido positivamente el contexto laboral profundamente marcado por la flexibilización, la cual ha estado promovida por los programas de ajuste estructural que han sentado las bases para el cumplimiento de convenios: como es el caso del Convenio 122 de la OIT, el cual establece el acceso al empleo y la fijación de remuneraciones sin discriminación de sexo.

La discriminación a la mujer usualmente está sustentada en la costumbre, siendo relegada a una posición secundaria, tanto en el hogar y la familia como en el mercado de trabajo, forma parte de un sistema socioeconómico global, en el cual la mujer ocupa una posición de desventaja con respecto al hombre. El hombre proveedor y la mujer atienden las tareas del hogar. Sin embargo, a esta especialización de tareas se agrega una valoración diferencial: las tareas de los hombres son más importantes ya que derivan en beneficios económicos tangibles y las atribuidas a la mujer, por ser invisibles en el mercado de trabajo, se consideran como secundarias y menos importantes.<sup>41</sup> Por otra parte apoyan este comportamiento en la supuesta debilidad del sexo femenino para realizar ciertas tareas o la condicionan a un menor rendimiento que sus contrapartes masculinos, en el caso del embarazo.

Son aquellas ocupaciones caracterizadas por condiciones más desfavorables de trabajo en las que se emplea a la alta concentración femenina (servicio doméstico, trabajadoras por cuenta propia no profesionales ni técnicas y las ocupadas en la microempresa) y es también donde la brecha de ingresos es más alta: los salarios de las mujeres corresponden a poco más de la mitad (52%) de los salarios de los hombres.

---

<sup>41</sup> Según el "International Women Count Network" las mujeres rinden entre 60 y 80% de la producción alimentaria en América Latina y África; la misma que paradójicamente no figura en las estadísticas nacionales. Según el

informe del Desarrollo Humano del PNUD, 1995, el trabajo gratuito o sub pagado se ha incrementado a 16 millones de dólares a nivel global y que de éstos 11 millones se refieren a trabajo "invisible" de las mujeres.

---

La brecha de la tasa de desempleo, no obstante haber disminuido en los últimos años, continúa siendo significativa. Adicionalmente, los hombres ocupan la mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones en la esfera pública, dando lugar a que las decisiones y políticas tiendan a reflejar las necesidades y preferencias de los hombres, no de las mujeres. Los recursos mundiales están distribuidos de forma muy irregular, no sólo entre los distintos países, sino también entre los hombres y las mujeres de un mismo país. Aunque se calcula que realizan dos terceras partes del trabajo en el mundo, las mujeres sólo obtienen una tercera parte de los ingresos, y poseen menos del 1 por ciento de la propiedad mundial.

En documento de la *Cumbre del Milenio*, en relación con las tasas de desocupación de hombres y mujeres en la actividad económica durante el período de 1990 al 2002, permite constatar que para las féminas dichas tasas se han mantenido superiores, describiendo una trayectoria ascendente. Mientras que a principios de la década de 1990 la tasa de desempleo femenina era un 20% inferior a la masculina, en 1998 esta relación alcanzó un valor del 47%; siendo mayor el desempleo en el grupo de mujeres de bajos ingresos, lo que ha implicado que un 19,2% de dicho sector se encuentra desempleado, a pesar de su aumento en la tasa de participación.

La OIT, en el *Panorama laboral 2005. América Latina y el Caribe*, apunta que la incidencia del desempleo femenino sigue siendo más alta entre las mujeres que entre los varones. Esta gran masa de desempleadas se ha desplazado hacia el sector informal. De este modo, aunque hombres y mujeres comparten la creciente informalidad del empleo, ellas conforman la mayoría. Según la OIT, mientras que la mitad de las ocupaciones femeninas son informales (52%), para los hombres este indicador adquiere un valor de 45%. Las féminas empleadas en las microempresas (subsector que dentro del informal cuenta con mejores condiciones) constituyen un 11,6% en contraste con los hombres que constituyen un 19,6%.

**EE.UU.** en el año fiscal 2005, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*EEOC*, tal su sigla en inglés) recibió 23,094 querellas de discriminación por sexo

---

#### **1-4-8 Discriminación a los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE).**

La categoría de trabajador autónomo (empresario individual o cuentapropista) es de una reciente incorporación en el mercado laboral, esta hace referencia a: la persona física que realiza de forma habitual, personal y directa, una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo, aunque eventualmente utilice el servicio remunerado de otras personas. También se presupone la condición, si se ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, usufructuario, arrendatario u otros conceptos análogos. Y el término hace alusión además a la persona que se desempeña como teletrabajador quien tiene clientes y además realiza una actividad remunerada (a pesar que trabaje desde su domicilio), y así mismo emite facturas formales por sus actividades puesto que es titular de una empresa unipersonal.

Ahora bien, dentro de esta categoría se reconoce a su vez una subcategoría cuyo análisis es de vital importancia a los fines de nuestra investigación: El trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) cuyo origen está ligado a España quien lo regula a través de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se considera trabajador autónomo económicamente dependiente a la persona física que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para un cliente del que percibe, al menos, el 75 % de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. Desde comienzos de 1990, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) inició un proceso de reconsideración de las normas internacionales de trabajo para proteger los derechos del trabajador autónomo, en momentos en que este sector laboral creció desmedidamente y como regla sin protección laboral y social en todo el mundo, ante la introducción de políticas económicas conocidas<sup>42</sup>.

---

<sup>42</sup> Estatuto del Trabajo Autónomo se encuentra regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio. Disponible en: Word Wide Web <http://www.infoautonomos.com/> Consultado el 26 de abril del 2013

---

Ante el aumento de este sector económico la OIT estableció “reglas de igualdad para los trabajadores por cuenta propia”, en cuanto a sus derechos, que se reflejan en un número considerable de Convenios y Recomendaciones.<sup>43</sup>

Ya en la Conferencia de esa organización en el 2002, al considerarse la “Resolución relativa al “Trabajo Decente y Economía Informal”, se pronuncia sobre el trabajo autónomo, en el marco del concepto general sobre informalidad, lo que implicaba revisar el enfoque tradicional de OIT, contenido en la Recomendación 169 sobre Política de Empleo(1984), que durante largo tiempo constituyó el único antecedente de tratamiento específico de la informalidad (utilizando la denominación “sector no estructurado”)<sup>44</sup>

A partir de estos pronunciamientos otros convenios fueron aplicados al trabajo autónomo, ejemplo: el Fomento del cuentapropismo (Convenios 122 y 168, y Recomendaciones 122, 169 y 176). Se incorpora la promoción del sector no estructurado, pequeña empresa, cooperativas de trabajo, trabajo independiente, contratistas. También se recomienda el apoyo financiero y servicios consultivos a los desempleados que quieran crear su propia empresa.<sup>45</sup>

El objetivo, en esencia, de la OIT fue el de ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral (libertad de asociación, prohibición de discriminación, remuneración, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social) más allá del trabajo subordinado, introduciendo tipos de protección esencial para todas las formas de trabajo en las que se produce la contratación de un servicio externo, independientemente del marco jurídico que regule el servicio que se proporciona

No obstante: aun cuando en países como España, donde mayor desarrollo se ha alcanzado en la regulación jurídica del TRADE, si bien existen los mecanismos necesarios para lograr su integración al ámbito laboral, resulta la mayor víctima del trabajo ilegal, según estadísticas recientes el 30% de estos trabajadores no tienen un

---

<sup>43</sup>FERRIOL MOLINA G. (2012). “*Los sujetos de derecho en la legislación laboral cubana ante las modificaciones del escenario económico*”. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del2013. pág. 115

<sup>44</sup>FERRIOL MOLINA G, OP.CIT . PÁG. 115

<sup>45</sup>FERRIOL MOLINA G, OP.CIT pág. 15

---

contrato con el empresario individual al que responden, y por supuesto el número de desamparados de la seguridad social es también alarmante<sup>46</sup>.

En muchos de estos trabajadores coinciden además motivos de estigmatización como los analizados con anterioridad a lo largo de este estudio, lo que los convierte en presas fáciles de una doble discriminación laboral: trabajadores que reciben una pequeña parte del pago que deberían devengar por los servicios que prestan, mujeres que quedan desamparadas durante el embarazo, lesionados por accidentes de trabajo que no reciben compensación, etc. en fin toda clase de vejaciones que caen en saco roto por la imposibilidad de denunciar del trabajador que carece de un vínculo legal con su empleador.

El trabajo por la izquierda como popularmente se le conoce, ha sufrido una importante alza en los últimos tiempos con el incremento de la crisis, ya que ante la gran masa de desempleados recibir un salario, aun como trabajador ilegal constituye un gran aliciente.

Por otra parte, la novedad de esta categoría supone además la desprotección o protección jurídica insuficiente, en varios países, dentro de los que por desgracia nos encontramos.

**España:** que registró la cifra de 5 millones 273 mil 600 personas desempleadas durante el año 2011, donde sólo en el último trimestre de ese año se perdieron 348000 puestos de trabajos, según datos divulgados el 27 de enero de 2012, por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) de ese país, estos desempleados lamentablemente van a las calles sin garantías algunas<sup>47</sup> y una vez ahí casi siempre solo logran conseguir empleo en el sector informal.

**Cuba:** en nuestro país la novedosa inclusión de esta categoría al mercado de trabajo, así como su reciente potenciación como respuesta a la crisis económica existente, ha

---

<sup>46</sup> LÓPEZ-ISTÚRIZ WHITE A. “*Papel de los Autónomos en el Enfrentamiento a la Crisis*”. Disponible en: Word Wide Web <http://www.antoniolopezisturiz.eu/pages/home/home.php> / Consultado el 26 de abril del 2013

<sup>47</sup> Fajardo Núñez. O (2013) “**El reordenamiento laboral en Cuba y la defensa de los derechos laborales**”. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013. pág. 86

---

traído consigo que muchas personas pasen a formar parte del sector no estatal, aun cuando no existe la regulación necesaria al respecto, originando una peligrosa desprotección legal para las problemáticas que puedan presentar estos trabajadores, que serán tratadas en el próximo capítulo.

### **1-5 Discriminación Positiva.**

La discriminación positiva o acción afirmativa es el término que se da a la acción opuesta a la discriminación negativa (o simplemente discriminación), pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objetivo de mejorar su calidad de

Es así que dicho término hace referencia a aquellas actuaciones positivamente dirigidas a reducir o, idealmente, eliminar las prácticas discriminatorias en contra de sectores históricamente excluidos. Se pretende entonces aumentar la representación de éstos, a través de un tratamiento preferencial y de mecanismos de selección expresa y positivamente encaminados a estos propósitos. Así, se produce una selección “sesgada” basada, precisamente, en los caracteres que tradicionalmente han motivado la discriminación. Es decir, que se utilizan instrumentos de discriminación inversa que se pretende operen como un mecanismo de compensación a favor de dichos grupos.

Ejemplos de lo anterior son las becas estudiantiles con cupos para ciertos grupos sociales, leyes que favorecen a la mujer en casos de violencia de género, políticas de admisión en escuelas y colegios que fomenten la diversidad, subsidios o exoneración de impuestos a sectores menos favorecidos, entre otras medidas.

Sobre la postulación de la acción afirmativa existe una gran polémica ya que algunos consideran que la misma es racista en sí, que no alcanza los objetivos propuestos y que tiene efectos colaterales indeseables. Otros por su parte consideran que por muy positiva que sea no deja de ser discriminación, ya que siempre alguien resultará discriminado en el afán de reparar una injusticia histórica, especialmente aquel que no se beneficia con la misma y que no guarda responsabilidad directa con ella.

---

Hoy en día aún se debate el tema, principalmente en Estados Unidos y Europa. Esta discusión está relacionada con el hecho de que se generan desigualdades y también estereotipos en el cuerpo social y la necesaria disponibilidad de "igualdad de oportunidades" para el equilibrio estructural con la justicia social.

Algunas de las críticas asociadas con este tipo de medidas resaltan el hecho de que éstas, a su vez, son discriminatorias en contra de los grupos que no resultan favorecidos con las mismas. En consonancia con lo anterior, también se argumenta que por esta vía se contribuye a agravar la situación de segregación contra estas personas, en la medida que generan sentimientos de inconformidad hacia los mismos por ser objeto de estos privilegios

Finalmente, una crítica adicional podría esgrimirse a partir del argumento expuesto por Kenji Yoshino,<sup>48</sup> quien aboga a favor de reclamos fundamentados, no en argumentos de igualdad –que es el derecho/principio/valor que se protege mediante una acción afirmativa-, sino que defiende una aproximación a partir de la libertad de que deben tener todas las personas para gozar de los mismos derechos, si así lo desean.

---

<sup>48</sup> YOSHINO K (2006), "*The Pressure to Cover*" publicado originalmente en The New York Times, el 15 de enero de 2006. Disponible en <http://www.cogaites.org/ilga/docs.pdf/cocccoh00def.pdf>. Consultado el 25 de abril del 2013



## *Capítulo II*

---

---

## **CAPITULO II: EXCLUSION LABORAL EN CUBA. MANIFESTACIONES. ANALISIS DE RESULTADOS.**

### **2-1 Fundamentos de la Política de Empleo en Cuba.**

La Política de Empleo es un fenómeno social estrechamente vinculado al momento histórico en que se analice y a las necesidades económicas y sociales del pueblo. En nuestro país , la estrategia de desarrollo ha estado dirigida desde el primer momento a procurar un empleo con un ingreso decoroso a cada ciudadano apto para trabajar, elemento indispensable para el logro de la equidad social, que además desde una óptica económica, permite la vinculación de la fuerza de trabajo a los medios de producción y posibilita estimular la productividad y la eficiencia y desde el punto de vista social: puede contribuir a la realización profesional del individuo, al adecuado sustento de su familia, a la movilidad social y al desarrollo social de las personas.

Para adentrarnos en el análisis de este importante fenómeno debemos definir qué se considera como Política de Empleo, ahora bien desde el punto de vista semántico gramatical en el diccionario filosófico se define como:

Política (arte de gobernar el Estado): actividad vinculada con las relaciones entre las clases, las naciones y otros grupos sociales y cuya esencia consiste en conquistar, mantener y utilizar el poder estatal. Las relaciones entre las clases y, por consiguiente, la política, que expresa sus intereses cardinales, dimanar de la situación económica de estas. Las ideas políticas y las respectivas instituciones constituyen la superestructura que se eleva sobre la base económica.

Así mismo, Julio Fernández Bulté define que:

Empleo: es la correspondencia cualitativa y cuantitativa entre los medios de producción y las fuerzas de trabajo que se establecen en el proceso de producción.

De lo que se colige que la política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, dirigida a la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias

---

formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política.<sup>49</sup>

La Política de Empleo en Cuba para su implementación cuenta con un sistema de empleo que está constituido por varios elementos con una estructura orgánica bien definida. El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social constituye su núcleo esencial, así como un sistema que recae sobre los recursos laborales del país, dentro de los que se distinguen:

- Fuerza de trabajo ocupada: Es la parte de los recursos laborales que se encuentra vinculada al empleo.
- Reserva Laboral: Constituye la fuente para satisfacer las necesidades de empleo y que son:
  - Arribantes (jóvenes de 17 años)
  - Disponibles
  - Ex reclusos
  - Desvinculados laboralmente
  - Jubilados por edad
  - Egresados del nivel medio o superior
  - Trabajadores a domicilio
  - Trabajadores por cuenta propia

Nuestra política de empleo está orientada a la disminución de la desocupación, al aumento de la estimulación laboral y a favorecer el logro de una mayor eficiencia, caracterizándose por la implementación de programas territoriales; la redistribución de la fuerza de trabajo excedente; el resguardo de los ingresos de los trabajadores y de los grupos vulnerables; la garantía de empleo a los egresados de la enseñanza superior; la priorización del empleo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, graduados de la enseñanza técnico profesional, así como a las personas portadores

---

<sup>49</sup> Galindo Urquijo.Q. (2011) op,cit, pág.48

---

del VIH- SIDA. No podemos dejar de mencionar otras variantes que se tuvieron en cuenta en la política de empleo trazada por la Revolución, dentro de las que sobresale la ampliación de la actividad por cuenta propia y del sector cooperativo.

La proyección del quehacer jurídico de nuestro país en esta materia a partir de 1959 está muy ligada como es lógico a las necesidades económicas del país: la difícil situación heredada por el Gobierno Revolucionario, el desempleo, el éxodo de profesionales al exterior, la nacionalización de los sectores más importantes de la economía nacional y el genocida bloqueo impuesto, hicieron imperante la necesidad de esbozar una política de empleo centralizada; para evitar un desbalance en la ocupación de la fuerza de trabajo, lo que a su vez constituye sin lugar a dudas una necesidad objetiva en los primeros momentos, pero dejó a un lado un aspecto de vital importancia en cualquier relación jurídico laboral, que es la voluntad y motivaciones específicas de las partes intervinientes en la misma.

En consecuencia con todo lo anterior se comenzó la implementación legal de esta variante de la política de empleo dictándose la Resolución No. 5619 de fecha 17 de agosto de 1962 que establecía la obligación de los organismos públicos y centros de trabajo de la Habana y limítrofes de solicitar el personal que necesitaban a través de la Dirección de Mano de Obra del Ministerio caracterizando la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo por organismos gubernamentales, con el de cursar del tiempo se fueron dictando otras resoluciones referentes al tema, como fueron : las Resoluciones 512 de fecha 13 de septiembre de 1980, que se refería precisamente a la centralización de la fuerza de trabajo y la Resolución 842 de fecha 20 de julio de 1981 que la complementa y la Instrucción 2879 de fecha 6 de abril de 1984.

Aunque en su momento la centralización de la política de empleo haya constituido una solución, siempre se supo que esta tendría un carácter provisional por todas las consecuencias que a su vez acarrearía para la relación entidad-trabajador; pero no es hasta el año 1980, que se dicta el Decreto No 73 mediante el cual se estableció el sistema de contratación directa de la fuerza de trabajo, o lo que es lo mismo: la descentralización de la política de empleo, reconociéndose de este modo el imperio

---

de la voluntad de las partes mediante la concertación de los contratos de trabajo para todas las tareas de la economía del país, vale señalar que en el artículo 23 de éste Decreto se establecía que la administración de la entidad laboral procura y contrata directamente los trabajadores requeridos para el cumplimiento de su gestión, previendo la asignación centralizada de personas con problemas económicos-sociales, inválidos parciales, ex reclusos y otros que se encuentran en situaciones similares y que se les haga difícil obtener empleo por si solos. Para responder a ésta decisión las Direcciones de Trabajo determinaban un porcentaje de las plantillas de las entidades, el que se reflejaba entre un 1% y un 3% cada año, excepto para el desempeño de los cargos de dirección, los cuales fueron previstos ese propio año por el Decreto- Ley No 40.

A fin de impedir un desequilibrio en la redistribución de la fuerza trabajo, se exceptuó del proceso de descentralización a las provincias de Ciudad de la Habana y la Habana; y para garantizar la igualdad de oportunidades ante el empleo se restringió la libertad de contratación de las administraciones laborales mediante la reserva de un por ciento de la plantilla para los casos previstos en ley.

Para el año 1989 se dicta la Resolución No 33 del CETSS en fecha de 30 de junio, con la cual se descentraliza de forma general la política de empleo en Cuba. Aun con la descentralización de esta institución laboral, no se podía dejar a su suerte a ciertos factores, recogidos en el artículo 23 del Código de Trabajo en su segundo párrafo, y la derogada Resolución No 51 del año 1988:

- Los recién graduados de nivel medio y superior sin vínculo laboral, sujetos al Servicio Social.
- Los ciudadanos atendidos por los Departamentos de Seguridad Social y Asistencia Social y por las Comisiones de Prevención Social municipales.
- Los inválidos parciales puestos a disposición de las Direcciones de Trabajo municipales.
- Los egresados de los centros penitenciarios cuando requieran la asignación centralizada a una entidad laboral.

- 
- Los egresados de escuelas de enseñanza especializada del Ministerio de Educación, que hayan sido puestos a disposición de los departamentos de recursos laborales municipales.
  - Los jóvenes que egresan de los hogares de menores por haber arribado a la edad laboral o haber terminado sus estudios de nivel medio básico.
  - Otros casos que determinen en disposiciones jurídicas o por el director de trabajo provincial.

A partir de los noventa reviste particular importancia la estrategia seguida por nuestro Estado en cuanto al control de la fuerza de trabajo en la llamada economía emergente, ante el auge de la inversión extranjera y la radicación de sucursales de sociedades mercantiles extranjeras, que propició un desplazamiento de la fuerza ocupada en el sector estatal a estos segmentos, primero discretamente y luego más rápida y compulsivamente; motivadas por las ventajas económicas y la mejora de las condiciones laborales que esto les proporcionaría, siendo necesaria la ampliación de la estructura y funcionamiento de las entidades empleadoras que ya existían, las que comienzan a centralizar el proceso de redistribución de la fuerza de trabajo,

En el año 2005 se promulgó la Resolución No 8 del MTSS, Reglamento de Relaciones Laborales como una necesidad imperiosa de atemperar la política de empleo a los cambios económicos y sociales que habían tenido lugar en el país que aconsejaron introducir modificaciones en las normativas jurídicas que regulaban la política de empleo, contenidas básicamente en la Resolución No. 51 del 12 de diciembre de 1988 del anteriormente denominado CETSS.

Sin lugar a dudas se moderniza esta institución jurídico laboral, reformulando los principios que la informan y atemperándolos a la realidad laboral cubana, e incluso reafirmando y consolidando la autonomía de la voluntad para el inicio de las relaciones laborales: percibir salario igual por trabajo igual; igualdad de oportunidades para obtener un empleo; pleno empleo, como base de la seguridad social; empleo sólo en plazas vacantes y trabajos útiles, estudio con remuneración económica, como nuevo concepto de empleo. Idoneidad demostrada, se ratifica la prohibición del trabajo infantil, seguridad y salud en el trabajo, reubicación de disponibles e

---

interrupción y protección al ingreso, cuando no puedan ser reubicados se introduce la capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales se insertan elementos bien novedosos en diferentes aristas, pero sin dejar a un lado la protección que ha caracterizado a nuestro Derecho Laboral para todos los trabajadores y fundamentalmente a aquellos sectores vulnerables.<sup>50</sup>

Es importante acotar que cuando hablamos de centralización y descentralización nos referimos a la posibilidad del Estado de asignar a las entidades la fuerza de trabajo necesarias o la posibilidad de estas de contratar directamente al personal que considere idóneo para el cumplimiento de sus planes técnicos-económicos, de ahí que se pueda concluir que en nuestro país existe una política de empleo mixta, o sea descentralizada con matices de centralización.

## **2-2 Discriminación Positiva en Cuba. Sectores Priorizados para la Política de Empleo.**

A partir de 1959 se comenzó a implementar una nueva estrategia de desarrollo económico cuyo soporte sería esencialmente la materialización de una política social encaminada a la eliminación de todas las formas de discriminación y explotación por motivos de clase, raza, género, etc. Desde ese momento, se han diseñado e implementado consecuentemente políticas públicas, cuyo propósito estratégico ha sido borrar las barreras culturales, ideológicas, psicológicas, económicas y sociales que mantuvieron siempre a determinados sectores en condiciones de subordinación, marginación y secular atraso.

Ahora bien: tal y como sabemos la Política de Empleo desarrollada en nuestro país prioriza un conjunto de segmentos sociales en la ubicación laboral, para evitar que sean discriminados y excluidos a la hora de solicitar empleo, todo esto nos sitúa irremediablemente ante una **Exclusión Positiva** ya que como se analizara anteriormente estamos ante un trato preferencial a estas minorías históricamente excluidas a fin de mejorar su inclusión social y por tanto su calidad de vida. Esta variante de exclusión laboral es sin duda la más arraigada en nuestro país, y aunque

---

<sup>50</sup> Galindo Urquijo.Q. (2011) op,cit, pág.56

---

como también se le conoce la “discriminación protectora”, no deja de ser discriminación, valga la redundancia, ya que con ella se generan desigualdades y también estereotipos, así como supone una barrera para la disponibilidad de "igualdad de oportunidades" esencial para el equilibrio estructural de la justicia social.

### **2-2-1 Mujeres**

Dilatado y cargado de dificultades ha sido el camino recorrido para conquistar, un tratamiento legal equilibrado para ambos sexos en materia de inserción y desempeño laboral, facilitando en igualdad de condiciones y oportunidades, el espacio necesario para desarrollarse en el plano social, cultural y económico. Ha sido preciso cambiar una arraigada concepción socio-cultural e histórica que pautaba la asignación de roles a cada sexo, asumida por la sociedad e incorporada a la formación e idiosincrasia de hombres y mujeres, como parte del proceso histórico de su educación, erigidas en patrones y sistemas de exigencias sociales cuyo acatamiento nadie osaba cuestionar pues constituían conceptos normativos, que basados en relaciones de poder, enrumbaban la subjetividad de los individuos de ambos sexos.

Al triunfo de la Revolución las mujeres comenzaron a obtener el lugar que realmente se merecían dentro de la sociedad. Antes de 1959 las posibilidades de empleo para este sector eran muy limitadas. Según datos censales: en 1953 las trabajadoras representaban el 17.1%, en 1970 el 18.3%, y ya en 1981 ésta ascendía al 31.5%. En el año 1999 es el 43.3% de los trabajadores del país, en el sector estatal civil.

Según estimaciones del (CEE), muestran la distribución de los grupos ocupacionales en la población que trabaja en el sector estatal civil. En este contexto, las mujeres se ocupan profesionalmente de forma distinta que los hombres. Entre los grupos profesionales más cualificados se emplean mucho menos que los varones como gerentes y directores, pero mucho más que éstos como profesionales y técnicos. De hecho, destaca la alta proporción (33,0% en 1991) de técnicas y profesionales en la fuerza laboral femenina, algo que también sucede en otros países latinoamericanos, aunque en menor medida.

Otra diferencia sustantiva consiste en que, mientras un 14,5% de la fuerza laboral femenina se ocupa como administrativa, sólo lo hace así un 0,9% de los hombres.

---

Por el contrario, un 68,1% de éstos son obreros, para un 26,0% del total de mujeres ocupadas. Ello hace que la composición por sexo de los grupos ocupacionales muestre fuertes diferencias: las mujeres eran en 1990 sólo el 19,5% del total de obreros, el 28,6% de los directores, mientras eran el 57,7% de los técnicos, el 62,6% de los trabajadores de servicios y el 90,2% de los administrativos. Los datos de 1991 muestran que la grave crisis que ha reducido la ocupación en general, afectó al conjunto de los grupos ocupacionales tanto entre las mujeres como entre los hombres<sup>51</sup>

No obstante también se puede destacar que su promoción laboral no ha significado liberarse de la carga doméstica, aunque la familia comienza a concientizarse y las nuevas generaciones apoyan y contribuyen más a la realización de las tareas del hogar, esta problemática aun forma parte de nuestra realidad constituyendo una variante de discriminación negativa.

El 26 de Julio de 1985, cobra vida la Ley No. 49/1984, "Código de Trabajo", Dicho cuerpo legal enuncia en su Artículo 3 los principios en los que se sustenta su contenido señalando que: "...b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades; (...); l) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere; (...)" Sin duda alguna la norma en estos incisos reproduce el Artículo 9 inciso b) (Capítulo I) de la Constitución que establece que: "*El Estado socialista como Poder del pueblo, en servicio del propio pueblo, garantiza que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades.*"

---

<sup>51</sup> Colás Griñán y López Díaz.(2008) "**La política de empleo en Cuba**". En: Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 106, 2008. Disponible en: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>. Consultado el 3 de mayo de 2013

---

Igualmente esta ley garantiza el derecho a recibir un salario conforme a la calidad y cantidad de trabajo.

A partir de que el sexo siempre ha sido un elemento diferenciador para acceder al empleo, la Resolución 51 de 1988 dedicaba una sección a la regulación de la selección de puestos preferentemente para mujeres, dicha resolución fue derogada al publicarse la Resolución 8 de 2005, la cual no retoma este tema por razones de género para no crear brechas entre los sexos y centrar más el ingreso a los puestos de trabajo de las féminas por sus habilidades y capacidades intelectuales a la hora de desempeñarlos.

A raíz de la inserción de la mujer en la vida laboral del país sin dejar de lado su doble función de madre y trabajadora se hacía cada vez más necesario una regulación que protegiese a la trabajadora en el tema de la maternidad, que le ofreciera garantías para el cuidado de su salud y la de los hijos tanto pre como post natal, así como su protección económica.

Con el objetivo de dar solución a esta carencia jurídica se promulga la Ley 1263 de 14 de enero de 1974 dando cumplimiento a un acuerdo del XIII Congreso de la CTC, la cual introdujo entre otras ventajas para la madre trabajadora la licencia retribuida para la atención médica y estomatológica de los gestantes, el receso laboral obligatorio a las 34 semanas de gestación, la licencia retribuida de dieciocho semanas, de las cuales doce son posteriores al parto, y licencias retribuidas y no retribuidas para la atención del menor de edad.

A pesar de la protección de la mencionada ley, era necesario una regulación más avanzada, es así que el 13 de agosto de 2003 se promulga el Decreto Ley 234 De la Maternidad de la Trabajadora, derogando la Ley 1263, atemperándose a las nuevas exigencias de la sociedad; aportando criterios novedosos en la materia; no solo abarca a la mujer sino que da derechos al hombre para acogerse a las licencia retribuidas y no retribuidas para el cuidado de los hijos teniendo en cuenta que en muchos hogares el peso económico lo llevan las féminas al contar con empleos mejor remunerados que el de sus cónyuges; destacándose como otra modificación

---

significativa, que al referirse a los menores, a diferencia de su antecesora, lo hace utilizando los términos de hijos o hijas, niño o niña.

La regulación jurídica cubana ha abandonado el enfoque feminista de ocupar en funciones nobles a las mujeres, excluyéndolas de la realización de tareas rudas. Tal práctica originó una cuestión de género en la que el hombre era privado del destino laboral que prefería y al mismo tiempo era conducido a tareas acordes con su sexo, para otorgar a las mujeres la plaza que quedaba vacante por ser considerada más adecuada para ellas, así es el caso de las plazas de secretarías, por solo mencionar.

La vigente legislación laboral se ha transformado de manera positiva en los últimos años. El procedimiento de selección de puestos preferentes a mujeres tal y como está previsto en la Resolución número 18 del CETSS de fecha 12 de diciembre de 1988, hace coincidir la consideración de las peculiaridades de las funciones físicas y fisiológicas femeninas con el derecho de todos al empleo y el otorgamiento de estas oportunidades teniendo en cuenta los requisitos de conocimientos y habilidades propios para el puesto en cuestión.

El propio término *preferente* nos indica que no son plazas exclusivas para las trabajadoras, sino que en un momento determinado del proceso de selección se escoge prioritariamente a la mujer. Para ello se precisa que la plaza haya sido valorada por sus peculiaridades como apropiada para las condiciones físicas y fisiológicas de la mujer. Si la plaza está ocupada por un hombre, este no será desplazado de ella, por el contrario tiene derecho a continuar ocupándola, mientras desee y mantenga los requisitos de conocimientos y habilidades exigidos para desempeñarla.<sup>52</sup>

Ante la coincidencia de una trabajadora y un trabajador igualmente excelentes, la comisión representativa que conoce de estas convocatorias decidirá entonces otorgar la plaza a la mujer. Es decir, decide el sexo femenino considerando que esa es la categoría que caracteriza a la plaza.

---

<sup>52</sup> Conferencia Internacional del Trabajo: igualdad en el empleo y la ocupación, de la 83ª Sesión de Ginebra, 1996, p.15. Disponible en <http://www.analitica.com/bitblo/bntto/excluir.asp> Consultado el 25 de abril de 20013

---

La Resolución No 51 del año 1988 aporta una solución referente a la política de empleo, es una cuestión de mayores probabilidades: el hombre, gracias a sus capacidades físicas tiene, sino resulta elegido en esa oportunidad más opciones de ser aceptado en otros puestos, ya que para él la aptitud física no es una limitante.

Según las investigaciones realizadas actualmente las mujeres en Cuba son, el 46 % de la fuerza laboral en el sector estatal civil; el 66 % de los profesionales y técnicos de nivel medio; el 62 % de los estudiantes universitarios; el 65,4 % del personal docente, el 48,9 % de los investigadores científicos, y más del 70% del personal de la salud, de la educación, de los jueces y los fiscales. Por último, en las elecciones recién concluidas las mujeres han logrado ocupar el 48,86 de los escaños de nuestra Asamblea Nacional y el 41 % en el Consejo de Estado.

Pese los datos porcentuales antes expuestos que demuestran las capacidades cognitivas de la mujer para desempeñarse en cualquier empleo; sin duda alguna normativas como las ya mencionadas: Resolución 51 de 1988, la Ley 1263 del 14 de enero de 1974 y la Resolución número 18 del CETSS de fecha 12 de diciembre de 1988 constituye un ejemplo clásico de la ya mencionada Exclusión Positiva, aunque también son evidentes los esfuerzos del gobierno cubano para potenciar la inclusión de ambos sexos, en total igualdad de condiciones, en la actualidad la perspectiva de género de la legislación cubana ha cambiado, nuestra normativa no priva a las trabajadoras de los derechos conquistados pero tampoco inclina el fiel de la balanza de manera mecánica hacia nosotras, sin reconocer la necesidad de otorgar empleo o promover al que lo merezca, sea hombre o mujer .

### **2-2-2 Jóvenes**

Tal y como plantea la profesora Eulalia Viamontes: “Los adolescentes, se encuentran en un período complicado de la vida humana, que constituye una gran preocupación para padres, familiares, maestros, pedagogos, psicólogos e instituciones educacionales. Aún y cuando se encuentran atravesando una fase en la que requieren gran instrucción de los factores antes mencionados, se muestran independientes e irreverentes, sintiendo una urgente necesidad de expresar sus decisiones, incluso cuando estas son irreflexivas sobre aspectos muy

---

comprometedores en su vida. En muchos casos deciden abandonar sus estudios por considerarse adultos y estimar que la actividad laboral puede ayudarlo a alcanzar sus metas”.<sup>53</sup>

Ante estos casos poco convencionales se establece por la legislación la posibilidad de establecer un vínculo laboral con carácter excepcional ya que constituye una salida particular al artículo 39 de la Constitución de la República que establece el derecho de los adolescentes a recibir una educación de calidad, dado que el cumplimiento de una jornada laboral ocupará las sesiones en que habitualmente asistía a los centros de estudio propiciando así la pérdida de este derecho. Por lo tanto la autorización para que un adolescente comience su vida laboral ha de ser bajo el requisito de excepcionalidad.

Sobre el tratamiento legislativo que se le da a este sector en particular no podemos dejar de mencionar a la Resolución 34 del 2004, que en su artículo 41 le otorga a las Direcciones de Trabajo Municipales la facultad para que creen planes de trabajo a fin de lograr la ubicación de jóvenes sin vínculo laboral, así como la obligación de elevar este problema al Consejo de la Administración Municipal: para que estos puedan brindarle una atención diferenciada a los Consejos Populares o barrios que presenten agrupaciones de casos con estas características tomando las medidas correspondientes. Los artículos 42, 43, 44 y 45 por su parte regulan la necesaria atención que deben brindarle a estos jóvenes desvinculados, el personal capacitado para ello haciendo énfasis en el papel de los trabajadores sociales, y también resalta la responsabilidad que tienen las administraciones de las entidades de informar cuando un joven cause baja de esta.

EL sector juvenil es un sector de vital importancia para la economía dentro del cual a su vez existen subsectores, tal es el caso de los que han terminado los estudios en la enseñanza técnica y profesional, los egresados del Servicio Militar Activo y los estudiantes que culminan su preparación en las Escuelas de Oficios. Al respecto la Resolución 35 de octubre del 2004 responsabiliza a las Direcciones de Trabajo

---

<sup>53</sup> VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I**, Editorial Félix Varela, La Habana. , pág. 159.

---

Municipales con el servicio de orientación laboral el cual está destinado a ofrecer empleo a los jóvenes comprendidos en estas categorías junto a otros sectores poblacionales de interés social.

En décadas pasadas los jóvenes que finalizaba el cumplimiento del Servicio Militar Activo, tenían que tratar de acceder al empleo por su cuenta, y los que poseían un empleo al partir hacia el cumplimiento del deber con la patria lo perdían, en la actualidad este subsector juvenil está protegido de manera específica por la Resolución 35 que vino a resolver esta situación que afectaba a la mayoría de los jóvenes masculinos. A estos jóvenes se les brinda la posibilidad de optar por un empleo o estudio, como mínimo se les presentan dos ofertas, si son graduados de técnico medio se les da un adiestramiento de seis meses para familiarizarlo con el puesto de trabajo

Los jóvenes graduados universitarios por su parte cuentan con una regulación especial para su periodo de adiestramiento el cual es de dos años para los varones y tres años para las mujeres, regulada legalmente en la Resolución 9 de fecha 1 de marzo del 2007 del MTSS.

Con el objetivo de proteger la integridad física de este sector se ha identificado un grupo de riesgo a razón de su edad para desempeñar algunos trabajos, tal es el caso de: los egresados de la enseñanza politécnica y escuelas de oficio y también aquellos jóvenes menores de 17 años de edad que excepcionalmente se les permite incorporarse al empleo.

Sobre el tema la Resolución 8 del 2005 en su Capítulo II, artículo 14 legisla que: “Esta prohibido a las entidades establecer directamente relaciones laborales con jóvenes menores de 17 años. Excepcionalmente el Director de Trabajo Municipal, a solicitud de la entidad laboral o de los padres o tutores, puede autorizar a determinado joven de 15 ó 16 años de edad, cuando están presentes una o más de las circunstancias siguientes:

a) Sin arribar a la edad laboral, es egresado como obrero calificado o técnico de nivel medio del Sistema Nacional de educación o de Escuelas de Oficios;

- 
- b) Posee dictamen médico que expresa su incapacidad para el estudio o recomienda su vinculación a una entidad laboral;
  - c) Está desvinculado del Sistema Nacional de educación por bajo rendimiento académico, que aconseja su incorporación a un colectivo laboral;
  - d) Debido a dictamen de un centro de diagnóstico y orientación del Ministerio del Interior, que recomienda su incorporación al trabajo.
  - e) Otras causas justificadas, establecidas en la ley.

La mencionada Resolución regula la edad mínima con la que los jóvenes pueden acceder a determinados puestos de trabajo que por sus características y nivel de complejidad resulte lascivos a la salud de menores de 18 años de edad, a la vez que expresa la obligatoriedad de las empresas de identificar los puestos con niveles de riesgos para estos jóvenes<sup>54</sup>, tales como, no pueden ser ocupados en trabajos en que estén expuestos a riesgos físicos y sicológicos; labores nocturnas, bajo tierra o agua; alturas peligrosas o espacios cerrados; labores con cargas pesadas; expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido vibraciones perjudiciales para su salud desarrollo integral.<sup>55</sup>

### **2-2-3 Personas con Invalidez Parcial**

Para nuestro sistema social constituye una prioridad el aprovechamiento de las capacidades de todos los ciudadanos incluso de aquellos que ven las suyas disminuidas. La legislación cubana prevé la posibilidad de dar empleo a estas personas que aún tienen condiciones para desempeñar algún oficio, y que no son ajenas a la atención de la política de empleo, ya que se trata de hombres y mujeres

---

<sup>54</sup> Resolución 8 del 2005. Publicado en la Gaceta Extraordinaria No 14. La Habana, Martes 13 de mayo de 2005

Artículo 15: Los jóvenes menores de 18 años no pueden ser ocupados en trabajos en que están expuestos a riesgos físicos y psicológicos; labores nocturnas, bajo tierra o agua; alturas peligrosas o espacios cerrados; labores con cargas pesadas; expuestos a sustancias peligrosas, altas o bajas temperaturas o niveles de ruido o vibraciones perjudiciales para su salud y desarrollo integral.

Artículo 16: Las administraciones evalúan los puestos de trabajo para, teniendo en cuenta su naturaleza y las condiciones de su realización, determinar los posibles riesgos que pueden poner en peligro la seguridad, salud y moralidad de los menores de 18 años de edad.

<sup>55</sup> Galindo Urquijo.Q.(2011 )op,cit.,pág. 64

---

cuya capacidad de trabajo está afectada, pero aún pueden desempeñar una función útil a la sociedad ocupando una u otra plaza de menor complejidad y por ende de menor remuneración, pero en condiciones apropiadas a su nuevo estado de salud<sup>56</sup>. Su ubicación es centralizada para evitar que sean rechazadas por encontrar una gran competencia en aquellas personas que disponen de una mejor salud.

La inserción laboral es un proceso que se inicia por la orientación laboral. Después viene un período de preparación que incluye: la formación, la búsqueda de empleo y el apoyo a la persona, para finalizar en la inserción. Desde 1995 en nuestro país se instrumenta el Programa de Empleo para las **Personas con Discapacidad**, el cual viabiliza la integración socio laboral, sobre todo de personas ciegas y débiles visuales, sordas e hipoacusias, y limitados físico motores, aunque no excluye otras afectaciones. Para nuestro orgullo todas estas personas hoy cuentan con un empleo garantizado en correspondencia con sus potencialidades, nivel escolar y posibilidades reales, a partir de la afección que presenten y su voluntariedad lo que facilita su inserción social y el aprovechamiento al máximo de sus potencialidades.

Los discapacitados cubanos asociados en agrupaciones como: La Asociación Nacional de Limitados Físicos y Motores (ACLIFIM), Asociación Nacional de Ciegos y Débiles Visuales (ANCI), Asociación Nacional de Sordos e Hipoacústicos (ANSOC), reciben asistencia social con un chequeo riguroso de su cumplimiento por parte del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

La Resolución 22 de 2004 del MTSS referida al Reglamento de las Relaciones Laborales de los Discapacitados, en su Capítulo I Artículo 2 plantea que: las personas con discapacidad pueden acceder al empleo de acuerdo con sus capacidades funcionales y el entorno donde residen, utilizando las modalidades siguientes:

- **Empleo Ordinario:** Es un medio normal de trabajo que satisface las necesidades fundamentales del individuo, al realizarse en un medio habitual y ordinario;

---

<sup>56</sup> VIAMONTES GUILBEAUX, E ( 2005) op cit, pág. 123.

- 
- Taller Especial: Constituyen para algunas personas con discapacidad la solución de empleo por su capacidad funcional y cercanía al domicilio; para otras significa una etapa de tránsito para incorporarse posteriormente al empleo ordinario;
  - Centro de entrenamiento socio-laboral: su objetivo principal es formar habilidades adaptativas, normas de conducta, socialización y madurez en estas personas contribuyendo a la formación pre-laboral del sujeto para su posterior incorporación al empleo.

En el artículo 3 de dicha resolución se plantean los principios por los cuales se rige el empleo de las personas con discapacidad, los cuales mencionamos a continuación

- a) El pleno empleo;
- b) La aplicación en todas las entidades radicadas en el país con independencia del régimen legal de propiedad;
- c) El estudio con la remuneración económica;
- d) El percibir salario igual por trabajo igual;
- e) La igualdad de oportunidades para obtener un empleo;
- f) La seguridad y salud del trabajo;
- g) La capacitación técnica y profesional dirigida a la promoción y reorientación laboral;
- h) La coordinación de las acciones de la comunidad aprovechando los recursos existentes en ella.

Las personas con discapacidad en edad laboral; declaradas inválidas parciales o totales que se encuentren trabajando, reubicadas por la administración y soliciten reevaluarse por las comisiones de peritaje médico para trabajar, serán registradas en el PROEMDIS para su reubicación de acuerdo con sus capacidades funcionales.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Resolución 22 del 2004 Capitulo III Artículo 7 Gaceta Oficial Ordinaria No 53 del 22 de septiembre del 2004. Disponible en [www.gacetaoficial.cu](http://www.gacetaoficial.cu). Consultado el 25 de abril del 2013

---

Los sectores más vulnerables para la asimilación de estos trabajadores son: comunales, construcción, agricultura, servicios y el cooperativo, y hay muchas firmas que incorporan a una buena cantidad de sordos por su laboriosidad, por solo mencionar. Aun así y pese lo expuesto debemos mencionar que persiste una discriminación tanto positiva como negativa respecto a este sector, que los limita a la hora de explotar sus potencialidades, en el caso de la primera, se materializa cuando en ocasiones se ven confinados a talleres manuales creados para su capacitación, en los cuales pasan la mayor parte de su vida laboral y donde no siempre son impulsados a buscar sus talentos.

#### **2-2-4 Enfermos de SIDA en Cuba**

En Cuba **no existe discriminación legislativa** respecto a las personas enfermas con VIH-SIDA, de hecho se les protege y mantienen sus derechos. No se puede negar que socialmente los prejuicios no han desaparecido, tal vez se trate de la nebulosa que aún existe sobre su origen, o que al estar asociada en principio con grupos humanos de tendencias homosexuales o a conductas sociales informales, esta afección sea vista por algunas personas como algo pecaminoso, aunque en la realidad es el resultado de un riesgo no protegido: que de adoptarse las medidas previstas no hay porqué infectarse.

La protección de este sector por razones obvias es de gran interés para cualquier estado que necesita del desempeño laboral de estos por el mayor tiempo posible, Cuba no constituye la excepción. Tal es así que en diciembre de 1993 se aprobó el sistema ambulatorio para aquellos que podían reincorporarse a su medio social, previa evaluación de sus condiciones de salud, higiénico-ambientales y dietética, ya que estos deben velar por una alimentación adecuada a sus requerimientos. Y mientras su salud lo permita, pueden incorporarse y mantenerse en su centro de trabajo normalmente y cuando no pueden hacerlo, recibir el subsidio correspondiente que les destina la legislación.

Por otra parte el Ministerio de Salud Pública (MINSAP) y MTSS emitieron la Resolución No. 13/97 para regular que las autoridades facultativas correspondientes del MINSAP son las que deciden si el trabajador puede o no desplegar una

---

determinada actividad ya que el hecho de que un trabajador posea el VIH no quiere decir que esté en mal estado de salud y tenga que prescindir de laborar; por el contrario puede permanecer varios años asintomáticos, es decir, sin señal de alguna enfermedad, y con una buena vigilancia sanitaria prolongar hasta más de diez años su ingreso en un hospital; por lo que si está en condiciones físicas y de salud, puede seguir dando su aporte a la sociedad, sin lesionar su economía personal ni los fondos de la seguridad social.

Nadie en Cuba está facultado para cerrar un contrato de trabajo porque el trabajador esté enfermo de SIDA o sea seropositivo del VIH. A nadie se le ocurriría adoptar esa conducta con alguien afectado por el cáncer u otra patología. Y pese a su letalidad, el SIDA es una enfermedad como otra cualquiera y a sus enfermos hay que tratarlos igual que a los demás<sup>58</sup>.

Todo lo relativo a los enfermos con VIH Sida se regula en la Resolución 13/97, la que regula entre otros, los siguientes aspectos:

- Los trabajadores detectados como portadores del (VIH) o enfermos (SIDA), incorporados al Sistema de Atención Ambulatoria (SAA), mantienen el derecho a reintegrarse a sus respectivas plazas y centros de trabajo.
- Cuando la autoridad facultativa pertinente lo considere necesario o cuando por las características de la actividad laboral que desarrolla el trabajador, se presuman indicios racionales sobre que la admisión a su puesto conllevaría riesgos para terceras personas, remitirá al paciente a la Comisión de Peritaje Médico correspondiente a su centro de trabajo para que esta dictamine sobre su capacidad laboral para reincorporarse a su plaza y, según el resultado, se procederá a su reincorporación o se le aplicarán las disposiciones vigentes en materia de invalidez parcial o total.
- Si es un paciente que no tiene vínculo laboral y manifiesta su deseo de incorporarse al trabajo, la autoridad facultativa lo remitirá a la Comisión de Peritaje Médico para

---

<sup>58</sup> ALFONSO, C. 2009. *El SIDA en el centro de trabajo*. Periódico Trabajadores. 28de abril de 2009. Disponible en: Word Wide Web: [www.trabajadores.cu](http://www.trabajadores.cu): Consultado 13 de marzo del 2010.

---

que determine, de acuerdo con la aptitud ante el trabajo y la naturaleza de la enfermedad, los factores de riesgo a los que no pueden estar sometidos en su posible ubicación laboral.

- Las direcciones de Trabajo municipales gestionarán el empleo dentro de las posibilidades de cada territorio, para aquellos pacientes que se acojan al SAA que no tengan vínculo laboral y manifiesten su deseo de incorporarse al trabajo.

En la práctica, a pesar del respaldo legal que les brinda el gobierno cubano a los enfermos de SIDA, los hechos demuestran que pueden ser discriminados y excluidos en algunos casos, sin tenerse en cuenta que estos individuos tienen la posibilidad de conducir su vida productiva por muchos años y en la medida que aumentan sus expectativas de vida, el trabajo tendrá un rol cada vez más central en el mejoramiento de la calidad de vida de las mismas.

#### **2-2-5 Egresados de establecimientos Penitenciarios o de Centros Especializados del Ministerio del Interior (MININT).**

Cuba realiza importantes esfuerzos con el objetivo de restablecer en la sociedad a todos los ciudadanos que conforman la población penal, para ello se han implementado varios programas que han permitido la preparación y ubicación laboral de miles de ellos, creando además una oportunidad de empleo y/o superación, para garantizar un puesto de trabajo, con un salario y condiciones decorosas, acorde a su especialidad, tal y como ha quedado tutelado legalmente en la Resolución 32 de 21 de octubre del 2004 del MTSS.

Los Órganos Provinciales de Establecimientos Penitenciarios del Ministerio del Interior, con 90 días de antelación a la fecha en que debe producirse el egreso, entregan a la Dirección de la Policía Nacional Revolucionaria y a las Direcciones de Trabajo Provinciales los reportes previos de libertad de:

- Las personas que por haber extinguido la sanción impuesta o la medida de seguridad de internamiento egresan de los Establecimientos Penitenciarios o de los Centros Especializados del Interior para cumplir medidas de seguridad.

- 
- Las personas que por haber cumplido los requisitos exigidos por la ley son puestas en libertad anticipadamente por beneficios de libertad condicional, licencia extrapenal, suspensión de trabajo correccional con internamiento, las que se hayan sustituido la sanción de privación de libertad por trabajo correccional sin internamiento o limitación libertad.

Las Direcciones de Trabajo, conjuntamente con el Órgano Provincial de Establecimientos Penitenciarios, donde se crean las condiciones para su desarrollo, con el objetivo de ampliar la información para proceder a su ubicación laboral, en un término de al menos 30 días antes de ser puestos en libertad.<sup>59</sup>

Cuando los egresados de los establecimientos penitenciarios, las personas con sanciones subsidiarias de privación de libertad, remisión condicional de la sanción o medida de seguridad pre-delictiva, por razones justificadas legalmente reconocidas, no se encuentren aptas para trabajar, las Direcciones de Trabajo Municipales realizan los trámites para que reciban las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderles.<sup>60</sup> Amén de existir esta tutela jurídica la Resolución Conjunta 1/2001 del MTSS-MINJUS encierra en sí misma una expresa contradicción al referir en su RESUELVO TERCERO que la certificación de antecedentes penales no constituye un requisito previo de empleo, ni para permanecer en el mismo y al mismo tiempo dispone el procedimiento de solicitud y la posibilidad que tienen los órganos y organismos estatales para determinar aquellos cargos y ocupaciones , donde la certificaciones de antecedentes penales sea un requisito de idoneidad para ocupar determinados puestos de trabajo<sup>61</sup>

### **2-3 Manifestaciones de la Exclusión Laboral Negativa en Cuba**

La Exclusión Laboral Negativa o exclusión laboral propiamente dicha comprende tal y como se planteaba en el capítulo anterior: el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

---

<sup>59</sup> Resolución 1 Conjunta MININT-MTSS Apartado Tercero.

<sup>60</sup> Ibidem. Apartado Decimoctavo

<sup>61</sup> Galindo Urquijo.Q.(2011 )Op,Cit, pag75

---

En Cuba aunque este fenómeno no ha alcanzado la connotación, que penosamente hoy exhiben varios países a nivel internacional, no podemos decir que estemos exentos de esta problemática, la práctica jurídica manifiesta una realidad en la que de manera esporádica, existen claros ejemplos de esta discriminación:

- El uso indiscriminado de los antecedentes penales para el ascenso, promoción e incluso permanencia en el empleo, aún en sectores que no cuentan con autorización para ello según la Resolución Conjunta 1/03 MININT-MTSS. Aparejado a esto la práctica inoficiosa, ilegal y solapada de muchas administraciones de incluso solicitar y utilizar con estos fines los antecedentes policíacos, lo que coloca en un evidente estado de indefensión al trabajador, si se tienen en cuenta que ellos no se pueden cancelar.
- La práctica también ilegítima e improcedente, sobre todo en las corporaciones, de contratar a la Agencia SEPSA para la ejecución de investigaciones de sus trabajadores no solo para el ascenso o la promoción, sino también para su permanencia en su puesto de trabajo, las que en numerosas ocasiones son subjetivas en aspectos extremadamente delicados en cuanto al comportamiento humano y que al revestir una total secretividad, motivan un estado de indefinición para el trabajador investigado,
- El uso indiscriminado de los test psicométricos sobre todo en las corporaciones para el ascenso y la promoción a cualquier plaza sin distinción, a las cuales se les ha dado el carácter de secreto.
- La regulación en algunos CCT, sobre todo en corporaciones, de requisitos discriminatorios de idoneidad demostrada, principalmente con requisitos conceptuales, ejemplo, la edad, el físico, el tamaño, entre otros.
- En relación a los discapacitados, aunque es bien clara la legislación específica que regula su incorporación y permanencia en el empleo, en algunos casos se aprecia una discriminación solapada cuando acceden a puestos de trabajo comunes para todas las fuentes de empleo, ya sea por el empleador o por sus propios compañeros

---

de trabajo, la misma es encubierta y la mayoría de las veces recae en la creencia errónea de su incapacidad para realizar esa labor.

- En el caso de las personas que padecen VIH/SIDA, la manifestación práctica de la exclusión laboral es bien solapada, y va desde la no aceptación para el empleo, de los que no poseen vínculo laboral, hasta la discriminación dentro del empleo de los que son diagnosticados poseyendo la condición de trabajadores, la que adquiere diversas manifestaciones destacándose entre las más comunes la discriminación de sus superiores, de sus compañeros de trabajo, que temen hasta acercárseles o sentarse donde ellos lo hicieron por temor a un contagio que tiene su causa en tabúes y desconocimiento aun existente en nuestra población, al negarse a ingerir alimentos que hayan sido elaborados por trabajadores en esta situación e incluso discriminación más abierta y que significan una violación de lo regulado en la Resolución 13/97 en relación con someterlos a consideración de la Comisión de Peritaje Médico por una decisión administrativa y no porque su médico de asistencia especializada lo sugiera, con el marcado propósito de determinar una invalidez aunque sea parcial para ocupar su puesto de trabajo, existiendo incluso una práctica inoficiosa en estos casos de retirar a través de la Dirección de Tránsito la licencia de conducción no solo para desempeñarse como chofer profesional, sino para operar un vehículo particular, revistiendo estos rasgos de discriminación no solo en una exclusión laboral sino también social.
- En el caso de la exclusión laboral a raíz de la preferencia sexual, también se muestra con un carácter solapado, aunque se ha visto un incremento del acoso sexual de este tipo tanto de forma vertical como horizontal, principalmente en la última, década pese a la gran cobertura mediática que recibe el tema de la aceptación de estos individuos, el arraigado pensamiento latino en nuestra población de manera general, hace que en ocasiones, sea un reto para estos, el conseguir trabajo, aunque es la discriminación por parte de los compañeros el principal obstáculo en la vida laboral de estas personas, que son víctimas del acoso y los insultos. Esta situación en ocasiones es ignorada o pasada por alto por los directivos, lo que favorece su proliferación. Este ambiente laboral ha generado que muchas personas se sientan

---

cohibidas de manifestar su sexualidad, constituyendo esta realidad la causa para el abandono del centro de trabajo y en ocasiones más extremas el origen de intentos de suicidio, que en ocasiones han alcanzado materialización

- Una situación que hoy es tema de discusión y fuente de gran preocupación en el ámbito jurídico: es la relación laboral, de la que son sujeto los trabajadores por cuenta propia o trabajadores autónomos y los TRADE ya mencionados en el capítulo anterior, relación que cuenta en estos momentos con una regulación peligrosamente insuficiente, que los coloca en una situación de inferioridad respecto al resto de los trabajadores del sector estatal y por qué no, de exclusión laboral, en tanto no posean un soporte legal que establezca elementos tan importantes como son: la duración de la jornada laboral, los salarios mínimos, el tiempo de vacaciones, por solo mencionar, todo lo cual evidentemente los coloca en un medio discriminatorio no solo respecto a sus iguales del sector formal sino en relación a sus empleadores, además de amenazar conquistas de la clase trabajadora como por ejemplo la jornada laboral de 8 horas.

### **2-3-1 Análisis Pormenorizado de la Situación Actual de los Trabajadores Autónomos o Trabajadores por Cuenta Propia y de los Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE) o Trabajadores por Cuenta Ajena en Cuba**

En la actualidad ante las afectaciones que sufre la economía cubana, tanto por el recrudescimiento del bloqueo económico como por el panorama internacional, caracterizado por crisis de diversas naturalezas, a lo cual se suma la baja eficiencia y la descapitalización de la base productiva y de la infraestructura como problemática de orden nacional, se produjo la necesidad de presentar en los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido Comunista de Cuba la ampliación y flexibilización del trabajo por cuenta propia como una forma del modelo de gestión que debe ser reconocida y también fomentada – sin que con ello se vea desplazada la empresa estatal socialista-, como una vía más de incrementar los niveles de productividad y eficiencia y como una modalidad de trabajo que contribuya a la prominencia de la oferta de bienes y servicios.

---

Al mismo tiempo resulta entonces imperante la necesidad de traer también a la realidad inmediata cubana la conceptualización que se tiene de la figura del cuentapropista bajo un nuevo enfoque según las valoraciones de algunos artículos de la Resolución 32 del MTSS de fecha 7 de octubre de 2010: *la persona natural residente permanente con edad laboral que ha sido autorizada por la Dirección Municipal de Trabajo correspondiente para realizar una actividad económica que se encuentra inscrito en el Registro de Contribuyentes y por tanto está en la obligación de pagar los impuestos establecidos por la realización de la actividad y también de afiliarse a algunos de los regímenes de seguridad social que establece la ley para su protección*

El regimen de cuenta propia se establece para:

- Aquellos que laboran por cuenta propia.
- Aquellos que laboran por cuenta ajena dentro del sector por cuenta propia.

Respecto al tratamiento legislativo en esta etapa es válido señalar que se reconoce en la Resolución 35/2010, derogada por la actual Resolución No. 34 de 6 de septiembre de 2011, de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social que constituye el: Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles<sup>62</sup> e interruptos, en el artículo 13 inciso b), como una de las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles<sup>63</sup>, las actividades por cuenta propia. En respuesta a ello y a la masividad con que comienzan a formar parte de este sector no estatal un número grande de trabajadores cubanos, se prepara el terreno con la promulgación del Decreto-Ley No. 278 “Del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia” de 2 de septiembre de 2010 y elaborándose un grupo de legislaciones complementarias, con un marcado carácter protector, en las que se establece un régimen especial de seguridad social para los

---

<sup>62</sup> Trabajador Disponible: Aquel que es necesario reubicar como consecuencia de la amortización de plazas del perfil del cargo que desempeñan, debido a: procesos de reorganización de los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y otras entidades nacionales; procesos de racionalización por cambios estructurales o conversiones de entidades laborales; fusión o extinción de entidades laborales; cambios técnicos o tecnológicos; disminución del nivel de actividad; y estudios de organización del trabajo u otras medidas que permitan un uso más racional de la fuerza de trabajo.

<sup>63</sup> Resaltar que este proceso de disponibilidad es parte del reordenamiento laboral y reducción de plantillas infladas que se está realizando en el país de forma masiva en cada una de las entidades laborales.

---

trabajadores por cuenta propia que no son sujetos del régimen general o de cualquier otro régimen especial.

El citado Decreto-Ley No 278/10 tenía como finalidad proteger a los trabajadores por cuenta propia que no eran sujetos del régimen general de Seguridad Social o de cualquier otro régimen especial; estableciendo que la afiliación era obligatoria y que constituía un requisito indispensable para que ejerzan su trabajo y reciban los beneficios de la Seguridad Social; este texto legal fue modificado en el año 2011, por el Decreto-Ley No 284, pues se entendió aconsejable modificar las disposiciones relativas a la afiliación al régimen de los trabajadores según la edad y ampliar el período para el pago de la contribución retroactiva al presupuesto de la Seguridad Social.<sup>64</sup>

Según los últimos datos disponibles, unas 400 mil personas realizan 181 actividades de trabajo por cuenta propia reconocidas hasta el momento, muy por encima de los 156 mil ciudadanos reportados en octubre de 2010 y por otra parte se conciben como las actividades de más auge: el transporte de pasajeros, la venta de alimentos, el alquiler de viviendas y la contratación de personal

Además se prevé una tendencia al incremento de este sector económico, entre otras cuestiones, con la aplicación del arrendamiento de locales dedicados a la gastronomía, según afirmó el presidente Raúl Castro en diciembre último durante la clausura de la VII Legislatura del Parlamento. Asimismo, los bancos de la isla ampliaron sus posibilidades de acceso a créditos para los trabajadores del sector privado, que además de demostrar a la institución su fuente de ingresos, también pueden entregar otros bienes en garantía como opción para pagar la deuda.

El evidente incremento de esta actividad económica nos sitúa irremediamente ante la disyuntiva de, si resulta suficiente la legislación existente al respecto; sobre este punto debemos decir que, las disposiciones legales relativas al Trabajo por Cuenta propia sólo habían controlado y regulado este tipo de trabajo desde el orden administrativo y tributario, pero con la puesta en vigor del ya mencionado Decreto Ley 284 de 2 de septiembre de 2011, Modificativo del Decreto Ley 278/10 “Del

---

<sup>64</sup> Ferriol Molina G .Ob Cit. pág. 126

---

Régimen especial de seguridad social para los trabajadores por cuenta propia”, y la Resolución 34 de 7 de octubre de 2010, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Procedimiento para la afiliación al régimen especial de Seguridad Social para los Trabajadores por cuenta propia”, se han comenzado a dar pasos en el orden laboral para lograr una tutela de los trabajadores por cuenta propia, ofreciendo protección al trabajador ante la vejez, la invalidez total permanente o temporal, y en los casos de la maternidad de la trabajadora, lo que resulta una condición indispensable para que el trabajador pueda ejercer la actividad y recibir las prestaciones de la seguridad social.<sup>65</sup>

No obstante: a nuestro juicio resultan insuficientes las disposiciones jurídicas que en el orden laboral se han dictado, pues los trabajadores que se vinculan de manera exclusiva a este tipo de empleo se encuentran laboralmente desprotegidos, en relación a las “garantías y derechos”<sup>66</sup> de los trabajadores ante el empleador, relativas a:

- Condiciones mínimas de trabajo
- Horario máximo de trabajo
- Importe mínimo de la retribución
- Régimen de seguridad y salud en el trabajo
- Competencia para la solución de los conflictos que se susciten en las relaciones de contratación y subcontratación y ante las ilegalidades y arbitrariedades adoptadas por los empleadores que impliquen algún tipo de infracción.

Todo esto ubica al trabajador sin duda alguno en una evidente desprotección y al mismo tiempo en una situación de exclusión laboral, que los sitúa en una relación desproporcional en relación a sus empleadores y obviamente en comparación a los trabajadores del sector formal y también dentro del propio sector informal

---

<sup>65</sup> Torres del Campo O. **El trabajo por cuenta propia, una alternativa de empleo en Cuba. Su regulación jurídica**”. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013. pág. 640

<sup>66</sup> *Constitución de la República de Cuba con las reformas de 1992*, FERRIOL MOLINA G, OP.CIT en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 7 del 1 de agosto de 1992. “**Derechos, Deberes y Garantías Fundamentales**”. Capítulo VII, Artículos del 45 al 50. Pp 10 y 11

---

Una muestra de lo anterior es la Resolución No 33 de 6 de septiembre de 2011, “Reglamento del Ejercicio del Trabajo por cuenta propia”, dispone las actividades en que se pueden ejercer como trabajo por cuenta propia, las que se listan en el anexo No. 1 de la disposición legal, previéndose que las personas que reciben la autorización para ejercer como titulares en las diferentes actividades se consideran titulares, y están plenamente autorizados a contratar trabajadores. Un aspecto que cobra vital significación es el tratamiento que concede esta legislación a la contratación de fuerza de trabajo.

Este propio cuerpo legal dispone que los Directores de Trabajo Municipales pueden disponer la baja de un trabajador por cuenta propia, por violaciones o incumplimientos de la legislación vigente, a solicitud de los funcionarios que atienden el trabajo por cuenta propia en las direcciones de trabajo; y por el incumplimiento de sus obligaciones, a solicitud de la Oficina Nacional de Administración Tributaria; a solicitud expresa del trabajador; de oficio o por solicitud del familiar por fallecimiento; notificación del retiro de la autorización, a solicitud de los órganos de inspección en el caso de violación de la legislación; incumplimiento del pago de los créditos otorgados, a solicitud del Banco; vencimiento del término de la suspensión temporal, sin que se produzca la reincorporación a la actividad. Siendo éstas las únicas causales de baja del cuentapropista infractor, pero en ningún caso de determinan infracciones relativas a las relaciones entre el empleador con el empleado.<sup>67</sup>

Otra cuestión que nos preocupa es la estabilidad laboral de los trabajadores que se emplean en la actividad por cuenta propia, considerando que si muchas administraciones, a pesar de las normas jurídicas que protegen los derechos laborales, no pocas veces han aplicados injustamente, medidas disciplinarias de separación definitiva de la entidad o del sector, ¿qué pasaría entonces con una parte de ese personal que estará sometido a la voluntad de un nuevo empleador en el que prima por encima de todo sus intereses particulares, pudiendo decidir unilateralmente quien trabaja con él o no?, realmente resultará difícil evitar injusticias si no organizamos bien las formas de proteger y defender integralmente los derechos

---

<sup>67</sup> Torres del Campo O. ob cit. pág. 642

---

laborales de los mismos, mediante una legislación que regule su tratamiento jurídico dentro del Sistema de Justicia Laboral Cubano.

En estas circunstancias nada favorable desde ese punto de vista para quienes se acojan a esta importante modalidad de empleo, resulta necesario defender jurídicamente sus intereses, en el artículo 254 de la Ley No. 49, Código de Trabajo, al determinar la competencia de los Tribunales Populares, dispone en su inciso c), que estos conocen de: las reclamaciones de los trabajadores contratados en los sectores privado y cooperativo sobre sus derechos laborales y las solicitudes de sus administraciones sobre la aplicación de medidas disciplinarias, este precepto se debe hacer valer estableciendo el procedimiento en este sentido. Por otra parte debemos mencionar que este artículo hace alusión a los Tribunales Municipales, en los que dichos asuntos serán dirimidos por la sala de lo civil, y no por un juez de lo laboral, lo que indudablemente supone otro conflicto.

Otra ambigüedad que enfrentamos es la relacionada con el contrato laboral, toda vez que no está debidamente conceptualizado, ni reconocido el carácter del empleador, por lo que en el marco laboral no está definida su proyección jurídica con relación a la contratación y las cuestiones legales que de ella se derivan; factores estos que nos indican la necesidad de perfeccionar y promulgar las normas jurídicas que resulten necesarias para proteger todos los derechos de esos trabajadores, de lo contrario muy difícil sería su situación en cuanto a estabilidad y permanencia en el empleo, como ya mencionábamos.<sup>68</sup>

Como solución alternativa, se puede tomar como recurso la institución de presunción de la relación laboral, la cual prevé que cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación laboral se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición de la administración de la entidad laboral, en este caso del titular de la actividad por cuenta propia.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Massó Telémaco O(2013) **La necesidad de concertar contrato de trabajo escrito en el sector de los trabajadores por cuenta propia**”. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013. pág. 648

<sup>69</sup> Ibidem. pág. 648

---

En otro orden de cosa se hace necesario analizar, si el contrato verbal que realizan los trabajadores por cuenta propia con sus subalternos, entraría dentro de la presunción que establece nuestro código, ya que estas actividades no se realizan bajo un carácter de emergentes, ni tienen un término determinado, sino que se pretende establecer un negocio entre las partes.

Realmente el titular de una actividad por cuenta propia se convierte en un pequeño empresario y en el marco de su empresa necesita de trabajadores, los cuales; el contrata bajo criterios no definidos y con los que pretende formalizar una relación jurídica. El mayor problema radica en que, en el marco de esa relación jurídica pueden surgir conflictos para la protección de la relación laboral y deben quedar claros los derechos y deberes de cada uno.

Indudablemente la base de esta problemática radica en una cuestión esencialmente legislativa que se identifica de la siguiente forma:

- Ausencia de normas que establezcan la forma en que se debe concertar el contrato entre el titular de la actividad por cuenta propia y el trabajador contratado por él.
- La escasa protección laboral al trabajador cuentapropista que se ha limitado, en sentido general, solo a la Seguridad Social; olvidándose de instituciones como: el derecho al descanso del trabajador, la solución de conflictos laborales que se presenten, el salario, la protección y salud del trabajo, la estabilidad laboral, entre otras.

Ante esta situación, no caben dudas de que existe una desprotección jurídica para estos trabajadores cuentapropistas con relación a las instituciones del derecho laboral, haciéndose inminente la implementación de acciones para lograr una verdadera justicia social.

Por su tutela constitucional mención aparte merece el derecho a las vacaciones del que deben gozar todos los trabajadores y que en el caso de los del sector cuentapropistas quedan en un estado de indefensión. El reglamento del ejercicio del trabajo por cuenta propia establece que solo se suspenderá temporalmente el ejercicio de la actividad por certificados médicos avalados por la autoridad facultada,

---

¿cómo entender el derecho al disfrute de las vacaciones? Se impone el tratamiento jurídico del tema; porque no puede suceder, que solo puedan dejar de trabajar cuando el facultativo entregue un certificado médico.

Hacer énfasis en la situación de exclusión laboral a la que están expuestos los Trabajadores por Cuenta Ajena o TRADE en nuestro país, y la urgente necesidad de revertir esta situación, pues hoy están en peligro: no sólo importantes conquistas de la clase obrera: como la jornada laboral de 8 horas, sino que estos están en muchos casos, doblemente expuestos a la discriminación; ya que ser un trabajador informal y encontrarse dentro de los grupos de riesgo analizados a lo largo de este trabajo, supone un enorme riesgo de convertirse en víctimas de la discriminación laboral.

#### **2-4 Análisis de los Resultados de las Técnicas Aplicadas**

La guía de entrevistas se aplicó a 17 expertos en la materia laboral, de ellos 1 Especialistas de la Dirección Municipal de Trabajo de Placetas, a la Directora de este centro, a 4 Especialistas en Recursos Humanos de Empresas de gran importancia para el territorio, y el resto (12) a Juristas vinculados directamente a esta rama del Derecho y de gran experiencia en la materia.

Nuestras entrevistas fueron concluyentes respecto al conocimiento por parte de la muestra, que en su totalidad mostró tener una noción exacta respecto a las regulaciones y particularidades de la Política de Empleo en nuestro país. En general creyeron oportuno hacer mención a la considerable suma de regulaciones de carácter sustantivo que existen en relación al tema y al impulso que recibió en tal sentido la legislación en el año 2004, por medio de la emisión, por parte del MTSS, de resoluciones específicas para cada fuente priorizada de empleo que lograron satisfacer las lagunas legales y los problemas prácticos que por muchos años coexistieron con la ya derogada Resolución 51 de 1988, insistiendo además que ello se complementó con la promulgación en el año 2005 de la Resolución 8 que constituye el Reglamento General de Relaciones Laborales en Cuba y que además formula diferentes aristas relacionadas con el empleo, entre las que cabe mencionar la introducción de nuevos principios, la proyectividad de utilizar o no el servicio de empleo de las direcciones Municipales de Trabajo, la regulación del principio de

---

Idoneidad demostrada para el ingreso, permanencia y promoción al empleo, nuevas regulaciones sobre el empleo de los jóvenes, la eliminación de la plaza preferente para mujeres entre otras.

Pese a la novedad de este fenómeno es destacable el hecho de que solo 3 de los entrevistados manifestaron desconocer el término de exclusión laboral, aun así en su mayoría manifestaron su preocupación respecto, sobre todo, a lo poco abordado y conocido incluso por los operadores de la materia y la necesidad de capacitación al respecto ya que nuestra política laboral desgraciadamente no está exenta de su influencia y debe contar con las herramientas necesarias para enfrentar cualquier manifestación de este tipo.

Aun así del total de los consultados, 7 refieren que en nuestra legislación laboral no existen regulaciones que evidencien rasgos de exclusión laboral y en contra posición, 10 manifiestan que aunque es la excepción y no la regla, si existen normas que atentan contra la inclusión laboral y social de los trabajadores. Incluso muchos de ellos hicieron alusión a un grupo de situaciones excluyentes que forman parte de nuestra realidad laboral, tal es el caso de: la exigencia de no poseer antecedentes penales para el acceso a determinados cargos u ocupaciones en determinados sectores, así como la regulación de requisitos discriminatorios en relación con el ascenso y la promoción que han sido reguladas en normativas internas de algunos sectores, incluyendo sus Convenios Colectivos de Trabajo, tales como la edad, algo que es discriminatorio y que resulta contrario a lo regulado en la Constitución de la Republica y en la legislación laboral vigente.

De una forma u otra todos hicieron alusión a las diferentes líneas de exclusión laboral tratadas en el epígrafe anterior, incluso algunos apreciaron la relación existente entre esta y la exclusión social. Por otra parte en su mayoría refirieron la necesidad de atemperar la legislación laboral a la realidad cubana a fin de evitar este tipo de situaciones discriminantes, especialmente las que hoy tienen lugar en el sector no estatal, específicamente en relación a los trabajadores cuentapropistas, que como manifestara uno de los entrevistados: “hoy constituyen el más joven reflejo de la exclusión laboral en Cuba”.

---

Por otra parte la **Encuesta** fue aplicada satisfactoriamente a 12 trabajadores de los cuales 7 eran mujeres y el resto (5) hombres, los encuestados se desempeñaban : 2 como cuadros y de ellos 1 además es directivo, en específico: director de la Unidad de la Empresa Nacional de Investigaciones Aplicadas (ENIA) que se encuentra en nuestra provincia, también participaron 3 técnicos, 1 trabajador de los servicios y 1 trabajador de la administración; el resto de los participantes corresponden al sector informal de la economía (5).

Aunque resulta verdaderamente preocupante el hecho de que solo 5 de los participantes respondió positivamente sobre el dominio del término Exclusión, constituye un aliciente el hecho de que los encuestados manifestaron exclusivamente conocer en estos momentos a 2 víctimas de la Exclusión Laboral, en este caso ambos se encuentran enfrentando un proceso de disponibilidad según nuestros encuestados: uno por padecer el VIH y el otro por su orientación sexual.

En respuesta al conocimiento de la existencia de alguna regulación Jurídica que regule los rasgos de la Exclusión Laboral, todos los participantes manifestaron que ciertamente debía existir alguna, pero que sencillamente ellos o no la conocían o no la recordaban en ese momento. Aunque al analizar las posibilidades conceptuales del término todos acertaron creyendo correctas las opciones: antepenúltima y última (ver Anexos).

Por otra parte al analizar la incidencia práctica de este fenómeno en la vida de nuestros encuestados, obtuvimos datos realmente preocupantes, ya que aunque solo 4 afirman haber sido víctimas de la exclusión, y aun cuando todos refieren que esto ocurrió en el proceso de la búsqueda de trabajo : 2 mujeres manifiestan que se les negó la posibilidad de trabajar, una por estar embarazada y la otra por tener un niño pequeño y dos hombres enfrentaron igual situación, uno por tener antecedentes penales y otro por ser gay; aunque sin duda lo más alarmante es que: solo una de las manifestaciones de exclusión tuvo lugar en el sector formal y el resto en el sector informal, datos estos que vienen a corroborar la desprotección a la que se encuentran expuestos estos trabajadores.

---

Respecto al conocimiento de la existencia de vías de reclamación para estos casos, en su mayoría (10) respondieron que en el sector formal se puede realizar una reclamación ante el Órgano de Justicia Laboral de Base; aunque solo 1 respondió con inseguridad: que en el sector informal las reclamaciones se hacen ante la sala de lo Civil de los Tribunales Municipales Populares.

Al aplicar esta encuesta realmente nos impactó el desconocimiento por parte de los trabajadores del sector informal, en relación no solo al término de la Exclusión Laboral, sino lo que es peor, a la forma en la que este se manifiesta, lo que los hace sin duda más vulnerables ante este fenómeno e incluso a algunos ya los ha convertido en víctimas.



***Conclusiones***

---

1. Exclusión Laboral es un fenómeno que se encuentra íntimamente relacionada con la exclusión social y ha ganado relevancia en la medida en que se han agudizado los procesos de crisis y reestructuración económica.
2. La exclusión laboral está dada por la forma en que son discriminados determinadas personas por poseer características que lo hacen diferente ante otras, dentro de su ámbito laboral. Esta puede ser directa o indirecta y positiva o negativa.
3. En Cuba en ocasiones nos encontramos con erradas interpretaciones de las normas por ignorancia de la misma; conductas negativas que deben ser erradicadas del ámbito laboral.
4. La Política de Empleo en nuestro país está basada en el principio de la igualdad en el empleo, garantizando el Pleno Empleo para todos los ciudadanos en edad laboral activa y especialmente a las fuerzas priorizadas, que constituyen la reserva laboral.
5. En la legislación sustantiva se reflejan rasgos de exclusión laboral, aun cuando en cierto sentido está a tono con lo regulado en la Constitución de la República, ya que se le da un tratamiento especial a segmentos de la sociedad como; mujeres, adolescentes, egresados universitarios y las personas con invalidez parcial, así como los ex reclusos.
6. En nuestro país no existe la exclusión laboral directa, por el contrario si se evidencian rasgos de exclusión laboral indirecta en ambas manifestaciones, tanto horizontal como vertical.
7. Se constató la inexistencia de la legislación necesaria a fin de proteger los intereses y necesidades de los trabajadores por cuenta propia lo que los convierte en excluidos.
8. El término de exclusión laboral es poco conocido por los operadores del derecho, desde el punto de vista conceptual, aunque si dominan sus manifestaciones. No obstante la ciudadanía de manera general, desconoce el tema.



# *Recomendaciones*

---

---

Al MTSS:

1. Que como órgano rector en materia laboral realice un proceso de revisión de la legislación sustantiva en esta materia en cuanto a las limitantes para acceder al empleo y especialmente la Resolución Conjunta No. 1 del MTSS- MINJUS de fecha 12 de julio de 2001 relacionada con las solicitudes de los antecedentes penales, por la contradicción jurídica que en sí misma encierra.
2. Que con la facultad que tienen por ley revisen las legislaciones internas de algunos sectores emitidos por sus máximos dirigentes que pueden tener rasgos de exclusión laboral.
3. Consideramos que ante el incremento del grupo laboral formado por el sector cuentapropista, así como dada la necesidad de proteger al mismo ante cualquiera de las incidencias que se pueden presentar en el proceso de trabajo, debe: incluirse en el Código de Trabajo Primero que nada: la figura del trabajador por cuenta ajena o TRADE, así como las normas mínimas que han de cumplirse para el sector cuentapropista en sentido general, las cuales deberán estar encaminadas a evitar la ocurrencia de situaciones excluyentes. También creemos que la nueva regulación se debe pronunciar de manera diferenciada respecto al trabajador por cuenta propia y al TRADE, para así facilitar la protección de estos.

A la CTC Nacional y al MTSS:

4. Que se trace una dinámica de trabajo para que revisen de manera conjunta los Convenios Colectivos de Trabajo, haciendo especial énfasis en las regulaciones sobre la Política de Empleo que puedan estar permeadas de algún rasgo de exclusión laboral.
5. Que en los programas de capacitación a dirigentes, administrativos sindicales y trabajadores se trate el tema de las diferentes manifestaciones de exclusión laboral.



## ***Bibliografía***

---

---

## Textos Bibliográficos

1. .Martinez Prada. A. 1990. **Los derechos humanos en la legislación laboral cubana y en la norteamericana.** Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba. 1990
  2. **Admite el Banco Mundial situación de pobreza de los indígenas latinoamericanos.** Disponible en: Word Wide Web [www.radiohc.cu](http://www.radiohc.cu): Consultado el 22 de abril del 2013.
  3. Alfonso, C. 2009. **El SIDA en el centro de trabajo.** Periódico Trabajadores. 28de abril de 2009. Disponible en: Word Wide Web: [www.trabajadores.cu](http://www.trabajadores.cu): Consultado 23 de abril de 2013.
  4. BORGES DÍAZ, I. & TEGERA DÍAZ, L. 2008. **El trabajo en Cuba: derecho, deber y honor.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.saa.unito.it/> Consultado el 24 de abril del 2013.
  5. CABRERA, M. **Las mujeres y el mercado laboral en América Latina. ¿ la alternativa neoliberal?** Disponible en: Word Wide Web:<http://www.cea.co.cu>. Consultado el 26 de abril de 2013
  6. CANDELA CASAS, R.(2010) **Tácticas para ganarle a la exclusión laboral.** Disponible en: Word Wide Web <http://www.degerencia.com/articulo/tacticas-para-ganarle-a-la-exclusion-laboral> Consultado el 26 de abril de 2013
  7. Castro, J. F.(2012) **Discriminación en las relaciones laborales.** Boletín de la Dirección de Trabajo , Chile. .Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario/>. Consultado el 25 de abril del 2013
  8. Colás Griñán y López Diaz.(2008) **“La política de empleo en Cuba”.** En: Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 106, 2008. Disponible en; <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>.\_ Consultado el 26 de abril de 2013
-

- 
9. **Conferencia Internacional del Trabajo:** Igualdad en el empleo y la ocupación, de la 83ª Sesión de Ginebra, 1996, p.15. Disponible en <http://www.analitica.com/bitblo/bntto/excluir.asp> Consultado el 25 de abril de 2013
  10. **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación racial**, de 1965, de la Asamblea General de Naciones Unidas.
  11. Curso “**Formación específica de Compensación Educativa e Intelectual para Agentes Educativos**”. Murcia 30 de enero del 2002. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_008911/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008911/lang--es/index.htm). Consultado el 26 de abril del 2013
  12. D´Pissani, M.A. 1998. **Fundamentos del Derecho Internacional Público. T. II. Capítulo XXX: Las relaciones laborales**. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba. 1998
  13. D´Pissani, M.A. 1998. **Documentos del Derecho Internacional Público Tomo I**, Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba. 1998.
  14. David R (2002) **Irlanda: Historia de una nación**. Revista Geddes and Grosset (2002). pp. 226. Disponible en: <http://www.radiomundial.com.ve/yvke/noticia.php?455172>. Consultado el 26 de abril del 2013
  15. **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**, de 1967, de la Asamblea General de Naciones Unidas.
  16. Declaración Universal de los Derecho Humanos de 10 de diciembre de 1948 fue promulgada por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante la Resolución 217A (III)
  17. Del Campo Alepuz, G. **Exclusión laboral y salud**. Disponible en: Word Wide Web <http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu/> Consultado el 22 de abril del 2013
-

- 
18. ECHEVARRÍA, D; GUTIÉRREZ, O & TOGONES, V. 2003. **Empoderamiento femenino en Cuba: situación actual y estudios sobre el tema**. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.saa.unito.it/>. Consultado el 23 de abril del 2013
19. **El SIDA en la población laboralmente activa en Honduras**. (2010) Disponible en: Word Wide Web [www.edicionesanteriores.trabajadores.cu](http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu): Consultado el 25 de abril 2013
20. Estatuto del Trabajo Autónomo se encuentra regulado por la Ley 20/2007, de 11 de julio. Disponible en: Word Wide Web <http://www.infoautonomos.com/> Consultado el 26 de abril del 2013
21. Fajardo Núñez. O (2013) **“El reordenamiento laboral en Cuba y la defensa de los derechos laborales”**. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013
22. Ferriol Molina G. (2012). **“Los sujetos de derecho en la legislación laboral cubana ante las modificaciones del escenario económico”**. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013.
23. Fuggaza, M. 2003. **La discriminación racial: teoría y planes políticos**. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122 Disponible en [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_8/pobreza1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_8/pobreza1.htm). Consultado el 24 de abril del 2013
24. Galindo Urquijo. Q. (2011) **“Rasgos de la Exclusión Laboral en Cuba”** Tesis de Especialidad en Asesoría Legal, Curso 2010-2011
25. Gamonal Contreras, S. (2004) **La libertad del trabajo y el principio de no discriminación en la Constitución**, Revista Laboral Chilena Enero 2004 Disponible en [http://www.revistafuturos.info/futuros\\_8/pobreza1.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros_8/pobreza1.htm). Consultado el 24 de abril del 2013
26. Gómez Corredor, I. A. & Horbath Corredor, J. E. (2009) **Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la Zona**
-

- 
- Metropolitana del Valle de México.** Disponible en Word Wide Web: <http://redie.uabc.mx/vol1no1/contenido-reimers1.htm>. Consultado el 25 de abril del 2013
27. Herrera C. (2009) **“Los Trabajadores después de los 40”**. Diario La Nación. Viernes 6 de marzo de 2009. Disponible en Word Wide Web [www.lanacion.com.es](http://www.lanacion.com.es) . Consultado el 23 de abril del 2013
28. <http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu/.../trabajo-cuba/.../laboral-pretección.htm>. Consultado el 7 de mayo del 2013
29. [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS\\_008911/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/news/WCMS_008911/lang--es/index.htm). Consultado el 26 de abril del 2013
30. Informe de la OIT **“La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean”**, 2007. <http://www.analitica.com/bitblib/bntto/excluir.asp> Consultado el 25 de abril de 2013
31. **La discriminación en el trabajo es persistente y adopta nuevas formas.** Informe de la OIT. 2007. 2009. Brecha salarial de género. Fuentes: blogs fundación mujeres 23 de febrero del 2009 Disponible en Word Wide Web: <http://www.mujeres.cubaweb.cu>. Consultado el 26 de abril del 2013
32. **La igualdad de género: necesidad y compromiso a nivel global** Disponible en: Word Wide Web [www.undp.org.cu](http://www.undp.org.cu): Consultado el 5 de mayo del 2013
33. **La ONU denuncia la exclusión laboral de los discapacitados.** 3 de marzo del 2009. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.elperiodicoextremadura.com> Consultado el 22 de abril del 2013
34. LAFITA NAVARRO, C. 2009. **Protección laboral enfermos de SIDA.** Disponible en: Word Wide Web:
35. Leyva Fuentes, D. **Ciertos son los Toros "Discriminación: la otra cara del SIDA".** Disponible en Word Wide Web: <http://www.ciertossonlostoros.blogcip.cu/.../discriminacion-la-otra-cara-del-sida>. Fuente: Centro Nacional de Prevención ITS/VIH/SIDA. Consultado el 23 de abril del 2013
-

- 
36. López-Istúriz White A. **“Papel de los Autónomos en el Enfrentamiento a la Crisis”**. Disponible en: Word Wide Web  
<http://www.antoniolopezisturiz.eu/pages/home/home.php> / Consultado el 26 de abril del 2013
37. Martín, E 2005. **Asociación Almeriense para el Síndrome de Down**. Disponible en: Word Wide Web:  
<http://www.asalsido.org/down/content/view/261/130/> Consultado 22 de abril del 2013
38. Massó Telémaco. O(2013) **“La necesidad de concertar contrato de trabajo escrito en el sector de los trabajadores por cuenta propia”**. Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013.
39. OPAZO, F. ¿Discriminación laboral en Chile? Disponible en: Word Wide Web:  
<http://www.universia.cl> Consultado el 25 de abril del 2013
40. OSORIO, P. 2006. Exclusión Generacional: La tercera edad. Revista Madrid No. 14. Disponible en: Word Wide Web:  
<http://www.revistamad.uchile.cl/14/osorio.pdf> Consultado el 25 de abril del 2013
41. Pérez, J. P. & Mora, M. 2005. Exclusion Social, desigualdades y excedente laboral. reflexiones analítica sobre América Latina. .Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/glosario>. Consultado el 25 de abril del 2013
42. Pichunman Cortés, M 2007. **Discriminación Laboral por condición Étnica: una revisión a la literatura**. Disponible en Word Wide Web:  
[http://www.publicacionespr.com/cgi-bin/show\\_libro.cgi?id=422](http://www.publicacionespr.com/cgi-bin/show_libro.cgi?id=422). Consultado el 25 de abril del 2013
43. Preciado P. (2010) **Orgullo Gay en Guadalajara**. Disponible en <http://www.notiese.org/notiese.php?ctn-id=3195> . Consultado el 24 de abril del 2013
-

- 
44. Rodríguez, J. **Denuncian en ONU abusos a minorías e indígenas**. Disponible en: Word Wide Web [emba.cubaminrex.cu](http://emba.cubaminrex.cu): Consultado el 25 de abril del 2013
45. ROSETE SILVA, H. 2004. SIDA: ¿crimen o castigo? Revista Alma Mater. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.almamater.cu/sitio%20nuevo/.../SIDA.HTM>. Consultado el 25 de abril del 2013
46. San Martín, R. **Con SIDA no hay trabajo**. (2010) Disponible en Word Wide Web: [www.sid.org](http://www.sid.org). Consultado el 25 de abril del 2013
47. Torres del Campo O. **El trabajo por cuenta propia, una alternativa de empleo en Cuba. Su regulación jurídica**". Ponencias: VII Encuentro Interamericano de Derecho del Trabajo y Seguridad social VI Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y del Movimiento Sindical. (Cuba) 19 de marzo del 2013
48. Valdivia, N. 2003. **Población indígena y exclusión social en el Perú**. En publicación: Análisis y Propuestas, no. 7. GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo: Perú. Disponible en: Word Wide Web [www.grade.org.pe](http://www.grade.org.pe): Consultado el 25 de abril del 2013
49. Viamontes Guilbeaux, E. 2005. **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I**, Editorial Félix Varela, La Habana
50. Yoshino K (2006), "**The Pressure to Cover**" publicado originalmente en The New York Times, el 15 de enero de 2006. Disponible en <http://www.cogailes.org/ilga/docs.pdf/cccooh00def.pdf>. Consultado el 25 de abril del 2013
51. Zúñiga Céspedes, H. 2006. **Migración y exclusión laboral: estudio comparativo de la diferenciación laboral entre inmigrantes nicaragüenses en las fronteras norte y sur de Costa Rica**. En publicación: Informe final del concurso: Migraciones y modelos de desarrollo en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO Programa Regional de Becas CLACSO, Buenos Aires, Argentina. Disponible en Word Wide Web: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/2005/2005/migra/zuniga.pdf>
-

---

## LEGISLACIÓN CONSULTADA

52. **Constitución de la República de Cuba con las reformas de 1992**, en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 7 del 1 de agosto de 1992.
53. **Ley No 113/2012, “Ley del Sistema Tributario”** en Gaceta Oficial Ordinaria No. 53 de 21 de noviembre de 2012.
54. **Ley No 49/1984 “Código de Trabajo”** en Gaceta Oficial Ordinaria No. 3 del 24 de Abril de 1984.
55. **Ley N° 59/1987 Código Civil de la República de Cuba**. Divulgación del MINJUS. La Habana, 1988
56. **Ley No 7 de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral**. Divulgación del MINJUS. La Habana, 1999.
57. **Ley No. 41/1983 “De la Salud Pública”**.
58. **Decreto Ley 241/2006** en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 33 de 27 de septiembre de 2006.
59. **Decreto Ley 284/2011 “Del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia”**. Gaceta Oficial Extraordinaria de 6 de septiembre de 2011.
60. **Decreto Ley No 141/1993 “Sobre el ejercicio del Trabajo por cuenta propia”** en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 5 de 8 de septiembre de 1993.
61. **Decreto Ley No 278/2010 “Del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia”**. Decretos leyes, decreto, acuerdo y resoluciones contenidos en la Gaceta Oficial Número 11 y 12 de 2010. Editora Política, La Habana, 2010.
62. **Resolución 11/2004, “Reglamento para el ejercicio del Trabajo por cuenta propia”** en Gaceta Oficial Ordinaria No.19 de 27 de marzo de 2004.
63. **Resolución 22/2004 “Reglamento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad”**. Gaceta Oficial Ordinaria No 53 de 22 de septiembre del 2004
-

- 
64. **Resolución 230/2002** en Gaceta Oficial Ordinaria No.58 de 4 de noviembre de 2002
65. **Resolución 32/ 2010 “Reglamento para el ejercicio del Trabajo por cuenta propia”**. Decretos leyes, decretos, acuerdos y resoluciones contenidos en la Gaceta Oficial Número 11 y 12 de 2010. Editora Política, La Habana, 2010.
66. **Resolución 33/ 2011“Reglamento para el ejercicio del Trabajo por cuenta propia”** Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 7 de septiembre de 2011.
67. **Resolucion 34/11“Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles”**.. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 29 de 7 de septiembre de 2011
68. **Resolucion 35/2010 “Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptos”**. Decretos leyes, decretos, acuerdos y resoluciones contenidos en la Gaceta Oficial No. 11 y 12 de 2010. Editora Política, La Habana, 2010
69. **Resolución 9/2005 “Reglamento para el ejercicio del Trabajo por cuenta propia”** en Gaceta Oficial Ordinaria No. 22 de 11 de mayo de 2005.
70. **Resolución No.8/2005 “Reglamento General sobre Relaciones Laborales”** en la Gaceta Extraordinaria No 14. La Habana, Martes 13 de mayo de 2005
71. **Resolución No 22/2004 Reglamento de las relaciones laborales de las personas con discapacidad** en la Gaceta Ordinaria No 53, 22de septiembre del 2004. Pág. 880
-



# *Anexos*

---

---

## **GUÍA DE ENTREVISTAS A EXPERTOS**

1. ¿Qué considera usted como Exclusión Laboral?
2. ¿Considera Usted que en la legislación laboral cubana relativa a la Política de Empleo existen rasgos de Exclusión Laboral?
3. ¿A quiénes considera usted excluidos laboralmente?
4. ¿Ha trabajado Usted casos donde se evidencien rasgos de Exclusión Laboral? En caso afirmativo pudiera ejemplificar en cuanto a sectores y derechos vulnerados a esos trabajadores.
5. Al tratar la Exclusión Laboral, ¿En qué sectores se manifiestan y que legislación vulnera?

## **CUESTIONARIO SOBRE LA EXCLUSIÓN LABORAL**

Este Cuestionario forma parte de un estudio correspondiente a la Especialidad de Asesoría Empresarial. Con este instrumento se pretende recoger información sobre las causas que con más frecuencia impiden que una persona pueda optar por un empleo determinado y si legalmente está respaldado.

Para contestar las preguntas que a continuación se exponen solo tendrá que marcar con una (X) la opción de respuesta que considere y explicar en aquellas que así lo requiera.

Gracias por su colaboración.

1. Actividad que Desarrolla:

\_\_\_\_\_ Cuadro

\_\_\_\_\_ Directivo Superior

\_\_\_\_\_ Directivo

\_\_\_\_\_ Ejecutivo

---

---

\_\_\_\_\_ Técnico

\_\_\_\_\_ Trabajador Administrativo

\_\_\_\_\_ Trabajador de los Servicios

\_\_\_\_\_ Otros ¿Cuáles?

2. Sector u organismo al que pertenece.

\_\_\_\_\_

3. Sexo: F\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_

4. ¿Conoce usted el término de Exclusión Laboral?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

5. ¿Conoce usted alguna persona que en su trabajo esté sufriendo la manifestación de los rasgos de la Exclusión Laboral?

Si \_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_ ¿Cuáles?

6. ¿Domina usted si existe alguna regulación Jurídica que regule estos rasgos de Exclusión Laboral?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Enúncialos: \_\_\_\_\_

7. La Exclusión Laboral es: (marque con una X):

\_\_\_\_\_ Cuando es violado el Derecho de un Trabajador.

\_\_\_\_\_ Cuando le aplican una medida disciplinaria.

\_\_\_\_\_ Cuando discriminan a un trabajador por razón del sexo, etnia, edad, afiliación política, enfermedad, aspecto físico.

\_\_\_\_\_ Cuando se le aplica la responsabilidad material.

\_\_\_\_\_ Trato diferenciado a trabajadores en igualdad de condiciones por el color de la piel, edad, cultura, ideología etc.

---

---

8. Si considera que fue excluido (a) en su centro laboral, marque con una (X) la manifestación que se dio en su caso.

\_\_\_\_\_ Por ser mujer fui declarada interrumpida o disponible.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por tener edad superior a 35 o 40 años.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por no haber aprobado los test psicométricos o psico fisiológicos.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por tener antecedentes penales.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por tener antecedentes policíacos

\_\_\_\_\_ Me declararon no idóneo por antecedentes penales.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por el resultado de verificaciones realizadas por los agentes de SEPSA.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por ser portador de VIH SIDA.

\_\_\_\_\_ No fui admitida al empleo por encontrarme embarazada o con un niño pequeño.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por mis preferencias sexuales.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por mi tamaño.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por tener una enfermedad crónica.

\_\_\_\_\_ No fui admitido al empleo por tener una deformidad no incapacitante.

9. ¿Conoce usted si existen vías para reclamar un trabajador que es excluido laboralmente por algunas de las causales previstas en la pregunta 8

\_\_\_\_\_ Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Justifique.

---

---

## ANEXO

### BALANCE DE RECURSOS LABORALES. AÑO 2011

Balance de recursos laborales, Cuba.

Unidad

Indicadores	Ambos		
	Sexos	Mujeres	Hombres
<b>Población</b>	11 247 925	5 615 010	5 632 915
<b>menos:</b>			
Menores de la edad laboral	2 208 418	1 069 986	1 138 432
Mayores de la edad laboral	2 236 630	1 331 030	905 600
Población en la Edad Laboral	6 802 877	3 213 994	3 588 883
<b>más:</b>			
Menores de la edad laboral que trabajan	3 002	421	2 581
Trabajadores que sobrepasan la edad laboral:	368 457	155 343	213 114

---

---

<b>Recursos Laborales</b>	7 174 336	3 369 758	3 804 578
Población Económicamente Activa	5 174 486	1 944 641	3 229 845
Ocupados en la Economía	5 010 166	1 876 377	3 133 829
<b>Estatad</b>	3 872 963	1 667 198	2 205 765
<b>No Estadad</b>	1 137 203	209 139	928 024
Cooperadvo	208 656	30 827	177 829
Privado	928 547	115 312	813 235
Trabajadores por cuenta propia	391 488	61 872	329 616
Desempleados	164 320	68 304	96 016
<b>Población No Económicamente Activa</b>	1 999 850	1 425 117	574 733
Estudiantes	437 455	232 766	204 689
Quehaceres del hogar	1 052 231	1 031 822	20 409
Inadivos	158 053	46 508	111 545
Incapacitados y jubilados	177 045	77 655	99 390
Otros	175 066	36 366	138 700
<b>Tasa de Desocupación</b>	3.2	3.5	3.0

---