

A photograph of Fidel Castro, the former leader of Cuba, wearing a green military uniform. He is shown from the chest up, looking slightly to the right. He has a full grey beard and is holding a cigar in his right hand. The background is a clear blue sky. The text is overlaid on the image in white.

Universidad Central “Marta Abreu” de Las  
Villas

Facultad de Derecho  
Departamento de Asesoría Jurídica

Trabajo de Diploma

Título: “La Exclusión Laboral en Cuba.”

Autor: Saily Garay Mesa  
Tutor: Msc. Fernando Echerri

Santa Clara 2010



*Pensamiento*

"En el Socialismo el hombre no puede sobrar... la categoría de desempleado tiene que desaparecer. Un hombre no puede sobrar y la sociedad donde el hombre sobre no sirve, no resiste un análisis ético, no resiste un análisis humano, entonces ya de por sí está condenada desde el punto de vista moral y humano".

Fidel Castro



# *Dedicatoria*

A mi mamá por su cariño, su amor, por guiar mis pasos para nunca perder el camino correcto, y por deberle todo lo que soy.

A mi padre por confiar siempre en mí.

A mi hermana por su apoyo incondicional y absoluto.

A Héctor por estar a mi lado en el momento justo.



# *Agradecimientos*

*Lleguen mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que de alguna manera han tenido que ver con la realización de este Trabajo de Culminación de Estudios y en especial a:*

*A mis padres por su confianza y apoyo.*

*A mis familiares por apoyarme siempre y contribuir en mi formación.*

*A mis amigas que sin su ayuda no hubiese sido posible la realización de este trabajo.*

*A Yuniel que su ayuda fue fundamental.*

*A Echerri ya que sin su incondicionalidad y entrega jamás se habría realizado esta investigación.*

*A Tania Orozco por su colaboración en la ejecución de esta investigación, por su dedicación y esfuerzo.*

*A mis profesores de la Facultad de Derecho, y a todos aquellos que me educaron y enseñaron en las diferentes etapas de mi vida estudiantil.*

*A la revolución que me permitió hacer realidad un sueño.*



# *Resumen*

## RESUMEN

Este trabajo tiene como tema la exclusión laboral, el cual es un tema novedoso, pero 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 y los enfermos de SIDA. En muchos países las leyes que protegen a estas personas son insuficientes y las que hay son débiles, lo que provoca que la exclusión laboral sea cada vez más cotidiana. En nuestro país se han hecho todos los esfuerzos para que las personas en edad laboral tengan un empleo digno y eliminar así cualquier signo de discriminación, no obstante hay trabajadoras que han sido perjudicados ya sea por su sexo, edad, ser ex recluso, tener alguna discapacidad o estar enfermo de SIDA. En Cuba no existe exclusión laboral directa, en cambio, hay vestigios de exclusión indirecta en el ámbito laboral, tanto vertical como horizontal. Los rasgos fundamentales de exclusión laboral se evidencian en la contratación de agentes SEPSA para la realización de investigaciones de trabajadores; en el uso indiscriminado de solicitud de antecedentes penales y policíacos; utilización de los tests psicométricos; regulación en algunos Convenios Colectivos de Trabajo, sobre todo en las corporaciones, de requisitos discriminatorios en relación con el principio de idoneidad demostrada; en los enfermos de SIDA la exclusión va desde la aceptación para el empleo hasta el rechazo dentro del mismo por sus compañeros, en el caso de los discapacitados también se aprecian casos de exclusión laboral pero de forma solapada.



# *Índice*

## Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>CAPITULO I: LA EXCLUSIÓN LABORAL COMO FENÓMENO SOCIO JURÍDICO.</b> .....	7
Epígrafe 1.1: Antecedentes históricos.....	9
Epígrafe 1.2: Concepto de Exclusión Laboral.....	10
Epígrafe 1.3: Discriminación social.....	12
Epígrafe 1.4: Reflexiones doctrinales sobre la exclusión laboral.....	13
1.4.1: Discriminación Laboral Indirecta.....	13
1.4.2: Discriminación Laboral Directa.....	15
1.4.3: Tipos y categorías de discriminación en el mercado laboral.....	16
Epígrafe 1.5: Exclusión laboral en el Mundo Contemporáneo.....	17
1.5.1: Los discapacitados .....	17
1.5.2: Los inmigrantes.....	20
1.5.3: Enfermos de VIH-SIDA.....	21
1.5.4: Indígenas y cuestiones étnicas.....	24
1.5.5: Discriminación por motivo de la edad.....	26
1.5.6: Orientación sexual .....	28
1.5.7: Sexo.....	30
<b>CAPITULO II: MANIFESTACIONES DE EXCLUSIÓN LABORAL EN CUBA. ANÁLISIS DE RESULTADOS.</b> .....	33
Epígrafe 2.1: Generalidades de la Política de Empleo en Cuba.....	34
Epígrafe 2.2: Centralización y descentralización de la Política de Empleo. ....	36
Epígrafe 2.3: El trabajo como principio constitucional. ....	38
Epígrafe 2.4: Sectores priorizados por la Política de Empleo en Cuba.....	42
2.4.1: Mujeres.....	42
2.4.2: Jóvenes.....	46
2.4.3: Personas con invalidez parcial: .....	49
2.4.3.1: Tratamiento laboral a los sordos en Cuba .....	51
2.4.4: Enfermos de SIDA en Cuba.....	52
2.4.5: Egresados de establecimientos penitenciarios o de centros especializados del ministerio del interior.....	57
<b>ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	59
<b>CONCLUSIONES.</b> .....	63
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	68
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	70
<b>ANEXOS</b> .....	76



# ***Introducción***

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo aborda un tema novedoso y de particular importancia para el Derecho Laboral Cubano, la Exclusión Laboral; esta es una problemática que emerge a nivel mundial.

El trabajo ha desempeñado un papel trascendental en la historia del hombre, entiéndase esta en su forma genérica, porque mediante este, es que el ser humano ha podido subsistir y proveerse de los medios necesarios para su sustento, de esta forma, no es difícil imaginarse que el hecho de no poder trabajar, para una persona honrada, puede ser uno de los peores castigos.

Quienes discriminan designan un trato diferencial o inferior en cuanto a los derechos y las consideraciones sociales de las personas, organizaciones y estados. Discriminar negándole el trabajo a una persona por su edad, apariencia, origen étnico, o nacionalidad es realmente injusta y viola el derecho que tenemos todos a trabajar y desarrollarnos profesionalmente.

A diario de escucha en los medios de información masiva que se incrementan los desempleados en el mundo, el que esta inmerso en una profunda crisis económica, lo que hace que el ámbito laboral se vuelva cada vez más antropófago, generando un alto índice de desocupados, donde los afectados, en la mayoría de los casos, son los individuos pertenecientes a las minorías, las cuales son pequeños grupos dentro de una sociedad.

Para la gran mayoría de las personas obtener un trabajo digno se ha convertido en un batallar diario. A la hora de escoger los empleadores prefieren una joven con una apariencia física agradable, obviando de esta forma a una gran parte de la población y en varios casos dejando de un lado lo verdaderamente importante, que es la capacidad intelectual y laboral de cada una.

Por otra parte los hombres después de los cuarenta ya son considerados de la tercera edad por lo que les es difícil conseguir empleo y para los jóvenes también es dificultoso

encontrar un lugar en el mundo del trabajo porque se les exige tener años de experiencia.

El reconocimiento internacional de los derechos humanos es uno de los propósitos de las Naciones Unidas lo que es reconocido en su Carta, la cual eleva a la categoría de principio mundial la igualdad de derechos de hombres y mujeres, producto de una larga lucha por la emancipación de la mujer.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, señala que “se ha convertido en asunto de preocupación internacional las necesidades y problemas del trabajador”<sup>1</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>2</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 duración del mismo<sup>3</sup>. Al mismo tiempo existen normas internacionales en las que se aboga por la igualdad ante diferentes circunstancias, dentro de las que podríamos mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>4</sup>; la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la mujer<sup>5</sup>; la Convención

---

<sup>1</sup> Informe de la OIT “**La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se plantean**”, 2007.

<sup>2</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)

<sup>3</sup> Ob. Cit. Artículos 23 y 24.

Artículo 23: Toda persona tiene derecho a trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

<sup>4</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>5</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.

Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial<sup>6</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 el articulado de las referidas disposiciones.

En nuestro país 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, hace que esta situación de la discriminación en nuestro país sea diferente. En Cuba existen las normas jurídicas y la voluntad estatal de erradicar cualquier tipo de discriminación laboral, pero es cierto que en ocasiones nos encontramos, por erradas interpretaciones de la norma o por ignorancia de la misma, con casos donde algún trabajador es perjudicado injustamente por su edad, sexo, religión, o por estar enfermo de SIDA.

Este tema ha tenido **estudios precedentes**, pero en Cuba se ha investigado poco acerca de ella y su posible manifestación en nuestro país, el cual no está exento de los efectos de la discriminación en el ámbito laboral.

El tema a desarrollar es de gran importancia porque a partir del mismo podré brindar una panorámica general acerca de la exclusión laboral a nivel mundial, así como la situación de disímiles sectores sociales en materia de empleo, además de estudiar la política de empleo en nuestro país, y demostrar que existen personas que han sido excluidas laboralmente, tanto a la hora de solicitar empleo, como en el propio centro de trabajo.

Dada la situación planteada se deriva el siguiente **problema científico**: ¿Existe exclusión laboral en la sociedad cubana actual?

A partir de la interrogante científica, se diseña **la hipótesis de investigación**: Sí puede ser valorada la existencia de exclusión en el contexto laboral cubano ya que en la práctica hay sectores que son discriminados, como es el caso de los enfermos de SIDA, de los ex reclusos, entre otros sectores.

---

<sup>6</sup>Fue promulgada mediante la Resolución 2106 (XX) de 21 de diciembre de 1965 adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas.

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

**Objetivo General:**

Demostrar que en el ámbito laboral cubano existe exclusión a pesar de la existencia de la normativa que trata de evitar este problema.

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

1. Análisis teórico doctrinal derivado de la consulta de la literatura nacional e internacional en las temáticas relacionada la exclusión en materia laboral.
2. Desarrollar un estudio comparado para analizar como se evidencia esta situación en diferentes países del mundo.
3. Valoración de la legislación cubana relacionada con el tema.

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. Permitted dotar a la investigación de un adecuado basamento teórico-conceptual, 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.

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, además 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 prevaletentes 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 para una investigación, en este caso fue relevante en la elaboración del diseño investigativo y en la recopilación de información sobre el tema en cuestión, además se analizó la siguiente normativa: Constitución de la República de Cuba de 1976, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Declaración sobre la eliminación de la Discriminación contra la Mujer; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Ley 49/83 Código de Trabajo; Resolución 8/05 Reglamento sobre las Relaciones Laborales; Resolución Conjunta No. 1/04 MININT-MTSS-TSP, Resolución 22/04 del MTSS; Resolución 32/04 MTSS; Resolución 33/04 MTSS; Resolución 9/07 MTSS. Normas legales todas 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 en relación con 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 facilita 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)

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

**Capítulo 1:** Este capítulo recoge todo el basamento teórico del tema, como los conceptos, la evolución histórica, diferentes posiciones doctrinales relacionados con el tema.

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

Finalmente se ofrecen conclusiones y recomendaciones necesarias para la culminación del trabajo de diploma.



# *Capítulo I*



## CAPITULO I: LA EXCLUSIÓN LABORAL COMO FENÓMENO SOCIO JURÍDICO.

### Epígrafe 1.1: Antecedentes históricos.

El proceso laboral incluye una cantidad de individuos considerables para que ejecuten las tareas. Estos individuos son, por tanto, quienes en condición de trabajadores formalizan su relación laboral<sup>7</sup>, pero en varias ocasiones nos encontramos ante determinadas dificultades que impiden que la relación laboral produzca todos sus efectos, me refiero a la desigualdad en el trabajo, que existe en mayor o en menor medida en todos los países del mundo, de donde no excluyo al nuestro, por no considerar que contamos con un sistema perfecto, obligándonos a perfeccionarlo constantemente.

En este sentido la desigualdad laboral esta dirigida en la forma en que son excluidos o discriminados determinadas personas que tienen especiales condiciones que lo hacen ver diferente ante la sociedad, tema fundamental de este trabajo, y que ha sido tratado por la OIT, quien publicó un informe sobre 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.

El punto de vista de los individuos que excluyen, distorsiona la esencia misma del hombre atribuyéndose ellos mismos características o virtudes de las que carecen y que los ubican en un escalón más arriba que determinados grupos. Desde esa "altura" pueden juzgar al resto de los individuos por cualidades que no hacen a la esencia de estos.

El término exclusión laboral es nuevo para muchos pues es en la actualidad que ha ido adquiriendo una connotación importante. La discriminación es hoy considerada una forma de violencia o ataque pasivo convirtiéndose en muchas ocasiones en una agresión física hacia estos individuos, ya sea por el color de piel, etnia, sexo, edad, cultura,

---

<sup>7</sup> VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. *Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I*, Ciudad de la Habana. Editorial Félix Varela. Página 168-169

religión o ideología. Hay muchos ámbitos donde las personas pueden ser rechazadas. También aquellos que optan discriminar encuentran muchas razones para hacerlo.

El 2010 llega al mundo con millones de trabajadores desempleados en los países ricos y pobres por las profundas crisis económicas, que provocan inestabilidad en el plano laboral, ya que al existir una gran demanda, los empleadores, se toman ciertas licencias: aquellos que superan los 40 años son ancianos, las mujeres reciben menores sueldos, los jóvenes sino tienen experiencia no son tomados en cuenta.

### **Epígrafe 1.2: Concepto de Exclusión Laboral.**

El concepto de exclusión laboral ha ganado relevancia en los últimos años a medida que se han profundizado los procesos de crisis y reconstrucción económica por los que han atravesado las sociedades contemporáneas.

Hay autores que la definen 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.

La OIT define la exclusión laboral como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia natural u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación.<sup>8</sup>

Carmen Bel Adell 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, esta

---

<sup>8</sup> Informe de la OIT del 2007: ***La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se presentan.***

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 la decisiones, en la crearon de bienes y servicios por la economía y la cultura.<sup>9</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 labora en su interior las “poblaciones sobrantes”.

Para José Francisco Castro la exclusión o discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo 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>10</sup>

La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística en el resultado en el mercado laboral.<sup>11</sup>

En nuestro país el término de exclusión laboral es tratado con cautela ya que está prohibido constitucionalmente la discriminación a las personas en el ámbito laboral, ya sea por condiciones físicas o personales. No obstante si existen personas excluidas en nuestro país, es por eso que podemos decir hay exclusión laboral cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o género, nacionalidad, sexo.

---

<sup>9</sup> Curso “**Formación específica de Compensación Educativa e Intelectual para Agentes Educativos**”. Murcia 30 de enero del 2002.

<sup>10</sup> CASTRO, J. F. **Discriminación en las relaciones laborales**. Boletín de la Dirección de Trabajo , Chile.

<sup>11</sup> GÓMEZ CORREDOR, I. A. & HORBATH CORREDOR, J. E. **Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas en la Zona Metropolitana del Valle de México**

### Epígrafe 1.3: Discriminación social.

No se puede abordar el tema de la exclusión laboral sin hacer referencia a la exclusión social, fenómeno este que azota al mundo capitalista actual, término más abarcador que incluye también la exclusión laboral y la discriminación en sus diferentes formas, las cuales en su conjunto preocupan a no pocos estudiosos.

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>12</sup>

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

#### 1. Privación Económica

- Ingresos suficientes.
- 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.

---

<sup>12</sup> DEL CAMPO ALEPUZ, GABRIEL. **Exclusión laboral y salud.** Disponible en: Word Wide Web <http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu/> Consultado el 4 de febrero del 2010

- 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.

En líneas generales la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace a favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre motivos de clase o categoría sin considerar el merito laboral.

## **Epígrafe 1.4: Reflexiones doctrinales sobre la exclusión laboral**

### **1.4.1: Discriminación Laboral Indirecta.<sup>13</sup>**

La discriminación laboral indirecta tiene sus orígenes mediatos en 1971 y 1977 en dos sentencias pronunciadas por a Corte Suprema<sup>14</sup> de los Estados Unidos, pero su desarrollo jurídico ha tenido lugar a través de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea (TJCE).

Los tribunales de los Estados miembros de la Comunidad Europea han solicitado al TJCE determinados pronunciamientos los cuales han versado fundamentalmente sobre

---

<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).

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

desigualdades que afectan mujeres en un contrato de trabajo a tiempo parcial<sup>15</sup>, lo que le ha dado la oportunidad al TJCE ir configurando su doctrina sobre la discriminación en materia laboral.

En ocasiones un trabajador puede recibir un trato diferente con respecto a otro trabajador en cuanto a la remuneración por la realización de un trabajo igual o de igual naturaleza y este caso no aparecerá vinculado a una situación de discriminación. Suele ser difícil determinar si las diferencias con relación a la obtención de ciertos beneficios laborales, como es una mayor remuneración, que origina una regla o medida impuesta por el legislador, por las partes de un contrato colectivo o por el empleador, en virtud de un contrato individual, suponen una desigualdad de trato.

Se está frente a la discriminación laboral indirecta cuando una disposición o regla formulada neutralmente, o sea, sin hacer referencia a determinado sexo, religión, edad, en los hechos 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 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 redactada por el legislador, por el empresario o por las partes en un contrato colectivo que señale lo relacionado con la remuneración<sup>16</sup> y sin hacer referencia de determinados trabajadores trae aparejado un trato diferente para trabajadores con determinadas características.

El criterio de neutralidad permite diferenciar la discriminación indirecta de la directa. Que una norma o regla sea neutra permite que sean destinatarios de ella tanto hombre como mujeres, sin distinción de raza, religión, edad, pero al momento de su cumplimiento

---

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

<sup>16</sup> La remuneración es toda retribución económica que recibe o tiene derecho el trabajador a causa de una relación laboral.

aparece que esta norma esta referida y/o afecta exclusivamente a trabajadores en determinadas circunstancias.

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

La exclusión de trabajadores a tiempo parcial del pago de gratificación voluntaria afecta principalmente a las mujeres, por ser estas quienes prefieren esta 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.

♣ Causalidad: este presupuesto es considerado innecesario a nivel jurisprudencial y doctrinal. Los que sostienen la procedencia de este supuesto señalan que deben concurrir además una relación causal entre los trabajadores afectados y los efectos discriminatorios o perjudiciales de la norma cuestionada. Además consideran necesario determinar si el trato discriminatorio, con respecto a la formulación de la norma o regla, es un resultado accidental o es porque poseen determinadas características que por esa razón de excluye o priva 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.

#### **1.4.2: Discriminación Laboral Directa.**

La discriminación laboral directa es un intento por evadir la prohibición de la discriminación. Este tipo de discriminación en relación con la remuneración tiene lugar cuando hombres y mujeres reciben una remuneración distinta por la realización de un trabajo igual. Existe una relación casual explicita entre el trabajador y el monto de remuneración que se le paga.

La discriminación laboral directa puede ser:

♣ Abierta: cuando circunstancias explícitas motivan un trato o condiciones de trabajo menos favorable para trabajadores frente a otro en condiciones laborales comparables.

♣ Ocultas: 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.

### **1.4.3: Tipos y categorías de discriminación en el mercado laboral**

El problema de medir la discriminación laboral surge del hecho 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.

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

La *educacional*, que es anterior al mercado laboral y provoca que la calidad de los trabajadores sea distinta, en especial en el caso de los negros e indígenas.

La *ocupacional*, por su parte, se manifiesta en la limitación de oportunidades de acceso de los grupos discriminados a los puestos de trabajo de más alta calidad, limitando así su capacidad de generación de ingresos.

Finalmente, la discriminación *salarial*, hace que trabajadores con una productividad similar reciban remuneraciones distintas por presentar características que son objeto de discriminación.

---

<sup>17</sup> PICHUNMAN CORTÉS, M 2007. *Discriminación Laboral por codición Étnica: una revisión a la literatura*.

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

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 afrodescendiente, éste penalizará al trabajador con una tasa que es igual al valor del costo de su disgusto. Esto se realiza no contratando afrodescendientes, 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 mas probabilidad de estar menos tiempo en la empresa que su equivalente hombre<sup>19</sup>.

### **Epígrafe 1.5: Exclusión laboral en el Mundo Contemporáneo.**

En el mundo contemporáneo disímiles sectores son excluidos del mundo laboral. La totalidad de estas personas viven en la miseria por no tener un trabajo honrado, ya que la mayoría de los empresarios se rigen por cuestiones personales y no tienen en cuenta los méritos laborales.

#### **1.5.1: Los discapacitados**

Las personas discapacitadas son unas de las más afectadas a nivel mundial por la exclusión laboral. Para ellos es difícil: 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.

En el año 2007 la OIT realizó un informe donde ofrece diversos ejemplos de discriminación basados en la raza y religión, origen social y casta, así como la que

---

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

<sup>19</sup> FUGGAZA, M. 2003. *La discriminación racial: teoría y planes políticos* .Revista Internacional del Trabajo. Vol. 122

experimentan los indígenas y migrantes. Esta Organización alerta sobre la discriminación que sufren los trabajadores jóvenes y mayores, los enfermos de SIDA o los que tienen alguna discapacidad. Asegura que hay 470 millones de discapacitados que están en edad de trabajar y que existe una creciente preocupación por la discriminación laboral que puedan sufrir.

Advierte que además se registra un elevado índice de desempleo, las personas discapacitadas quedan a menudo relegadas a trabajos pocos cualificados y con salarios bajos, y que su representación en puesto directivos es escasísima. 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. Además 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>20</sup>

En la mayoría de los casos tienen dificultades para ingresar al empleo y resultan excluidos del mercado laboral los enfermos crónicos, los ex enfermos, los portadores de enfermedad, los que tienen secuelas de una enfermedad, los que tienen disminución física y sensorial.

La discriminación laboral a las personas discapacitadas en ocasiones puede traer un carácter oculto, ya que en muchos casos se les dice que no ingresa por motivos de salud, pero también se dice que simplemente no fue seleccionado, que el puesto está cubierto, que otros candidatos tenían mejores antecedentes.

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.

---

<sup>20</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 3 de febrero del 2010

Las personas con discapacidad intelectual también son excluidas del ámbito laboral dentro de este sector, motivado por diferentes factores dentro de los que se encuentran<sup>21</sup>:

- Un desconocimiento por gran parte de la sociedad del POTENCIAL de estas personas. Están etiquetadas desde su nacimiento y como un gran molde irrompible: todas y todos son iguales y nada los hará cambiar. Esta parte de la sociedad se olvida, que hace mucho tiempo se rompió con la idea de ciudadanos de segunda; y 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 los ha dejado dormidos. Así, con la ayuda de profesionales y personas que creen en ellos consiguen despertar lo dormido y superar la discapacidad que la sociedad les aplica. No la que tienen que 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.
- Las pocas oportunidades que les ofrecemos para que demuestren de lo que son capaces. 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, más de una y uno se sorprendería, como nos hemos sorprendido y nos sorprendemos a diario los que trabajamos con ellos y ellas, de lo que son capaces de conseguir.
- Y por último un factor muy importante, y 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 ciudadano.

---

<sup>21</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 10 de enero del 2010

Cuando terminan su período escolar obligatorio (16/18 años), si no hay asociaciones que luchan 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?

En **España** una de cada 20 personas son discapacitadas y aunque la mayoría de ellas esta plenamente capacitada para tener una vida social y laboral autónoma son pocos los que encuentran un empleo, lo que demuestra que no reciben un trato igualitario.

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>22</sup>

### **1.5.2: Los inmigrantes.**

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 clara ejemplo de esta situación.

Este tipo de exclusión es la modalidad de exclusión social más importante que se da en America Latina y es al mismo tiempo una expresión de la desigualdad social que distingue en la actualidad a las sociedades latinoamericanas.<sup>23</sup>

---

<sup>22</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 5 de marzo del 2010

<sup>23</sup> PEREZ, J. P. & MORA, M. 2005. Exclusion Social, desigualdades y excedente laboral. reflexiones analítica sobre América Latina.

A la larga historia de la esclavitud de los africanos, se une la de los indígenas latinoamericanos, pero a estos se suma la suerte de blancos que emigran a países capitalistas, es por eso que la exclusión en el ámbito laboral que sufren los inmigrantes esta típicamente ligada a la discriminación racial, por ser de origen social, lo que implica relegar a los extranjeros por su condición como tales.

Las condiciones de trabajo de millones de emigrantes de países menos desarrollados a otros más desarrollados evidencia la contratación para empleos menos remunerados, las condiciones de inseguridad y discriminación laboral.<sup>24</sup>

La OIT afirmó que un fenómeno que a largo plazo podría atentar contra el bienestar de la economía de Europa, lo constituyen las tasas promedio de discriminación laboral registradas hasta el 35% de los trabajadores inmigrantes en Bélgica, España, Italia y Holanda. 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>

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.

### **1.5.3: Enfermos de VIH-SIDA**

Los afectados por HIV son rechazados por las empresas que seleccionan personal, las que realizan análisis ocultos para detectar si el postulante es portador del virus, sin consentimiento del examinado. La discriminación laboral los deja sin posibilidades de afrontar su tratamiento. La discriminación a enfermos e infectados por el VIH es más frecuente en el ámbito laboral.

---

<sup>24</sup> D'ESTEFANO PISSANI, M. A. 1998. *Fundamentos del Derecho Internacional Público. T. II. Capítulo XXX: Las relaciones laborales*. Pág. 764

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

Ignacio Maglio<sup>26</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".

El futuro del trabajador enfermo dependerá en gran medida de su nivel jerárquico. Si ocupa una posición gerencial y es valioso para ellos, la empresa suele negociar el despido y hasta alguna forma de asistencia o desempeño laboral a distancia. Pero en la mayoría de los casos, esto no ocurre así, y se despide 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>27</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.

América Latina continúa siendo una de las regiones más afectadas por el SIDA, uno de los países con una situación crítica es **Honduras**. Esta enfermedad afecta considerablemente la fuerza de trabajo de esa nación centroamericana, casi el 85% de los casos comprende a la población económicamente activa (PEA), es decir, entre los 15 y los 49 años de edad.

Los aquejados por el SIDA en esta nación enfrentan el estigma de la epidemia, pues muchos son despedidos o discriminados en sus centros laborales, pese a que existe una ley nacional que los protege pero por desconocimiento de la misma no se aplican.

Formas de discriminación son los despidos, marginalidad, negación de ascensos, falta de atención médica y social, negación de atención médica en centros privados que tienen relación con los empleadores.

---

<sup>26</sup> Abogado y asesor jurídico de la Fundación Huésped en Argentina.

<sup>27</sup> SAN MARTIN, R. **Con SIDA no hay trabajo**. Disponible en Word Wide Web: [www.sid.org](http://www.sid.org). Consultado el 24 de febrero del 2010

Aunque el derecho a revelar la dolencia es potestad de cada persona, los patrones obligan a sus empleados a realizarse la prueba del SIDA, casi siempre mediante coacción y amenazas de despido. Ese método se utiliza también con aquellos que aspiran a una plaza. Después son los empleadores los que decidan quienes obtienen el trabajo o el derecho a permanecer en su puesto.

Ser portador del VIH- SIDA en **Guatemala** y solicitar empleo es condenarse a la marginación y al rechazo de los empleadores, quienes ven, en quienes padecen esta la enfermedad, un riesgo de contagio para sus demás empleados; esto es lo que experimentan al menos 95 de cada 100 personas seropositivas en dicho país.

A las personas desempleadas, después de someterse a pruebas escritas, orales y exámenes psicológicos, se las obliga a hacerse un análisis de hematología que ni siquiera está incluido en los requisitos.

En **Argentina** una gran parte de la población está infectada con el VIH- SIDA, donde 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.

Mientras avanzan los tratamientos que aseguran una mejor calidad de vida para los enfermos y portadores y sus posibilidades de seguir trabajando, con la misma velocidad, se multiplican las conductas discriminatorias y disminuyen las acciones preventivas concretas.

En este país, las leyes reguladoras de las relaciones entre SIDA y trabajo en no consiguen concordar en la defensa de dos principios: el derecho a la intimidad, y, el derecho social a la protección de la salud pública, por otro.

La Ley N° 23.798 de lucha contra el SIDA se inclina por el primero, y enuncia el principio de no discriminación, confidencialidad, defensa de la dignidad humana y el derecho a la asistencia. Define que los médicos que tomen conocimiento de un caso de SIDA "tienen prohibido revelar dicha información y no pueden ser obligados a suministrarla", salvo a la persona afectada o a otro profesional médico. Esta norma establece con claridad que es necesario que el test de VIH se realice con la anuencia de la persona y que sus resultados se mantengan en estricta confidencialidad entre el profesional médico y el

paciente. Sin embargo, muchas empresas de medicina laboral continúan realizando el análisis sin que el postulante se entere, previo acuerdo con los empleadores, y con el debido cuidado para que cualquier futura búsqueda de pruebas resulte infructuosa.

No hay estadística ni comprobación práctica que convenza a los empleadores: el SIDA no tiene lugar en las empresas, y las razones que se adivinan detrás de la obstinación incluyen los costos de brindar asistencia a un enfermo, los problemas que puede ocasionar el miedo al contagio entre el resto de los empleados y, silenciados pero efectivos, los prejuicios y el propio temor.

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>28</sup>.

#### **1.5.4: Indígenas y cuestiones étnicas**

Una parte importante de la población de Latinoamérica es de origen indígena o afrodescendiente. A pesar de los esfuerzos de los organismos multilaterales de cooperación, el fenómeno de la discriminación laboral sigue estando presente en los países de la región; las brechas salariales se han mantenido constantes desde hace una década y el ser indígena determina en gran parte el futuro económico de una persona.

Los indígenas latinoamericanos son desculturizados, desplazados y expelidos hacia otros medios donde no saben si pueden subsistir; son grandes masas americanas que sufren de todas las leyes y las prácticas discriminatorias.<sup>29</sup> La discriminación a estas personas es típica en países formados por grupos raciales diferentes. Se deriva más de la costumbre o los prejuicios que del derecho.

Los pueblos indígenas representan 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

---

<sup>28</sup> ***El SIDA en la población laboralmente activa en Honduras.*** Disponible en: Word Wide Web [www.edicionesanteriores.trabajadores.cu](http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu): Consultado el 18 de febrero 2010

<sup>29</sup> D' ESTEFANO, PISANI, M. A. 1998. ***Fundamentos del Derecho Internacional Público Contemporáneo Tomo II Capítulo XXX Relaciones Laborales.*** Pág. 760.

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. Los Indígenas y afrodescendientes enfrentan dificultades para acumular capital humano y por consiguiente, sufren consecuencias negativas en su inserción laboral y en sus ingresos.

La mayoría de indígenas se dedican sólo a unas cuantas ocupaciones, viven en áreas rurales y remotas, carecen de acceso a empleos bien pagados así como al acceso a servicios de salud o cobertura por desempleo<sup>30</sup>.

En el 2003 el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) realizó un estudio basado en el análisis de las prácticas de contratación en el mercado laboral urbano, donde sugiere la existencia de una segregación ocupacional originada en las características raciales de las personas.

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>31</sup>.

En el caso de los hombres indígenas, la principal esfera ocupacional se encuentra en el trabajo asalariado, preferentemente en la agricultura, para los hombres indígenas rurales, y en actividades asociadas a la industria, comercio y construcción para los indígenas urbanos. Cabe suponer que ellos ocupan lugares similares a los inmigrantes no indígenas. GRADE en su estudio confirma que el nivel de pobreza extrema entre los indígenas es tres veces más alto que en el resto de la población. El perfil ocupacional de los indígenas es similar al de los inmigrantes no indígenas

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación racial de las Naciones Unidas (1965) señala que todos los hombres tienen derecho a

---

<sup>30</sup> **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 20 de enero del 2010.

<sup>31</sup> 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 7 de marzo del 2010

igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación. El Convenio 169 de la OIT constituye el instrumento de derechos humanos de carácter vinculante más avanzado en materia de Derechos indígenas. Es el Convenio internacional más citado y usado por los pueblos indígenas para hacer validar sus derechos en diversos ámbitos.

Gran parte de los Indígenas de América Latina se encuentra empleado en ocupaciones vulnerables y precarias. En **Bolivia** el 67% de los empleos precarios y el 28% de los empleos semicalificados los ocupan indígenas. Ser mujer y de origen étnico es la condición más desfavorable a la hora de percibir ingresos en el mercado laboral.

En **México y Guatemala** hay una cierta segregación de los Indígenas en empleos y ramas específicas, como en el comercio, el trabajo por cuenta propia y el servicio doméstico en el caso de las mujeres.

En **Perú**, aunque el porcentaje de afrodescendientes que no forman parte de la población económicamente activa es mayor que la cifra correspondiente al país en su conjunto, el porcentaje de afro-peruanos que trabajan en el sector formal es mayor que el correspondiente al resto de la población. Sin embargo, hay un alto grado de segregación ocupacional, ya que 40% de los afrodescendientes tiene empleos poco especializados (servicios de baja calificación)<sup>32</sup>.

En **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>33</sup>.

### **1.5.5: Discriminación por motivo de la edad**

La exclusión laboral también es sufrida por las “personas no tan jóvenes”, muchos pierden sus empleos o sienten una rebaja considerable de sus salarios. La exclusión

---

<sup>32</sup> PICHUMAN CORTES, M. 2007. *Discriminación Laboral por codición Étnica: una revisión a la literatura*.

<sup>33</sup> RODRIGUEZ, J. *Denuncian en ONU abusos a minorías e indígenas*. Disponible en: [Word Wide Web embacubaminrex.cu](http://WordWideWeb.embacubaminrex.cu). Consultado el 23 de enero del 2010

laboral a la hora de solicitar trabajo por motivo de edad está dada por la negativa de emplear a una persona con la sola excusa de la edad de este, sin considerar su capacidad de trabajo.

A nivel mundial la situación de los jóvenes es muy difícil en lo concerniente a las posibilidades de obtener empleo. Frente al gran desafío que implica avanzar en la dirección de la integración y la cohesión social es preciso disponer de un diagnóstico actualizado y a fondo de la exclusión social de los jóvenes en el mundo del trabajo para poder identificar aquellas políticas públicas que conduzcan hacia su plena integración laboral, analizar los principales determinantes de la exclusión laboral de los jóvenes, prestando especial atención a la forma en que las relaciones de género constituyen un eje que estructura la desigualdad en el trabajo, revisar los niveles y formas de incorporación de las mujeres jóvenes al mercado laboral, los orígenes de los factores de exclusión que las afectan y como estos se potencian con las discriminaciones de raza y etnia e identifica aquellas políticas públicas implementadas que han sido eficientes para promover un trabajo decente para las mujeres y los hombres jóvenes.

A las desigualdades en las oportunidades para lograr un trabajo decente que enfrentan los jóvenes según el nivel socioeconómico de sus hogares, se agregan las desventajas que viven los jóvenes indígenas y afro-descendientes de ambos sexos.

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.

De pronto un excelente profesional debe enfrentarse con la cruel realidad de que sus años de experiencia es un impedimento en el mercado laboral .No por lo escaso sino por

lo excesivo. 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.

A esta realidad altamente riesgosa se agrega lo que es común en el imaginario social con respecto a todas las personas mayores en general: son absurdamente consideradas enfermas, seniles, deprimidas, pasadas de moda, diferentes, discapacitadas, sin derechos, como observan 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.

En **Perú**, existen normas que califican como ilegal limitar el acceso al empleo por razones de edad. Adicionalmente el Ministerio de trabajo del Perú tiene una oficina que semanalmente revisa los anuncios de empleo y en aquellos donde se coloca límite de edad, proceden a ubicar a la empresa para que de las razones lógicas de su proceder, caso contrario son sancionadas. Su accionar es limitado, pero... peor es nada.<sup>34</sup>

En **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.

### **1.5.6: Orientación sexual**

La década de los 90 del siglo XX se vislumbró con mejores aires para el movimiento homosexual; sus demandas adquirieron mayor relevancia 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

---

<sup>34</sup> CANDELA CASAS, R. *Tácticas para ganarle a la exclusión laboral*. Disponible en: Word Wide Web [http://www.degerencia.com/articulo/tacticas\\_para\\_ganarle\\_a\\_la\\_exclusion\\_laboral](http://www.degerencia.com/articulo/tacticas_para_ganarle_a_la_exclusion_laboral). Consultado el 1 de abril del 2010

libertad de elegir la orientación sexual como un derecho humano, que es entendido como perteneciente a la tercera generación de derechos.

Los homosexuales también son excluidos laboralmente, ya que se considera la opción sexual como un aspecto más de la intimidad de la persona a la hora de llenar la solicitud de trabajo.

El nuevo milenio no implica una desviación de las perspectivas de los 90; la homosexualidad es tratada con un clima de mayor permisividad, que, como ya fuera apuntado, implica cierta comprensión, pero no su total aceptación, pues la discriminación sigue en pie en lo social, legal y personal. En el primero de éstos, 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.

El tres de julio del 2005, en **España** quedó implementada la Ley 13/2005, que oficializa el matrimonio entre parejas homosexuales. De esta forma se convertía en la tercera nación del mundo en aprobar esta legislación; luego de Países Bajos en el 2001 y Bélgica en el 2003; Canadá lo haría días después.

Ulteriormente, en marzo del 2007, otro cambio legal impulsaría un giro de 180 grados a la comunidad transexual, con la entrada en vigor de 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.

En España aunque existe una legislación que protege a estas personas sigue habiendo discriminaciones ocultas. 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.

Frecuentemente podemos encontrar personas transexuales que cuando empiezan el cambio a lo mejor las despiden con la excusa de que realizan mal su trabajo o llegan tarde. Se inventa cualquier justificación, no les dicen que les despiden por ser transexuales porque si no recurrirían a la ley y esta les ampararía. Es una discriminación encubierta.

### **1.5.7: Sexo**

La discriminación por motivo de sexo usualmente es aplicada con relación a la mujer y sustentada en la costumbre, aunque también es preservada por la supuesta debilidad del sexo femenino para realizar ciertas tareas o que la condicionan a un menor rendimiento que sus contrapartes masculinas, en el caso del embarazo.

Hacia el año 1990 la tasa de participación femenina en el mercado laboral 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 hombres.

Para el 2002 la participación femenina fue de un 49,8%, evidentemente, las féminas se convirtieron en el grupo genérico más dinámico al respecto. La masiva incorporación al mercado laboral ha tenido lugar en un contexto profundamente marcado por la flexibilización laboral, promovida esta última por los programas de ajuste estructural y que han sentado las bases para el debilitamiento del cumplimiento de convenios establecidos, 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.

En aquellas ocupaciones caracterizadas por condiciones más desfavorables de trabajo y con alta concentración femenina (servicio doméstico, trabajadoras por cuenta propia no profesionales ni técnicas y las ocupadas en la microempresa) es 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.

La brecha de la tasa de desempleo, no obstante haber disminuido en los últimos años, continúa siendo significativa.

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.

En el análisis de las estadísticas que brinda la OIT, a través del *Panorama laboral 2005. América Latina y el Caribe*, se muestra que en todos los segmentos de empleo el ingreso medio de las mujeres es menor que el de los hombres.

Otro rasgo del mercado laboral femenino lo ha constituido la presencia mayoritaria de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad, donde los ingresos que perciben las féminas empleadas en estos sectores era significativamente inferior al de los hombres<sup>35</sup>.

Evidentemente las mujeres, en general tienen peores trabajos, pero es que la brecha salarial de género se produce en muchos entornos, no necesariamente sólo relacionados con las condiciones de subempleo de las mujeres.

Por otra parte, el sistema de retribución que castiga la maternidad, es una discriminación por razón de sexo, con impacto directo en la brecha salarial de género. Pero es que, además se vulnera el principio de protección a la maternidad, por no hablar de su efecto antinatalista, que no se arregla con 2.500 euros.

Por otro lado el aspecto físico será más importante que los meritos o curriculum que una persona pueda tener en dependencia tipo de trabajo. Hay empleos en los que la apariencia física es muy importante, es el caso de los vendedores o, yéndose a un extremo, las modelos. Pero hay otros cargos en el que esos puntos debieran ser

---

<sup>35</sup> CABRERA, M. ***Las mujeres y el mercado laboral en América Latina. ¿ la alternativa neoliberal?*** Disponible en: Word Wide Web [www.cea.co.cu](http://www.cea.co.cu) Consultado el 4 de febrero del 2010

irrelevantes, como es el caso de los puestos técnicos o donde la productividad sea medible, cuantificable u objetivable<sup>36</sup>.

El Convenio 45 de la Organización internacional del Trabajo, prohíbe a la mujer ejecutar trabajos en minas, salvo excepciones, esto no constituye un ejemplo de exclusión hacia las féminas, ya que representa un potencial de daño a la integridad física o psíquica de la mujer.

---

<sup>36</sup> OPAZO, M. *¿Discriminación laboral en Chile?* Disponible en: Word Wide Web [www.universia.cl](http://www.universia.cl). Consultado el 19 de abril del 2010



## *Capítulo II*

## CAPITULO II: MANIFESTACIONES DE EXCLUSIÓN LABORAL EN CUBA. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

### Epígrafe 2.1: Generalidades de la Política de Empleo en Cuba

El desempleo se ha convertido en un fenómeno social de insospechables límites, y sus efectos en general son motivos de preocupación para la totalidad de la masa trabajadora; esta es la realidad en muchos países.

La política de empleo en Cuba ha sido como todo fenómeno social, determinada por el momento histórico en que se vive. Después del enero de 1959, el gobierno revolucionario tuvo que enfrentarse a un sin número de problemas, dentro de los que se encontraba el desempleo a gran escala que había dejado a su paso el régimen tiránico de Fulgencio Batista, y es en esos momentos que surge nuestra política de empleo.

En nuestro país, a pesar de las limitaciones impuestas por un cruel bloqueo con más de 40 años de duración, el empleo constituye un elemento fundamental en la planificación del desarrollo económico y social. En materia de empleo, 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.<sup>37</sup>

Desde el punto de vista semántico gramatical en el diccionario filosófico se define que:

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 los clases y, por consiguiente, la política, que expresa sus intereses cardinales, dimanan 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:

---

<sup>37</sup> COLAS, G. & LOPEZ, D. 2008. *La política de empleo en Cuba*. En Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 106, 2008. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>. Consultado el 25 de abril del 2010

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 estos conceptos se deriva que la política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para 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.

Para la implantación práctica de esta Política de Empleo en nuestro país existe un sistema de empleo que está constituido por varios elementos con una estructura orgánica bien definida.

El núcleo esencial de este sistema lo constituye el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y 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

La política de empleo se orientó a disminuir la desocupación, incrementar la estimulación laboral y contribuir al logro de una mayor eficiencia, caracterizándose por la aplicación de programas territoriales; la redistribución de la fuerza de trabajo excedente; la protección 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 del VIH- SIDA.

### **Epígrafe 2.2: Centralización y descentralización de la Política de Empleo.**

A partir del surgimiento de la Política de Empleo en nuestro país después del triunfo revolucionario se solucionaron disímiles problemas existentes hasta ese momento, pero no se puede negar que el sistema que aplicado, a pesar de constituir una solución oportuna, tenía sus defectos, y el fundamental, es el relativo a las motivaciones específicas de los trabajadores o de una entidad laboral determinada.

Entre otras consecuencias generadas a partir de este defecto podemos encontrar: el que la voluntad de las partes directamente involucradas en la relación laboral, estaban supeditadas a las necesidades de fuerza de trabajo; es así que los trabajadores solicitaban trabajo ante las oficinas del MINTRAB y estas otorgaban el empleo a partir de solicitudes previas hechas por entidades laborales, sin que trabajadores y entidades hubieran hecho contacto entre sí; consecuentemente, al ser los trabajadores un recurso humano de una política de empleo centralizada, los movimientos de una entidad laboral a otra se consideraban traslados, quedando así la baja laboral para los casos de renuncia, fallecimiento o jubilación. Solo en casos excepcionales como en la agricultura, se concertaban contratos de trabajo, expresivos de la voluntad de las partes.

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 que 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( excepto para el desempeño de los cargos de dirección) los cuales fueron previstos ese propio año por el Decreto- Ley No 40.

Con el objetivo de evitar el desequilibrio en la redistribución de la fuerza fe trabajo, se excluyó 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 limitó 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, la cual dispone la ampliación de la utilización de los contratos de trabajo para formalizar la relación laboral, de esta manera se descentraliza de forma general la política de empleo en Cuba.

No obstante el fenómeno de la descentralización de esta institución laboral, la misma no podía abandonar ciertos factores, que de no habérseles dado la debida atención se hubiesen convertido en casos sociales, los cuales quedaron establecidos en el Código de Trabajo en su artículo 23 segundo párrafo, y en la Resolución No 51 del año 1988, los que se expondrán a continuación:

- 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 la década de los noventa con el auge de las inversiones extranjeras y la radicación en el país de sucursales de sociedades mercantiles extranjeras, se consideró necesario establecer un control en la asignación de fuerza de trabajo en tales ámbitos en el país. Por ello la estructura empleadora ya existente en Cuba amplió su marco. La fuerza de trabajo fue trasladándose primero de forma más discreta y después más compulsivamente a los sectores mencionados.

Las entidades empleadoras por su parte, centralizan el proceso de redistribución de la fuerza de trabajo, al corresponderles el papel de inscribir en sus controles a los aspirantes a trabajar en tales esferas, procesar su asignación, autorizar solicitudes extranjeras de contratación de personal, concertar tanto los contratos de asignación de fuerza de trabajo con la entidad solicitante como los contratos de trabajo con los trabajadores asignados, además de recibir el pago en divisa por la fuerza de trabajo asignada y retribuir en moneda nacional al trabajador contratado por prestar sus servicios en la entidad solicitante.

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.

### **Epígrafe 2.3: El trabajo como principio constitucional.**

A casi 68 años de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, pocos países pueden mostrar tantos logros como el nuestro en beneficio del pueblo trabajador, a partir del triunfo de la Revolución.

El artículo 23 de la Declaración expresa el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de este y la protección contra el desempleo. Asimismo, en el Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 6 se plantea que el derecho al trabajo comprende el *derecho que tiene toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y que la ocupación plena y productiva garantiza las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.*<sup>38</sup>

En la República de Cuba el derecho a trabajo tiene rango constitucional cuando en el artículo 44 de la Ley Fundamental se proclama que *el derecho en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para el ciudadano*; derecho que está garantizado en nuestro sistema socialista.

La Ley de Leyes el fundamento de todo derecho, el núcleo o centro y, por tanto, precisa la esencia clasista de los derechos fundamentales que contiene. Tomemos por ejemplo el inciso b) del artículo 9 (capítulo I) que trata sobre el Estado socialista como *Poder del pueblo, en servicio del propio pueblo, garantiza que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar que n tenga oportunidad de obtener un empelo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades*. Igualmente esta ley garantiza el derecho a recibir un salario conforme a la calidad y cantidad de trabajo.

En Cuba, el *derecho al trabajo* es un *derecho humano fundamental* sin el cual no podría hablarse de libertad. Encierra el derecho del hombre a la autorrealización, al despliegue de su creación y a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales. Consiste en el derecho a ocupar un puesto de trabajo con un salario igual por calidad y cantidad de la labor realizada, incluida la posibilidad de elegir la profesión, el género de actividad y trabajo según aptitud, capacidad, formación profesional, educación y necesidades sociales.<sup>39</sup>

---

<sup>38</sup> Véase Pacto adoptado por Resolución 2200- A, de diciembre de 1966, de la Asamblea General de Naciones Unidas, vigente desde el 31 de enero de 1976.

<sup>39</sup> A.A.V.V. 1990. **Cuba de los Derechos Humanos**. MARTÍNEZ PARADA, A. **Los derechos humanos en la legislación laboral cubana y en la norteamericana**. Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba. Página 151

Se integra la concepción del derecho al trabajo con la unión al derecho a la protección en el empleo y a la ausencia del despido. Aun más, este derecho también se complementa sobre la base de la ausencia de explotación y desempleo, calidades inherentes a la esencia de la organización social socialista del trabajo.

El derecho al trabajo presupone la libertad de contratación en virtud de la cual todos tienen igual oportunidad de trabajar, en dependencia de la calificación y las aptitudes. La libertad de contratación significa la libre elección del tipo de ocupación que se combina con la imposibilidad de discriminación por cualquier motivo que pueda limitar el acceso al trabajo y la garantía de la relación laboral ininterrumpida.

Consecuentemente, todos estos derechos son concretados en el código de Trabajo vigente en Cuba y en las normas de derecho complementarias. Igualmente en los documentos pragmáticos de la dirección política de nuestra sociedad se pronuncia la garantía de estos derechos del trabajo.

Esto ha sido el resultado de la política adoptada por nuestro Gobierno desde el triunfo de la Revolución, en cumplimiento del Programa del Moncada, que tenía en consideración 6 puntos fundamentales: el problema del empleo, de la educación, de la vivienda, de la tierra, de la salud y de la industrialización, los cuales debían ser resueltos con urgencia después de la toma del poder político.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos ha sido suficientemente satisfecho en nuestra Constitución, donde se refleja todo el ejercicio de nuestro quehacer al respecto de este principio del derecho al trabajo en los siguientes artículos:

- Artículo 43: El Estado consagra el derecho conquistado por la Revolución de que los ciudadanos, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional y cualquier otra lesiva a la dignidad humana:

- tienen acceso, según méritos y capacidades, a todos los cargos y empleos del Estado, de la Administración Pública y de la producción y prestación de servicios;

- perciben salario igual por trabajo igual;

- ARTICULO 44.- La mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar.

El Estado garantiza que se ofrecen a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, a fin de lograr su plena participación en el desarrollo del país. El Estado organiza instituciones tales como círculos infantiles, seminternados e internados escolares, casos de atención a ancianos; y servicios que facilitan a la familia trabajadora el desempeño de sus responsabilidades.

Al velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, y opciones laborales temporales compatibles con su función materna.

El Estado se esfuerza por crear todas las condiciones que propicien la realización del principio de igualdad.

En la Resolución No. 8 del 2005, en el artículo 2 se regulan los principios que rigen la Política de Empleo en nuestro país dentro de los que están: el pleno empleo, la libertad para elegir empleo, percibir salario igual por trabajo igual, igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo.

## **Epígrafe 2.4: Sectores priorizados por la Política de Empleo en Cuba.**

La política social y la estrategia de desarrollo económico del gobierno revolucionario cubano, desde 1959, tienen como objetivos fundamentales la eliminación de todas las formas de discriminación y explotación por motivos de clase, raza, género, etc. Desde entonces, 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.

La Política de Empleo desarrollada en nuestro país prioriza en conjunto de sectores sociales en la ubicación laboral para evitar, de esta forma que sean discriminados y excluidos a la hora de solicitar empleo. Estos sectores son: las mujeres, los jóvenes, personas discapacitadas, enfermos de SIDA; pero además, los egresados de los centros penitenciarios, así como las personas sujetas a sanciones subsidiarias de la privación de libertad, remisión condicional de la sanción y medidas de seguridad.

### **2.4.1: Mujeres**

En la república mediatizada el sector femenino estaba prácticamente excluido de la mínima posibilidad de encontrar trabajo y en los casos que lo tuviesen eran discriminadas al punto de por solo el hecho de ser mujer le invalidaba de obtener salario igual a un hombre por trabajo igual.

La mujer cubana ha recibido beneficios a partir del triunfo revolucionario en la esfera de la política de empleo en cuanto: al ascenso en el trabajo y la calidad de las condiciones laborales entre otros.

Al triunfo de la Revolución cubana 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 por eso las leyes aprobadas en la década de los sesenta contenían un claro carácter feminista. 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<sup>40</sup>.

Las investigaciones identifican dos direcciones donde se ha ampliado el espectro laboral femenino, por un lado en ocupaciones de baja calificación, especialmente por su irrupción en actividades agrícolas remuneradas y en la industria y por otro, en profesionales de alta calificación, antes casi exclusivamente masculina, como puede ser la ingeniería, la medicina o la investigación científica.

Hoy no existen barreras que le puedan impedir alcanzar la calificación más alta y obtener cualquier empleo con igual remuneración que los hombres por igual desempeño. Representan el 42% de las personas empleadas en el sector estatal civil, el 66.4% de los técnicos y profesionales del país y en algunos sectores hacen la mayoría dentro de los que se encuentran la industria médico farmacéutica con el 60%, la educación con el 72% y la salud con el 67% de sus empleados.

Sin embargo hay que señalar que no se corresponde su presencia en puestos de toma de decisiones con su arrolladora y calificada presencia en las principales esferas productivas y económicas del país, 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 pero esta problemática puede considerarse discriminación.

El sexo siempre ha sido un electo diferenciador si de igualdad se trata para acceder al empleo, con este fin se promulgo la Resolución 51 de 1988 la cual 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.

---

<sup>40</sup>VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I.** Editorial Félix Varela La Habana. Página 118-119

Sectores conservadores de la sociedad han manifestado inquietudes acerca de esta legislación, lo cual creo que no tiene fundamento, ya que los datos porcentuales antes expuestos demuestran las capacidades de la mujer para acceder al empleo.

En este sector de la sociedad es necesario hacer referencia a la maternidad de la madre trabajadora. A partir del 1ro de Enero de 1959 la mujer se insertó en la vida laboral del país cumpliendo con su doble función de madre y trabajadora con lo que se hacia cada vez más necesario una regulación que protegiese a la mujer 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 del Derecho laboral Cubano 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 mas avanzada, es así que el 13 de agosto de 2003 se promulga el Decreto Ley 234 De la Maternidad de la Trabajadora atemperado a las nuevas exigencias de la sociedad; esta aporta 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 a contar con empleos mejor remunerados que el de sus cónyuges.

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 destacó una cuestión de género en el que el hombre era privado del destino laboral que eligió y conducido a tareas acordes con su sexo, para otorgar a las mujeres el empleo que aquellos dejaban vacante.

La vigente legislación laboral al respecto 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>41</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.

La Resolución número 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.

Datos más recientes, del año 2007 reflejan el lugar protagónico de la mujer en la sociedad cubana:

- El 63% de la matrícula universitaria; el 45,7% de las personas graduadas en la enseñanza técnica y profesional y el 65 % de los graduados universitarios

---

<sup>41</sup> Conferencia Internacional del Trabajo: igualdad en el empleo y la ocupación, de la 83ª Sesión de Ginebra, 1996, p.15.

- El 45,6% de la fuerza laboral en el sector estatal civil, el 37.2 de la ocupación laboral del país, y el 65,6% de la fuerza técnica y profesional ocupada
- El 38,3% de los dirigentes

En la VII Legislatura del Poder Popular en Cuba (febrero, 2008), las mujeres constituyeron el 43.16% de los diputados al Parlamento Cubano y el 25.8% del Consejo de Estado<sup>42</sup>.

Toda las legislaciones favorecen y protegen el sector femenino para su inserción en la vida laboral del país , continua siendo una fuente priorizada para acceder a este, lo cual constituye la reivindicación tan necesitada para este sector poblacional el cual constituía uno de los mas discriminados en el momento en que triunfa la Revolución Cubana.

#### **2.4.2: Jóvenes**

Como se ha planteado con anterioridad el sector juvenil es uno de los priorizados por lo que representa para la sociedad cubana, es el futuro del país y merece por tanto una protección específica.

La Resolución 34 del 2004 en su artículo 41 otorga a las Direcciones de Trabajo Municipales la facultad para que cree planes de trabajo para la ubicación de jóvenes sin vinculo laboral así como la elevación de este problema al Consejo de la Administración Municipal para la atención diferenciada a los Consejos Populares o barrios que presentes concentraciones de casos para las medidas correspondientes.

Los artículos 42, 43, 44 y 45 de la mencionada resolución regulan el actuar ante jóvenes desvinculados por parte de trabajadores sociales y la responsabilidad que tienen las administraciones de las entidades de informar cuando un joven cause baja de esta.

“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

---

<sup>42</sup> ***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 marzo del 2010

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>43</sup>

Para estos casos la posibilidad de establecer un vínculo laboral constituye una solución excepcional pues los adolescentes tienen el derecho constitucional de recibir educación en su condición de ciudadanos, pues el artículo 39 de la Constitución de la República así lo establece.

Por tanto la legislación laboral al conceder este derecho, está propiciando la pérdida del derecho a la educación escolarizada apropiada para esas edades, pues el cumplimiento de una jornada laboral ocupará las sesiones en que habitualmente asistía a los centros de estudio.

Siendo esta la principal razón que justifica el que la autorización para que un adolescente comience su vida laboral ha de ser excepcional, pues con la relación jurídica laboral se rompe de una vez el derecho constitucional antes mencionado, para dar espacio a otro derecho constitucional referido a la posibilidad de que todo ciudadano garantice su subsistencia por medio del trabajo. Aunque es válido aclarar que no se trata de un desvinculo total del joven con el estudio, pues se han creado las condiciones que posibiliten al trabajador su asistencia a centros educacionales nocturnos si así lo deseara, centros en los que puede hacer uso de su derecho al disfrute de la educación propia para su edad.

Otras situaciones referentes al empleo entre los que se encuentran en edad de acceder a este, tratamiento a egresados de la enseñanza politécnica y escuelas de oficio, identificación de riesgos para jóvenes en determinados puestos de trabajo al igual que

---

<sup>43</sup> VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I**, Editorial Félix Varela, La Habana. , p. 159.

excepcionalidades a jóvenes menores de 17 años de edad para incorporarse al empleo han sido objeto de regulaciones con el objetivo de dar protección a este sector.

Atendiendo a esta necesidad reguladora 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 ya que por sus características y nivel de complejidad resulte lesivos a la salud de personas menores de 18 años de edad, a la vez que expresa la obligatoriedad de las empresas de identificar puestos con niveles de riesgos para estos jóvenes.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Resolución 8 del 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.

Dentro del sector juvenil como fuente priorizada del empleo existen ciertas regulaciones con el objetivote dar tratamiento específico a subsectores entre 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.

La resolución 35 de octubre del 2004 responsabiliza a las Direcciones de Trabajo Municipales con el servicio de orientación laboral el cual esta destinado a ofrecer empleo a los jóvenes comprendidos en estas categorías junto a otros sectores poblacionales de interés social.

Los jóvenes graduados universitarios cuentan con una regulación especial para su periodo de adiestramiento el cual es de dos años prorrogable hasta tres si es interés de la entidad donde se adiestra.

Otro subsector juvenil que esta protegido de manera especifica son los egresados del Servicio Militar Activo, en décadas pasadas los jóvenes que finalizaba el cumplimiento de este, 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, la resolución 35 vino a resolver esta situación que afectaba a la mayoría del os jóvenes masculinos.

A estos jóvenes se les ofrece empleo o estudio, como mínimo dos oferta, si son graduados de técnico medio se les da un adiestramiento de seis meses par familiarizarlo con el puesto de trabajo, se les da esta posibilidad de acceder al empleo y su reinserción a la sociedad civil así como sentirse parte importante en la visa productivas del país.

#### **2.4.3: Personas con invalidez parcial:**

Estas personas reciben la atención de la política de empleo en tanto se trata de hombres y mujeres cuya capacidad de trabajo está afectada pero aún tienen un resto de capacidad física o mental aprovechable, lo cual les permite ocupar otra plaza de menor

complejidad y por ende de menor remuneración, pero en condiciones apropiadas a su nuevo estado de salud<sup>45</sup>

Lo importante en este caso es que la legislación cubana prevé la posibilidad de dar empleo a personas que han visto disminuidas sus capacidades de trabajo, pero que aun tienen condiciones para desempeñar algún oficio. Su ubicación es centralizada para evitar que sean rechazadas por encontrar una gran competencia en aquellas personas que disponen de muy buena salud.

En Cuba todos los discapacitados tienen empleo garantizado en correspondencia con sus potencialidades, nivel escolar y posibilidades reales, a partir de la afección que presenten y su voluntariedad.

La Resolución 22 de 2004 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;
- 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, enunciados a continuación:

- a) El pleno empleo;

---

<sup>45</sup> VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. **Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I**, Editorial Félix Varela, La Habana. Página 123.

- 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 n edad laboral; declaradas invalidas parciales o totales que se encuentren trabajando, reubicadas por la administración y soliciten y soliciten reevaluarse por las comisiones de peritaje medico para trabajar, serán registradas en el PROEMDIS para su reubicación de acuerdo con sus capacidades funcionales.<sup>46</sup>

#### 2.4.3.1: Tratamiento laboral a los sordos en Cuba

En la actualidad la ANSOC cuanta con 21 mil 928 miembros distribuidos en tres categorías: especiales, ordinarios y activistas, estos últimos no presentan discapacidad pero se desempeñan como cuadros, profesores, interpretes de la lengua de señas, metodólogos o en otras funciones.

La comunidad sorda cubana así como miembros de la Asociación Cubana de Limitados Físicos- Motores (ACLIFIM) y de la Asociación Nacional del Ciego (ANCI) se encuentran en empleos ordinarios o en talleres especiales de las industrias locales- conocidos también como de discapacitados o protegidos- donde se capacitan para con posterioridad incorporarse a empleos ordinarios. Actualmente ha habido una tendencia al aumento en la incorporación de miembros de la ANSOC a empleo ordinarios. Otra vía

---

<sup>46</sup> Resolución 22 del 2004 Capitulo III Articulo 7

de capacitación para estas personas lo constituyen las escuelas de oficio, reservadas para los graduados de las escuelas especiales para sordos que no opten por continuar estudios de técnico medio o universitario, de las cuales egresan con un empleo designado.

Con respecto a la comunidad sorda, el tema empleo presenta las aristas siguientes<sup>47</sup>:

a) Una objetiva que consiste en la existencia de empleos que requieren determinados requisitos, los cuales en Cuba se elevan cada día más debido al constante desarrollo científico- técnico de la sociedad. Esto a veces representa una limitación, porque el sordo quiere acceder a mejores empleos, pero a muchos los limitan los requisitos de estudio.

b) Otra subjetiva donde en ocasiones se requiere de una alta comprensión de las administraciones para aceptar a estas personas en sus colectivos laborales, por los problemas de comunicación que entrañan tener que relacionarse y no comunicarse de forma oral.

La política de empleo para los discapacitados obliga a las administraciones a emplear a estas personas, y se cumple y chequea sistemáticamente en los municipios y provincias.

Los sectores más vulnerables para la asimilación de sordos son: comunales, construcción, agricultura, servicios y el cooperativo, y hay muchas firmas que incorporan a una buena cantidad de sordos por su laboriosidad. Las administraciones pueden contratar cuando lo necesiten el servicio de intérprete que brinda la ANSOC.

#### **2.4.4: Enfermos de SIDA en Cuba.**

El SIDA continúa cobrando víctimas en el mundo. Cuando digo víctima no me refiero solo al deterioro de la salud y la pérdida de la vida si no se obtiene una atención médica adecuada, sino también a la discriminación que sufren los infectados. Laboralmente muchas veces se ven afectados, al punto en ocasiones de quedar desempleados.

---

<sup>47</sup> SUAREZ RAMOS, F. 2008. *Los sordos y el trabajo en Cuba*. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.trabajadores.cu/news/cuba-enero-2008/los-sordos-y-el-trabajo-en-cuba/> Consultado el 30 marzo del 2010

En Cuba la legislación laboral respalda a estas personas y les mantiene sus derechos. No se puede negar que socialmente los prejuicios no han desaparecido, quizás se trate de que aún existe nebulosa 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: si se adoptan las medidas previstas en los programas de lucha contra esta, la llamada enfermedad del siglo, no hay porqué infectarse.

En nuestro país existe el Programa Nacional de Control y Prevención del VIH/SIDA que funciona con alta efectividad y resulta asimismo una muestra de humanismo y solidaridad ante quienes están afectados e incluye no sólo el tratamiento asistencial de los enfermos o infectados, sino también las consideraciones éticas y laborales.

Alberto Rosabal, subdirector de asistencia social del Centro de Asistencia Integral a personas seropositivas y enfermas de SIDA, conocido como Sanatorio de Santiago de las Vegas, posee más de seis años en esta actividad de orientación y narra algunos aspectos relacionados con la vinculación laboral de estos trabajadores.

"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 tienen asignada una alimentación adecuada a sus requerimientos -precisa Rosabal-. 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.

"Se ha ido resolviendo y hemos visto gestos muy hermosos, como el de un colectivo obrero: todos vinieron aquí a ver a su compañero, para que volviera pues era un hombre clave en su trabajo, que ellos lo cuidarían y lo protegerían. Fue una bella expresión de solidaridad."

Rosabal relata también el caso de un trabajador en cuyo centro por "exceso de celo", le dieron licencia sin necesidad. "De inmediato lo remitieron a la Comisión de Peritaje Médico sin razón alguna, toda vez que su ocupación de jardinero, en nada le afectaba

como seropositivo. La labor del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administración Pública, permitió enfrentar a la administración de ese centro y hacerle comprender lo erróneo de su actitud.

El Ministerio de Salud Pública (MINSAP) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (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.

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. Esta es una aclaración imprescindible que hace Rosabal. 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. 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.

Un trabajador es un ser humano y como tal, según nuestros principios constitucionales y políticos, hay que considerarlo. No es justo que alguien mantenga su angustia en silencio para que no exista discriminación en el trabajo.

Nadie en Cuba está facultado para cerrar un contrato de trabajo porque el trabajador esté enfermo de SIDA o sea seropositivo del VIH, como ocurre con el personaje del actor Tom Hanks en el filme norteamericano Filadelfia. 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>48</sup>.

Desgraciadamente en la práctica, incluso en nuestro país, existen rasgos de exclusión laboral pues si no están empleados resulta bien difícil acceder al mismo, precisamente por los tabúes que al respecto existen con relación al tema, y el desconocimiento total de las vías de transmisión y cuando están empleados son rechazados y discriminados de

---

<sup>48</sup> ALFONSO, C. 2009. ***El SIDA en el centro de trabajo***. Periódico *Trabajadores*. 28 de abril de 2009. Disponible en: Word Wide Web: [www.trabajadores.cu](http://www.trabajadores.cu): Consultado 13 de marzo del 2010.

forma vertical por sus jefes y de forma horizontal por sus compañeros de trabajo, negándose a almorzar, a sentarse donde estos lo hacen, e incluso las administraciones disponen su evaluación por La Comisión de Peritaje Médico laboral, sin que tenga otra patología que generalmente le impida continuar desempeñando su puesto de trabajo, y sin que su médico de asistencia así lo determine, destacando que 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 Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) o enfermos del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (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 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.
- Durante el tiempo que estén sujetos a evaluación para determinar su incorporación o no al SAA, estos trabajadores recibirán el subsidio por enfermedad establecido para los trabajadores hospitalizados.

- El día en que asistan a la consulta médica mensual o semanal, según el programa, se considera como de licencia retribuida y por tanto se abonará el importe del salario correspondiente a ese día.

A pesar del respaldo legal que les brinda el gobierno cubano a los enfermos de SIDA, en la práctica los hechos demuestran que pueden ser discriminados y excluidos en algunos casos.

Discriminación y recelo son dos términos que los infectados con el VIH conocen bien de cerca porque, ante el temor al contagio y también por el desconocimiento total de la enfermedad, más de uno se ve relegado a planos inferiores.

No se sabe qué parece más alarmante, si el surgimiento de la pandemia del SIDA o la reacción de respuesta que ha despertado en la sociedad contemporánea.

La epidemia del SIDA pone en peligro la salud física, económica y social de la población. Por ello, debe ser considerada como un asunto que concierne a todos y además es un desafío colectivo.

La mayoría de las personas que padecen SIDA se encuentran inmersas en un círculo cerrado que solo se rompe, cuando el apoyo social y la solidaridad hacen su entrada.

Desgraciadamente, no siempre ocurre esto, y es en la mayoría de los casos la enfermedad se convierte en una marca social y los enfermos son tratados como los leprosos en la antigüedad, que eran señalados y apartados de la sociedad por miedo al contagio. La discriminación es uno de los principales obstáculos que entorpece cualquier esfuerzo para controlar el desarrollo de la epidemia.

La exclusión a causa del SIDA se expresa de múltiples maneras, algunas muy sutiles y otras demasiado evidentes para dejar de verlas. Pero todas las formas de exclusión coinciden en un hecho: la violación de los derechos humanos esenciales de las personas que viven o padecen la enfermedad, consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos: el derecho a la vida, a la salud, a la igualdad, al trabajo y a la educación.

En la esfera del VIH/SIDA el miedo y su fiel aliado, la ignorancia, son los padres de la discriminación. Son ellos los responsables de la mayoría de las complicaciones en la vida de los infectados por el VIH y de los enfermos de SIDA. Por el miedo, y por la falta de información, infectados y otros tantos que por su forma de vida o apariencia parecían serlo, bastó que una persona mal intencionada los diagnosticara para que lo fueran, sufrieron apartamiento.

#### **2.4.5: Egresados de establecimientos penitenciarios o de centros especializados del ministerio del interior.**

Cuba hace grandes esfuerzos por reintegrar a la sociedad a todos los ciudadanos que conforman la población penal, para ello existe la legislación mediante la cual se protege a este sector social. Una de las vías utilizadas para esta reinserción es el trabajo, con el cual puedan satisfacer sus necesidades y sentirse parte activa dentro de la producción de bienes o prestación de servicios del país.

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 mediadas 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>49</sup>

En la entrevistas se captan se captan los datos siguientes. Experiencia laboral anterior, aptitudes para el trabajo y cualquier otro aspecto que contribuya a la gestión de empleo, y se le asigna la ubicación laboral en correspondencia con las plazas vacantes disponibles, oído el parecer del trabajador social que lo atiende. Cuando las condiciones del empleo en el territorio o el análisis particular del caso así lo aconsejen, podrá ofertársele el estudio, como opción de empleo.

Cuando no sea posible asignar el empleo durante la entrevista, el funcionario de la Dirección de Trabajo, identifica nuevas plazas y en la próxima visita al Establecimiento Penitenciario, que se efectuara en un plazo no mayor de 15 días, le asignará la ubicación laboral.

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 aptos para trabajar, las Direcciones de Trabajo Municipales realizan los trámites para que reciban las prestaciones de la Seguridad Social que pudieran corresponderles.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Resolución 1 Conjunta MININT-MTSS-TSP Apartado Tercero.

<sup>50</sup> Ibidem. Apartado Decimoctavo

## ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La guía de entrevistas se aplicó a 30 expertos en la materia laboral, de ellos 10 Especialistas de la Dirección Provincial de trabajo, a la Subdirectora de este centro que atiende Empleo, a 3 Especialistas en recursos Humanos de Empresas de gran importancia para el territorio, y el resto (16) a Juristas vinculados directamente a esta rama del Derecho y de reconocida trayectoria en la materia.

El total de la muestra afirmó conocer las regulaciones y especificidades que sobre Política de Empleo existen en nuestro país. Afirman que es vasta la legislación sustantiva al respecto y que resultó vital la profusa actividad normativa que se produjo en este sentido en el año 2004 por el órgano rector de esta materia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, emitiéndose resoluciones específicas para cada fuente priorizada de empleo que vinieron a resolver lagunas legales y problemas prácticos que durante años coexistieron con la ya derogada Resolución 51 de 1988, destacando 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 podemos mencionar la introducción de nuevos principios, la proceptividad 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.

De igual forma casi la totalidad de la muestra afirmó conocer el término de exclusión laboral, pues solo 3 respondieron negativamente, destacándose criterios bien interesantes al respecto, sobre todo relacionados con la novedad del tema, lo poco abordado y conocido incluso por los operadores de la materia y la necesidad de capacitación al respecto porque pues bien puede nuestra política laboral no estar exenta de su influencia y debe estar preparada para cualquier manifestación al respecto. Se refirieron a diferentes aristas de la exclusión laboral como es su íntima relación con la exclusión social.

Del total entrevistado, 11 refieren que en nuestra legislación positiva en la materia no existen regulaciones que demuestren rasgos de exclusión laboral y en contra posición,

19 manifiestan que aunque en una medida muy ínfima si existen y relacionan la exigencia de no tener 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, en la que podemos poner el ejemplo de la Corporación de Gaviota, que el limite mínimo para comenzar una relación laboral es de 35 años, algo que es discriminatorio y que resulta contrario a lo regulado en la Constitución de la Republica y en la legislación laboral vigente.

Excepto 3 de los entrevistados coincidieron con los que afirmaron que no conocían el término de exclusión laboral, el resto afirmó que en la aplicación practica de las regulaciones de la política de empleo en nuestro país no se aprecia una exclusión laboral directa, sino encubierta, solapada, diferenciada en algunos sectores de la población laboralmente activa y en una mínima expresión, lo que no deja de ser preocupante, máxime cuando es un término de reciente incorporación a la problemática laboral cubana y que puede existir temor al reconocimiento. De cualquier manifestación de exclusión en el ámbito laboral.

En tal sentido, de manera general se reconocieron las siguientes manifestaciones prácticas de la exclusión laboral:

- El uso indiscriminado de los antecedente penales para el ascenso, promoción e incluso permanencia en el empleo, incluso en sectores que no aparecen autorizados para ello según la Resolución Conjunta 1/03 MININT-MTSS. Unido a ello 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 ilegal e inoficiosa, sobre todo en las corporaciones, de contratar a la Agencia SEPSA para la realización d investigaciones de sus trabajadoras no solo para el ascenso o la promoción , sino también para su permanencia en su puesto de trabajo, las que muchas veces son subjetivas en

aspectos bien delicados en cuanto al comportamiento humano y que al revestir una total secretividad, causan un estado de indefinición para el trabajador investigado, que es excluido laboralmente por criterios subjetivos y obtenidos de forma ilegal.

- El uso indiscriminado de los test psicométricos sobre todo en las corporaciones para el ascenso y la promoción a cualquier plaza sin distinción, que 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, 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 puestos de trabajo comunes para todas las fuentes de empleo, que puede ser 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, por lo que lo excluyen no para el empleo sino en el propio empleo al asignarle sus tareas y contenido de trabajo a otros trabajadores, aunque indirecta no deja de ser una manifestación de exclusión laboral.
- 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 sobre la enfermedad y vías de contagio, 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 trabes 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.



# *Conclusiones*

## **CONCLUSIONES.**

La Exclusión Laboral es un fenómeno moderno, bien novedoso y que se esta manifestando con bastante periodicidad en el mundo laboral contemporáneo, estando íntimamente relacionada con la exclusión social.

Concluimos 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. El concepto de exclusión ha ganado relevancia en los últimos años en la medida en que se han profundizado los procesos de crisis y reestructuración económica por los que han atravesado las sociedades contemporáneas.

Para la inmensa mayoría de las personas obtener un trabajo digno se ha convertido en un batallar diario. A la hora de que los empleadores escogen, prefieren a jóvenes con experiencia y con una apariencia física agradable, obviando de esta forma a una gran parte de la población y en varios casos dejando de un lado lo verdaderamente importante que es la capacidad intelectual y laboral de cada uno.

Discriminar negándole el trabajo a una persona por su edad, apariencia, origen étnico, o nacionalidad es realmente injusto y viola el derecho que tenemos todos a trabajar y desarrollarnos profesionalmente.

En Cuba existen las normas jurídicas y la voluntad estatal de erradicar cualquier tipo de discriminación laboral. Es cierto que en ocasiones nos encontramos, por erradas interpretaciones de la norma o por ignorancia de la misma, con casos donde algún trabajador es perjudicado injustamente. Estas conductas negativas deben ser totalmente erradicadas del ámbito laboral cubano.

Desde 1959 y hasta la actualidad se hacen en Cuba todos los esfuerzos por garantizar a cada persona en edad laboral un trabajo digno y por eliminar cualquier vestigio de discriminación.

La Política de Empleo en nuestro país esta basada en principios sólidos que garantizan la igualdad en el empleo y estructurada de manera que este garantizado el Pleno

Empleo para todos los ciudadanos en edad laboral activa y especialmente a las fuerzas priorizadas que constituyen la reserva laboral.

La política de empleo llevada a cabo por nuestro país fue posible a partir de 1959, cuando se inicia para la población cubana una nueva fase en la historia, dirigida a cumplir importantes tareas económicas, sociales y políticas, con el objetivo de que las grandes mayorías lograran el poder político, se aboliera la discriminación por género, raza o nacionalidad, elevándose así el nivel de vida de la población.

La política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna

La política de empleo en Cuba ha tenido tres etapas. La primera, desde el triunfo de la Revolución hasta 1979, fue fundamentalmente centralizada con algunos rasgos de descentralización (las excepciones del contrato de trabajo); la segunda, desde 1980 hasta 1989, fue primordialmente descentralizada con algunos elementos de centralización (para los casos que aún constituyen limitantes para la contratación directa de la fuerza de trabajo) y una tercera etapa, desde 1990 hasta nuestros días, caracterizada por la descentralización de la fuerza de trabajo pero con un incremento en los mecanismos de centralización (a través del auge de las entidades empleadoras).

Las fuentes priorizadas de nuestra política de empleo lo constituyen determinados segmentos de la sociedad; mujeres, adolescentes, egresados universitarios y las personas con invalidez parcial, a los cuales la legislación les brinda un tratamiento especial, así como los ex reclusos

La exclusión laboral está dada por la forma en que son discriminadas determinadas personas por poseer características que lo hacen diferente ante otras, ya sea por el sexo, color, religión, entre otras razones, dentro de su ámbito laboral. Esta puede ser directa o indirecta. Es un fenómeno moderno, bien novedoso y que se está manifestando con bastante periodicidad en el mundo laboral contemporáneo, estando íntimamente relacionada con la exclusión social.

En la legislación sustantiva relacionada con la materia de forma general no se reflejan rasgos de exclusión laboral, pues está a tono con lo regulado en la Constitución de la República. No obstante se puede dar en el uso indiscriminado de solicitud de antecedentes penales para poder acceder e incluso mantenerse en el empleo, lo que vulnera el contenido de la Resolución Conjunta No. 1/03 MTSS- MININT, así como en la práctica inoficiosa, ilegal y solapada de algunas administraciones de incluso solicitar y utilizar con estos fines los antecedentes policíacos y la regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo de requisitos específicos de idoneidad que pueden ser discriminatorios por referirse a características personales o físicas que permitan su exclusión.

Existen también rasgos de exclusión laboral indirecta en los siguientes casos:

\* La práctica ilegal e inoficiosa, sobre todo en las corporaciones de contratar a la agencia SEPSA para la realización de investigaciones de sus trabajadores no sólo relacionadas con el ascenso y la promoción, sino también para su permanencia en su puesto de trabajo, las que muchas veces son subjetivas..

\* El uso indiscriminado de los test psicométricos.

\* La regulación en algunos CCT sobre todo de corporaciones de requisitos discriminatorios en relación con el principio de idoneidad demostrada.

\* En el caso de los discapacitados, aunque es bien clara la legislación que lo protege, algunas veces se aprecia una exclusión laboral indirecta, solapada.

En nuestro país no existe la exclusión laboral directa, pues las normas están redactadas de tal forma que haya igualdad para todos, por el contrario si se evidencian rasgos de exclusión laboral indirecta en ambas manifestaciones, tanto horizontal como vertical. Siempre que haya un proceso de selección entre trabajadores para un puesto de trabajo, ya existe exclusión laboral.

La exclusión laboral indirecta está determinada por la existencia de normas formuladas neutralmente, cuyo contenido no es discriminatorio, es decir, sin hacer referencia a

casos específicos, que en la práctica generan o crean un trato menos favorable para el trabajador.

En el resultado de la investigación pudimos constatar que existe un conocimiento de los entrevistados en todo lo concerniente a la Política de Empleo y que la mayoría conoce el término de exclusión laboral, reconociendo que en la legislación sustantiva relacionada con la materia, de forma general, no se refleja rasgos de exclusión laboral, pues la misma esta a tono con lo regulado en la Ley de leyes,

No obstante en contradicción a lo anterior la casi totalidad de los entrevistados reconoce que aunque en un número reducido y de forma solapada, encubierta en la legislación laboral cubana se dan vestigios de exclusión laboral,



## *Recomendaciones*

## RECOMENDACIONES

### Al MTSS:

- Que como órgano rector en materia laboral realice un proceso de revisión de la legislación sustantiva en esta materia y especialmente la Resolución Conjunta No. 1 relacionada con los antecedentes penales.
- 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.

### A la CTC Nacional y al MTSS:

- Que se revisen de manera conjunta los Convenios Colectivos de Trabajo haciendo especial énfasis en las regulaciones sobre la Política de Empleo para evitar que estas contengan rasgos de exclusión laboral.
- Que de conjunto en los programas de capacitación a dirigentes, administrativos sindicales y trabajadores se incluya el tema de la Política de Empleo haciendo énfasis en las diferentes manifestaciones de exclusión laboral.



## *Bibliografía*

## BIBLIOGRAFÍA

1. **Admite el Banco Mundial situación de pobreza de los indígenas latinoamericanos.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.radiohc.cu>.
2. ALFONSO, C. 2009. **El SIDA en el centro de trabajo.** Periódico Trabajadores. 28 de abril de 2009. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.trabajadores.cu>:
3. A.A.V.V. 1990. **Cuba de los Derechos Humanos.** MARTÍNEZ PARADA, A. **Los derechos humanos en la legislación laboral cubana y en la norteamericana.** Editorial Ciencias Sociales. La Habana, Cuba.
4. BEL ADELL, C. 2002. Curso: **Formacion especifica en Compesacion Educativa e Intelectual para agentes educativos.**
5. 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/>
6. CABRERA, M. **Las mujeres y el mercado laboral en América Latina. ¿ la alternativa neoliberal?** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.cea.co.cu>
7. CANDELA CASAS, R. **Tácticas para ganarle a la exclusión laboral.** Disponible en: Word Wide Web <http://www.degerencia.com/articulo/tacticas-para-ganarle-a-la-exclusion-laboral>
8. CASTRO, J. F. **Discriminacion en las relaciones laborales.**Boletin de la Dioreccion de Trabajo, Chile.
9. COLÁS, G. & LOPÉZ, D. 2008. **La política de empleo en Cuba.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2008/cgld.htm>

10. **Contitución dela República de Cuba** de 1976 de la Asamblea Nacional del Poder Popular.
11. **Convención Internacional dobre la Eliminacion de todas las formas de discriminación racial**, de 1965, de la Asamblea General de Naciones Unidas.
12. **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer**, de 1967, de la Asamblea General de Naciones Unidas.
13. **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, de 1948, de la Asamblea General de Naciones Unidas.
14. D'PISSANI, M.A. 1998. **Fundamentos del Derecho Internacional Publico. T. II. Capitulo XXX: Las relaciones laborales.**
15. D'PISSANI, M.A. **Documentos del Derecho Inetrnacional Público Tomo I, La Habana.**
16. 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/>
17. **El SIDA en la población laboralmente activa en Honduras 2005.** Disponible en: Word Wide Web <http://www.edicionesanteriores.trabajadoras.cu> 18 de febrer del 2003.
18. **Empleo y discapacidad: estrategias de reincorporación al trabajo.** Documento informativo. Resolución del Consejo de la Unión Europea de 15 de julio del 2003 sobre el fomento al empleo y a la inclusión social de las personas con discapacidad.

19. FUGAZZA, M. 2003. **La discriminación racial: teoría y planes políticos.** Revista Internacional del Trabajo. Revista Internacional del Trabajo. Vol122
20. GÓMEZ CORREDOR, I. A. & HORBATH CORREDOR, J. E. **Exclusión social, discriminación laboral y pobreza urbana de los indígenas de la Zona Metropolitana del Valle de México.**
21. *Guatemala: discriminación laboral hacia mujeres con VIH-SIDA.* Disponible en: Word Wide Web <http://www.mujeres.cubaweb.cu>.
22. Informe de la OIT del 2007: **La igualdad en el trabajo: afrontar los desafíos que se presentan.**
23. **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>
24. *La igualdad de género: necesidad y compromiso a nivel global.* Disponible en: Word Wide Web <http://undo.org.cu>.
25. **La ONU denuncia la exclusión laboral de los discapacitados.** 3 de marzo del 2009. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.elperiodicoextremadura.com>
26. LAFITA NAVARRO, C. 2009. **Protección laboral enfermos de SIDA.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.edicionesanteriores.trabajadores.cu/.../trabajo-cuba/.../laboral-pretección.htm>
27. LEMES BATISTA, A. **El empleo en Cuba.** Tomado de [monografias.com](http://monografias.com). Párrafo 49.

28. **Ley No. 49 Código de Trabajo** de la Asamblea Nacional del Poder Popular.
29. LEYVA FUENTES, D. **Ciertos son los Toros "Discriminación: la otra cara del SIDA"**. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.ciertosonlostoros.blogcip.cu/.../discriminacion-la-otra-cara-del-sida>.  
Fuente: Centro Nacional de Prevención ITS/VIH/SIDA
30. LORENTE, E. 2004. Reportaje: **La exclusión laboral de los enfermos mentales. los proyectos de inserción mejoran la calidad de vida de los pacientes, pero todavía son escasos.** Barcelona, España.
31. MARTIN, E. 2005. **Asociación Almeriense para el Síndrome de Down.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.asalsido.org/down/content/view/261/130/>
32. MEDRANO ROJAS, P. 2009. **En América Latina los indígenas son víctimas de la exclusión.** Diario Hoy.
33. OPAZO, F. **¿Discriminación laboral en Chile?** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.universia.cl>
34. 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>
35. **Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, de la Asamblea General de Naciones Unidas.**
36. PALOMINO RAMÍREZ, T. A. 1996. **El shock del Derecho del Trabajo,** Lima.
37. PÉREZ J.P. & MORA, M. 2005. **Exclusión Social, desigualdades y excedente laboral. reflexiones analítica sobre América Latina.**
38. PICHUMAN CORTÉS, M. 2007. **Discriminación Laboral por codición Étnica: una revisión a la literatura.**
39. **Resolución Conjunta No. 1 MININT-MTSS-TSP.**
40. **Resolución No.8 del 2005 Reglamento General sobre Relaciones Laborales.**
41. RINCON PERFFETI, G. H. 2007. **Exclusión laboral a causa del VIH.** Disponible en: Word Wide Web: <http://www.universia.net.co/vih-sida/destacado/exclusion-laboral-a-causa-del-vih-sida.html>
42. RISSECH, E. 2005. V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. **La discriminación laboral de las personas enfermas: el caso del Chagas.** Argentina.

43. **RODRÍGUEZ, J. Denuncian en ONU abusos a minorías e indígenas.** *Disponible en: Word Wide Web: [http:// www.emba.cubaminrex.cu](http://www.emba.cubaminrex.cu):*
44. **ROSETE SILVA, H. 2004. SIDA: ¿crimen o castigo?** *Revista Alma Mater. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.almamater.cu/sitio%20nuevo/.../SIDA.HTM>*
45. **SAN MARTÍN, R. Con SIDA no hay trabajo.** *Disponible en: Word Wide Web: <http://www.sid.org>*
46. **SUÁREZ RAMOS, F. 2008. Los sordos y el trabajo en Cuba.** *Disponible en: Word Wide Web: <http://www.trabajadores.cu/news/cuba-enero-2008/los-sordos-y-el-trabajo-en-cuba/>*
47. **VALDIVIA, N. 2003. Población indígena y exclusión social en el Perú.** *En publicación: Anbalisis y Propuestas, no. 7. GRADE, Grupo de Análisis para el Desarrollo: Perú. Disponible en: Word Wide Web: <http://www.grade.org.pe>*
48. **VIAMONTES GUILBEAUX, E. 2005. Derecho Laboral Cubano. Teoría y Legislación. Tomo I,** *Editorial Félix Varela, La Habana.*
49. **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>*



# *Anexos*

**ANEXO No. 1**  
**GUÍA DE ENTREVISTAS A EXPERTOS**

1. ¿Conoce Usted las regulaciones que en nuestro país existen en relación a la política de Empleo? Explique.
2. ¿Domina Usted el término de Exclusión Laboral?
3. ¿Considera Usted que en la legislación laboral cubana relativa a la Política de Empleo existen rasgos de Exclusión Laboral?
4. ¿Conoce Usted rasgos de Exclusión Laboral en la práctica de la Política de Empleo en nuestro país?
5. Como especialista en la materia ¿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.

ANEXO No. 2

**MODELO DE PRESENTACION**

DIRECCION MUNICIPAL  
DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL  
SANTA CLARA

MODELO 7

**DATOS DE LA RESERVA LABORAL**

1 NOMBRE Y APELLIDOS: <i>Alcandy Senarez Gibalvez</i>	2 SEXO: <i>M. S. F. ....</i>	3 IDENT. PERMANENTE <i>85112312445</i>
4 DIRECCION: <i>Calle 5ta 121. Prolong de C.</i>	5 MUNICIPIO: <i>S-C</i>	6 PROVINCIA: <i>S-C</i>
7 FUENTE DE PROCEDENCIA: <i>Heauf</i>	8 PROF. U OFICIO:	9 No. RADICACION: <i>34</i>
10 ENTIDAD: <i>ISP Felix Varela</i>	11 INCAPACIDAD:	
12 DIRECCION:	13 CARGO: <i>Cajero de retiro</i>	
14 FECHA DE EMISION:	15 OBSERVACIONES:	

D	M	A
<i>9</i>	<i>1</i>	<i>06</i>

ORIENTADOR LABORAL (FIRMA Y CUNO)

*[Firma]*

*Este comp es egresado de mi centro por su atencion por lo despues en la Res 8/05*

TR

A: DNT

Mis saludos para sus colectivos de trabajo, Res-  
pido que no sea cuando personal egresados  
de centros penitenciarios porque mi director de  
OTS Nacional Antonio Esteban Arceiba con telefono  
078 323971 nos oriento que el no firmo con el  
Ministerio del trabajo el acuerdo, ya que nuestro  
centro es interno y todo el personal de elito y  
actividades de apoyo trabajan directos con el estroductor  
de la Beca, cualquier duda llame a ese telefono  
y yo voy a hablar con la Directora Municipal de  
ser necesario, me llaman por telefono al 204553 ext 123

*Citara Orens 9 Nov*  
*13/1 Enm por adm. este*  
*siluam con la [Firma]*  
*non sum muly Dntm*

*Saludos [Firma]*  
*Lidia Rosa Hdez*  
*7 Dpto Rec Humanos*