

EL DERECHO AL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN CUBA

The right to work and labor protection for older workers in Cuba

Dra. Caridad Rosa Jiménez Morales

Investigadora del Centro de Estudios de Administración Pública
Universidad de La Habana (Cuba)
<https://orcid.org/0000-0002-0413-8010>
cary@uo.edu.cu

M.Sc. Victoria Margarita Villarreal Lesmes

Investigadora en formación de la Línea de Relaciones Laborales
y Protección Social del Instituto Universitario de Investigación
en Estudios Latinoamericanos (IELAT)
Universidad de Alcalá, Madrid (España)
<https://orcid.org/0000-0003-0361-7738>
victoria.villarreal@edu.uah.es

Resumen

El derecho al trabajo es un derecho humano de segunda generación y su valoración siempre será una atractiva indagación. Examinamos las concepciones genéricas de la institución, asociadas al binomio indisoluble del derecho y su protección, centrandó nuestro objetivo en un grupo etario de trabajadores, a partir de los cambios ocurridos en la sociedad cubana actual, luego de la aprobación de la Constitución de la República vigente, proclamada en fecha 10 de abril de 2019. Se analiza el fenómeno del envejecimiento poblacional y su vínculo con el derecho de los trabajadores de edad, las garantías necesarias para atender esta problemática de forma general, tal y como se esboza, a modo de reflexiones, los disímiles criterios doctrinales se vinculan con el marco normativo desde el contexto internacional y la realidad cubana.

Palabras claves: Derecho; trabajo; protección; laboral; trabajadores; edad; Cuba.

Abstract

The right to work is a second-generation human right, and its assessment will always be an engaging inquiry. We examine generic conceptions of the institution, associated with the inextricable relationship between rights and their protection, focusing our objective on a specific age group of workers, based on the changes that have occurred in current Cuban society following the approval of the current Constitution of the Republic, proclaimed on April 10, 2019. We analyze the phenomenon of population aging and its connection to the rights of older workers, and the necessary guarantees to address this problem in general. We outline, through reflections, the dissimilar doctrinal criteria linked to the regulatory framework from the international context and the Cuban reality.

Key words: Law; labor; protection; labor; workers; age; Cuba.

Sumario

1. Notas introductorias: un derecho y una edad que requieren protección. 2. El derecho al trabajo y la protección laboral de los trabajadores de edad: marco internacional. 2.1. Las asambleas mundiales de las Naciones Unidas sobre envejecimiento y sus planes de acción: recomendaciones principales. 2.2. La Recomendación No. 162 “sobre trabajadores de edad” de la OIT. 3. Fundamentos jurídicos del derecho al trabajo y la protección laboral de los trabajadores de edad en Cuba. 3.1. Marco jurídico-constitucional. 3.2. Marco legal: **Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social**. 4. Recomendaciones para un marco protectorio especial de los trabajadores de edad en el contexto cubano. 4.1. Situación de los trabajadores de edad a la luz de los resultados de la ENEP 2017. 4.2 Recomendaciones principales. 5. Apuntes finales. **Referencias bibliográficas.**

1. NOTAS INTRODUCTORIAS: UN DERECHO Y UNA EDAD QUE REQUIEREN PROTECCIÓN

El envejecimiento poblacional es un fenómeno de magnitudes globales que ha cobrado especial relevancia en la sociedad cubana. Las profundas transformaciones demográficas de las últimas décadas tienen consecuencias sociales y económicas significativas, especialmente en el ámbito laboral y los sistemas de protección social. En Cuba, al cierre de 2022, las personas de 60 años y más, según se estima, representan el 21.6 % del total de la población, señalándose como determinantes la conjunción de variables referidas a la fecundidad, la

mortalidad y las migraciones internas y externas.¹ Desde el año 2010, Cuba constituye uno de los primeros países de América Latina en presentar una mayor proporción de personas de 60 años y más, que de niños menores de 15 años;² y para el año 2050, se proyecta dentro de la lista de los países más envejecidos del mundo.³

Se anticipa en el país una notable disminución en la población en edad de trabajar y procrear, así como bajos índices de reemplazo poblacional y fuerza de trabajo; panorama que plantea importantes desafíos, como la ralentización del crecimiento económico y el aumento de la carga sobre el sistema de pensiones. Para enfrentar estos retos, una mayor participación laboral de las personas mayores se avizora entre las posibles soluciones, toda vez que, incrementar las tasas de empleo en la población en edad de trabajar, especialmente en sectores poco representados como mujeres, jóvenes y personas de mayor edad, podría mitigar el impacto del envejecimiento en la fuerza laboral.⁴

En tal sentido, a nivel internacional se promueve la adopción de políticas para aumentar gradualmente la edad de jubilación y permitir así una mayor permanencia de la fuerza laboral. Se propone reducir la brecha de empleo entre personas de diferentes edades y garantizar igualdad de oportunidades para todos. En tal sentido, las Asambleas Mundiales sobre Envejecimiento de las Naciones Unidas y sus planes de acción, así como la Recomendación No.162 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “sobre los trabajadores de

¹ DÍAZ BALLAGAS, Wennys, “Cuba actualizó en 2022 la política nacional para atender la dinámica demográfica”, *Granma*, 13 de diciembre de 2022, disponible en <https://www.granma.cu/cuba/2022-12-13/cuba-actualizo-en-2022-la-politica-nacional-para-atender-la-dinamica-demografica>

² HUENCHUAN NAVARRO, Sandra (ed.), “Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Perspectiva regional y de derechos humanos”, Libros de la CEPAL, No. 154 (LC/PUB.2018/24-P).

³ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Informe “World Population Ageing 1950-2050”, *Population (ST/ESA/SER.A/207)*, Nueva York, Publicación de la Naciones Unidas, No. de venta: E.02.XIII.3, cit. pos RAMOS-MONTEAGUDO, Ana María y Mirtha Juliana YORDI-GARCÍA, “Envejecimiento demográfico en Cuba y los desafíos que presenta para el Estado”, *MedWave*, disponible en https://www.medwave.cl/enfoques/ensayo/7231.html#reference_1

⁴ Como subraya SUSO ARAICO, esta premisa ha sido defendida de manera concreta por instituciones como la Comisión Europea por medio de la Agenda Lisboa, que pone énfasis en políticas cuyo objetivo sea lograr una mayor participación en el empleo de determinados sectores de la población, como las personas de más edad. Vid. SUSO ARAICO, Anabel, “La relación con el empleo de los trabajadores mayores”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24, No. 2, 2006, pp. 129-147.

edad”, constituyen importantes referentes por sus recomendaciones a los Estados para la promoción de políticas públicas alineadas con estos objetivos.

En Cuba, si bien la Constitución y la legislación laboral han experimentado modificaciones significativas en los últimos años, con el objetivo de adaptarse a las nuevas realidades económicas y sociales, no es posible afirmar aún la existencia de un marco jurídico que, de manera especial, garantice la protección de los trabajadores de edad; sobre todo por la ausencia de una definición clara de quiénes son estos trabajadores en el contexto cubano.

La Recomendación No. 162 de la OIT, “sobre los trabajadores de edad”, delega en los Estados la responsabilidad de definirlos en su realidad local. La recomendación no fija una edad concreta, sino que establece que los trabajadores de edad son aquellos que, debido al avance de su edad, enfrentan dificultades en materia de empleo y ocupación. De manera general, no existe un rango etario definido universalmente, sino que los estudios y las políticas de los diferentes países aplican este enfoque a personas de diversas edades. En algunos casos, se considera trabajadores de edad a aquellos mayores de 55 años, mientras que en otros, el umbral se sitúa a partir de los 45 años.⁵

En Cuba, el término que suele manejarse para categorizar al grupo de edad avanzada para el que se prevén grados de protección en la ley es el de “adulto mayor”. Ello toma como base el criterio de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que considera persona adulta mayor a partir de los 60 años.⁶ *A priori*, no resultaría correcto hacer coincidir este grupo etario con el de los trabajadores de edad, porque, como se ha señalado, su definición no depende sólo de un criterio cronológico.

Como señala el concepto de la OIT y autores como SUSO ARAICO, deben ser considerados también factores culturales, sociales e históricos al momento de definir

⁵ Vid. UMIVALE ACTIVA, *Código de Buenas Prácticas Preventivas: Los trabajadores mayores*. También RAMÍREZ PEÑA, David, “Los trabajadores mayores”, *CINTEB Ciencia, nutrición, terapéutica y bioética*, No. 2, marzo-mayo 2022, donde se adopta como criterio la edad de 50 años en adelante; y MORALES ORTEGA, José M. (dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores mayores por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, donde se defiende como franja etaria la de 45 años hasta el retiro.

⁶ Vid. SÁNCHEZ BENÍTEZ, Mario, *et al.*, “Protección del adulto mayor: necesario enfoque multidimensional por profesionales de la salud en Cuba”, *EDUMECENTRO*, Vol. 14, disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100097#:~:text=En%20Cuba%20se%20considera%20a,marchan%20hacia%20sociedades%20m%C3%A1s%20envejecidas

y entender a los trabajadores de edad. Las representaciones sociales y los estereotipos sobre la relación entre edad y trabajo, tales como la supuesta resistencia al cambio, la baja productividad o la falta de flexibilidad, pueden constituir barreras significativas para su acceso a oportunidades laborales, promociones o incluso la posibilidad de mantenerse empleados.⁷ En tal sentido, autores como LAMA GÁLVEZ los definen como aquellas personas que, debido al avance de su edad, en relación con el tipo de trabajo que realizan y en cualquier etapa de su carrera laboral, se encuentran en riesgo de experimentar desventajas o afectaciones en sus derechos; donde, como aspectos destacables, defiende una interpretación en sentido amplio del sujeto protegido, incluyendo no solo a quienes ya tienen empleo, sino también a aquellos que lo están por perder, lo perdieron o aspiran a acceder al mercado laboral. En lo concerniente al factor etario, señala un rango variable que depende de cada contexto, al ubicar en este grupo a las personas que bordean la edad media en su sector hasta que deciden dejar de trabajar, lo que puede ir más allá de la edad de jubilación. Finalmente, también señala en este grupo la existencia de desventajas y afectaciones respecto a trabajadores más jóvenes, y la posible autopercepción negativa que puedan tener sobre sí mismos por los estereotipos que pesan sobre ellos;⁸ factores que en su conjunto confirman la necesidad de una mirada profunda hacia este segmento de trabajadores.

Si bien, como se ha mencionado, en la legislación laboral cubana no se ha desarrollado una definición de los trabajadores de edad, es importante reconocer la pertinencia de avanzar en este sentido, y garantizar y aumentar la protección de este grupo de conformidad con las posibilidades que ofrece el vigente marco constitucional y laboral cubano. La concepción tridimensional del trabajo en Cuba, como valor, derecho y deber desde la visión constitucional, sirve como fundamento para abordar la protección de los trabajadores de edad en el país. Esta perspectiva reconoce que el trabajo es un componente esencial en la vida de las personas y, por lo tanto, su acceso y ejercicio deben ser garantizados de manera equitativa para todos, independientemente de su edad. En este sentido, se establece un vínculo directo con el principio de igualdad consagrado en

⁷ En el caso español, la autora asocia a los trabajadores mayores con una generación compuesta por personas nacidas durante la Guerra Civil y las décadas posteriores, que a partir de los años 80 pasaron a formar parte del grupo de mayores de 45 años. *Vid.* SUSO ARAICO, A., "La relación con el empleo...", *cit.*, p. 133.

⁸ LAMA GÁLVEZ, Tarik, "Los trabajadores de edad y el envejecimiento activo laboral", *Rev. Boliv. de Derecho*, No. 30, julio 2020, disponible en <https://idibe.org/doctrina/los-trabajadores-edad-envejecimiento-activo-laboral/>

la Constitución, que prohíbe cualquier forma de discriminación, incluida la discriminación por motivo de edad, que resulta de aplicación al ámbito laboral.

Sobre esta base, la presente contribución tiene como objetivo principal analizar y proponer pautas para la defensa efectiva del derecho al trabajo y protección laboral de estos trabajadores en Cuba. Como marco referencial abordará los principales estándares internacionales para la protección de los trabajadores de edad, con especial énfasis en la Recomendación No. 162 de la OIT. Asimismo, revisará el marco jurídico-constitucional y legal en Cuba, que incluye el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, para identificar los fundamentos jurídicos que permitirían respaldar su protección. Y, finalmente, propondrá recomendaciones que, en última instancia, aspiran a mejorar su inclusión laboral, así como ofrecer alternativas concretas a los desafíos que enfrenta el país en materia de crecimiento económico y fuerza de trabajo.

Principio del formulario

2. EL DERECHO AL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD: MARCO INTERNACIONAL

El derecho al trabajo se encuentra relacionado con correlativos deberes u obligaciones, dimensionándose ambos en lo individual y en lo colectivo. Este presupone la existencia de una regla de conducta que atribuye a un sujeto la facultad de hacer o no hacer algo, imponiendo al resto la obligación de abstenerse de hacer toda acción que pueda en cualquier forma impedir el ejercicio de tal facultad. De ello se desprende una aspiración social y del propio trabajador de edad hacia el respeto de su dignidad, que debe ser garantizada por el Estado mediante normas y políticas que los protejan.⁹

La protección laboral, por su parte, alude a los mecanismos, recursos o programas que ampara a un trabajador. Como señala la OIT, puede tener forma de disposición normativa o ser el resultado de la negociación colectiva. Su regulación abarca, de manera especial, la seguridad y salud en el trabajo y la protección de la maternidad, pero también cuestiones relacionadas con los salarios mínimos,

⁹ çPara profundizar en la sistematización de las concepciones teóricas de la dogmática particular del derecho al trabajo y sus elementos configuradores *vid.* JIMÉNEZ MORALES, Caridad Rosa, *El derecho al trabajo. Estudio de su dogmática desde una visión Latinoamericana*.

el tiempo de trabajo, las condiciones laborales, entre otros aspectos.¹⁰ Los trabajadores de edad son considerados un grupo prioritario en materia de protección laboral, debido a la percepción creciente de la edad como un factor discriminatorio en el mercado de trabajo. Este colectivo a menudo enfrenta un desempleo prolongado y tiene un acceso limitado a la formación en el trabajo.

A nivel internacional, la protección del adulto mayor en el ámbito laboral toma como base el reconocimiento de sus derechos humanos y el compromiso de la comunidad internacional en garantizar su dignidad en todas las etapas de la vida, con independencia de la edad. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948¹¹ establece en su artículo 25.1 que todas las personas tienen derecho a un nivel de vida adecuado que garantice su salud, bienestar y seguridad económica, incluyendo la protección en casos de vejez y pérdida de medios de subsistencia; mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹² refuerza estos principios al reconocer el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en el disfrute de los derechos económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al trabajo, a la seguridad social y a un nivel de vida adecuado.

Sobre estos fundamentos, la protección a los trabajadores de edad encuentra respaldo en un marco internacional que garantiza que todas las personas, sin importar su edad, tengan acceso a condiciones laborales justas y a una protección social adecuada. De este marco se desprenden estándares que promueven políticas y programas destinados a asegurar su participación activa en la vida social y económica y, como parte de estas, en el ámbito laboral.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Informe VI. Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)", p. 9.

¹¹ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, "Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948", disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

¹² ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966", Serie de Tratados, Vol. 993.

2.1. LAS ASAMBLEAS MUNDIALES DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE ENVEJECIMIENTO Y SUS PLANES DE ACCIÓN: RECOMENDACIONES PRINCIPALES.

Principio del formulario

Las asambleas mundiales de la Organización de las Naciones Unidas han servido como plataformas para abordar los desafíos que enfrentan las personas de edad en todo el mundo. La Asamblea Mundial de Viena en 1982 constituyó la primera sobre envejecimiento, y tuvo como propósito iniciar un plan internacional de acción encaminado a garantizar la seguridad económica y social de las personas mayores, así como fomentar oportunidades para su participación en el desarrollo de sus países.¹³

Como principal resultado de la Asamblea Mundial de Viena se aprobó el Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento.¹⁴ Este fue el primer instrumento internacional en sentar las bases para la formulación de políticas y programas sobre envejecimiento, con el objetivo principal de fortalecer la capacidad de los gobiernos y la sociedad civil para abordarlo de manera efectiva. Para ello incluyó 62 recomendaciones distribuidas en 7 áreas sectoriales, donde se ubica la relativa a la seguridad de ingresos y empleo.

Específicamente, las recomendaciones, que van de la 36 a la 43, resaltan la importancia de garantizar la seguridad de ingresos y empleo para las personas mayores, sobre todo en los países en desarrollo, donde la cobertura de seguridad social es limitada. Se insta a los gobiernos a crear o fortalecer esquemas de seguridad social universales para las personas mayores, donde los beneficios mínimos satisfagan sus necesidades esenciales y se garantice la igualdad de género en los derechos de seguridad social. Además, se hacen llamamientos para eliminar la discriminación laboral basada en la edad, facilitar la participación económica de las personas mayores y garantizar condiciones laborales satisfactorias para su bienestar.¹⁵

¹³ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Resolución 35/129 de 11 de diciembre de 1980, Problemas de las personas de edad y de los ancianos”, disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/35/129>

¹⁴ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Resolución 37/51 de 3 de diciembre de 1982, Cuestión del envejecimiento”, disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/37/51>

¹⁵ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Report of the World Assembly on Aging, Vienna, 26 July to 6 August 1982 (A/CONF.113/31)”, disponible en <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VIPEE-English.pdf>

Con relación al empleo de los trabajadores mayores propone de manera específica a los gobiernos:

- Tomar medidas apropiadas para garantizar a todas las personas mayores un ingreso mínimo adecuado, lo que incluye desarrollar sus economías para beneficiar a toda la población.
- Desarrollar esquemas de seguridad social basados en el principio de cobertura universal.
- Asegurar que los beneficios mínimos sean suficientes para satisfacer las necesidades esenciales de las personas mayores y garantizar su independencia.
- Al determinar la edad en la que se deben pagar las pensiones se debe tener en cuenta la edad de jubilación, los cambios en la estructura demográfica nacional y la capacidad económica nacional.
- Dentro del sistema de seguridad social y, si es necesario, mediante otros medios, responder a las necesidades especiales de seguridad de ingresos para los trabajadores mayores que están desempleados o aquellos que son incapaces de trabajar.
- Garantizar en la medida máxima posible que los trabajadores mayores puedan seguir trabajando en condiciones satisfactorias y disfrutar de seguridad en el empleo.
- Tomar medidas para educar a los empleadores y consejeros de empleo sobre las capacidades de los trabajadores mayores, que en la mayoría de las ocupaciones siguen siendo bastante altas; y que los trabajadores mayores tengan también igual acceso a la orientación, la formación y los servicios y facilidades de colocación.
- Tomar medidas para ayudar a las personas mayores a encontrar o volver a emplearse de forma independiente, creando nuevas posibilidades de empleo y facilitando la formación o reconversión. El derecho de los trabajadores mayores al empleo debería basarse en la capacidad para realizar el trabajo en lugar de la edad cronológica.

- Que las condiciones de trabajo y el ambiente laboral, así como la programación y organización del trabajo, tengan en cuenta las características de los trabajadores mayores.
- Lograr un mejor conocimiento de las enfermedades profesionales, como parte de la protección adecuada para los trabajadores de edad avanzada. Del mismo modo, detectar los efectos de las enfermedades profesionales y planificar las medidas apropiadas a partir de la realización de los exámenes médicos pre jubilación.
- Fomentar medidas que garanticen una transición gradual de la vida laboral activa a la jubilación, y flexibilizar la edad de elegibilidad para recibir una pensión. Tales medidas pueden incluir cursos pre jubilación y la reducción de la carga laboral durante los últimos años de vida laboral.

Recomendaciones que, como se observa, tuvieron un enfoque integral y lograron abordar un gran grupo amplio de necesidades relacionadas con el envejecimiento poblacional en el acápite concerniente a la protección laboral y social. Por su parte, la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, desarrollada en Madrid en el año 2002, además de revisar los resultados de la primera asamblea, adoptó un nuevo plan de acción sobre la base de las nuevas realidades demográficas, económicas y sociales del siglo XXI.

La primera resolución aprobada por esta Asamblea fue la “Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002”, que defiende la creación de oportunidades para las personas de edad para aprovechar al máximo sus capacidades de participar en todos los aspectos de la vida (art. 2). En el ámbito laboral, de manera específica, defiende que las personas de edad deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo, mediante el desempeño de trabajos satisfactorios y productivos; igualmente, deben seguir teniendo acceso a la educación y a los programas de capacitación (art. 12).¹⁶

La segunda resolución aprobada fue la contentiva del “Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002” (PAIME en lo adelante), que

¹⁶ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002, en el Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid 8 a 12 de abril de 2002”, disponible en <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n02/397/54/pdf/n0239754.pdf?token=ocxV8aocox417i-49BO&fe=true>

señaló entre sus principales objetivos, el garantizar que las personas de edad puedan continuar participando en sus respectivas sociedades como ciudadanos con plenos derechos. De manera particular en la cuestión segunda, titulada “El empleo y el envejecimiento de la fuerza de trabajo”, se resalta la importancia de permitir a las personas mayores continuar trabajando de manera remunerada mientras sean productivas, y se destaca que el desempleo y la rigidez laboral limitan estas oportunidades, afectando a los individuos y a la sociedad en general. También advierte sobre la discriminación de género en el mercado laboral, que afecta especialmente a las mujeres mayores, exacerbando la pobreza en la vejez; y reconoce la contribución valiosa de los trabajadores mayores a la actividad económica, instando a aprovechar sus experiencias para capacitar a la nueva generación. Finalmente, sugiere políticas y prácticas para incentivar a los trabajadores a retrasar la jubilación voluntariamente, así como ajustes en el entorno laboral, para garantizar que los trabajadores mayores puedan continuar contribuyendo de manera productiva.¹⁷

De manera específica, como parte de su objetivo primero, “Brindar oportunidades de empleo a todas las personas de edad que deseen trabajar”, propone a los gobiernos como principales medidas:

- Estimular un crecimiento significativo en la producción y el empleo para beneficiar a individuos de todas las franjas etarias.
- Permitir que las personas de edad continúen trabajando de acuerdo con su voluntad y capacidad.
- Fomentar la aplicación de políticas como el aumento de la participación de las mujeres de edad, servicios sostenibles de atención de la salud relacionada con el trabajo, el acceso a la tecnología, el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la educación permanente, la capacitación en el empleo, la rehabilitación profesional y medidas de jubilación flexible.
- Fomentar la puesta en marcha de emprendimientos independientes para las personas mayores, incluyendo el respaldo financiero y el acceso equitativo al crédito, sin discriminación de género.

¹⁷ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Declaración Política y Plan de Acción...”, *cit.*

- Eliminar las barreras relacionadas con la edad en el mercado laboral estructurado.
- Reducir los incentivos y las presiones para una jubilación anticipada y eliminar los desincentivos para trabajar después de la edad de jubilación.
- Eliminar los desincentivos al trabajo después de la edad de jubilación, por ejemplo, protegiendo los derechos adquiridos a las pensiones, que no deben verse afectados por el retraso en la edad de jubilación.
- Introducir políticas laborales flexibles que se ajusten a las necesidades cambiantes de los trabajadores a medida que envejecen, incluyendo programas de apoyo en el lugar de trabajo.
- Combatir estereotipos negativos sobre las habilidades de los trabajadores mayores y promover una percepción realista de su contribución laboral.
- Considerar los intereses de los trabajadores mayores al aprobar decisiones empresariales, evitando que sufran desventajas o pérdida de empleo comparado con empleados más jóvenes.
- Recomendaciones que apuntan a reforzar el compromiso significativo con el bienestar y participación plena de las personas mayores en sociedad. También resulta significativo en el PAIME, el señalamiento de los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres mayores en el mercado laboral, entre estos: salarios más bajos, falta de desarrollo profesional debido a interrupciones en su trayectoria laboral por responsabilidades de cuidado familiar mayormente, y limitaciones para generar pensiones y otros recursos para su jubilación. De ahí que inste a la promoción de la diversidad de edades y la igualdad de género en los lugares de trabajo, y a la corrección en sentido general de los estereotipos negativos que pesan sobre estos trabajadores. Aspectos que lo convierten en un referente al momento de abogar por medidas hacia la inclusión laboral de las personas mayores y condiciones de trabajo equitativas.¹⁸

¹⁸ Vid. ABUSLEME LAMA, María Teresa; **Ángela** ARENAS MASSA, y Pilar BUSQUETS LOSADA, "Autonomía de las personas mayores y políticas internacionales para su inserción laboral", *Opción*, Vol. 32, No. 81, pp. 54-75, 2016, disponible en https://www.redalyc.org/journal/310/31048807004/html/#redalyc_31048807004_ref25

2.2. LA RECOMENDACIÓN NO. 162, “SOBRE TRABAJADORES DE EDAD”, DE LA OIT

En esta línea, otro importante referente lo constituye la Recomendación No. 162, “sobre trabajadores de edad”, aprobada en el año 1980 por la OIT y la Resolución relativa a la seguridad social de la Conferencia Internacional del Trabajo, adoptada en su 89ª reunión en el año 2001, donde se fijan pautas relativas al bienestar de las personas mayores.

La Recomendación No. 162 de la OIT¹⁹ se aplica a los trabajadores de edad, definidos como aquellos que por motivo del avance de su edad afrontan retos en materia de ocupación y empleo. Señala que cada país puede definir con precisión a qué trabajadores afecta, refiriéndose a grupos etarios determinados, de conformidad con su legislación, práctica y condiciones locales. Enfatiza en que los problemas de empleo de los trabajadores mayores deben ser tratados en el contexto de una estrategia equilibrada de pleno empleo, sin desplazar los problemas de un grupo a otro.

En cuanto a la igualdad de oportunidades y trato, insta a los países a adoptar medidas para evitar la discriminación laboral basada en la edad y a garantizar la participación efectiva de empleadores y trabajadores en la formulación y promoción de políticas al respecto. Además, subraya que los trabajadores mayores deben tener igualdad de oportunidades en diversos aspectos laborales, desde el acceso al empleo y la formación, hasta la seguridad laboral y las prestaciones sociales, sin discriminación por edad. Propone que los Estados miembros revisen sus disposiciones legislativas y administrativas para adaptarlas a estas políticas de igualdad de oportunidades y trato. Asimismo, exhorta a asegurar la aplicación de estas políticas, tanto en actividades bajo control público, como en otras, promoviendo la cooperación con organizaciones de empleadores y trabajadores. Y destaca la importancia de facilitar a los trabajadores de edad el acceso a los servicios de orientación, formación y colocación para disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades.

En materia de protección, propone medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de edad. Sugiere que se realicen estudios para identificar las actividades que puedan acelerar el envejecimiento o dificultar la adaptación de estos, con el objetivo de corregir las condiciones laborales, modificar la organización del trabajo y adaptar los puestos a sus capacidades.

¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (No. 162), disponible en https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312500

Además, alienta a adoptar medidas específicas en las empresas, como reducir la duración del trabajo, incrementar las vacaciones anuales y facilitar el empleo a tiempo parcial o con horarios flexibles para estos trabajadores. Propone también sistemas de remuneración adaptados a sus necesidades, considerando no solo la rapidez de ejecución, sino también los conocimientos y la experiencia; asimismo recomienda ofrecer nuevas oportunidades de empleo en la misma profesión o en otra distinta sin pérdida de ingresos para los trabajadores de edad que así lo deseen. En situaciones de reducción de personal, sugiere brindarles una atención especial, facilitando su readaptación profesional en otras industrias o asegurando una protección adecuada de sus ingresos. Del mismo modo, destaca la importancia de facilitar el empleo o la reincorporación al trabajo de los que buscan trabajo después de una pausa laboral debido a responsabilidades familiares, promoviendo su inclusión en el mercado laboral.

Finalmente, con relación a la preparación y acceso al retiro, se proponen medidas específicas para proteger los ingresos de los que se encuentran en situaciones, como la reducción progresiva de la duración del trabajo o el desempleo antes de la jubilación; igualmente se plantea la necesidad de una prestación especial para compensar la reducción de la remuneración y sugiere que se hagan esfuerzos para mantener los beneficios del seguro de desempleo; además, se establecen disposiciones para los trabajadores de edad que realizan trabajos penosos o insalubres, así como para aquellos con incapacidad laboral. Se menciona la posibilidad de prestaciones de retiro anticipado en ciertos casos, destacando las medidas para facilitar la jubilación anticipada o el acceso a la prestación de vejez para los trabajadores de edad. Por último, se propone la implementación de programas de preparación para el retiro, con la participación de organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, para ayudar a los trabajadores a planificar su jubilación y adaptarse a su nueva situación.

Por otro lado, la Resolución de la OIT sobre seguridad social, del año 2001,²⁰ destaca la importancia de abordar las implicaciones del envejecimiento demográfico en los sistemas de seguridad social. Esta resolución propone medidas para incrementar las tasas de empleo, especialmente entre grupos vulnerables como mujeres, trabajadores mayores, jóvenes y personas con discapacidad, así como promover un crecimiento económico sostenible que fomente la creación de empleo productivo; también subraya que la seguridad social es un derecho

²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, "Informe VI Seguridad social: temas, retos y perspectivas 89ª reunión, junio de 2001", Conferencia Internacional del Trabajo, disponible en <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-vi.htm>

fundamental, en línea con lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.²¹

Estas recomendaciones reflejan el amplio consenso internacional que respalda la participación plena de las personas de edad en los ámbitos económico-sociales, frente a un contexto de envejecimiento demográfico donde su inclusión laboral resulta prioritaria para el desarrollo sostenible. Si bien su implementación dependerá de la voluntad política y de los recursos disponibles en cada Estado, el valor de estas recomendaciones radica en su capacidad para erigirse en referentes internacionales y proporcionar un marco comúnmente aceptado, basado en principios universales de derechos humanos y justicia social.

3. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL DERECHO AL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN LABORAL DE LOS ADULTOS MAYORES EN CUBA

3.1. MARCO JURÍDICO-CONSTITUCIONAL

La Constitución establece las bases fundamentales que guían la actuación del Estado y la sociedad, definiendo los principios sobre los que se sustentan las demás ramas del Derecho y las instituciones jurídicas. En tal sentido, el texto constitucional fija los principios que rigen el ámbito laboral. Reconoce el deber de trabajar y el derecho de todos al trabajo. A nivel individual, garantiza a los ciudadanos el derecho a acceder a un empleo siempre que cumplan con los requisitos necesarios, así como a la estabilidad laboral. A nivel colectivo, impone a los poderes públicos la obligación de implementar una política de pleno empleo. Reconoce también, entre otros, los derechos a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción laboral y a una remuneración adecuada.²²

Cabe señalar que en lo que respecta a los trabajadores de edad, la Constitución de 2019 no contempla disposiciones específicas orientadas a su protección; sin embargo, la consagración del derecho al trabajo y a la seguridad social, interpretados a la luz de los principios de no discriminación y

²¹ Vid. HUENCHUAN NAVARRO, Sandra, "Marco legal y de políticas en favor de las personas mayores en América Latina", CEPAL - SERIE Población y desarrollo, pp. 14-15.

²² Para un análisis más profundo de la configuración del derecho al trabajo en la Constitución cubana, vid. JIMÉNEZ MORALES, Caridad Rosa, "El derecho al trabajo en la Constitución cubana de 2019. Desafíos en tiempos de pandemia", *CUBALEX*, julio-diciembre 2021, pp. 1-23.

dignidad humana, les resultan directamente aplicables; del mismo modo, las disposiciones que introducen grados especiales de protección hacia las personas de la tercera edad, por su intercepción con la protección a los trabajadores de este grupo etario. Todo ello, en su conjunto, permite señalar un marco jurídico-constitucional que afirma las bases para la defensa de los derechos de los trabajadores de edad.

Los artículos del 64 al 70 establecen los principios que son aplicables a todos los trabajadores, incluidos los de este grupo. El artículo 65 codifica el derecho a una remuneración justa fundamentada en el principio socialista de distribución: “de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo”, estrechamente vinculado con el artículo 43, cláusula tercera, que establece que todos los trabajadores deben recibir un salario igual por un trabajo igual, y con el artículo 45, en su segundo párrafo, que señala que la remuneración debe corresponder tanto a la cantidad como a la calidad del trabajo realizado. Tales principios, en el contexto de la protección de los trabajadores de edad, posibilitan reconocer y valorar sus contribuciones de acuerdo con sus capacidades reales, como bases para una compensación justa.

Por otro lado, como parte de los derechos conexos al derecho al trabajo, la Constitución cubana contempla el derecho al descanso, en sus vertientes de descanso semanal y vacaciones anuales pagadas, así como la regulación de la jornada laboral de ocho horas, detallada en el artículo 67; disposiciones de especial relevancia para los trabajadores de edad, por cuanto estos podrían enfrentar desafíos físicos superiores, o requerir de periodos más prolongados de descanso para recuperarse del esfuerzo laboral. Igualmente, la Constitución contempla aspectos relacionados con la protección, higiene y seguridad en el trabajo, que garantizan que se tomen medidas adecuadas para reducir los riesgos de lesiones y enfermedades profesionales que también pueden afectar en mayor proporción a los trabajadores de edad. Del mismo modo, en su artículo 68 se refrenda el derecho a la seguridad social por motivos de edad, invalidez y enfermedad, que asegura el acceso a recursos adicionales frente a estos supuestos.

En lo que atañe al derecho de sindicalización, aunque no se menciona explícitamente en la Carta Magna, es permitido en Cuba. No obstante, este podría abordarse de manera directa como ocurre en otros textos constitucionales.²³

²³ Para un análisis más profundo sobre el derecho a la sindicalización en el marco del derecho al trabajo y su tratamiento comparado, *vid.* JIMÉNEZ MORALES, C. R., “El derecho al trabajo...”, *cit.*

Ello resulta particularmente significativo en el caso de los trabajadores de edad, en tanto la sindicalización podría constituir una vía para abogar por sus derechos; y sobre la base de sus intereses y necesidades particulares, plantear demandas relacionadas con el ajuste de las condiciones de trabajo, protecciones adicionales de salud, o medidas específicas de apoyo en su centro laboral.

Por otro lado, en lo que concierne a la protección genérica de los adultos mayores, es dable destacar la proscripción de la discriminación por edad. Esta inclusión constituye una novedad con respecto a la anterior Constitución Socialista de 1976, que no lo contemplaba de manera explícita.²⁴ Al mismo tiempo, se enlaza con el principio de igualdad establecido en el artículo 42, que declara: *“Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades”*, que en el ámbito laboral refuerza la garantía de *“igual salario por igual trabajo sin discriminación alguna”*.

La otra novedad en relación con la protección genérica de las personas mayores en Cuba, se expresa en el artículo 88 cuando preceptúa:

“El Estado, la sociedad y las familias, en lo que a cada uno corresponde, tienen la obligación de proteger, asistir y facilitar las condiciones para satisfacer las necesidades y elevar la calidad de vida de las personas adultas mayores. De igual forma, respetar su autodeterminación, garantizar el ejercicio pleno de sus derechos y promover su integración y participación social”.

Este artículo constitucional subraya el respeto a la autodeterminación de los adultos mayores y destaca su capacidad para tomar decisiones y participar activamente en la sociedad. Con ello se reconoce su capacidad y autonomía, tratándolos como individuos con plenos derechos y un rol activo en la comunidad, más allá de ser meros receptores de cuidado. No obstante, si bien representa un avance en la protección de los adultos mayores, el artículo se encuentra limitado por la necesidad de legislaciones complementarias que definan claramente las responsabilidades de todos los actores involucrados. La formulación genérica de *“en lo que a cada uno corresponde”* necesita una

²⁴ El artículo 41 de la anterior Constitución Socialista de Cuba de 1976 proscribía la discriminación por motivo de raza, color, sexo u origen nacional, sin realizar mención expresa a la relacionada con la edad; esta última, en consecuencia, debía ser interpretada sobre la base del principio de igualdad consagrado en el artículo 40. Por otro lado, tan solo contenía una mención explícita hacia las personas de la tercera edad, cuando señalaba en su artículo 47 que el *“Estado protege, mediante la asistencia social, a los ancianos sin recursos ni amparo”*.

especificación más detallada para clarificar las responsabilidades y evitar así el riesgo de diluirlas u omitirlas. Además, ubicar este artículo en el Capítulo III, dedicado a las Familias en el Título V, “Sobre Derechos, Deberes y Garantías”, podría sugerir que la protección de este grupo etario se considera principalmente un asunto familiar. Sin embargo, la disposición amplía la responsabilidad más allá de este ámbito para incluir al Estado y a la sociedad en general. Esta ampliación es positiva al reflejar una comprensión más holística, pero también genera ambigüedad cuando la sistemática empleada enfatiza el ámbito privado.

Por otro lado, la falta de mención a los centros laborales o empleadores en el artículo trasciende de manera negativa a los efectos de su reconocimiento como actores obligados a garantizar los derechos y promover la plena participación de este grupo etario en el ámbito laboral. Esta omisión podría generar la falsa percepción de que los empleadores no tienen responsabilidades protectorias específicas, lo cual sería un grave error de interpretación. Tal omisión en ninguna circunstancia debería interpretarse en un sentido excluyente, toda vez que, independientemente de su naturaleza estatal o no estatal, les asiste la responsabilidad de garantizar los derechos de los trabajadores adultos mayores. En el caso de los centros laborales estatales, estos forman parte del Estado como sujeto directamente obligado a protegerlos; mientras, los centros laborales no estatales hacen parte integral de la sociedad y, como tal, también comparten esta responsabilidad. De manera especial, frente al redimensionamiento de las formas no estatales de gestión y la introducción de nuevos actores económicos en la dinámica económico-social del país durante las últimas décadas, es crucial especificar qué responsabilidades recaen sobre estos actores cuando contratan a adultos mayores como parte de su fuerza laboral, en términos de protegerlos y asistirlos, lo cual resulta de especial interés por la posible intersección de este grupo poblacional con los trabajadores de edad sobre la base de un criterio cronológico.

El examen del marco jurídico-constitucional permite concluir que aunque no se contemplan medidas explícitas encaminadas a la protección de los trabajadores de edad, sí se contemplan principios que permiten garantizar su derecho al trabajo y a la protección social; sin embargo, la falta de especificidad en relación con las responsabilidades de los sujetos obligados apunta a la existencia de desafíos significativos al momento de garantizar sus derechos y defender su plena inclusión en el ámbito laboral.

3.2. Marco legal: Código de Trabajo y Ley de Seguridad Social

Al examinar la Ley 116 de 2013, Código de Trabajo de la República de Cuba, se resiente también la ausencia de una protección directa hacia los trabajadores de edad. El Código de Trabajo vigente, que sí fundamenta el derecho al trabajo y sus principios en los artículos iniciales, omite cualquier mención directa a la discriminación por motivos de edad. Tal omisión se puede entender, en parte, por el contexto histórico en que fue redactado el Código (en el año 2013), con anterioridad a la entrada en vigor de la Constitución vigente de 2019, que sí contempla la discriminación por edad y adopta una postura más progresista respecto al texto constitucional anterior, como ya se ha mencionado.

A diferencia de otros grupos demográficos como las mujeres, los jóvenes y los niños, que son sujetos de protecciones específicas y objeto de consideración especial dentro del Código,²⁵ los adultos mayores no se reconocen de manera manifiesta como un colectivo vulnerable. En tal sentido, no se identifica ningún mandato imperativo desde el Código que, en función de la edad en el caso de los trabajadores de edad, compulse a la adaptación de las condiciones de trabajo, la modificación de las jornadas laborales, o la implementación de medidas específicas para la prevención de accidentes laborales. Adicionalmente, en términos de capacitación y formación, el Código se centra en las necesidades de producción como criterio principal para su planificación, relegando a un segundo plano las posibles necesidades de capacitación adaptada para estos trabajadores. Se identifica además como límite, en el artículo 39, el criterio de que, para los trabajadores de nueva incorporación, cualquiera sea su edad, se deberá comprobar previamente que no existen jóvenes próximos a graduarse en el sistema regular de educación, que son los que tienen prioridad

²⁵ Por ejemplo, el Capítulo IV está dedicado exclusivamente a la protección de la mujer trabajadora, abordando cuestiones como la igualdad de salario, el acceso a oportunidades laborales sin discriminación, y medidas adicionales durante el embarazo y posparto para asegurar su bienestar y seguridad en el trabajo. Por su parte, el Capítulo V se centra en la protección especial en el trabajo para jóvenes entre 15 y 18 años. Esta sección del Código establece regulaciones para garantizar que los jóvenes en este rango de edad no solo estén protegidos de trabajos peligrosos o explotadores, sino que también reciban apoyo en forma de horarios flexibles y consideraciones especiales que permitan la continuación de sus estudios o la correcta transición a la vida laboral. Además, el Capítulo VI aborda el servicio social obligatorio para los jóvenes recién graduados, estableciendo un marco por el cual estos jóvenes son asignados preceptivamente a posiciones laborales que correspondan a su campo de estudio. Esta disposición no solo busca integrar a los jóvenes de manera efectiva en el mercado laboral, sino que también sirve para garantizar que haya una correspondencia entre la formación recibida y las oportunidades de empleo disponibles, facilitando así su inserción en la economía nacional y promoviendo su desarrollo profesional continuo.

en el acceso y formación para el empleo sobre el resto de los trabajadores. Este enfoque, si bien privilegia a los jóvenes para la asignación de oportunidades laborales y formación, deja en desventaja a los trabajadores de más edad, que también podrían estar buscando oportunidades laborales o necesitando reciclaje profesional.

En lo que toca a la Ley de Seguridad Social, cabe resaltar, en primer lugar, las características del sistema de pensiones cubano. Este se caracteriza por tener un reparto solidario universal, una total administración estatal y no capitalización de los fondos.²⁶ Ello significa que todas las pensiones son financiadas por medio de las contribuciones de la población económicamente activa, que a su vez son distribuidas a los pensionados; además que se encuentra gestionado por el Estado, asegurando una administración centralizada y uniforme de los beneficios. Esta gestión estatal elimina la necesidad de fondos privados o de capitalización de las pensiones, orientando el sistema hacia un enfoque más equitativo y menos sujeto a las fluctuaciones del mercado financiero. La ausencia de capitalización significa que no se invierten en el mercado los fondos acumulados, sino que el dinero recaudado se utiliza directamente para pagar las pensiones de los retirados.

La Ley 105 de 2008 es la normativa actual que rige el sistema de Seguridad y Asistencia Social, y está encargada de regular las prestaciones, tanto a largo como a corto plazo, disponibles en el país. Como señalan DELGADO y PEREIRA, es la que contiene mecanismos jurídicos más visibles en materia protectoria, desde el artículo 3, donde se establece que el régimen de seguridad social comprende la protección brindada a los trabajadores en situación de vejez.²⁷ Uno de los cambios más significativos introducidos por esta ley ha sido el ajuste en las edades de jubilación, que se incrementaron de 55 a 60 años para las mujeres y de 60 a 65 años para los hombres. Este cambio es reflejo de la tendencia global hacia el aumento de la edad de jubilación como respuesta al envejecimiento poblacional y la mayor expectativa de vida. Al mismo tiempo, aspira a manejar mejor la relación entre trabajadores activos y pensionados, en pos de la sostenibilidad financiera del sistema a largo plazo. Adicionalmente, la Ley 105 de 2008 extendió el periodo de servicio necesario para calificar para la pensión, variando este requisito en función del tipo de trabajo realizado. Esto reconoce

²⁶ Vid. COLINA HERNÁNDEZ, Henry, *Sistema de pensiones de la Seguridad Social en Cuba, un debate presente para el futuro*.

²⁷ Vid. DELGADO VERGARA, Teresa y Joanna PEREIRA PÉREZ, "Protección legal, autodeterminación y vejez inclusiva en Cuba", *Temas*, No. 100-101, pp. 67-73, octubre de 2019-marzo de 2020.

que ciertas ocupaciones de naturaleza más ardua o peligrosa justifican un acumulado diferente de tiempo de servicio antes de la jubilación. Por otro lado, la ley modificó la base salarial para el cálculo de las pensiones. Según el artículo 26, ahora se consideran los cinco años con los mayores ingresos de los últimos quince años para calcular el monto de la pensión, en lugar de los diez años anteriores, como se hacía previamente; medida que resulta particularmente beneficiosa en economías con altos índices de inflación o variaciones salariales significativas.

Otro aspecto crucial de la Ley 105 es su enfoque en la universalidad de la cobertura. Todos los trabajadores, independientemente de la forma de propiedad del ente para el cual trabajen –ya sea estatal, cooperativo, privado o mixto– están obligados a contribuir al sistema de seguridad social y, a su vez, tienen derecho a recibir sus beneficios. Esto asegura que todos los ciudadanos tengan acceso a la protección social, reflejando un compromiso hacia el soporte social generalizado. Sin embargo, estas altas coberturas deben contextualizarse en las particularidades de la realidad cubana, donde los dilemas asociados al envejecimiento demográfico, el déficit sostenido del sistema en marcha y la débil suficiencia de las prestaciones configuran un mosaico de retos para la seguridad social del país. El envejecimiento de la población impone una carga cada vez mayor sobre el sistema de reparto solidario, lo que, combinado con un entorno económico desafiante, pone en riesgo la sostenibilidad de las pensiones y otros beneficios.²⁸

Frente a este escenario, cabe destacar la necesidad de reformas profundas que aborden no solo la suficiencia de los fondos y las prestaciones, sino que también se enfoquen en estrategias que adopten como prioridad la recuperación, la creación y la protección del empleo productivo para los trabajadores de edad.

4. RECOMENDACIONES PARA UN MARCO PROTECTORIO ESPECIAL DE LOS TRABAJADORES DE EDAD EN EL CONTEXTO CUBANO

4.1. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE EDAD A LA LUZ DE LOS RESULTADOS DE LA ENEP 2017

En Cuba, la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) desarrolló la Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población en el año 2017

²⁸ Vid. COLINA HERNÁNDEZ, Henry, *Sistema de pensiones...*, cit.

(en lo adelante ENEP 2017);²⁹ y aunque han pasado varios años desde su realización, esta resulta relevante al momento de identificar tendencias que permanecen latentes. En particular, en lo que respecta al ámbito laboral y la participación de los diferentes grupos etarios, la ENEP arrojó importantes consideraciones.

La encuesta concluyó que la participación en la actividad económica en algún momento de la vida es una característica de una elevada proporción de la población cubana de 50 años y más (86,7 %). Sobre la situación laboral al momento de realizarse la encuesta, los resultados evidencian que el 43,5 por ciento de la población cubana de 50 años y más trabaja, siendo la participación de los hombres significativamente mayor (59 %), comparada con la de las mujeres (29,2 %). Este diferencial de participación laboral en favor de los hombres aumenta conforme avanzan los grupos de edad, de forma tal que, en el grupo de 60 a 74 años, alrededor del 45 por ciento de los hombres sigue laborando –ya que muchos en el rango de 60-64 años aún se consideran en edad laboral–, mientras que solo el 12,8 por ciento de las mujeres en ese grupo etario trabaja, dado que a los 60 años muchas ya han culminado su etapa activa laboral.

Otro aspecto destacable lo constituyó la relación jubilación-trabajo. Un 32,7 % de los hombres de 60 años y más que alguna vez trabajó, y el 28,9 % de las mujeres en la misma situación, nunca se han jubilado. Además, es notable que una porción de las personas que alcanzan la edad de jubilación opta por reincorporarse al trabajo, mostrando un diferencial claro a favor de los hombres: del total de trabajadores hombres fuera de edad laboral (65 años y más), el 29,9 % son jubilados, mientras que entre las mujeres trabajadoras fuera de edad laboral (60 años y más), el 42,4 % son jubiladas. Según la legislación laboral vigente, ser un “jubilado que trabaja” otorga beneficios en términos de ingreso para la mayoría de los que se encuentran en esta condición; sin embargo, la encuesta subraya que estos ingresos por sí solos no garantizan su bienestar.

²⁹ Su levantamiento se realizó entre noviembre de 2017 y enero de 2018, por el Centro de Estudios de Población y Desarrollo, de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI), en coautoría con el Centro de Investigaciones sobre Longevidad, Envejecimiento y Salud (CITED) del Ministerio de Salud Pública). Vid. OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMACIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA, *Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población 2017, ENEP-2017 Informe de Resultados*, septiembre de 2019, disponible en http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/0.enep-2017_documento_completo.pdf

Otro aspecto abordado fueron las motivaciones de quienes, en edad de jubilación, deciden continuar ejerciendo una actividad laboral, o que bien optan por jubilarse y volverse a vincular. Entre estas prevalecen, al momento de la encuesta, tanto para hombres como para mujeres, el “sentirse útil y capaz” y las “razones económicas”; estas últimas conectadas a “tiene que ayudar a hijos y otros”; “tiene personas dependientes” y “el dinero no alcanza”, lo que pone de relieve en el contexto cubano que los ingresos de los trabajadores, incluso de aquellos jubilados que trabajan, deben ser complementados con los de sus allegados, al resultar estos insuficientes por sí solos para satisfacer las necesidades propias y las de su núcleo familiar.

En lo que respecta a las condiciones del empleo de las personas de 50 años y más que trabajan, la ENEP-2017 reflejó como límites principales, la poca garantía por parte de los centros laborales de medios de transporte que posibiliten el desplazamiento de estos hacia sus puestos laborales. Ello reviste especial relevancia en un contexto donde el transporte es en su mayoría público, con vehículos limitados en número, y envejecidos, con una limitada disponibilidad del combustible producto de la crisis económica.³⁰ Esta situación limita de manera especial a los trabajadores que padecen enfermedades crónicas³¹ y un desgaste físico acumulado, constituyendo ello una de sus principales limitantes al momento de continuar su vinculación laboral. De igual forma, se identifica una aplicación limitada de posibilidades contempladas en el Código de Trabajo que pudieran contrarrestar las dificultades con la movilidad. Por ejemplo, las facilidades de horarios y el trabajo a distancia benefician a menos de la mitad de los incorporados según refleja la encuesta.

Por otro lado, la adaptación de las funciones laborales a las capacidades físicas e intelectuales de los trabajadores de 50 años y más ronda el 70 % de beneficiarios, de acuerdo con los datos recogidos. En tal sentido se señala que, frente a una estructura demográfica como la cubana, que demanda de una economía tecnológica con capacidades productivas cuya materialización no se vislumbra en un futuro próximo, se deberán implementar sistemas laborales y de gestión más flexibles, capaces de aprovechar la presencia de un capital

³⁰ Vid. *Cubadebate*, “El transporte en Cuba a debate ‘Desde la Presidencia’”, 18 de abril de 2024, disponible en <http://www.cubadebate.cu/especiales/2024/04/18/el-transporte-en-cuba-a-debate-desde-la-presidencia/>

³¹ El 80,6 % de las personas de 60 años y más padece al menos de una enfermedad crónica. Esta proporción se eleva al 86,9 % en el grupo de 75 años y más, de acuerdo con la ENEP 2017.

humano envejecido, pero calificado, con uno de los más altos potenciales científicos en la región.³²

Estos datos, en su conjunto, ofrecen una perspectiva sobre los desafíos que enfrentan los trabajadores de edad en el contexto cubano, y nos sirven de apoyo al momento formular las recomendaciones siguientes.

4.2. RECOMENDACIONES PRINCIPALES

A partir de los estándares internacionales abordados, y de la identificación de posibles áreas de mejora en el marco jurídico-constitucional y legal, se realizan las recomendaciones siguientes:

Primero, la incorporación de disposiciones específicas en la Constitución, que aseguren la protección de los trabajadores de edad. Esto implica incluir cláusulas específicas que garanticen su acceso al empleo y la implementación de medidas que establezcan un ambiente laboral adecuado a sus capacidades y necesidades.

Segundo, para abordar la falta de protección específica de los trabajadores mayores en el Código de Trabajo cubano (Ley 116 de 2013) se recomienda una reforma que incluya la prohibición de discriminación por motivos de edad de manera explícita. Ello debería complementarse con una definición clara de "trabajadores de edad", considerando factores como la edad, el contexto histórico-social y cultural, las brechas de género, la presencia de estereotipos y posibles criterios de vulnerabilidad en este grupo que comporten dificultades para su inclusión o permanencia laboral.

El Código también debe incorporar disposiciones que establezcan de manera directa la obligación de adecuar las condiciones laborales para los trabajadores de edad, incluyendo horarios flexibles, trabajo a distancia, adaptación de funciones laborales y facilidades de transporte hacia los centros de trabajo. Asimismo se recomienda incorporar el desarrollo de programas de formación y reciclaje profesional dirigidos a trabajadores de edad, que contemplen su adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo en los casos que resulte necesario.

³² LAGE DÁVILA, AGUSTÍN., LAGE DÁVILA, Agustín, *La economía del conocimiento y el socialismo: preguntas y respuestas*.

En cuanto a la Ley de Seguridad Social, se recomienda ajustar las fórmulas de cálculo de las pensiones para reflejar con mayor precisión el salario real de los trabajadores de edad y adoptar medidas para contrarrestar la posible devaluación de su poder adquisitivo en escenarios inflacionarios. Además, se exhorta a incrementar los incentivos para los “jubilados que trabajan” y a contrarrestar las brechas de género en el acceso a estos beneficios. Todo ello de la mano de enfoque integrado que vincule las políticas de empleo con las reformas del sistema de pensiones, fomentando la inclusión laboral de los trabajadores de edad.

Por último, a la luz de los estándares internacionales abordados en el orden de las políticas públicas, se sugiere el fomento de medidas que garanticen una transición gradual de la vida laboral activa a la jubilación, así como flexibilizar la edad para recibir una pensión, contemplando la posibilidad de reducir la carga de trabajo durante los últimos años de vida laboral. Del mismo modo, se recomienda combatir los estereotipos negativos sobre la productividad de los trabajadores de edad, e implementar políticas de género que aborden los desafíos adicionales que enfrentan las mujeres mayores, como las interrupciones en la carrera profesional, relacionado con actividades de cuidado familiar, por lo general, y el acceso limitado a recursos para la jubilación. Finalmente, involucrar de manera activa a las personas de edad en el proceso de formulación y revisión de políticas laborales y de seguridad social que les afecten, asegurando que sus voces y necesidades sean consideradas.

5. APUNTES FINALES

La necesidad de garantizar el derecho al trabajo y la protección laboral de los trabajadores de edad en Cuba, y de fomentar su participación plena y activa en la vida económica y social del país, se reconoce como un imperativo, tanto ético como económico. Por un lado, se trata de asegurar la dignidad y el respeto de una parte cada vez más significativa de la población. Por otro lado, de reconocer el potencial económico y la experiencia invaluable que aportan a la fuerza laboral y a la sociedad en general. Un aporte que resulta cada vez más necesario para hacer frente a los desafíos demográficos, económicos y sociales que enfrenta el país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES DOCTRINALES

- ABUSLEME LAMA, María Teresa; Ángela ARENAS MASSA, y Pilar BUSQUETS LOSADA, "Autonomía de las personas mayores y políticas internacionales para su inserción laboral", *Opción*, Vol. 32, No. 81, pp. 54-75, 2016, disponible en https://www.redalyc.org/journal/310/31048807004/html/#redalyc_31048807004_ref25 [consultado el 6 de mayo de 2024].
- COLINA HERNÁNDEZ, Henry, *Sistema de pensiones de la Seguridad Social en Cuba, un debate presente para el futuro*, Fundación Friedrich Ebert, Santo Domingo, 2020.
- Cubadebate*, "El transporte en Cuba a debate 'Desde la Presidencia'", 18 de abril de 2024, disponible en <http://www.cubadebate.cu/especiales/2024/04/18/el-transporte-en-cuba-a-debate-desde-la-presidencia/> [consultado el 6 de mayo de 2024].
- DELGADO VERGARA, Teresa y Joanna PEREIRA PÉREZ, "Protección legal, autodeterminación y vejez inclusiva en Cuba", *Temas*, No. 100-101, pp. 67-73, octubre de 2019-marzo de 2020.
- DÍAZ BALLAGAS, Wennys, "Cuba actualizó en 2022 la política nacional para atender la dinámica demográfica", *Granma*, 13 de diciembre de 2022, disponible en <https://www.granma.cu/cuba/2022-12-13/cuba-actualizo-en-2022-la-politica-nacional-para-atender-la-dinamica-demografica> [consultado el 6 de mayo de 2024].
- HUENCHUAN NAVARRO, Sandra (ed.), "Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible Perspectiva regional y de derechos humanos", Libros de la CEPAL, No. 154 (LC/PUB.2018/24-P), Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Santiago, 2018.
- HUENCHUAN NAVARRO, Sandra, "Marco legal y de políticas en favor de las personas mayores en América Latina", CEPAL - SERIE Población y desarrollo, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 2004.
- JIMÉNEZ MORALES, Caridad Rosa, *El derecho al trabajo. Estudio de su dogmática desde una visión Latinoamericana*, Leyer Editores, Bogotá, 2016.
- JIMÉNEZ MORALES, Caridad Rosa, "El derecho al trabajo en la Constitución cubana de 2019. Desafíos en tiempos de pandemia", *CUBALEX*, julio-diciembre 2021, pp. 1-23.
- LAGE DÁVILA, Agustín, *La economía del conocimiento y el socialismo: preguntas y respuestas*, Academia, La Habana, 2013.
- LAMA GÁLVEZ, Tarik, "Los trabajadores de edad y el envejecimiento activo laboral", *Rev. Boliv. de Derecho*, No. 30, julio 2020, disponible en <https://idibe.org/doctrina/los-trabajadores-edad-envejecimiento-activo-laboral/> [consultado el 6 de mayo de 2024].

- MORALES ORTEGA, José M. (dir.), *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*, Ediciones Laborum, España, 2016.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMACIÓN DE LA REPÚBLICA DE CUBA, *Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población 2017, ENEP-2017 Informe de Resultados*, septiembre de 2019, disponible en http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/0.enedp-2017_documento_completo.pdf [consultado el 18 de febrero de 2023].
- RAMÍREZ PEÑA, David, "Los trabajadores mayores", *CiNteB, Ciencia, nutrición, terapéutica y bioética*, No. 2, marzo-mayo 2022.
- RAMOS-MONTEAGUDO, Ana María y Mirtha Juliana YORDI-GARCÍA, "Envejecimiento demográfico en Cuba y los desafíos que presenta para el Estado", *MedWave*, disponible en https://www.medwave.cl/enfoques/ensayo/7231.html#reference_1 [consultado el 6 de mayo de 2024].
- SÁNCHEZ BENÍTEZ, Mario, *et al.*, "Protección del adulto mayor: necesario enfoque multidimensional por profesionales de la salud en Cuba", *EDUMECENTRO*, Vol. 14, Santa Clara, 2022, Epub 30-Nov-2022, disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742022000100097#:~:text=En%20Cuba%20se%20considera%20a,marchan%20hacia%20sociedades%20m%C3%A1s%20envejecidas [consultado el 6 de mayo de 2024].
- SUSO ARAICO, Anabel, "La relación con el empleo de los trabajadores mayores", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24, No. 2, 2006, pp. 129-147.
- UMIVALE ACTIVA, *Código de Buenas Prácticas Preventivas: Los trabajadores mayores*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, España, 2015.

FUENTES LEGALES

Instrumentos internacionales

- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, "Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948", disponible en https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf [consultado el 6 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966", Serie de Tratados, Vol. 993, 1966.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, "Resolución 35/129 de 11 de diciembre de 1980, Problemas de las personas de edad y de los ancianos", disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/35/129> [consultado el 7 de mayo de 2024].

- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Resolución 37/51 de 3 de diciembre de 1982, Cuestión del envejecimiento”, disponible en <https://undocs.org/es/A/RES/37/51> [consultado el 7 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Report of the World Assembly on Ageing, Vienna, 26 July to 6 August 1982 (A/CONF.113/31)”, disponible en <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VI-PEE-English.pdf> [consultado el 7 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS, Asamblea General, “Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento, 2002, en el Informe de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, Madrid 8 a 12 de abril de 2002”, disponible en <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n02/397/54/pdf/n0239754.pdf?token=ocxV8aocox4I7i49BO&fe=true> [consultado el 8 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS, Informe “World Population Ageing 1950-2050”, *Population* (ST/ESA/SER.A/207), Nueva York, Publicación de la Naciones Unidas, No. de venta: E.02.XIII.3.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (No. 162), disponible en <https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100 INSTRUMENT ID:312500> [consultado el 8 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Informe VI Seguridad social: temas, retos y perspectivas 89ª reunión, junio de 2001”, Conferencia Internacional del Trabajo, disponible en <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/reIm/ilc/ilc89/rep-vi.htm> [consultado el 8 de mayo de 2024].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Informe VI. Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)”, Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión, 2015, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2015.

Legislación nacional

- Constitución de la República de Cuba, de 24 de febrero de 1976 reformada en 1978 y 1992, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 7, de 1 de agosto de 1992.
- Constitución de la República de Cuba, 10 de abril de 2019, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, Año CXVII, La Habana, 2019.
- Código de Trabajo de Cuba, Ley No. 116 de 2013, publicado en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

El derecho al trabajo y la protección laboral de los trabajadores de edad en Cuba

Ley de Seguridad Social de Cuba, Ley nº 105 del 2008 de 27 de diciembre, publicada en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 4, de 22 de enero de 2009.

Recibido: 16/4/2025

Aceptado: 7/6/2025