

EL DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO DIGNO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN CUBA

The right to work and decent employment of People in Vulnerable Situations in Cuba

Lic. Sofía Montenegro González

Profesora Instructora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social,
Universidad de La Habana (Cuba)
Jueza del Tribunal Provincial de La Habana.
<https://orcid.org/0009-0006-3532-8016>
sofimontenegro2110@gmail.com

Lic. Rosío Daniela Mesa Travieso

Profesora Instructora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social,
Universidad de La Habana.
Especialista de la Vicerrectoría de Desarrollo Institucional
de la Universidad de La Habana
<https://orcid.org/0009-0000-1942-6528>
rosio0211mesa@gmail.com

Resumen

El presente trabajo constituye una valoración desde el contexto laboral cubano actual del derecho al trabajo y al empleo digno con que cuentan las personas en situación de vulnerabilidad, con el objetivo de dilucidar los retos y desafíos que se presentan al momento de la efectiva realización de este derecho para este sector poblacional, y a su vez, analizar el impacto que tiene el Código de las Familias para los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, demostrando las deficiencias existentes en la normativa laboral cubana, lo que trae consigo una desprotección en este ámbito. Finalmente, se presenta un análisis desde la perspectiva judicial cubana del tratamiento que debe darse a los casos de esta naturaleza.

Palabras claves: derecho al trabajo; empleo digno; personas en situación de vulnerabilidad.

Abstract

This work constitutes an assessment from the current Cuban labor context of the right to work and decent employment that people in vulnerable situations have, with the objective of elucidating the challenges that arise at the time of the effective realization of this right for this population sector, and at the same time, analyze the impact that the Family Code had for the labor rights of people in vulnerable situations, demonstrating the existing deficiencies in Cuban labor regulations, which brings with it a lack of protection in the workplace. Finally, an assessment is presented from the Cuban judicial perspective of the treatment that should be given to cases of this nature.

Keywords: right to work; decent employment; labor rights; people in vulnerable situations.

Sumario

1. Introducción. 2. Fundamentos teóricos y jurídicos del derecho al empleo digno de las personas en situación de vulnerabilidad. 2.1. Fundamentos teóricos de la vulnerabilidad. 2.2. Fundamentos teóricos y jurídicos del derecho al empleo digno en Cuba. 2.3. Análisis crítico de los sectores vulnerables y el derecho al trabajo y a su empleo digno en la normativa constitucional, familiar y laboral cubana. 3. Conclusiones. **Referencias Bibliográficas.**

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aparición del hombre como especie humana, el trabajo siempre ha estado presente como una forma de sostenimiento y desarrollo, sin embargo, no en todo momento ha sido objeto de regulación jurídica. El trabajo como hecho solamente interesa al Derecho cuando aparecen las notas de ajenidad, subordinación, y de retribución.

El trabajo ha existido siempre como actividad inherente al ser humano. Es el mismo lo que ha posibilitado que el hombre crezca en el plano económico, cultural y profesional, pero esto no siempre ha sido de tal modo o de forma ordenada. En sus inicios el trabajo constituía una tarea obligatoria sin la que el hombre hubiese perecido. Dos sentencias bíblicas reflejan lo anterior: “te ganarás el pan con el sudor de tu frente”¹ y “el que no quiera trabajar, que tampoco coma”².

¹ *Vid. Génesis 3. 19, en La Santa Biblia con Deuterocanónicos, p. 3.*

² *Vid. 2 Tesalonicenses 3. 10, en La Santa Biblia..., cit., p. 1289.*

El Derecho del trabajo, como rama del ordenamiento jurídico, es un Derecho del siglo xx, que nace y se estructura después de una larga lucha social, cuyos protagonistas fueron los trabajadores. No es un Derecho gestado pacíficamente, sino arrancado al régimen capitalista y liberal bajo las formas imperantes en los siglos xviii y xix.³

No es hasta la aparición del capitalismo como forma de organización social y el movimiento de la Revolución Industrial que se marcaron las pautas para hablar de Derecho del trabajo, donde primaba la no intervención del Estado en el mercado, de libre oferta y demanda, en el que se produjeron grandes procesos de explotación de la mano de obra, largas jornadas de trabajo, y explotaciones a mujeres y niños, lo que trajo consigo estallidos sociales y grandes huelgas. En tales condiciones y circunstancias sociales, las relaciones laborales transitorias en su concertación y efectos se convierten para los obreros en situaciones de inseguridad, desamparo, desigualdad y abusos.⁴ Entonces, ante las precarias condiciones de trabajo y con la intención de proclamar derechos mínimos, surge el Derecho del trabajo.⁵ La nueva rama procuró entonces, la protección a los trabajadores que laboraran en condiciones de ajenidad, subordinación y dependencia.⁶

De este modo se evidencia la creación de normas que estuvieron centradas, en sus inicios, en tres especiales ámbitos: trabajo de las mujeres y menores de edad, los riesgos de trabajo, la jornada laboral y el descanso.

De tal modo, a principios del siglo xx se produce un proceso de consagración de derechos humanos, donde pasan a obtener una protección constitucional tales derechos. La principal carta constitucional exponente de esta etapa es la Constitución de Querétaro, México, de 1917, que por primera vez reconoce un conjunto de derechos a la nueva clase social mediante la protección de los trabajadores.⁷ En igual sentido se encuentra como referencia la Constitución alemana de Weimar, de 1919, que fuera la primera en establecer un sistema de

³ MARIEL DOBARRO, Viviana, *El Derecho del Trabajo: Principios Generales e Institutos fundamentales*, p.1

⁴ CAÑIZARES ABELEDO, Diego F., *Derecho Laboral*, p. 33

⁵ ABRAMOVICH, Víctor y Christian COURTIS, "Futuros posibles. El Derecho Laboral en la encrucijada", *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, s/a, p. 149 y ss.

⁶ DIÉGUEZ, Gonzalo, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, p. 19 y ss.

⁷ *Vid.* artículos 1, 2, 3 y 123 de la Constitución mexicana de 1917, en *Diario Oficial*, No. 30, Tomo V, 4ta época, 5 de febrero de 1917, México.

seguros sociales que protegiera a los trabajadores frente a diferentes situaciones en el marco del trabajo.⁸

Desde la aparición del trabajo, siempre han existido diferencias en cuanto al funcionamiento físico, mental y sensorial de los seres humanos. De este modo, las personas con lo que denominaremos más adelante “personas en situación de vulnerabilidad”, frente al trabajo corren el riesgo de ser excluidos de un acceso a un empleo digno y de los derechos laborales que se deben disfrutar en el ámbito de la relación jurídico-laboral.

De acuerdo con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el derecho a trabajar “comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Precisamente, el trabajo es un derecho humano fundamental, necesario para alcanzar una vida digna, por lo que todas las personas, sin discriminación alguna, tienen derecho a su plena y efectiva realización. Al mismo tiempo, el trabajo es una actividad útil de las personas, que les permite producir bienes y servicios para satisfacer sus necesidades personales y sociales, creando a la vez valores materiales y espirituales.⁹

En la vulnerabilidad sociojurídica son influyentes las características y condiciones individuales de las personas,¹⁰ de ahí que se haya identificado mucho tiempo con la ausencia de capacidad, considerando vulnerables a los niños y a las personas en situación de discapacidad.¹¹ Sin embargo, no solo se evidencia en las características personales, actualmente se ha ampliado el radio de acción al incluir otras causales que dan origen a esta afectación, digase factores sociales y económicos.¹²

Las personas, por el simple hecho de serlo, no son vulnerables, es necesario otro elemento proveniente del entorno que no permite el desarrollo habitual

⁸ ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*.

⁹ HIGUERA, A. M., *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo, marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos*.

¹⁰ LARA ESPINOSA, Diana, “Aproximación al concepto de vulnerabilidad”, disponible en <https://www.biblio.juridicas.unam.mx/bjv> [p. 25].

¹¹ PEREÑA VICENTE, Montserrat, “Vulnerabilidad y derecho”, Revista OTROSÍ, No. 8, Colegio de Abogados de Madrid, España, 2021, p. 30.

¹² *Ibidem*.

de su vida y la realización de sus derechos, de ahí que las personas no son vulnerables, sino que se encuentran en una situación de vulnerabilidad.¹³

El eje principal de la vulnerabilidad, jurídicamente considerada, gira en torno al valor-principio dignidad como elemento supremo e imprescindible de la condición de ser humano.

Este análisis conlleva explicar que una persona es propensa o tiene probabilidad de ser vulnerable y lo será atendiendo a las condiciones sociales, jurídicas, económicas, políticas o cualquier escenario social que lo beneficie e impida o dificulte su subsistencia, el ejercicio de sus derechos, el acceso a la justicia y su igualdad.¹⁴

El tema del derecho al empleo digno de las personas en situación de vulnerabilidad, es una temática de poca investigación en el terreno nacional, por lo que a su vez no existen todas las garantías para su efectiva utilización. Cabe recordar que el derecho al trabajo y al empleo digno es un principio fundamental en cualquier sociedad democrática y justa. Garantizar el acceso a un empleo digno implica asegurar condiciones laborales justas, salarios adecuados, seguridad en el trabajo, igualdad de oportunidades y respeto a los derechos laborales fundamentales. En un mundo donde el desempleo, la precariedad laboral y la explotación son realidades presentes, es crucial promover políticas y medidas que protejan y promuevan el derecho al trabajo y al empleo digno de las personas en situación de vulnerabilidad.

2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y JURÍDICOS DEL DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO DIGNO DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA VULNERABILIDAD

Según el diccionario de la Real Academia Española, “vulnerable” es quien “puede ser herido o recibir lesión, física o moralmente”. No obstante, dependiendo de la disciplina que lo tome en consideración, el concepto de “vulnerabilidad”

¹³ LARA ESPINOSA, Diana, “Aproximación...”, *cit.*, p. 26.

¹⁴ SANTIS POBLETE, Augusto Marcelo, “El acceso a la justicia y la asistencia jurídica gratuita de los grupos vulnerables en Chile: diseño jurídico-constitucional, adecuación convencional e institucionalidad”, *Tesis Doctoral*, p. 55.

presenta diferentes acepciones. Comúnmente desde las ciencias sociales y la psicología se ha asociado al término con otros, tales como, pobreza, marginalidad, exclusión, indefensión, etcétera.¹⁵

Las 100 Reglas de Brasilia¹⁶ es el instrumento jurídico que dota a la comunidad internacional de pautas comunes para un tratamiento similar en materia de vulnerabilidad. Una vez más se plasma la influencia de dos factores para la ocurrencia de la vulnerabilidad: el primero, el factor personal, que implica aquellas cualidades de las personas; y el segundo, el factor externo, que abarca todas aquellas circunstancias ajenas al hombre que influyen en él como resultado de vivir en sociedad.¹⁷ El eje protector para estas personas será los principios específicos por materias y para cada sujeto y los principios generales como igualdad, buena fe, y no discriminación.

Según este documento, podrán constituir causas de vulnerabilidad las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad. Si bien no es un catálogo *numerus clausus*, pueden surgir otras situaciones que pongan al trabajador en situación de vulnerabilidad.

La vulnerabilidad desde el punto de vista lingüístico es fragilidad, o sea, son vulnerables aquellas personas que pueden recibir alguna lesión física o moral. Para el Derecho, la vulnerabilidad significa entonces que la fragilidad de una persona pueda afectar el cabal ejercicio de sus derechos y colocarla en una posición jurídica desventajosa. La vulnerabilidad, entendida en un sentido ontológico, abarca el plano de la identidad y el de la pertenencia, y con ellos

¹⁵ SIMONETTI, G., *Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral: conceptualización y medición. Sus efectos sobre la salud mental. Proyecto de In Docente (PID)*, 2008.

¹⁶ Cfr. las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, en XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008.

¹⁷ Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico y mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitarse con plenitud ante el sistema de justicia, los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico. Cfr. Regla 3 en las 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, de la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008.

todo lo relacionado con su propia dignidad, libertad, así como con la tolerancia y las reglas de no discriminación y de convivencia con otros.¹⁸

La vulnerabilidad es entonces entendida desde este paradigma como producto de la interacción de factores socioambientales e individuales-subjetivos.¹⁹

Diferentes investigaciones coinciden en identificar tres dimensiones implicadas en la determinación de la vulnerabilidad asociada al trabajo. Estas serían, por un lado, las características individuales de las personas, tales como la conducta, las creencias, la motivación, las modalidades de afrontamiento y capacidad de respuesta frente a sucesos adversos, entre otras. Por otro lado, las condiciones propiamente laborales, como el entorno físico, la productividad, la eficacia, el rendimiento, las exigencias y la organización del trabajo. Y finalmente, las condiciones extralaborales, como la coyuntura socioeconómica y política del país, los vínculos afectivos, y la integración del trabajo con las expectativas de calidad y proyecto de vida sociofamiliar.²⁰

Gran parte de la doctrina define la existencia de grupos o sectores poblacionales vulnerables,²¹ los cuales, por su condición de edad, sexo, estado civil, origen étnico u otras circunstancias se encuentran en condición y riesgo, impidiendo su incorporación a la vida en sociedad, y principalmente su desarrollo en el ámbito laboral.

Primeramente, se pudiera mencionar a las mujeres, las cuales, a través del tiempo, se han caracterizado por ser un grupo en situación de vulnerabilidad marcado por la violencia, la discriminación sistematizada y la segregación social. En el decurso de los años se han logrado grandes avances en cuanto a los

¹⁸ DELGADO VERGARA, Teresa, "Vulnerabilidad y dependencia en la madurez de la vida: apuntes sobre la protección a las personas de la tercera edad en Cuba", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, Vol. IV, No. 26, 2010, pp. 140-155.

¹⁹ BERRA, Martina Paula, Cecilia del Carmen CALDERONE, y María Liliana Pizzio, "El concepto de vulnerabilidad en el ámbito del trabajo. Aportaciones desde el campo de la salud mental", p. 144.

²⁰ GARCÍA RUBIANO, M., "Diseño, construcción y valida instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas", *Diversitas*, Vol. 4, No. 1, 2007, pp. 37-51.

²¹ Se entiende por "grupos en situación de vulnerabilidad", aquellos que debido al menosprecio generalizado de alguna condición específica que comparten, a un prejuicio social erigido en torno a ellos o por una situación histórica de opresión o injusticia, se ven afectados sistemáticamente en el disfrute y ejercicio de sus derechos fundamentales.

derechos de las mujeres. En el ámbito laboral ha sido evidente el acoso dirigido hacia ellas, principalmente por los empleadores o jefes superiores, las limitaciones en cuanto a su superación, el no poder ocupar determinados cargos por no cumplir con los estándares establecidos por las sociedades patriarcales, entre otros ejemplos de discriminación.

Por otra parte, las niñas, los niños y los adolescentes se pueden entender como otro grupo vulnerable, debido a las características personales, su posición frente al nuevo mundo laboral y la especial atención que se les debe brindar. Para el Derecho del trabajo se encuentra más limitada su desprotección a partir de principios reconocidos internacionalmente, como la prohibición de trabajo infantil y la protección del interés superior de la niñez.

El desarrollo del pensamiento y el avance de las ciencias han propiciado que el tema de la discapacidad constituya una preocupación para la ciencia jurídica, que el Derecho comience a hablar de la capacidad progresiva y de la discapacidad como situaciones de las que el ordenamiento jurídico debe ocuparse para una efectiva protección de los sujetos.

Las personas en situación de discapacidad también integran estos grupos, la Organización Mundial de la Salud define la discapacidad como la restricción o ausencia, temporal o permanente, de alguna de las facultades físicas, mentales o sensoriales. El problema se plantea cuando existe su exclusión y discriminación en el plano laboral, o cuando los espacios de trabajo no son idóneos para realizar sus labores. Respecto al derecho del trabajo de estas personas, se les debe brindar la oportunidad de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, lo cual puede provocar, a su vez, discriminación respecto al acceso al empleo ante barreras discriminatorias y prejuicios equivocados acerca de su capacidad para trabajar.²²

Se incluyen además las personas adultas mayores, por lo que se plantea que el envejecimiento debe ser activo, entendido este como aquella forma de afrontar esta etapa de la vida, potenciando la autonomía física y mental, el crecimiento personal, las relaciones interpersonales, con especial énfasis en las intergeneracionales y la participación social.

²² ARÉVALO, Enrique Jorge, "La protección jurídica a las personas en situación de vulnerabilidad y el respeto a la autonomía de la voluntad", *Revista del Instituto de Ciencias jurídicas de Puebla*, No. 38, julio-diciembre 2015, México, pp. 81-88.

La vulnerabilidad ha de verse desde la óptica de la prevención. Lo que es vulnerable no es forzosamente vulnerado. La función del Derecho no es únicamente la de dar respuesta a la lesión, sino la de prevenir, mediante un sistema intuitivo coherente, que aquellos que ya han sido detectados como vulnerables puedan ser dañados.²³

2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y JURÍDICOS DEL DERECHO AL EMPLEO DIGNO EN CUBA

El derecho a un empleo digno es un aspecto fundamental en la vida de cualquier individuo, ya que no solo proporciona un sustento económico, sino que también es un medio de realización personal, integración social y desarrollo profesional. En el caso de Cuba, este derecho adquiere una relevancia especial debido al contexto socioeconómico y político del país.

Para la doctrina laboralista, el empleo digno es un concepto social enarbolado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde principios de este siglo, como forma de enfrentar fenómenos políticos, económicos y sociales que han puesto en tela de juicio el futuro del Derecho del trabajo. Factores como la precarización laboral, la desregulación, la flexibilización, las migraciones calificadas, la intermediación laboral y las políticas neoliberales, entre otros, llamaron a este organismo internacional a lanzar en su 87 Conferencia Internacional el concepto de “trabajo decente”. El término “trabajo decente” ha guiado las políticas de la OIT y ha convocado a parte de la doctrina a nutrirla de un contenido teórico y jurídico que permita una interpretación del término. Esta acepción nació con un alto contenido ético e informa sobre la manera de actuar de los Estados, los empleadores, las organizaciones sindicales y de empleadores y los trabajadores.²⁴

El término empleado viene unido al adjetivo “digno”, es decir, hace referencia al supravalor dignidad; no es posible separar el derecho al trabajo de la dignidad humana. Por esta razón, independientemente de la posición político-económica que se adopte, es claro que este derecho no se refiere a cualquier tipo de trabajo o a la participación en cualquier tipo de actividad económica, sino al trabajo que no se encuentra sometido a condiciones de explotación, de peli-

²³ DELGADO VERGARA, Teresa, “Vulnerabilidad y dependencia...”, *cit.*, p. 145.

²⁴ BATISTA TORRES, Jenifer y Reinaldo LAM PEÑA, “Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana”.

gro o es impuesto con amenazas y que, por el contrario, cumple con un mínimo de condiciones que permiten la realización de todos los derechos de los trabajadores, referidos en los instrumentos internacionales y que incluyen conceptos relacionados con la dignidad del trabajo.²⁵

Con la promulgación de la Constitución de la República de Cuba de 2019²⁶ se asentó un marco legislativo laboral donde se realza el valor que posee el trabajo para nuestro sistema socialista. Desde el inicio, en su artículo 1, se establece que Cuba es un Estado socialista de Derecho, lo cual, con la propia declaración del tipo de Estado, evidencia la intención de que todos los derechos reconocidos en esta disposición normativa deben ser garantizados. El propio artículo 1 continúa expresando que está fundada en el trabajo, reconociendo entonces su valor para el Estado, y su trascendencia para el buen desenvolvimiento de la sociedad socialista; de igual forma, en el citado precepto aparecen reconocidos otros derechos humanos como la libertad, materializada como la libertad de trabajo en el ámbito laboral; la igualdad, el disfrute de la equidad, el bienestar y la prosperidad individual y colectiva, los cuales deben ser vistos desde su interdependencia e indivisibilidad.

Es así que en su artículo 64, luego del reconocimiento, plantea que la persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un “empleo digno”, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias. Este es un postulado normativo coherente con los preceptos 40 y 42 del texto constitucional, que establecen la dignidad como valor axiológico que nutre a los derechos fundamentales del texto magno y que sirve de base para establecer los elementos esenciales del derecho al trabajo, tal como se expresó en líneas precedentes. Asimismo, constituye un límite al ejercicio del derecho.²⁷

Como segunda presunción *iure et de iure* que recoge el empleo digno se encuentra la efectiva realización de los principios de igualdad y no discriminación, progresividad, justicia social e irrenunciabilidad de los derechos y, en general, de las leyes y principios que rigen la construcción del modelo socialista cubano, pues no sería adecuado entender un acceso al empleo

²⁵ HIGUERA, A. M., *Contenido y alcance del derecho..., cit.*

²⁶ Constitución de la República de Cuba, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019.

²⁷ BATISTA TORRES, Jenifer y Reinaldo LAM PEÑA, “Los derechos laborales...”, *cit.*, p. 6.

donde no se consagraran estos principios o existieran los mecanismos para su control efectivo desde todas las instancias del país.

Como tercer presupuesto se establece la adecuada ordenación, el respeto, la seguridad, la garantía y la realización sistémica y progresiva de los derechos humanos laborales establecidos en los tratados internacionales y la Constitución de la República de Cuba. De igual modo, el cuarto presupuesto sobre el que se debe garantizar un empleo digno es la protección social garantizada por un sistema de seguridad social universal, pues nuestra norma suprema establece en su artículo 68 el derecho de toda persona que trabaje a la seguridad social, que el Estado garantiza la protección adecuada mediante el sistema de seguridad social cuando se encuentren las personas impedidas de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad, por lo que el régimen de seguridad social es más general que el propio derecho al trabajo, pues cuentan con ellos incluso las personas con imposibilidad de trabajar por alguna causal, contando con un régimen general, un régimen especial, y el régimen de asistencia social.

2.3. ANÁLISIS CRÍTICO DE LOS SECTORES VULNERABLES Y EL DERECHO AL TRABAJO Y A SU EMPLEO DIGNO EN LA NORMATIVA CONSTITUCIONAL, FAMILIAR Y LABORAL CUBANA

En el ámbito nacional, las modificaciones al ordenamiento jurídico desde la Constitución de 2019 han beneficiado la protección de las personas en situación de vulnerabilidad, ampliando el diapasón de principios y mecanismos tendentes a la defensa y cuidados de los individuos. En este sentido, es necesario advertir que en Cuba se encuentran pocos estudios relacionados con el derecho al trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad, es insuficiente el quehacer científico de los juristas cubanos en relación con esta cuestión, sobre todo teniendo en cuenta las nuevas normativas que nos exigen conocimiento en esta área y a su vez la defensa de la igualdad y la no discriminación como principios que rigen el ordenamiento jurídico cubano. Es por ello ahondar en torno al derecho al trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad contribuye al perfeccionamiento técnico-jurídico de su articulación.

En nuestro país, con la promulgación del nuevo Código de las Familias se logra un vuelco total sobre los temas de vulnerabilidad, ya que desde su artículo 3 se establecen los principios rectores en el ámbito familiar, en los que se encuentra la igualdad y la no discriminación, la realidad familiar, el respeto, el interés superior de niños, niñas y adolescentes, el cual irradia todo el texto normativo

por la importancia de escuchar las necesidades de un sector vulnerable como es la niñez, a raíz de su autonomía progresiva y su capacidad para comprender y el respeto a las voluntades, los deseos y las preferencias de las personas adultas mayores y personas en situación de discapacidad. Además, se crean nuevas instituciones familiares para ayudar al cuidado de estos sectores, como son el acogimiento familiar, los apoyos para las personas con discapacidad, etc. De esta forma, las familias deberán apoyar a las personas vulnerables para que sean ellas mismas las guías de su propia vida; lo que implica poder elegir y crear su propia historia, planificar sus vidas, y actuar según esas decisiones.

Este nuevo texto normativo redimensiona todas las instituciones familiares que tienen impacto en el espacio del trabajo, dotando de mayor seguridad jurídica y abriendo el diapasón de derechos para las personas vulnerables en Cuba. Además, se plantea en consonancia con los instrumentos internacionales de la materia de los cuales nuestro país es signatario; por tales motivos surge la necesidad de dar un giro en torno al reconocimiento laboral de estos y traer un cambio normativo que se encuentre a tono con las demás legislaciones nacionales.

Por solo citar algunas de las más concurrentes en la praxis jurídica, se evidencian la edad, en la cual actualmente la personalidad jurídica laboral se adquiere a los 17 años, no siendo coincidente con la capacidad civil, que es a los 18 años, lo que puede provocar que se encuentre en una situación de vulnerabilidad la discordancia entre ambas edades. Si bien es necesario reconocer que su tratamiento en el Código de Trabajo no es del todo desacertado y se les brinda una protección especial a los jóvenes entre 15 a 18 años de edad, es necesario lograr una homogenización y debe existir una mirada desde la protección de los menores de edad, para que esté en consonancia con el Código de la Niñez y la Juventud, por lo que se propone revisar el periodo etario, y no establecer como edad 17 años, sino 17 años y 12 meses.

Es evidente que con el reconocimiento de determinados principios en materia de la niñez y la adolescencia, como la autonomía progresiva, el interés superior, entre otros, ya el Código de Trabajo queda rezagado en esta materia, por lo que en su proceso de modificación deben incluirse en este articulado, pues son importantes en materia de protección de los menores; además de tenerlos como referencias o guía para el momento del menor trabajar, sirviendo de bases interpretativas y aplicativas para el empleador. A su vez, también se evidencian los casos de los menores de 17 años que laboran, autorizados por quienes ostentan su responsabilidad parental y con la autorización de la entidad admi-

nistrativa correspondiente, a los cuales se les brinda determinados ajustes razonables o flexibilidades para equilibrar sus capacidades de acuerdo con su edad. El problema que aquí se plantea es que con los nuevos cambios resulta necesario además de asentimiento de los padres, el consentimiento del menor de edad, es decir, que se cree un espacio para que el menor brinde su voluntariedad ante el trabajo, buscando que en ningún concepto la persona menor de edad no quiera trabajar y los padres sí lo consentan, creando un ambiente de trabajo forzoso u obligatorio, lo cual no es ajeno a la realidad del mundo hoy.

Todas las modificaciones antes mencionadas solo sirven de base para lograr una armonía legislativa, una concordancia entre la Constitución de la República, principalmente su artículo 65; los tratados internacionales en materia de niñez y adolescencia; el Código de las Familias, y por último, pero lo más imprescindible, alcanzar que el trabajo para estos jóvenes, como para todos los ciudadanos, sea digno.

Otra de las causales que puede generar situación de vulnerabilidad es el género,²⁸ respecto del que pueden existir discriminaciones, por ejemplo para el caso de las mujeres en el acceso al empleo, acoso y violencia, para lo cual existen normativas nacionales e internacionales para su regulación. Desde la Constitución cubana, en el artículo 43²⁹ se plantea la igualdad de derechos y responsabilidades en el plano laboral de las mujeres y hombres, expresando en su segundo párrafo que el Estado propicia el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social, protegiéndolas de todo tipo de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones. Es dable resaltar que el Derecho cubano y en especial las normativas laborales intentan lograr una protección integral de las mujeres. En el año 2023 entró en vigor el Decreto 96,³⁰ un protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, que viene a complementar el caso omiso que realiza el Código de Trabajo³¹ a estas manifestaciones, así como al procedimiento de actuación ante

²⁸ ABAD TANDAZO, Mario Holger, "La vulnerabilidad. Su enfoque desde el Derecho Privado", *Sociedad y Tecnología*, Vol. 4, No. 52, 2021, pp. 638-653.

²⁹ Cfr. en Constitución de la República de Cuba, *cit.*

³⁰ Decreto 96/2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 66, de 28 de septiembre de 2023.

³¹ Cfr. artículo 146 de la Ley 116 CT de 20 de diciembre de 2013, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

estas situaciones; esta normativa se considera un gran paso de avance en este aspecto, pues se aplica tanto para el sector estatal como para el sector privado de la economía.

Sería ingenuo pensar que con solo estos avances han quedado erradicadas estas vulnerabilidades, es necesario llevar a cabo en la práctica jurídica y judicial cubana acciones que contrarresten estas manifestaciones de violencia hacia la mujer, pues aún persisten en los entornos laborales cubanos.

El Código de las Familias, como se ha dicho en líneas anteriores, revoluciona toda la materia jurídica cubana, y este aspecto no queda fuera de ello, pero solo se tratará la incidencia que plasman los artículos 275 y 276,³² los cuales se refieren a la pensión alimenticia a excónyuges en situación de vulnerabilidad y a la compensación económica por la dedicación al trabajo doméstico y de cuidado, al celebrarse el divorcio entre los cónyuges. Aparece entonces la figura del “el cuidador”, sobre la que nos referiremos más adelante, pero la trascendencia de este articulado radica en cómo se reconoce el cuidado del hogar como un trabajo doméstico. Es necesario recordar que hace algunas décadas, las mujeres solo eran bien vistas si se dedicaban al hogar y al cuidado de los hijos, lo que las imposibilitaba de trabajar y tener a cambio una remuneración que satisficiera sus necesidades propiamente; por lo que en caso de divorcio quedaban desprotegidas y propensas a tener que soportar malos tratos. Actualmente se observa una vía de solución para estos casos donde igualmente la materia laboral dejaba mucho que desear, y donde se espera que con los nuevos cambios se introduzcan estos aspectos.

Por otra parte, en la causal de adulto mayor es donde más confluyen determinadas situaciones que pueden poner a la persona, en este caso trabajador, en situación de vulnerabilidad.

Se entiende el envejecimiento como aquel proceso natural, universal, dinámico, continuo e irreversible a través del tiempo, caracterizado por expresar externamente una secuencia de cambios y transformaciones internas como resultado de la interrelación entre factores intrínsecos (genéticos) y extrínsecos (ambientales), los cuales pueden comportarse como protectores o agresores (factores de riesgo) a lo largo de la vida. A los efectos estadísticos, en algunos casos se toma

³² Cfr. Ley No. 156, Código de las Familias, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 99, de 27 de septiembre de 2022.

la vejez a partir de los 65 años (edad de jubilación para la población económicamente activa).³³

Siguiendo el enfoque del laborista PALOMINO,³⁴ se tiene en cuenta que los derechos laborales en la vejez son un aspecto crucial en el envejecimiento de la población y el bienestar de los trabajadores mayores. A medida que las personas viven más tiempo, se vuelve esencial garantizar que tengan acceso al mercado laboral, ya que el trabajo remunerado debe ser la fuente principal de ingresos que sustente condiciones de vidas dignas, que permite elevar el bienestar material y espiritual de las personas de la tercera edad y la realización de proyectos individuales, colectivos y sociales. Además de la remuneración con arreglo al trabajo aportado se complementa con la satisfacción equitativa y gratuita de servicios sociales y otras prestaciones y beneficios, dado que en esta etapa los derechos laborales están intrínsecamente ligados a la seguridad social y los sistemas de pensiones, ya que es fundamental que las personas mayores tengan acceso a beneficios adecuados que les garanticen un ingreso estable durante su jubilación, evitando la pobreza en la vejez, pues lo más conveniente es que se dediquen a gozar su jubilación, aunque en la actualidad no les sea posible a una gran mayoría, por lo que ven obligados a continuar su vínculo laboral después de la edad para su jubilación.

Una muestra de ello es la existencia de la declaración de la OIT, Organización Internacional de Trabajo, de la que Cuba forma parte desde su fundación en 1919, con "una nueva legislación laboral dirigida a la protección de las personas de edad", de la cual sería representativa la recomendación No. 162 de esta organización.³⁵ En sus articulados hace referencia a la igualdad de oportunidades y trato, además dispone que todo Estado miembro de la OIT implante una política nacional destinada a promover estos derechos sin importar la edad, de tal forma que se impida la discriminación respecto de los trabajadores de la tercera edad en el mercado laboral. Esta recomendación, si bien no es el único instrumento internacional del trabajo, sí es la única que se refiere exclusivamente a los trabajadores de edad avanzada, constituye el cuerpo central de la normativa internacional en la materia. Existen tales referencias, entre otras normas, como el Convenio No. 102, sobre norma mínima de seguridad social (1952), que identifica una serie de riesgos sociales que constituyen un punto

³³ DELGADO VERGARA, Teresa, "Vulnerabilidad y dependencia...", *cit.*, p. 144.

³⁴ PALOMINO, Teodosio A., *La deshumanización del trabajo*, p. 204.

³⁵ BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Derecho de trabajo*, t. 11, p. 55.

en común en toda la colectividad; estos incluyen: envejecimiento, accidentes, desempleo, riesgos laborales, entre otros factores. Este convenio representa la piedra angular de toda organización de la seguridad social.

Actualmente, la población cubana es una de las más envejecidas de América Latina; la protección a la ancianidad viene desde la Constitución de la República, cuyo articulado precedente se hace extensivo a este sector; además del artículo 68, que reconoce el derecho a la seguridad social, garantizando la protección por su edad. El Código de las Familias dedica su texto a la protección de los adultos mayores, tanto de violencia, como del respeto a sus voluntades, deseos y preferencias; especialmente dedica en el Título IX, en su Capítulo I, una sección para los derechos de las personas adultas mayores en el entorno sociofamiliar. Pero es la Ley de Seguridad Social obviamente la que contiene mecanismos jurídicos dirigidos más claramente a la protección de los ancianos. Desde el artículo 30., que ordena que el régimen de seguridad social comprende la protección brindada a los trabajadores en situación de vejez, y el 40., que dispone que el régimen de asistencia social protege a cualquier persona no apta para trabajar y que carezca de familiares en condiciones de prestarle ayuda, puede apreciarse que en sus regulaciones están comprendidas aquellas personas a las que se ha estado haciendo referencia por sus condiciones de vulnerabilidad y dependencia con motivo de la edad. Una regulación que merece destacarse por favorecedora es la referida a que las mujeres pensionadas con 60 o más años, y los hombres con 65 años o más, previa acreditación de 30 años de servicios prestados, podrán reincorporarse a trabajo distinto al que desempeñaban y recibir tanto el salario como la pensión.³⁶ La Ley de Seguridad Social contiene en sus artículos 7, 11, 19, 26 y 27, elementos que promueven las pensiones por edad para garantizar el bienestar y la seguridad de las personas en la tercera edad, pero es necesario darse cuenta de que no es suficiente para suplir las necesidades básicas del adulto mayor en la realidad que estamos viviendo.

En este aspecto resulta importante traer a colación nuevamente la figura del cuidador, destacar que el cuidado es una necesidad, un derecho, pero sobre todo es un trabajo y como tal debe ser reconocido en igualdad de condiciones con el resto en el Código de Trabajo. En la realidad cubana un gran número de personas adultas mayores son cuidadas por sus hijos, vecinos, nietos, etc., que realizan verdaderamente un trabajo, el cual es no pagado actualmente.

³⁶ *Ibidem*, p. 150.

Por último, pero no menos importante, respecto al derecho al trabajo de las personas en situación de discapacidad, se les debe brindar la oportunidad de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, lo cual puede provocar a su vez discriminación respecto al acceso al empleo ante barreras discriminatorias y prejuicios equivocados acerca de su capacidad para trabajar.³⁷

La Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad, es un instrumento que no crea nuevos derechos, pero sí influirá en las oportunidades que tienen los hombres y las mujeres discapacitados en edad laboral de obtener un trabajo decente libremente elegido, ya sea un empleo formal o por cuenta propia, mediante disposiciones sobre formación profesional, trabajo y empleo. La Convención reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidades a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado; se basa en los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de trato y no discriminación y prevé la protección de este derecho mediante la legislación, incluido lo referente al derecho de las personas discapacitadas a afiliarse a sindicatos. Se prohibirá la discriminación por motivos de discapacidad en cualquier forma de empleo; se protegerán los puestos de los trabajadores que adquieran una discapacidad durante el empleo, por medio de iniciativas de mantenimiento del empleo y se adoptarán medidas para la readaptación profesional y la reincorporación al trabajo.

De manera general, en el ámbito nacional las modificaciones al ordenamiento jurídico desde la Constitución de 2019 han beneficiado la protección de las personas en situación de vulnerabilidad. En el artículo 40 se establece la dignidad humana como valor supremo en el que se sustenta el reconocimiento y ejercicio de todos los derechos de las personas; complementándose con los principios de igualdad y no discriminación que se mandan en los preceptos 41 y 42, referidos a la identidad de género, la edad, la discapacidad, etc. Además, el artículo 89 dispone que el Estado, la sociedad y las familias tienen la obligación de proteger, promover y asegurar el pleno ejercicio de las personas en situación de discapacidad, estableciendo que el Estado crea las condiciones necesarias para su rehabilitación o el mejoramiento de su calidad de vida, su autonomía personal, su inclusión y participación social.

³⁷ ARÉVALO, Enrique Jorge, "La protección jurídica a las personas...", cit., pp. 81-88.

De este modo, el nuevo texto constitucional se suma a otros del mundo que asumen la discapacidad como un tema de derechos humanos, estando a tono con la Convención sobre los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad, instrumento del cual Cuba es signataria, y reforzando sus líneas en el Código de las Familias, el cual brinda el mismo tratamiento que a los demás sectores vulnerables, y solo queda entonces, desde el aspecto laboral, crear políticas de acceso al empleo, realizar ajustes de accesibilidad en los centros laborales para las personas en esta situación de vulnerabilidad, proporcionados en las estructuras pertinentes a partir de una estrategia planificada, lográndose que la regla sea la previsión y los ajustes razonables. Deben evitarse las modificaciones de último momento, los parches e improvisaciones que nada tienen que ver con la accesibilidad.³⁸ A su vez, para todos los casos que puedan propiciar que la persona trabajadora se encuentre en situación de vulnerabilidad deben realizarse ajustes razonables, con el objetivo de lograr cierto equilibrio, que de por sí es inexistente en las relaciones de trabajo y se logra mantener mediante los principios, los derechos y las garantías consagrados.

En el plano procesal se deben adoptar las medidas necesarias para evitar retrasos en la tramitación de los asuntos que identifique el tribunal en relación con personas en situación de vulnerabilidad, garantizando la pronta resolución judicial, así como una ejecución rápida de lo resuelto. Cuando las circunstancias de la situación de vulnerabilidad lo aconsejen, se otorgará prioridad en la atención, resolución y ejecución del caso por parte de los órganos del sistema de justicia.

En este sentido se hace necesario tener en cuenta el principio rector de las relaciones laborales: el principio protectorio reconocido de forma adjetiva en el artículo 9.4 del Código de Procesos, donde se evidencia la protección especial que se le debe conceder a la persona trabajadora y al beneficiario de la seguridad social, beneficio que se debe reforzar cuando identificamos un trabajador con una situación de vulnerabilidad.

Es importante remarcar que los derechos humanos de observancia en los procesos jurídicos que atienden grupos vulnerables requieren una vía procesal tutiva urgente.

³⁸ PÉREZ GALLARDO, Leonardo B. (coord.), *Personas con discapacidad. Miradas jurídicas en clave convencional*, p. 311.

En este sentido, en la práctica judicial sobre trabajadores en situación de vulnerabilidad, se puede hacer uso de lo dispuesto en el artículo 580.1 del Código de Procesos, en los casos relacionados con la aplicación de la legislación familiar, los derechos del trabajo, la violencia de género o la familiar u otros a los que el tribunal, de oficio o a instancia de parte, estime que debe concederles una tutela urgente, puede reducir los plazos establecidos hasta la mitad; por lo que los jueces, cuando evidencien un caso de situación de vulnerabilidad de oficio, deben concederle una tutela urgente como vía de solución más expedita para la resolución del conflicto.

De igual modo, como parte de la tutela urgente se encuentra la tutela anticipada, que si bien es una institución procesal muy poco practicada, puede resolver determinadas problemáticas en los procesos del trabajo, donde el juez le dará una solución anticipada al caso cuando identifique que la persona trabajadora se encuentra en una situación de vulnerabilidad, independientemente de la solución final. Esta tutela anticipada es parte de las medidas cautelares, por lo que tiene como característica la provisionalidad; como la persona está en situación de vulnerabilidad es posible disponer de esta tutela anticipada en lo que dura el proceso, independientemente de que al final la sentencia sea contraria a su pretensión.

En conclusión, todas las pautas aquí expresadas solo sirven como base para lograr el fin del derecho del trabajo, que no es más que la dignificación de la persona trabajadora, sea cual sea su condición, sus impedimentos o sus vulnerabilidades; lo que debe ajustarse no es la persona al trabajo, sino el trabajo a las condiciones personales de cada individuo, una sociedad más justa e integrativa, con reconocimiento y apoyo a todas las personas es lo que debe primar en el Derecho del trabajo cubano.

3. CONCLUSIONES

Primera: el trabajo no solo es un medio de subsistencia, sino se constituye como un derecho humano fundamental para el Estado de Derecho, que debe garantizarse bajo los cánones de la dignidad como valor supremo que impera, especialmente para las personas en situación de vulnerabilidad, en nuestro Estado socialista, pues se debe partir de todas las normativas internacionales

de las cuales nuestro país es signatario, así como de los nuevos cambios de paradigma nacionales.

Segunda: en Cuba, la Constitución de 2019 y el Código de las Familias han redimensionado las instituciones laborales, sentando las bases para la construcción adecuada de un verdadero derecho al trabajo y al empleo digno de los sectores estudiados, pero persisten aún desafíos en su implementación práctica, enfrentándose a barreras sistémicas, como falta de accesibilidad y discriminación, donde se requiere un control más integral y la homogenización del ordenamiento jurídico como un sistema de Derecho.

Tercera: sobre la base de esta investigación, se alza la urgencia de reformar las normas laborales, principalmente el Código de Trabajo, el cual se encuentra en proceso de reforma, por lo que este estudio podría servir como base teórica para la adecuada regulación de esta figura en el ordenamiento jurídico laboral cubano, pues se propone un enfoque integral que combina una serie de derechos humanos inviolables e imprescriptibles con que cuentan las personas en situación de vulnerabilidad.

Cuarta: con los nuevos paradigmas de constitucionalización de derechos, el juez se presenta con un rol activo en los procesos; la materia laboral no constituye la excepción y menos para los sectores vulnerables, donde la efectividad del marco jurídico que protege a estas personas depende de la proactividad en su actuar, creando espacios para que puedan ejercer sus derechos efectivamente y sin limitaciones, siendo los jueces garantes de llevar a todas las personas la igualdad y la justicia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FUENTES DOCTRINALES

ABAD TANDAZO, Mario Holger, "La vulnerabilidad. Su enfoque desde el Derecho Privado", *Sociedad y Tecnología*, Vol. 4, No. 52, 2021, pp. 638-653.

ABRAMOVICH, Víctor y Christian COURTIS, "Futuros posibles. El Derecho Laboral en la encrucijada", *Revista Jurídica de la Universidad de Palermo*, s/a, p. 149 y ss.

ALONSO OLEA, Manuel y María Emilia CASAS BAAMONDE, *Derecho del Trabajo*, 11^a ed., Universidad de Madrid, Madrid, 1989.

- ARÉVALO, Enrique Jorge, "La protección jurídica a las personas en situación de vulnerabilidad y el respeto a la autonomía de la voluntad", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, No. 38, julio-diciembre 2015, México, pp. 81- 88.
- ARRIETA SILVA, Enrique, "Hacia la autonomía plena de los derechos humanos como disciplina jurídica", en Diego Valdés y Rodrigo Gutiérrez Rivas (coords.), *Derecho Humanos. Memorias del IV Congreso Nacional de Derecho Constitucional*, t. III, UNAM, México, 2001.
- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Derecho de trabajo*, t. 11, Montevideo, 1981.
- BASTIDA, Francisco J., "El fundamento de los derechos fundamentales", *Redur*, No. 3, 2005.
- BATISTA TORRES, Jenifer y Reinaldo LAM PEÑA, "Los derechos laborales y el trabajo en la Constitución cubana", 2020.
- BERRA, Martina Paula, Cecilia del Carmen CALDERONE, y María Liliana PIZZIO, "El concepto de vulnerabilidad en el ámbito del trabajo. Aportaciones desde el campo de la salud mental", I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología, XVI Jornadas de Investigación. Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2009.
- CAÑIZARES ABELEDO, Diego F., *Derecho Laboral*, Ciencias Sociales, La Habana, 2015.
- DELGADO VERGARA, Teresa, "Vulnerabilidad y dependencia en la madurez de la vida: apuntes sobre la protección a las personas de la tercera edad en Cuba", *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.*, Vol. IV, No. 26, 2010, Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A. C. Puebla, México.
- DIÉGUEZ, Gonzalo, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 4^a ed., Marcial Pons, Madrid, 1995.
- GARCÍA RUBIANO, M., "Diseño, construcción y valida instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas", *Diversitas*, Vol. 4, No. 1, 2007, pp. 37-51.
- HIGUERA, A. M., *Contenido y alcance del derecho individual al trabajo, marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos*, Defensoría del Pueblo, Bogotá, 2005.
- LARA ESPINOSA, Diana, "Aproximación al concepto de vulnerabilidad", disponible en <https://www.biblio.juridicas.unam.mx/bjv> [p. 25].
- MARIEL DOBARRO, Viviana, *El Derecho del Trabajo: Principios Generales e Institutos fundamentales*, Editorial Universitaria.
- MARTÍNEZ QUES, Ángel Alfredo, "La protección jurídica de las personas mayores desde la perspectiva de los derechos humanos", *Revista de Derecho UNED*, No. 17, 2015, pp. 1067-1102.

PALOMINO, Teodosio A., *La deshumanización del trabajo*, Lima, Perú, 2012.

PAZMIÑO GRANIZO, Ernesto, *Las 100 Reglas de Brasilia, derechos humanos y acceso a la justicia para personas y grupos de atención prioritaria*, Defensoría Pública, Ecuador, 2011.

PEREIRA PÉREZ, Joanna, "La libertad y autonomía de las personas en situación de vulnerabilidad. Múltiples miradas desde la bioética y el derecho, a propósito del nuevo Código de las familias cubano", en José Acosta Sariego, *Bioética y biopolítica*, Félix Varela, La Habana, Cuba, 2023.

PEREÑA VICENTE, Montserrat, "Vulnerabilidad y derecho", Revista OTROSÍ, No. 8, Colegio de Abogados de Madrid, España, 2021.

PÉREZ GALLARDO, Leonardo B. (coord.), *Personas con discapacidad. Miradas jurídicas en clave convencional*, Editorial de la Universidad Nacional de Barranca (EUNAB), Lima, Perú, 2018.

SANTIS POBLETE, Augusto Marcelo, "El acceso a la justicia y la asistencia jurídica gratuita de los grupos vulnerables en Chile: diseño jurídico-constitucional, adecuación convencional e institucionalidad", *Tesis Doctoral*, Universidad de Salamanca, España, 2020.

SIMONETTI, G., *Vulnerabilidad Psico-Socio-Laboral: conceptualización y medición. Sus efectos sobre la salud mental. Proyecto de In Docente (PID)*, 2008.

URIBE ARZATE, Enrique y María de Lourdes GONZÁLEZ CHÁVEZ, "La protección jurídica de las personas vulnerables", *Revista de Derecho*, Universidad del Norte, No. 27, 2007, pp. 205-229

FUENTES LEGALES

Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas, Departamento de Información Pública, 10 de abril de 1948.

Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Naciones Unidas, 2006.

Convenio No. 102 de la OIT, Normas mínimas sobre la Seguridad Social.

Constitución de la República de Cuba, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 5, de 10 de abril de 2019.

Ley No. 105 de 2008, De Seguridad Social, *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 004, de 22 de enero de 2009.

Ley No. 116/2013, Código de Trabajo, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 29, de 17 de junio de 2014.

Lic. Sofía Montenegro González y Lic. Rosío Daniela Mesa Travieso

Ley No. 141, Código de Procesos, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 138, de 7 de diciembre de 2021.

Ley No. 156, Código de las Familias, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Ordinaria No. 99 de 27 de septiembre de 2022.

Decreto No. 96/2023, Protocolo de actuación ante situaciones de discriminación, violencia y acoso en el ámbito laboral, en *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, edición Extraordinaria No. 66, de 28 de septiembre de 2023.

OTRAS FUENTES

Génesis 3. 19, en *La Santa Biblia con Deuterocanónicos*, versión popular, 2^a ed., Sociedad Bíblica Americana, New York, 1983

Recibido: 18/3/2025

Aprobado: 2/5/22025