



**Consejo Latinoamericano
de Ciencias Sociales**

**Conselho Latino-americano
de Ciências Sociais**

CLACSO



Área de Promoción de la Investigación

**Becas CLACSO-UMET.
Nuevos Modelos Sindicales en América Latina y el Caribe.
2015**

**Osnaide Izquierdo Quintana
Departamento de Sociología. Universidad de la Habana.**

Reconfiguración de las Relaciones Laborales cubanas y reajuste del modelo socioeconómico. Retos para el modelo sindical cubano. Estudio de Caso de las Formas de Gestión no Estatal del Trabajo y la Propiedad en la modalidad de trabajo por Cuenta Propia en la Habana.

Resumen Ejecutivo

Los últimos 50 años han constituido un momento de cambio substancial en las formas de entender y estructurar el mundo del trabajo, a partir del advenimiento de un conjunto de procesos socio-productivos que, tanto a nivel macro como micro social, han trastocado en gran medida los presupuestos básicos que le daban sustento desde los inicios del siglo XX. Las dinámicas de relacionamiento entre los diferentes actores, que caracterizaron la primera mitad del pasado siglo, han ido sufriendo durante todo este período un conjunto de reajustes en respuesta a las propias reestructuraciones socioeconómicas que han configurado la sociedad actual y por ende, han producido la emergencia, declive o redefinición de actores y lógicas de relacionamiento a su interior. Los sindicatos, en tanto actores claves de las Relaciones Laborales, han sido de los más afectados, tanto a nivel de definición, como en su capacidad de actuación real, en un mundo que avanza cada día más hacia una hegemonía del mercado y el capital como categoría estructuradora de las sociedades actuales.

Pero, al mismo tiempo, sin desconocer las particularidades de cada área geográfica con sus respectivas historias, esta realidad ha propiciado la emergencia de nuevos actores o estrategias para la actuación en este nuevo contexto de relaciones de poder, que con mayor o menor efectividad, han contribuido a su dinamización.

Al mismo tiempo, esta reestructuración, ha implicado el cuestionamiento a los presupuestos de análisis elaborados para la comprensión de estos procesos a nivel macro, en un franco alineamiento respecto a ideologías y paradigmas que tienden a invisibilizar los procesos de estructuración societal y su impacto en las dinámicas micro de la acción social. La denominada reestructuración productiva constituye el proceso que vertebra esta realidad a partir de la capacidad estructuradora del proceso de trabajo en las sociedades humanas. Por lo que la comprensión de las dinámicas relacionales que, a nivel macro, expresan la estructuración del poder en una sociedad determinada constituye una tarea que rebasa la explicación de las Relaciones Laborales concretas a nivel micro al penetrar los principios de la gobernabilidad.

Las sociedades actuales giran en torno a estos procesos y por tanto se hace necesario retomar las discusiones respecto a los roles y las relaciones que, tanto a nivel macro como micro social, asumen los diferentes actores de los procesos de estructuración societal, donde el trabajo, como ya se planteó, tiene un carácter vertebral. Esta discusión, por supuesto debe de hacerse cuestionando las concepciones preexistentes sobre estas relaciones, sus modelos e incluso, sobre los actores en cuestión. Pero este cuestionamiento no puede desconocer los presupuestos básicos de estructuración del poder que éstas expresan en aras de no perder capacidad explicativa.

América Latina y el Caribe son una muestra clara de la complejización de este entramado de relaciones de poder anteriormente aludido, a partir de exhibir particularidades en el proceso de reestructuración productiva, marcadas por la diversidad de procesos socioprodutivos en su, ya por sí diversa, historia y geografía. La coyuntura sociopolítica latinoamericana y caribeña constituye un crisol de estructuras y estrategias de relaciones de poder, hoy más que nunca, con sus consiguientes modelos socio económicos, que expresa cuan dinámicos y creativos pueden ser estos procesos; al mismo tiempo que muestra la necesidad de replanteos teóricos para su explicación.

Dentro de este contexto, Cuba se ha enfrascado en la búsqueda de un modelo socioeconómico socialista que permita una sociedad más justa desde la década desde 1959. Esta construcción se ha hecho desde presupuestos con muy pocos referentes teóricos claros y muy marcados por un contexto desventajoso desde el punto de vista político y económico. El bloqueo estadounidense, en toda su dimensión socio, política y económica, ha marcado la generación de estrategias socio-productivas que han tenido un costo para la estructura y dinámicas de Relaciones Laborales en el país con un fuerte impacto para el modelo sindical y en su capacidad de actuación en los momentos actuales de desarrollo socioeconómico.

No obstante, aún en los momentos más críticos del país, el modelo de Relaciones Laborales ha asegurado los derechos de la clase trabajadora, incluso bajo altos costos para la estructura socio-económica del país. Esta realidad ha comenzado a mostrar cambios que han tenido su punto de inflexión en el código de trabajo aprobado a finales del 2014.

El proceso de actualización del modelo económico que asume Cuba desde 2011 no puede ser comprendido fuera del contexto de reajuste que ha venido sufriendo la sociedad cubana desde ya hace más de 3 décadas. Este proceso ha tenido su mayor impacto en la esfera socioprodutiva nacional con su consiguiente influencia en la efectividad del modelo de Relaciones Laborales desarrollado desde 1959 en Cuba. El impulso dado a las formas de gestión no estatal de la propiedad y el trabajo en los últimos años, ha generado la proliferación de nuevos actores laborales que constituyen un reto para la acción sindical cubana, que, bajo la égida de la Central de Trabajadores de Cuba, ha tendido a centrarse en una praxis de sindicalismo corporativista enfocado en las tasas de sindicalización bajo lógicas de gestión estatal de la economía. Aun cuando en los últimos años, con la influencia del proceso de reinstitucionalización de la sociedad que marca la actualización del modelo económico, se han venido desarrollando políticas sindicales que intentan ser más inclusivas frente a la nueva situación socioprodutiva cubana, éstas se han desarrollado bajo lógicas

mecánicas de inserción que no favorecen la participación sindical en estos nuevos espacios laborales al desconocer sus particularidades de estructuración y funcionamiento. Al mismo tiempo, este nuevo contexto está impactando al modelo de Relaciones Laborales cubano, no solo por el hecho del surgimiento de nuevos actores, sino también por la generación de nuevas estructuras de relaciones entre el capital y trabajo que pudieran también contribuir a la configuración de nuevos espacios y estrategias de acción sindical. El presente estudio propone explorar esta realidad con el objetivo de analizar la influencia del desarrollo de las formas de gestión no estatal de la propiedad y el trabajo en La Habana, en la reconfiguración de las Relaciones Laborales Socialistas en el marco del reajuste socioeconómico y de las políticas sindicales de la CTC desarrolladas en este contexto.

Para el logro de este objetivo se hizo necesario explorar las construcciones teóricas respecto a las Relaciones Laborales y el sindicalismo y su accionar al interior de este entramado de relaciones. Esto constituía por sí un reto de aplicabilidad a la realidad cubana a partir de la capacidad operacional de este aparato categorial en las condiciones particulares de una sociedad socialista. Pero este reto fue aún mayor debido a las particularidades de la producción científica del campo socialista respecto a esta temática y a sus posibilidades de adecuación a una realidad diferente y envuelta en un dinámico proceso de cambios socio-productivos.

Los modelos de RR.LL han estado marcados por una visión de institucionalización del conflicto que, bajo tipos ideales en cuanto a modelos y contexto de desarrollo de estos, han tratado de explicar los procesos de relacionamiento entre los tres actores fundamentales de las RR.LL. El capital representado por empresarios y gerentes; el trabajo, representado generalmente por los sindicatos y trabajadores asociados; y el Estado y sus agencias. Modelos estos que han sentado sus presupuestos explicativos en condicionamientos productivos y técnicos más que en el propio devenir de la conflictividad que ellos mismos han utilizado como criterio estructurador.

A diferencia de estos presupuestos, la teoría de tradición marxista ha centrado sus bases en el conflicto producido por la lucha de clases, bajo concepciones que han posicionado a los sindicatos como estructuras funcionales, en cuanto a estrategias y funciones, al modelo de sociedad de mercado. De esta forma, partiendo de la configuración de una sociedad y un Estado que responden a la dirección de la clase obrera, el centro de discusión ha estado en las formas de la conciencia obrera marcada por su contexto de desarrollo. Posicionándose así al sindicato como un actor socializador de la conciencia de clase del proletariado bajo una concepción científica y liberadora frente a las relaciones capital-trabajo. En la práctica de los Estados socialistas esto se ha traducido en la definición del sindicato como correa de transmisión del Partido Comunista como actor y representante de la clase obrera.

Las ciencias sociales cubanas ha producido un fuerte debate, desde la década del 80 del siglo pasado y hasta la actualidad, sobre la pertinencia de las conceptualizaciones tradicionales para comprender las relaciones en el mundo del trabajo, lo cual ha conllevado a la generación de categorías que parten de un reconocimiento tácito a una estructura de relaciones macro diversa y centran su foco de análisis al interior de los procesos socio-productivos concretos. De esta forma categorías como la de Sistema de Relaciones Sociales

del Trabajo y Sistema de Propiedad frente a la de Relaciones Laborales, y Colectivo Laboral frente a Sindicato no solo tratan de explicar las particularidades de la realidad del trabajo en Cuba, sino también construir, desde una perspectiva marxista crítica que reconoce el acervo teórico y práctico acumulado por las experiencias socialistas, un modelo de análisis que permita también la construcción de un derrotero de actuación de la clase trabajadora como base del sistema socialista.

Todo parece indicar que la realidad del modelo económico cubano debe intentarse comprender desde una construcción que parta del reconocimiento de relaciones a nivel macro y meso social diversas, pero que están siendo construidas desde una dinámica relacional que no puede ser entendida sin el reconocimiento a la existencia de actores claros en la estructuración del poder. Pero al mismo tiempo no puede olvidarse que estos patrones relacionales están siendo estructurados desde el propio accionar al interior de los espacios socio-productivos concretos y es aquí donde se están desarrollando los correlatos subjetivos que permitirán legitimar o no, concretizar o no las estrategias de participación laboral y de estructuración del poder que acompañaran el denominado proceso de actualización del modelo económico cubano. Esto hizo entonces imprescindible la asunción de una visión macro-micro social que no solo intentara retratar los procesos al interior de estos niveles, sino reconocer y debelar las transferencias entre estos en la configuración de un modelo de Relaciones Laborales en franco proceso de reconstitución.

Para esto se realizó el análisis de las políticas sindicales de la CTC y su impacto en las nuevas formas de gestión del trabajo y la propiedad, al mismo tiempo que sus relaciones con la política nacional, con el fin de visualizar las particularidades del modelo de Relaciones Laborales cubano. Se concluyó con un estudio de caso en La Habana, con el fin de develar los patrones de relaciones, representaciones y estrategias que en el ámbito de las relaciones en y para el trabajo, expresaban los trabajadores y empleadores de las nuevas formas de gestión.

Las conclusiones son claras. El modelo de RR.LL cubano muestra un proceso de dinamización estructural, que no solo se expresa en una sociedad multiactoral y multiespacial, sino también en el surgimiento de nuevos procesos de relaciones hacia dentro y hacia afuera de cada uno de los modelos de gestión del trabajo y de la propiedad que se han venido configurando desde la década del 90 del siglo pasado. Este cambio ha hecho inoperante un modelo sindical que se ha centrado en las lógicas de funcionamiento de la empresa estatal socialista y en una relación bipartita empresa (representante del Estado a su vez representante de la clase obrera) – trabajadores. Las dinámicas socio-productivas de las formas no estatales de gestión del trabajo y la propiedad muestran una diversidad y dinamismo que no es abarcado por el aparato regulatorio que intenta regularlas. El modelo sindical cubano se enfrenta a un proceso de deslegitimación que al mismo tiempo presenta reservas para su revitalización creativa. El modelo sindical cubano actual no parece poder proyectar estrategias de acción efectivas frente al desarrollo de estrategias individuales de resolución de conflictos en los emprendimientos de gestión no estatal.

Esperamos que los resultados de la presente investigación ayuden a la comprensión de una dimensión trascendental de la estructuración del modelo económico cubano y generen nuevas investigaciones que tributen a la comprensión y construcción de un modelo que mantenga sus presupuestos básicos en cuanto a los derechos de participación y toma de decisiones de los trabajadores en la construcción de una sociedad socialista.

Abstrac

The article proposes an analysis of the current re-configuration of the Cuban labor relations model, within the socioeconomic update process. This has generated a more multi-actor and multi-spatial socio-productive context in the economic scenario, giving space for the birth of new relations in and for labor which tends to draw away from the historic reality of the revolutionary Cuban model. Such reality was marked by the hegemony of a state model in the managing of property and labor, in consonance, the labor relations actors were structured, specifically the revolutionary union model. The present reality is challenging this hegemony and thus puts into crisis the traditional Cuban labor relations, by presenting new logics within these relations and new strategies of labor conflict management which are printed by the specificities of each of the economic actors present in the Cuban reality. For the proposed analysis, a revision of the theoretical principles is presented, from an international, regional and national perspective. Furthermore it is presented a characterization of the Cuban reality, in terms of union and labor relation models and of the main property and labor management practice in terms of how they insert themselves in these models. In order to present the results, as case study was conducted related to the non-state management, specifically the self-employed modality in Havana, since this is an experimental scenario in the implementation of the new economic policies. The conclusions are presented to express the outmoded of the present Cuban labor relations and union model, elaborated in consonance to the generation of strategies of conflict management which tend to draw away from the collective action to temper the relations reality of the management actors of the non-state property and labor.

Presentación

La última década del siglo pasado trajo consigo un impacto substancial en el modelo de desarrollo cubano a partir de la generación de una fuerte crisis estructural que, si bien venía gestándose desde la década precedente, detonó con la destrucción del campo socialista y con este, el principal mercado del país. Las estrategias desarrolladas para la superación de esta situación implicaron el rediseño del modelo socioeconómico y laboral cubano con la consiguiente afectación al modelo nacional de Relaciones Laborales (RR.LL) desarrollado a partir del triunfo revolucionario en 1959. Los principales impactos estuvieron dados por la apertura y afianzamiento de formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo, poco desarrolladas en períodos anteriores donde las RR.LL mostraban una fuerte estructuración y regulación a partir de la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo en el plano económico y de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) en el plano de la acción sindical.

El nuevo contexto de finales de siglo implicó entonces la diversificación de actores de las RR.LL en el caso del capital y el trabajo por un lado, y por otro, de los espacios y las lógicas de actuación sindical, a partir del impulso a las formas no estatales tradicionales y al desarrollo de otras modalidades vinculadas al capital extranjero específicamente en la modalidad de empresas mixtas. Esto trajo consigo una incapacidad del modelo de RR.LL para asumir estas nuevas dinámicas, fundamentalmente por no estar diseñado para abarcar a estos nuevos actores y relaciones, pero también, y no menos importante, por el bajo reconocimiento a la capacidad de actuación del modelo sindical. Esto último marcado por un diseño teórico y práctico que le otorgaba bajos niveles de autonomía en el modelo de RR.LL socialistas.

En la actualidad el país se encuentra abocado a un proceso de reformulación de su modelo económico que, lejos de disminuir las tensiones y contradicciones heredadas por las RR.LL cubanas, ha venido a profundizarlas a partir de un mayor impulso a la desestatalización de la economía nacional y a mayores espacios para la actuación del mercado.

La CTC ha intentado generar políticas y estrategias sindicales en función de disminuir el impacto de estas contradicciones, pero la lógica ha sido de una inclusión mecánica de estos nuevos actores y no de una modificación estructural y funcional que le permita una mayor operatividad en el nuevo contexto.

El estudio que se expone en las siguientes páginas intenta abordar las implicaciones que ha tenido todo el proceso de reestructuración productiva en la reconfiguración actual de las RR.LL cubanas a partir, no solo de los posibles cambios al modelo, sino también en la reconfiguración de las relaciones de poder y de participación que este modelo pretende generar y por tanto, dar respuesta a la problemática de ¿Cómo se ha reconfigurado el modelo de Relaciones Laborales cubano a partir del desarrollo y generalización de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo, en un contexto de readecuación del modelo sindical dentro del reajuste socioeconómico cubano?

Para esto resultó necesario reconocer, por un lado, las particularidades del modelo sindical cubano, y por otro también su interrelación e intercomunicación con el resto de los actores de las RR.LL, desde las particularidades del proceso sociopolítico y productivo cubano. Al mismo tiempo, la lógica experimental que en muchos casos ha acompañado el proceso de reajuste en el país, permitió la realización de un estudio de caso de la Capital del país en tanto espacio experimental por excelencia de la aplicación de las políticas de desarrollo nacional, con el objetivo de analizar la influencia del desarrollo de las formas de gestión no estatal del trabajo en La Habana, en la reconfiguración de las RR.LL socialistas en el marco del reajuste socioeconómico y de las políticas sindicales de la CTC desarrolladas en este contexto.

Los requisitos del estudio propuesto implicaron generar un conjunto de presupuestos explicativos de las dinámicas macro y micro que han marcado el desenvolvimiento de los procesos analizados. De esta forma se buscó, por un lado, dar cuenta de las características del modelo de RR.LL socialistas cubanas con sus consecuentes correlatos teóricos internacionales y empírico-teóricos nacionales; y por otro realizar una caracterización de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo con el fin de poder identificar las particularidades de la inserción de éstas en el modelo de RR.LL cubano y analizar los mecanismos y estrategias de relacionamiento socio-productivo que pudieran estarse desarrollando en este nuevo contexto.

Las condiciones de la evolución de los modelos de RR.LL y de desarrollo económico cubano han estado marcadas por la estandarización a nivel nacional de las políticas de estructuración y funcionamiento de sus actores fundamentales. No obstante, las particularidades territoriales de desarrollo limitan la posibilidad de establecer criterios generalizadores a la realidad nacional a partir de estudios centrados en territorios específicos. Por otra parte, las dinámicas de la aplicación de las políticas vinculadas al reajuste socioeconómico, han marcado la tendencia de implementaciones experimentales que definen espacios socioeconómicos ideales para los estudios de los fenómenos vinculados a la actualización del modelo de desarrollo. De esta forma, La Habana, como Capital del país, se configura como un espacio único para la comprensión de los impactos estructurales de las políticas de reajuste a partir de la densidad y variedad de actores productivos que en ella se desempeñan y en su calidad de espacio experimental por excelencia de las políticas de desarrollo del país. Estos elementos justifican la selección de una metodología de Estudio de Caso a partir de las características territoriales y socioeconómicas de la capital del país y por ende, de la necesidad de, a partir de asumir las posibilidades de generalización antes mencionadas, entender a La Habana como un caso único para la comprensión de la realidad que se pretende estudiar.

Esta perspectiva implicó a su vez un análisis vinculador de los niveles macro y micro sociales, toda vez que se trata de un análisis estructural que intenta comprender los modelos de RR.LL y de reajuste socioeconómico que son producidos a nivel macro social, pero a su vez se encuentran fuertemente influenciados tanto por las dinámicas micro sociales a partir de la particularidad de los actores laborales estudiados. Al mismo tiempo, la intención de análisis del contexto territorial de implementación de estas políticas, sustenta aun más la necesidad de este tipo de análisis.

Estas características del diseño condicionaron que la estrategia metodológica partiera de la vinculación entre las perspectivas cuantitativa (orientada al levantamiento de las dinámicas estructurales objeto de estudio) y cualitativa (para la obtención de información relevante sobre las representaciones de los actores implicados en los procesos de implementación estudiados). De esta forma se persiguió alcanzar un equilibrio entre la información sobre las dinámicas estructurales y la referente a los procesos históricos y contextuales de implementación de estas dinámicas con el objetivo de obtener datos más exactos y profundos sobre la experiencia concreta objeto de estudio.

Para el levantamiento de la información y el cumplimiento de la estrategia anteriormente expuesta, la investigación se sustentó en la aplicación de varias técnicas de recolección de datos como: El análisis de documentos, con el objetivo de identificar los presupuestos que marcan el desempeño de los actores socio-laborales estudiados a partir de la obtención de información, desde fuentes primarias, sobre sus elementos estructurales y normativos. Al mismo tiempo permitió evaluar la concordancia entre el diseño de estos elementos y su implementación respecto a las condiciones objetivas que genera el proceso de reestructuración económica y suplir la insuficiencia de información de fuentes directas de la dirección sindical por imposibilidades en el acceso. Este análisis se le realizó a documentos rectores y regulaciones que contenían información directa sobre los procesos de estructuración y funcionamiento de los actores laborales y sindicales y las dinámicas relacionales entre estos, fundamentalmente documentos bases de los congresos de la CTC nacional e informaciones oficiales sobre los procesos estudiados. Entrevista a expertos a sujetos seleccionados que desde su experiencia científica pudieran brindar información relevante sobre los procesos históricos de conformación del modelo de RR.LL cubano y sobre sus dinámicas actuales, permitiendo contar con una guía para la elaboración de los instrumentos de investigación. La muestra estuvo representada por 3 investigadores con una experiencia de trabajo superior a 10 años en los temas estudiados. Entrevista semi-estructurada que se le aplicó a empleadores de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo con el objetivo de recabar información sobre sus representaciones y proyecciones en el ámbito de las RR.LL. Entrevista semiestructurada a empleador del sector por Cuenta Propia, con el objetivo de obtener las percepciones de estos actores sobre los procesos de sindicalización y las relaciones laborales al interior de los emprendimientos estudiados. Al mismo tiempo permitió visualizar estrategias concretas de empleo elaboradas por estos actores. Por último se aplicó un cuestionario auto suministrado a una muestra total de 100 trabajadores asalariados en la forma de gestión de la propiedad y el trabajo por cuenta-propia que permitió obtener información estandarizada sobre la percepción concerniente a las dinámicas de relaciones laborales que portan los actores involucrados en las formas no estatales de gestión y organización del trabajo. Si bien esta muestra no se constituye en representativa, expresa una alta fiabilidad a partir del criterio de voluntariedad y disponibilidad para brindar información teniendo en cuenta la complejidad del contexto actual de implementación de la actualización del modelo socioeconómico cubano, marcado por altas tasas de percepción de inseguridad por parte de los actores de las formas no estatales de gestión de la propiedad y el trabajo.

La información recabada en la aplicación de estas técnicas permitió obtener información in situ sobre los procesos de estructuración de las RR.LL cubanas actuales con un alto nivel de

fiabilidad a partir de las condiciones actuales de desenvolvimiento de estos nuevos actores de la economía nacional.

El presente artículo se estructura en 2 capítulos destinados: el primero a la construcción de los marcos teóricos históricos necesarios para la comprensión del objeto de estudio, tanto desde referentes internacionales y regionales como nacionales. El segundo muestra los resultados del estudio de caso, con las informaciones necesarias, desde el punto de vista estadístico y analítico, para la comprensión de las conclusiones a las que se arriba.

Capítulo. 1. El enfoque teórico acerca de las Relaciones Laborales y el nuevo sindicalismo.

1.1. Las Relaciones Laborales como marco de comprensión de los procesos de relacionamiento institucional en el mundo del trabajo. Actores y dinámicas fundamentales.

El estudio de los sindicatos y del movimiento sindical en las ciencias sociales ha estado presente desde finales del siglo XIX con la discusión sobre la cuestión social expresada en la cuestión obrera. Pero su punto de partida más relevante comienza con el desarrollo de los estudios de las Relaciones Laborales (RR.LL) bajo el manto de las Industrial Relation inglesas (Prieto, 2014). El contexto socio-productivo de este período obligaba a un desarrollo de un aparato categorial que permitiera atrapar con mayor eficacia, no solo las lógicas de organización y funcionamiento de los diferentes actores productivos, sino también sus lógicas relacionales en tanto espacios de desarrollo o constricción de estos actores.

De esta forma se dio conformación a las RR.LL como categoría analítica de la realidad social en tanto aquellas relaciones de poder y de intercambio estructuralmente inestables y no equilibradas, sobre todo entre los dos actores principales, capital y trabajo¹, que se desarrollan en un marco institucional regulado específicamente por el Estado y que están al servicio de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo (Pries, 1988). Al desarrollo de estos estudios no solo contribuyeron las ciencias vinculadas directamente al análisis del mundo laboral, sino también aquellas producciones teóricas vinculadas al estudio de la cuestión social, la democracia y las políticas públicas en su calidad de espacio de producción de las RR.LL donde se insertaban los actores sindicales y sus contrapartes político-productivas. En este sentido autores como Marx, S y B. Webb, Lipset, Dumlop entre otros, contribuyeron a las producciones teóricas que conformaron la institucionalización de esta perspectiva de análisis con una visión abarcadora de las RR.LL que asumía o debía asumir tanto la esfera de la producción como de la reproducción en el mundo laboral con atención a todos los procesos, actores e interacciones a su interior en un período de fuertes contradicciones socio-productivas.

Se configura así el reconocimiento a la existencia de un espacio de estructuración del poder marcado por la asunción de la categoría trabajo como el proceso vertebrador de la sociedad

¹ Generalmente representados por patronos, empresarios, trabajadores y sindicatos.

moderna. Su comprensión no puede materializarse sino a partir de una visión integradora de las dinámicas que se generan en y hacia fuera de la actividad productiva, en una sociedad marcada por la generación de un mundo donde el trabajo (en su versión de trabajo asalariado) se convierte en una relación social en la que se ponen en práctica, bajo condiciones precisas, las habilidades y conocimientos humanos, socialmente adquiridos para la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto (Polanyi, 2009).

No es hasta que se institucionaliza la negociación colectiva que las RR.LL se convierten en el estudio casi exclusivo de las relaciones entre trabajadores y patronos (Poole, 1993) con la consiguiente disminución de su capacidad analítica de la realidad laboral y los cambios acaecidos a partir de la década del 70 del siglo pasado. Sobre todo después de la segunda guerra mundial y hasta la década del 60, el crecimiento económico se vio acompañado de un mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida en las sociedades industrializadas, lo que, acompañado de políticas favorecedoras para la acción sindical y de la expansión del modelo productivista Taylorista-Fordista, condujeron a una disminución importante de la conflictividad social (Prieto, 1999). La ruptura socio-productiva que implicó la década del 70 y su impacto, no solo en los modelos productivos y por tanto en todos los procesos relacionales producidos a su interior, también implicó la necesidad de generar nuevas perspectivas de análisis del fenómeno de las RR.LL y del estudio de los modelos sindicales. Si bien la época anterior se había caracterizado por la generalización de una visión institucionalizada de las RR.LL y del análisis del conflicto (a partir del reconocimiento a la existencia de actores y formas de actuación bien definidas en el plano socio-productivo), este nuevo contexto marcó un viraje hacia la flexibilización de los modelos de análisis y un reforzamiento de las miradas hacia dentro de las expresiones sindicales concretas como punto de partida para explicar las lógicas relacionales y de participación sindical frente a las dinámicas y estrategias cambiantes del capital.

Con este cambio en la estrategia de comprensión se produjo un debilitamiento de su capacidad escrutadora de la realidad al perderse de vista los procesos de estructuración del poder a nivel macro que trajo consigo la denominada reestructuración productiva y los procesos de globalización. Es indiscutible el reconocimiento a que hoy más que nunca, es la diversidad lo que caracteriza a las RR.LL a partir de las configuraciones que tengan los tres actores fundamentales de estas relaciones: capital, trabajo y Estado. Pero también resulta indiscutible que estas configuraciones siempre van a expresar las opciones estratégicas que ofrezcan las ideologías, condiciones políticas y económicas y las instituciones de relaciones laborales para la distribución del poder en una sociedad concreta.

Las dinámicas socio-productivas actuales han logrado desarticular los modelos clásicos de RR.LL que se dirigían hacia la institucionalización del conflicto al cambiar las propias bases organizativas de sus actores fundamentales. Esto ha estado más marcado por la propia ineficiencia de estos modelos institucionalistas, que tendían a perder de vista la diversidad y complejidad de las relaciones que se establecían dentro y hacia fuera del mundo laboral, con sus implicaciones para los patrones de gobernabilidad en las sociedades modernas fuera cual fuera su signo sociopolítico. Pero al mismo tiempo estas carencias teórico metodológicas y estas dinámicas socio-productivas no han logrado desarticular sus presupuestos sobre la estructuración de las relaciones de poder. El reto radica en la

necesidad de reconocer la existencia de nuevos actores en esta estructura y de adecuar la visión y el accionar de los ya reconocidos en el nuevo entramado de relaciones de poder que, tanto viejos como nuevos actores, configuran en la actualidad.

1.2. Retos y perspectivas del sindicalismo en las condiciones actuales.

La visión institucionalista de las RR.LL ha tendido a enmarcar históricamente el accionar sindical bajo la égida de las condiciones tecnológicas y de organización sindical, a los métodos de regulación industrial y a culturas o ideologías dominantes (Poole, 1993) (Zorrilla, 1998), más que reconocer condicionamientos más intrínsecos a las propias lógicas históricas de regulación de la relación capital-trabajo. La tendencia ha sido más hacia la disminución del papel de la acción colectiva de los trabajadores, en sus luchas por la reivindicación de sus derechos laborales, en los cambios ocurridos en las relaciones de poder entre patronos y trabajadores, siendo estos exteriorizados hacia el accionar del Estado como garante de estas relaciones. Aun cuando resulta indiscutible el papel de los modelos productivos y de desarrollo en la configuración del sindicato como actor fundamental de las RR.LL, no es posible visualizar su real valor si no se reconoce su evolución en las contradicciones inherentes a la explotación del trabajo en tanto trabajo asalariado que va desde la participación en el ámbito estrictamente laboral al ámbito legislativo y de gobierno y que no pueden ser resumidas en una “racionalidad” pura o con arreglo a valores.

Desde esta perspectiva institucionalista de las RR.LL se ha planteado la existencia de al menos tres modelos sindicales básicos (en tanto modelos ideales) que tratan de agrupar las estrategias de acción laboral fundamentales de dichas organizaciones. A saber (Poole, 1993):

1. Sindicalismo bajo negociación colectiva: con funciones fundamentales de oposición y alto grado de independencia de los otros actores de las RR.LL.
2. Sindicatos de tipo disyuntivo con objetivos políticos, religiosos o nacionalistas: con propuestas de carácter político (usualmente tildadas como radicales por esta concepción) y con accionar predominantemente legislativo.
3. Sindicalismo bajo socialismo: caracterizado por funciones integradoras y baja independencia del Estado y la dirección de las empresas.

Esta tipología, aún cuando reconocía desviaciones de sus modelos ideales, respondía a un modelo socio-productivo centrado en la gran fábrica taylorista-fordista que funcionaba en condiciones de producción en masa y en un contexto de infraestructura sociopolítica que condicionaba un accionar concreto de la acción colectiva obrera. Pero, al mismo tiempo, partía de asumir este contexto como tipo ideal igualmente y perdía de vista la existencia de una diversidad de dinámicas socio-productivas, incluso al interior de las diferentes naciones. Diversidad que al final, vino a sentar las bases de la crisis que devino en reestructuración productiva en las décadas del 60 y 70 del siglo pasado. (Willians, Haslam, y Willians, 1994) Este período se caracterizó por dos tendencias fundamentales del accionar sindical, el corporativismo y el sindicalismo clasista, con gran énfasis en la acción legislativa como mecanismo para la obtención de beneficios laborales, pero también,

sobre todo en América Latina, en la lucha política directa por el retorno a las sociedades democráticas. (De la Garza, S/A)

La década del 70 constituyó un período de drásticos cambios en el ámbito socioeconómico y por ende con un fuerte impacto en las dinámicas de acción colectiva de los trabajadores y en especial en la estructura y capacidad de acción de los sindicatos. De las grandes asociaciones sindicales que caracterizaron el período anterior, se fue pasando inexorablemente a una atomización sindical, incluyendo la confluencia de varias de ellas en una misma unidad productiva con la consiguiente afectación al accionar sindical. (Ermida Uriarte, 1999)

Por otro lado, esta reestructuración, junto al inevitable desarrollo tecnológico que vino a generar dudas incluso sobre la futura existencia del trabajo (Antunes, 2000) (Rifkin, 1996), cambiaron las propias bases productivas con una fuerte disminución del número de trabajadores industriales y un aumento de los del denominado tercer sector (Hyman, 1996), con el consiguiente impacto sobre las bases históricas de la acción sindical² a partir del aumento substancial del número de asalariados trabajando bajo lógicas de individualización y atomización de sus relaciones sociales en el trabajo y para el trabajo.

Esta situación pasó a poner en crisis la concepción tripartita de las RR.LL, al disminuir drásticamente las posibilidades de concertación y lucha de la acción sindical y generar las condiciones para una acción bipartita que asumía como actores a un Estado de corte neoliberal y a un capital cada vez más concentrado y transnacional (Catá Guilarte, 2014). Esta nueva dinámica relacional limitaba aún más la propia existencia del sindicalismo como estrategia de lucha y resistencia obrera al producir, no solo la disminución de los espacios de actuación de las bases sindicales, sino también la reestructuración en el entramado de relaciones de poder a nivel macro social.

El neoliberalismo, en este período, logró destronar al sindicato de la esfera de las RR.LL, pero lo logró sin eliminar las viejas contradicciones entre el capital y el trabajo y más bien, acrecentando o generando nuevas contradicciones, lo que contribuyó fue a generar una mayor cantidad de actores de acción colectiva en el mundo del trabajo, a partir de los cambios realizados a su interior con la reestructuración productiva y la emergencia de modelos de gestión económica y del trabajo también diversos³. Se pasó así, de una visión y una realidad institucionalizada de las RR.LL a una realidad dinámica y multiactoral, que se constituye en el principal reto para la revitalización de la acción colectiva laboral frente a un entramado de relaciones de poder cada vez más excluyente del trabajo como categoría estructuradora de la sociedad.

² Las lógicas históricas del proceso de industrialización que llegan a su cúspide con el fordismo contribuyeron a conformar un sujeto laboral colectivo y en fuerte interacción con su entorno laboral, lo cual condicionaba la generación de amplias posibilidades para la acción sindical colectiva.

³ Opciones como la Economía Social Solidaria, el cooperativismo y otros modelos de gestión y propiedad han asumido propuestas diferentes en el ámbito socio-productivo que, al mismo tiempo a generado la emergencia de nuevos actores de acción colectiva.

América Latina no es ajena a esta realidad aun cuando asume ribetes diferentes en algunas esferas, exhibe las mismas dinámicas de crisis de la acción sindical aunque marcada por contextos sociopolíticos y económicos diferentes y con futuros que pudieran también aparecer como diferentes a partir de la configuración, en algunas naciones, de un conjunto de dinámicas de estructuración del poder progresistas en el contexto mundial.

El aumento ostensible de la precariedad laboral, la flexibilización y tercerización del trabajo entre otras problemáticas configuran un estado de cosas bien complejo en el ámbito socio-productivo latinoamericano, que viene a sumarse a un entramado sociopolítico diverso y con multiplicidad de actores. Este es el contexto de reto para la generación de un nuevo sindicalismo que, en América Latina, tiene por demás el de superar el impacto de décadas de neoliberalismo que logro borrar del imaginario social la validez de la acción colectiva y en especial de la acción sindical. (Martner, 2013)

El camino pareciera estar en la conjugación de estas fuerzas, nuevas e históricas, para la generación de un accionar que, en la esfera laboral, no puede ser más circunscrito al interior de las organizaciones productivas, aun cuando se logre la potenciación del colectivo laboral como actor de participación laboral. Incluso, no puede ser más dirigido solamente a la salvaguarda de los derechos laborales de sus afiliados, sino que debe asumir a su interior la salvaguarda de los intereses de terceros que, si bien no participan directamente de la esfera laboral, constituyen un espacio de discusión y relacionamiento del poder cada vez más relevante en la sociedad actual. Una sociedad que ha dado un giro, más que ilusorio, hacia el mercado en oposición al trabajo como categoría central y que por ende, exige un cambio de perspectiva de la acción colectiva laboral hacia la construcción de una sociedad de la producción y la reproducción humana.

1.3. Las Relaciones Laborales socialistas. El papel del sindicato en el modelo socialista. El caso cubano.

En teoría, en determinado momento de la transición socialista, cuando ya se han llevado a cabo las grandes transformaciones iniciales, y las fuentes para el desarrollo extensivo se agotan, se hace necesario profundizar en el carácter social de la propiedad, incorporando a los colectivos laborales de manera activa, al proceso de apropiación, lo que exige que estos tengan la posibilidad de apropiarse de una parte determinada del valor agregado por ellos creado y de decidir muchos de los aspectos medulares de la gestión empresarial sin intervención del centro.

Esta constituye el fundamento teórico básico para la comprensión de las Relaciones Laborales en el sistema socialista. Fundamento que en la construcción del denominado socialismo real, derivó en la concepción del sindicato como correa de transmisión de la acción política del proletariado orientada por el Partido en tanto encausador de las ideologías y praxis laborales.

Los cimientos teóricos que, respecto a las RR.LL, se elaboraron desde el pensamiento marxista como referente de la construcción del socialismo, pueden ser encontrados en las concepciones de Marx, Lenin y Trotsky y específicamente en el segundo. Estas ideas, no

puede olvidarse, surgieron en un período donde se buscaba la concreción de una sociedad dirigida por la clase obrera y en el que las organizaciones sindicales desarrollaban un accionar expresamente dirigido al logro de mejoras laborales. En este punto, el sindicato no podía, por sí solo, dirigir una lucha que necesariamente debía derivar en la construcción de una sociedad que superara la ya existente en cuanto a la relación capital-trabajo. Esta imposibilidad radicaba en el hecho de que en las formas de luchas sindicales del momento, sobre todo respecto a la jornada laboral y la reproducción de la mano de obra, se lograba una antinomia marcada por el enfrentamiento de derechos que implica la ley de la mercancía, donde al final lo que iba a prevalecer era la fuerza representada por el capital y su estructura de poder. (Haddad, 2003)

Se desarrolla así una concepción que tuvo una fuerte impronta, no solo en el devenir de la acción y la estructura sindical en las sociedades socialistas, sino en todo su sistema de RR.LL y en las teorizaciones realizadas al respecto. En el plano de la acción sindical, esta quedó supeditada al Partido Comunista en tanto la única instancia capaz de lograr movilizar la conciencia de clase en el proletariado (Paramio, 1986). Desde el plano macro y micro de las RR.LL, la concepción de un Estado, sustentado por el Partido Comunista, en tanto partido de los trabajadores, configuraba un entramado de relaciones de poder que “aseguraba” las garantías laborales en una relación bipartita entre empresa-trabajadores. En la práctica esta relación bipartita se tradujo en una burocracia empresarial que asumía la representación del colectivo laboral, limitando ostensiblemente la participación de los trabajadores. El sindicato pasó entonces a supeditarse al Estado a través de la dirección partidista, desde la lógica de un sindicato unitario que pudiera aglutinar a su interior a la mayoría de los trabajadores con el objetivo de socializar los preceptos laborales socialistas. Esta realidad fue incluso reflejada con preocupación por autores como Lenin que veía una desviación en la concepción de la dictadura del proletariado desde un gobierno para los trabajadores a un gobierno por los trabajadores representados en un grupo de tecnócratas y burocratas.

Esta concepción y praxis de las RR.LL tuvo su impronta en las elaboraciones que desde las ciencias sociales trataron de explicar los procesos vinculados al mundo del trabajo, que en la práctica se constituyeron bajo la omisión de esta categoría de análisis.

Por ejemplo el manual de Stollbeg, con el cual se formaron generaciones de estudiosos del trabajo en Cuba, centraba su análisis en las posiciones y conducta de los trabajadores. Declaraba que la Sociología del Trabajo, debía estudiar la subjetividad del individuo, en lo que llamaba relación subjetiva con el trabajo (Stollberg, 1986), dentro de lo que se reconocía como la esfera laboral del modo de vida socialista, categoría mediante la cual se estructuraban las ciencias sociales del período.

Estas ideas se desarrollan dentro de la concepción de lo que llamaron: “la relación del hombre con el trabajo” la que se utilizó por la sociología, la psicología y la economía política del socialismo. A través de esta se explicaba la posición y conducta del hombre en el socialismo. Donde la actitud laboral aparece condicionada al contenido de trabajo. Pero sobre todo por las relaciones de producción imperantes. (Catá Guliarte, 2014: 150)

De esta forma se asumía que era la conciencia social de los productores libres de explotación quien determinaba la relación del hombre con el trabajo. (Stollberg, 1986) Por lo que se hacía imperiosa la necesidad de asegurar un proceso de socialización acorde a esta nueva realidad, donde el sindicato jugaría el rol fundamental. Al mismo tiempo lo relevante desde el punto de vista de la investigación empírica era el concepto de trabajo como actividad esencial del hombre y su forma de manifestación en la actitud y conducta de los individuos. (Catá Guliarte, 2014) Este fue el mecanismo que se desarrolló para salvar el debate sobre la validez del sindicalismo en el socialismo, pero que solo logró disminuir substancialmente la capacidad de este actor en un contexto donde nunca pudo ser eliminada la lógica laboral asalariada y mucho menos la consecución de la propiedad realmente socializada sobre los medios de producción, generandose fuertes lagunas teórico-prácticas en el accionar sindical que solo contribuyeron a acrecentar las contradicciones inherentes a esta estructura socio-productiva.

Esta fue la realidad práctica y teórica que asumió el modelo socialista cubano a partir de 1960, pero con particularidades que pasaban por la existencia de un movimiento sindical clasista con una fuerte representación y legitimidad en la sociedad anterior al proceso revolucionario. Esta particularidad le imprimió una dinámica, que al menos hasta los años 70, mantuvo una concepción creativa respecto a la acción sindical⁴.

Después de 1959, la nueva forma de ejercicio del poder político optó por una fórmula centralista a partir de la potenciación del Estado como la institución líder del desarrollo económico y como garante de niveles elevados de justicia y bienestar social. La estrategia de desarrollo orientada hacia una acelerada industrialización, la diversificación agrícola, la reorientación de las relaciones económicas internacionales y la redistribución del ingreso, justificaban la recurrencia a dicho tipo de gobernabilidad.

Para lograr esos objetivos se siguieron dos rutas fundamentales (Flores, 2001). En primer lugar, se creó un amplio y dominante sector público que abarcó todas las ramas económicas para garantizar el monopolio estatal sobre los recursos y sus destinos (nombrado como proceso de estatalización); y, consecutivamente, se conformó una estructura de planificación, administración y distribución del poder que legitimó y facilitó una toma de decisiones centralizada y jerárquica sobre esos recursos estatalizados y que dejaba espacios muy reducidos para el mercado. Se inició la construcción de un modelo que poco a poco fue madurando hacia la asimilación de aquel que se había institucionalizado en los países socialistas.

De esta forma en el entramado de RR.LL el sindicato pasó a asumir fuertes ribetes corporativistas y el propio término de Relaciones Laborales fue borrado del discurso científico, político y jurídico. Así, en el primer Código del Trabajo de la Cuba revolucionaria, aprobado en diciembre de 1984, aparece el término sin conceptualizar en su glosario. Pero al mismo tiempo se precisa como Relaciones jurídico-laborales a aquella que

⁴ Dinámica que se expresó en un debate sobre la viabilidad o necesidad del sindicato en una sociedad, y por ende, una empresa socialista, que fue superada a partir de la asunción de los principios ya presentados sobre las funciones sindicales en una sociedad socialista.

se establece entre el trabajador(a) y la entidad laboral a través del contrato de trabajo. (Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social, 1985) Asumiéndose así, jurídicamente, la relación bipartita entidad laboral-trabajador.

A partir de la década del 80 del siglo pasado, comienza un período de debate sobre la validez de las categorías analíticas hasta el momento utilizadas y su aplicabilidad al contexto nacional. Esto trae consigo la aparición de nuevos conceptos operacionales como el Sistema de Relaciones del Trabajo, más adelante Sistema de Relaciones Sociales del Trabajo (SRST), desarrollado por el Grupo de Estudios del Trabajo, del Centro de Investigación Psicológicas y Sociológicas (CIPS); y el giro de centro de análisis hacia la cogestión o el sistema de propiedad desarrollados en el desaparecido Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT) y el Instituto de Filosofía.

El SRST constituyó una propuesta que se planteaba la comprensión de la realidad laboral a cualquier nivel de análisis desde la asunción de los subsistemas de estimulación, calificación (competencias) y participación. (Martín, 2000) En este último subsistema, partiendo de las particularidades del entramado de RR.LL cubano y la configuración de los actores, se subsumía las dinámicas de relaciones de poder al interior del SRST y al mismo tiempo reconocían su transversalidad en todo los subsistemas y la necesidad de la discusión a nivel de colectivo laboral como actor central del proceso de producción y reproducción en el mundo laboral⁵.

Desde las concepciones de la autogestión, con un fuerte debate sobre su validez y necesidad en el contexto de una sociedad socialista⁶, y del sistema de propiedad, se partía de la necesidad de discutir, desde las propias bases de la autogestión social, los presupuestos burocratizadores que el Estado socialista, no solo en Cuba, había establecido en las estructuras y relaciones de las esferas económica, social y política (Alhama Belamaric, 2013), supuestamente, como mecanismo de gestión de la propiedad social en tanto colectiva.

Estas categorías surgieron en un período de cambio en el contexto socio-productivo nacional, donde ya se venían reconociendo fallas en el modelo de desarrollo y que posteriormente implicaría la emergencia de nuevos actores en espacios económicos con formas de propiedad diferentes a la estatal socialista. Por lo que sus presupuestos son hoy por hoy aún más válidos para la comprensión de la realidad socioeconómica cubana, sin perder de vista la necesidad de asumir concepciones antes dadas por sobrentendidas en el contexto de las RR.LL nacionales.

Se hace entonces necesario en un contexto de crisis global y estructural, donde se están proponiendo cambios a nivel de la sociedad y del Estado, revitalizar los análisis respecto a los nuevos entramados productivos en tanto catalizadores y estructuradores de las

⁵ Esta información también se basa en los datos obtenidos en entrevista realizada por el autor al MSc. Juan Carlos Campos. Director del CIPS, miembro del Grupo de Estudios Sociales del Trabajo del mismo centro y coautor de los resultados de investigación aquí presentados.

⁶ En este aspecto la experiencia yugoslava de autogestión empresarial constituía un referente obligatorio.

relaciones de poder al interior de la sociedad. Esto implicaría cambios en el pensamiento acerca de grandes, profundos y complejos temas como el Estado, la Propiedad y las relaciones de trabajo y para el trabajo que estos están configurando en la actualidad. (Alhama Belamaric, 2013)

El reconocido axioma del paso hacia la propiedad realmente colectiva con el empoderamiento del colectivo laboral como real gestor de la sociedad socialista, nunca llegó a materializarse y lo que prevaleció fue la fórmula burocratizada que se desarrolló en los países del denominado bloque socialista, con un sindicato reducido a los procesos de sindicalización y socialización de los principios socialistas del trabajo y los trabajadores. La inexistencia de esta transformación implicó que comenzaran a acumularse un grupo de contradicciones, cuya resultante devino en proceso creciente de freno al desarrollo de las fuerzas productivas, como lo fue y es el caso de Cuba y del resto de los modelos socialistas.

Pueden reconocerse cuatro características fundamentales en cuanto a la relación prevaleciente entre los actores de las RR.LL en Cuba, íntimamente relacionadas entre sí y partiendo del criterio de que éstas estuvieron y continúan estando diseñadas para su funcionamiento bajo la hegemonía de la propiedad estatal sobre los medios principales de producción. La primera es que se trata de una relación altamente centralizada por un actor, tanto en términos de recursos como de decisiones estratégicas y operativas. La segunda, que a los intereses de este actor se subordinan los del resto, partiendo del supuesto de que es el único que representa y puede garantizar el interés general. Un tercer rasgo es una distribución bastante asimétrica del poder sobre lo económico, que se expresa en la capacidad para incidir en los procesos y en su regulación. Por último, se trata de una relación esencialmente radial -del centro hacia los actores-, en un sentido vertical descendente que regularmente brinda pocas posibilidades para las relaciones horizontales y el establecimiento de alianzas de manera espontánea y sostenida.

A estas características puede ser sumada una quinta y que es derivada de las anteriores y es la inexistencia de un actor sindical que funja como interlocutor con el resto de los actores. Su representación real queda delegada al ámbito organizacional estatal con la precariedad situacional que implica su situación macro y meso social. Al mismo tiempo, el no reconocimiento a la sobrevivencia, aun en condiciones de una gestión socialista, de relaciones de explotación del trabajo bajo la figura del trabajador asalariado, limita la posibilidad de actuación del sindicato al desconocer la prevalencia de conflictividad entre los actores principales de las RR.LL.

Como ya se ha ido planteando el modelo sindical cubano asumió la tendencia fundamental del sindicalismo en los países socialistas que partía del supuesto de la necesidad de contar con una estructura que pudiera aglutinar, no solo a la masa crítica del proletariado, sino al mayor número posible de trabajadores. (Paramio, 1986) Proceso que permitiría poder socializar a estos en la comprensión científica de la realidad con el objetivo de romper las lógicas de explotación en la relación capital-trabajo capitalista. La Cuba prerevolucionaria contaba con este activo, la Confederación Nacional Obrera de Cuba (CNOC), en estrecha relación con el Partido Comunista cubano, que en 1943 se legaliza y reorganiza en la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) bajo el liderazgo de Lázaro Peña. (Cantón

Navarro y Duarte Hurtado, 2006) Al triunfo de la Revolución se reestructura esta organización y pasa a asumir a su interior 18 sindicatos nacionales por ramas de la economía y los servicios. (CTC, 2010)

Esta organización a celebrado ya 20 congresos, siempre bajo la discusión en la base de los programas y objetivos de trabajo. Asume desde la década del 80 un Consejo Científico Asesor que tiene como miembros a intelectuales reconocidos en el ámbito de los estudios laborales, pero que ha ido perdiendo protagonismo en la elaboración de propuestas y su discusión. Al mismo tiempo celebra jornadas científicas de forma periódica, pero estas tienen a centrarse más en el análisis histórico⁷ (CTC, 2013)

Su estructura y función han respondido a la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo, dentro del cual ha mostrado niveles de eficiencia siempre marcados por la evolución socioeconómica del país y por las propias dinámicas ya descritas del sistema de RR.LL socialistas. Niveles de eficiencia que en la Cuba de hoy se encuentran fuertemente cuestionados, sobre todo a partir de la crisis económica y a la eliminación de un conjunto de posibilidades de acceso a centros de descanso y recreación, bajo fuertes subsidios por parte del Estado, que constituían un elemento central en su accionar de estimulación laboral y que en muchos espacios laborales constituía prácticamente el único proceso propiamente sindical.

La década del 90´ del siglo pasado constituyó un parte agua en el diseño y estructuración del modelo socioeconómico y laboral cubano con el consiguiente impacto en el modelo nacional de Relaciones Laborales (RR.LL) desarrollado desde 1959, a partir de la apertura a la presencia de formas de gestión no estatal de la economía. Aún cuando estas formas de gestión habían estado presentes en las primeras décadas del proyecto revolucionario, en las modalidades de trabajo por cuenta propia y gestión privada y cooperativa en la agricultura, su participación en la estructura socioeconómica era poco significativa, posibilitándose una configuración estable de los actores de las RR.LL a partir de la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo y la aglutinación en CTC de toda la acción sindical.

La diversificación numérica y en espacios de actuación de estas formas no estatales tradicionales, junto al surgimiento de otras modalidades vinculadas principalmente al capital extranjero, implicaron, al mismo tiempo, la diversificación de actores laborales y la de espacios de actuación sindical que no pudieron ser asumidos por el modelo de RR.LL imperante hasta ese momento. Esta incapacidad no solo estuvo dada por la inexistencia de un modelo sindical atemperado a estas nuevas circunstancias, sino también por contradicciones en la capacidad de actuación de los actores de las RR.LL y por el bajo reconocimiento a la capacidad de regulación del modelo sindical cubano fuera del modelo estatal de gestión del trabajo, a partir de una praxis sindical centrada en los procesos y en las tasas de sindicalización y en una lógica de sindicalismo corporativista.

⁷ Estos datos también se basan en las informaciones obtenidas por el autor en entrevistas realizadas a Rafael Alhama Belamaric, investigador del Instituto de Investigaciones Sociales del Trabajo, y al MSc. Juan Carlos Campos.

El contexto anteriormente explicado llega hasta la actualidad y es en el que se ha venido desarrollado el proceso de reinstitucionalización de la sociedad que implica la denominada oficialmente “actualización del modelo socioeconómico cubano”. Esta actualización no solo ha implicado una reorganización de las lógicas de producción de la sociedad cubana y el impulso a las formas no estatales en la economía, sino también una intencionalidad explícita por parte del gobierno de reconfigurar la institucionalidad del país con el consiguiente reajuste de los modelos de relaciones entre los actores económicos y laborales. En este marco la CTC ha intentado generar políticas sindicales que permitan la inclusión, sobre todo de las formas de gestión cuentapropistas, en el modelo sindical cubano. Pero estas decisiones han partido de la inclusión mecánica de estos en los sectores sindicales funcionales al espacio estatal de la economía y no de un principio de adecuación del modelo a los nuevos contextos y espacios socioproductivos del país, con los consiguientes desencuentros en la participación sindical.

La reestructuración socioeconómica en Cuba es un proceso vigente que, aún cuando tiene su inicio en el año 2011, ha venido gestándose desde antes de 1990 a partir de sucesivas reformas que han tenido su mayor incidencia en la esfera laboral y productiva del país. La reformulación de políticas en este ámbito no ha estado acompañada de una real reformulación del modelo de RR.LL, lo que ha estado fuertemente marcado por una tendencia estática del modelo sindical desarrollado por la CTC que ha mantenido invariables sus presupuestos estructurales y funcionales. Si bien es indiscutible que los procesos de desarrollo de formas de gestión no estatal en la economía no comienzan en este período que se pretende estudiar, tampoco lo es que el proceso oficialmente denominado como “actualización del modelo económico” constituye la primera substancial reestructuración sistémica de las dinámicas socioeconómicas que han caracterizado al modelo sociopolítico cubano. Por otro lado, el impulso dado, desde el Estado, a los procesos de reinstitucionalización de la sociedad, constituye un contexto más que propicio para el desarrollo de nuevas y más atemperadas estrategias que, desde el sindicalismo y los principios del proyecto socialista cubano, permitan construir espacios de enfrentamiento a las lógicas economicistas que están comenzando a imperar en la implementación de las políticas de desarrollo nacionales.

Ejemplo clave de esta realidad y de la inoperancia del movimiento sindical a todos los niveles lo constituye la aprobación del nuevo código laboral cubano a finales del 2014, donde ha llegado a institucionalizarse procesos que disminuyen aun más la capacidad de actuación de los colectivos laborales en la gestión de las entidades productivas en franca contradicción incluso con los elementos constituyentes del Estado socialista cubano⁸.

⁸ Aún cuando el código en cuestión no forma parte del período estudiado en la presente investigación constituye un elemento ineludible para la comprensión de la reconfiguración actual de las RR.LL cubanas que siguen mostrando un fuerte desfasaje frente a los lineamientos de la política económica y social que deben guiar el proceso de actualización del modelo económico cubano (Partido Comunista de Cuba, 2011). Es estos se hace explícita la proyección de dotar de mayor autonomía a las entidades productivas en cuanto a su gestión interna y frente al mercado con empoderamiento de sus colectivos laborales, mientras que en el nuevo código del trabajo aparecen serias restricciones a este accionar desde lo propiamente económico

Capítulo. 2. Cuba. Impacto de la actualización del modelo económico en el mundo laboral y en el modelo de Relaciones Laborales cubano.

2.1. Actualización del modelo económico, nuevos actores y retos para el modelo sindical cubano.

A partir de la aprobación, en el 2011, del conjunto de lineamientos que regirían la política económica y social del país comienza lo que se ha denominado oficialmente actualización del modelo económico. Este proceso, que más que una actualización constituye una reformulación del modelo de desarrollo cubano desde la dimensión socio-productiva, ha venido generando un conjunto de mecanismos de organización y gestión económica que rompen con las formas tradicionales de hacer política económica en Cuba. El primer paso ha sido dado, la generación de un nuevo marco regulatorio general para estos procesos. Pero como todo primer paso aún queda mucho por regular (en esencia desde lo particular) y cambiar en el plano de las formas de hacer y pensar los procesos económicos, de modo que estas se adecuen al nuevo contexto.

En la sociedad cubana actual subsisten al menos 5 espacios económicos⁹ que deben sufrir, y en algunos ya están ocurriendo, cambios a corto plazo como resultado del nuevo reajuste. El aumento exponencial del espacio privado¹⁰ a partir de la incorporación al cuentapropismo de personas que anteriormente se encontraban trabajando en otros espacios o que realizaban estas actividades de forma informal o ilegal, es tal vez el más visible, pero no son menos importantes la apertura a la gestión cooperativa en los servicios y la proclamación de mayores posibilidades de descentralización empresarial. Esto configura una realidad multiactoral que se constituye en un reto para el sistema de RR.LL en general y muy en especial para el accionar sindical.

En esencia, en el momento actual es posible visualizar dos retos fundamentales (lo cual no quiere decir que sean los únicos, solo los de más peso): La urgente necesidad de un nuevo marco regulatorio más particularizado y que involucre a todos los actores de las RR.LL y permita reajustar los mecanismos de acción y gestión económica y política a este nuevo modelo y una cultura del trabajo, de su organización, diseño y actuación, asentada en décadas de pensar y hacer el trabajo desde presupuestos centralistas.

hasta lo político laboral. Para mayor información ver artículos 2, 5 y 25 del código del trabajo aprobado por la Asamblea Nacional de Cuba a finales del 2014 (Consejo de Ministros, 2014).

⁹ A saber: Estatal recuperado (principalmente aquellas empresas y entidades económicas vinculadas a los servicios turísticos, la informática y las comunicaciones y a la biotecnología y la industria farmacéutica); Estatal no recuperado (el resto de los sectores y empresas de gestión estatal; Mixto; Cooperativo; y el Privado. (Martín, 2000) (Izquierdo Quintana, 2013)

¹⁰ Según José Barreiro, Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el pronóstico era que el sector cuentapropista alcanzaría el millón de efectivos en entre los años 2012-2015, lo cual en la práctica no se ha materializado por condiciones objetivas de su desarrollo, pero al parecer los números no resultan despreciables. Intervención realizada en el Panel de último Jueves de la Revista Temas sobre Sector Privado: Impactos iniciales. Mayo. 2012.

El proceso de actualización marca una nueva tendencia en el ámbito nacional donde el Estado, como institución líder del bienestar social y garante de los derechos del pueblo, indiscutiblemente ha comenzado a compartir responsabilidades en las esferas de la producción y reproducción de la sociedad en su conjunto, en las inversiones, en el empleo, en la comercialización y en la oferta de algunos servicios, lo que ha contribuido a dinamizar la forma en que el Estado asume su hegemonía en el proyecto socioeconómico cubano.

Aún cuando en ocasiones pareciera haber un proceso de liberalización del accionar del mercado, en realidad estos procesos constituyen un accionar lento y calculado que permita mayores niveles de eficiencia económica¹¹ que, al mismo tiempo, permitan consolidar el papel del Estado como institución centro en la determinación de las reglas de inserción, negociación y empoderamiento de los nuevos actores económicos. En otras palabras, lo que se está produciendo es un proceso de desestatalización de la economía y no de privatización, y muestra de ello, con sus altos y bajos, lo constituyen las nuevas regulaciones y acciones para la cooperativización de gran parte de los servicios en el país. Esto constituye una característica clave para entender los posibles impactos de este proceso de reajuste en el sistema de RR.LL cubano actual, ya que, como se verá a continuación, aun cuando se proyecte y ocurra en la práctica, una dinamización en la participación de nuevos actores, a diferencia de lo ocurrido en las experiencias de neoliberalización de algunas naciones, para nada ha ocurrido un paso hacia la mercantilización de dicho sistema de relaciones.

Dentro de los cambios fundamentales acaecidos en relación a la generación de nuevos actores, tenemos algunos que son ya de vieja data como la creación de un sector mixto a partir de la inversión extranjera; la recuperación socio-productiva de parte del sector estatal de la economía y los servicios; y el aumento de las posibilidades para la gestión privada nacional en la modalidad de cuentapropismo. Estos cambios ya venían produciéndose desde principios de la primera década del presente siglo, pero sus dinámicas estructurales y funcionales han sufrido nuevos cambios con el proceso de actualización comenzado en el 2011, junto con el surgimiento y afianzamiento de otros actores como el cooperativismo urbano o de servicios y el cuentapropismo con nuevas modalidades aprobadas. (Izquierdo Quintana, 2013)

Veamos cual es el comportamiento general de estos actores y sus posibles impactos en la estructura de RR.LL cubanas.

En el caso del sector mixto, aún cuando el monto de sus trabajadores solo constituye¹² el 0.7% de la población ocupada en el país, su importancia es cualitativa al constituirse en un sector que juega bajo normas y estándares productivos y de cualificaciones más en sintonía con el mercado. Igualmente los procesos de control sobre su mercado de trabajo tienden a moverse fuera de los mecanismos tradicionales (Rodríguez Chailloux, 2006) constituyendo

¹¹ No obstante presentar aún muchas reservas en el plano de la eficiencia productiva

¹² Es importante recordar que la aprobación de la nueva Ley de Inversión Extranjera debe hacer crecer este monto en los próximos años, lo cual debería cambiar drásticamente la centralidad de este actor en el sistema de RR.LL cubano.

un reto para el sistema de RR.LL, y específicamente para el sindicato que tiende a establecer mecanismos de representación de forma directa con la empresa, perdiendo capacidad de influencia en la inserción ocupacional que queda en manos de agencias estatales¹³. La mayor importancia de este sector, en el plano que nos interesa, estaría en las posibilidades que tiene para generar un polo de actuación bajo códigos diferentes a los históricamente desarrollados al interior del sistema de RR.LL cubano, a los que tendría que adecuarse la acción sindical en aras de lograr una participación efectiva y deseada por parte de los afiliados. El hecho de que la sindicalización en estos espacios se muestra en la casi totalidad de sus trabajadores no expresa una dinámica significativa en cuanto a la generación de nuevos actores de las relaciones laborales por lo que no fueron seleccionados dentro de la muestra estudiada en el estudio de caso. Otro elemento de no selección lo constituyó el hecho de que estos trabajadores tienen como empleador al Estado y no a la entidad extranjera coadministradora de la entidad. No obstante, constituyen procesos a tener en cuenta por el análisis y la práctica sindical en estos espacios.

Lo mismo ocurre en el espacio recuperado y no recuperado del sector estatal de la economía y los servicios. Es cierto que se expresan procesos de descentralización que deberían tributar a una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la entidad laboral (Martín, 2000), pero en la práctica estos siguen reproduciendo la relación bipartita ya mencionada como característica del modelo de RR.LL cubano y que ha sido refrendada en el nuevo código laboral. (Catá Guliarte, 2014) (Izquierdo Quintana, 2013) (Consejo de Ministros, 2014)

Es el sector cuentapropista el que mayores cambios ha mostrado a partir del proceso iniciado en el 2011. Estos cambios, que aunque como ya se ha expresado vienen realizándose desde ya hace más de dos décadas, tienen su punto cúspide con la aprobación de 178 nuevas modalidades de ocupación en este sector en el año 2010 que vino a completar un número total de 181 ocupaciones. (Juventud Revelde, 2010) El peso de este sector de la economía cubana ya venía mostrándose desde la primera década del siglo XX cuando expresó un crecimiento de un 13% en un período de 20 años. Esto no solamente resulta una expresión concreta del paso a un modelo multiactoral, sino también una expresión del mantenido control estatal sobre estas dinámicas al ser esta la instancia que determina que actividades pueden ser desempeñadas dentro de este sector, teniendo criterios específicos de selección que pasan desde concepciones ideológicas y políticas hasta económicas concretas. Ahora bien, resulta necesario resaltar que este “control” no necesariamente muestra la efectividad buscada por el Estado en el sistema de RR.LL. Más bien pareciera estar actuando por omisión al no legitimar prácticas ocupacionales existentes y que se siguen reproduciendo desde un sector de informalidad que contribuye aún más a la desregulación de las RR.LL en este sector. Se establecen así relaciones informales entre empleados y empleadores que hacen invisibles un conjunto de relaciones de trabajo no reguladas por ningún actor fuera del mercado de trabajo en este sector. Relaciones que por otro lado se legitiman por omisión al imposibilitar, con su inexistencia legal, su participación en estrategias colectivas de acción laboral institucionalizadas como el sindicato. Otro elemento de desregulación también lo incorpora el traspasar acriticamente la

¹³ Entrevista realizada al MSc. Juan Carlos Campos.

concepción, ya de por sí deficiente en el sector estatal de la economía, de incluir en las mismas organizaciones sindicales a empleadores y empleados, con el consiguiente impacto en la acción sindical.

Otro problema generado desde los marcos regularios lo constituye el hecho de que en la casi totalidad, las actividades autorizadas para el desempeño en el sector por cuenta propia son prácticas de trabajo que no exigen de altas calificaciones. Esta situación, generada desde un evidente interés por parte del Estado de asegurar la permanencia del capital humano formado por la Revolución, y en el cual se han invertido cuantiosos recursos, en los espacios estatales de la economía, o al menos disminuir la movilidad hacia otros sectores, no ha logrado este objetivo. En la práctica lo que se ha generado es un aumento de la precariedad laboral de sujetos trabajadores en desempeños menos calificados pero mejor remunerados, al no posibilitar ni la declaración real de las calificaciones de los trabajadores ni los desempeños acordes a estas con el consiguiente impacto para la regulación de las RR.LL en este sector.

Estos problemas también ocurren al interior de las ocupaciones sí legitimadas, donde existe, aún con las políticas fiscales desarrolladas por el Estado, un alto nivel de subdeclaración que incluye las contrataciones. Por otro lado, según declaraciones oficiales el país contaba en el 2013 con 445000 trabajadores por cuenta propia (cubadebate, 2013), pero esta cifra esconde dos problemas fundamentales para la correcta regulación de las RR.LL en este sector y por ende para una acción sindical efectiva. En primer lugar, y esto es un problema de concepto, fuertemente discutido en la academia cubana pero para nada resuelto desde el punto de vista legislativo, dentro del término cuentapropista o trabajador por cuenta propia se incluyen tanto empleados como empleadores. Esto constituye un handicap muy grande para el desempeño sindical al asumir a su interior intereses opuestos. En segundo lugar, esta cifra solo recoge el número de trabajadores formalizados y pierde de vista el monto de sujetos implicado en relaciones informales de contratación o en desempeños dentro de la ilegalidad. Este último grupo constituye el reto fundamental para el sistema de RR.LL cubano al necesitar niveles de atractivo suficiente en sus procesos de regulación que conviertan en necesario la participación legal de estos sujetos en el sector.

Ocurre lo mismo en el caso de las tasas de sindicalización que, en datos oficiales, se muestra, con variaciones entre las diferentes provincias, sobre un 70%. (Pérez Cruz, 2013)

En el caso del cooperativismo de servicios o urbano, modalidad más reciente dentro de los nuevos modelos de gestión económica y del trabajo, asume ribetes bien complejos en la construcción de las relaciones de trabajo a su interior. Los principios cooperativistas que deben sustentar este tipo de emprendimiento económico, parten de la autogestión del proceso productivo y de administración de sus trabajadores en su calidad de miembros de la entidad. Esto implica un tipo de relación de trabajo que resulta ajena a las lógicas de funcionamiento sindical, lo que constituye un elemento hoy por hoy en disputa desde los espacios académicos y decisores. No obstante las funciones y normativas aprobadas para su desempeño incluyen procesos de contratación de trabajo que muestra problemas operacionales para su definición, estudio y gestión, que pasan por la propia gestión de la propiedad en esas instancias de producción y servicio. Según la legislación vigente estos

actores económicos pueden realizar contratación de mano de obra durante un período tope de 3 meses, después del cual, se escinde el contrato o el trabajador pasa a desempeñarse como miembro de la cooperativa. (Cata Guilarte, Izquierdo Quintana, y Vega Furet, 2014) Lo cual, incluso ya reconocido por las altas esferas de la dirección del Estado¹⁴, está generando problemas de subcontratación y precariedad laboral, que sí se constituyen en problemas para el sistema de RR.LL cubano. Pero al mismo tiempo los altos niveles de informalidad en estas contrataciones reducen el accionar sindical efectivo e hicieron imposible poder contar con una muestra de trabajadores contratados por esta modalidad de gestión del trabajo y la propiedad.

Es importante señalar que los intereses, que movilizan a los sujetos que participan en estos dos últimos modelos de gestión presentados, resultan variados y marcados por las propias trayectorias laborales de estos. Trayectorias que pueden expresar el desencanto frente a las dinámicas de producción y reproducción en el sector estatal de la economía, ya sea por propia experiencia o por referentes imbuidos en la cultura laboral cubana, o por los procesos de disponibilidad y de ajuste de las plantillas laborales acaecidos desde 1985. (Catá Guilarte, 2014) (Izquierdo Quintana, 2013)

Resulta necesario expresar que estas problemáticas no son desconocidas por la CTC en su calidad de aglutinadora de la acción sindical y en función de esto ha ido desarrollando estrategias que, sin un cambio de estructura y funciones sindicales, intentan darle respuesta a esta problemática para lograr una mayor participación en estas relaciones.

En este sentido, se ha mantenido la lógica de funcionamiento sindical que ha caracterizado a esta institución desde la asunción del modelo de RR.LL socialistas planteando su tarea central como “[...] apoyar las decisiones políticas adoptadas por el Partido y el Gobierno, participando de manera activa en los procesos de transformación y en el esclarecimiento a los trabajadores sobre la necesidad de su materialización”. (CTC Nacional, 2014a: 4)

En el tratamiento al sector no estatal de la economía, las estrategias diseñadas muestran que se siguen manejando concepciones que no reconocen la variedad de expresiones de trabajo a su interior. Planteamientos como que este sector no recibe salarios sino ingresos (CTC Nacional, 2014a), no solo niega esta diversidad, sino que limita la posible actuación al no reconocer espacios concretos de explotación del trabajo con su consiguiente conflictividad.

La expresión concreta de estas estrategias, sustentadas en el modo de actuación tradicional centrado en el modelo de Empresa Estatal Socialista y que desconoce la variedad de dinámicas al interior del sector no estatal, resulta la concepción de representación que asume esta organización respecto a sus afiliados, la que se resume en el siguiente planteamiento: “Con la implementación del Lineamiento 168, en función de ampliar y flexibilizar el trabajo no estatal, como una alternativa más de empleo, el movimiento sindical ha trabajado de manera priorizada en organizarlos, atenderlos, escuchar con paciencia sus preocupaciones, conocerlos, persuadirlos y comprometerlos en el cumplimiento de las normas jurídicas y leyes del país, trasladar y discutir con los

¹⁴ Ver: Discurso de Marino Murillo Jorge en la Asamblea Nacional. Agosto 2014.

organismos de relación sus problemas y exigir por la respuesta adecuada o su solución, así como esclarecerlos cuando no tienen la razón y desterrar estigmas y prejuicios existentes en torno a ellos: es nuestra manera de representarlos.” (CTC Nacional, 2014a: 25) Pareciera incluso, que la tendencia de representación y respuesta está más centrada en los intereses de los empleadores que de los empleados.

Solo cuando se trata el tema de la negociación colectiva aparece representado el tema de la explotación del trabajo, pero desdibujado bajo el término de “trabajo subordinado”, y bajo la óptica de lograr el cumplimiento de deberes y derechos ya establecidos sin priorizar la discusión al respecto. (CTC Nacional, 2014a: 27)

De esta forma se configura una estrategia que no plantea diferenciaciones claras respecto al trabajo sindical, sus funciones, estructuras y modos de actuación y representación, que permitan configurar una dinámica más efectiva, incluso para el logro de los objetivos propuestos por un sindicato que intenta velar por una legalidad socialista en el sistema de RR.LL. Esto solo se presenta de manera poco concreta en el objetivo No. 10 de trabajo para el período 2014-2021 donde se expresa: “Trabajar en la organización y atención de los trabajadores que desempeñan diversas modalidades de gestión económica no estatal, desarrollando una labor sindical, política e ideológica creativa, diferenciada, personalizada y continua, con la utilización de métodos y vías de comunicación más diversas y eficaces.” (CTC Nacional, 2014b: 3)

Se configuran así unas estrategias y políticas que van a limitar más aún la actuación sindical en los espacios no estatales de la economía a partir de que:

1. No expresan claramente la diversidad de dinámicas socio-productivas y laborales que asume este sector. Lo que, por un lado no permite reconocer los actores reales que están configurando las RR.LL al interior de estos espacios, y por otro, no brinda posibilidades reales para el reconocimiento de estrategias de relaciones válidas para la dinamización y estructuración de las relaciones de poder a su interior.
2. Aún cuando se reconoce la necesidad de cambios creativos para lograr los objetivos de actuación y representación sindical, estos no son expresados concretamente ni en cuanto a su calidad y espacios de transformación estructural.
3. Las estrategias y objetivos continúan siendo montados y justificados, desde una acción sindical que responde, o respondió, a un contexto particular de desarrollo socioeconómico que no es más el de la realidad cubana, aún cuando el Estado continúe funcionando como la entidad central en los procesos de acceso y distribución del poder.
4. La realidad de los espacios de gestión no estatal no corresponde, ni en estructura, función, patrones de relacionamiento e intereses, a las lógicas estructurales de una economía estatal socialista, aunque se reconozca su participación en el entramado socioproductivo nacional.

2.2. Reconfiguración de las Relaciones Laborales Socialistas. Estudio de Caso de las formas de gestión no estatal en La Habana.

Perfil de la muestra de trabajadores por cuenta propia estudiada.

Espacialmente la muestra se comportó de la siguiente manera: Los municipios más representados fueron Plaza de la Revolución (24%), Marianao (19%), 10 de Octubre (15%) y Playa y La Lisa con 11% respectivamente. Este comportamiento, si bien respondió a criterios de accesibilidad de la muestra, concuerda también con la tendencia fundamental de los municipios con mayor densidad poblacional y por tanto con mayores recursos laborales y de mercado a explotar por este tipo de emprendimiento. (Ver tabla No. 1)

Tabla No. 1. Relación por frecuencia y porcentaje de los municipios estudiados.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos 10 de octubre | 15 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| Cerro | 2 | 2,0 | 2,0 | 17,0 |
| Guanabacoa | 9 | 9,0 | 9,0 | 26,0 |
| Habana Vieja | 9 | 9,0 | 9,0 | 35,0 |
| Lisa | 11 | 11,0 | 11,0 | 46,0 |
| Marianao | 19 | 19,0 | 19,0 | 65,0 |
| Playa | 11 | 11,0 | 11,0 | 76,0 |
| Plaza | 24 | 24,0 | 24,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Este estadígrafo también estuvo en correspondencia con el tipo de emprendimiento económico estudiado donde los municipios más representados también asumieron el comportamiento de la tendencia nacional en cuenta al crecimiento por tipo de modalidad ocupacional por cuenta propia aprobada en el país. Aquí resulta importante señalar la presencia en la muestra de trabajadores no formalizados como es el caso de los empleados domésticos, según su propia declaración (5% de la muestra total). Igualmente debe tenerse en cuenta que ello no significa que fueran los únicos, sobre todo teniendo en cuenta que esto no constituyó un punto de indagación de la encuesta en busca de una mayor validez de los resultados obtenidos. (Ver tabla No. 2 y Gráfico No. 1)

Los emprendimientos investigados mantienen el comportamiento planteado en las informaciones oficiales y en varias investigaciones, siendo los más representados los emprendimientos relacionados con la gastronomía y el transporte, con un 34 y 10 % respectivamente. Así mismo aparecen altamente representados los emprendimientos relacionados con la electrónica (reparación de medios electrónicos) y el trabajo con documentación digital (impresión, copia y creación) con un 10% también, el cual

constituye la modalidad de mayor crecimiento en el último año. (Caballero y Pañelas, 2013)

Tabla No. 2. Relación por frecuencia y porcentaje de los tipos de emprendimientos por cuenta propia estudiados

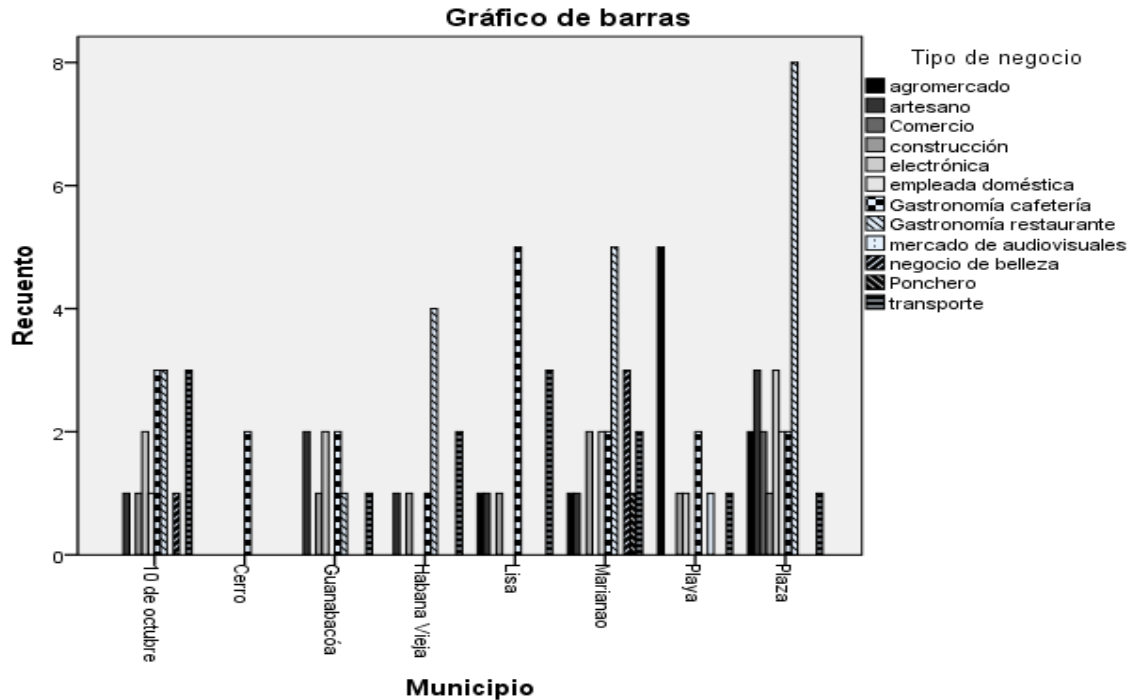
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos agro mercado | 9 | 9,0 | 9,0 | 9,0 |
| Artesano | 9 | 9,0 | 9,0 | 18,0 |
| Comercio | 2 | 2,0 | 2,0 | 20,0 |
| Construcción | 8 | 8,0 | 8,0 | 28,0 |
| Electrónica | 8 | 8,0 | 8,0 | 36,0 |
| empleada doméstica | 5 | 5,0 | 5,0 | 41,0 |
| Gastronomía cafetería | 19 | 19,0 | 19,0 | 60,0 |
| Gastronomía restaurante | 21 | 21,0 | 21,0 | 81,0 |
| mercado de audiovisuales | 1 | 1,0 | 1,0 | 82,0 |
| negocio de belleza | 4 | 4,0 | 4,0 | 86,0 |
| Ponchero | 1 | 1,0 | 1,0 | 87,0 |
| Transporte | 13 | 13,0 | 13,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En cuanto a los grupos de edad existe una mayor representación de los jóvenes con un 62% de encuestados con 35 años o menos y una media de 34, lo cual aumenta si se tiene en cuenta el 20% que representan los que se encuentran en el grupo etario de 36 a 45 años. Dato este que puede estar marcando una tendencia a la mayor migración de jóvenes hacia estas formas de gestión, esto se sustenta en el hecho de que un poco menos de la mitad de los encuestados (43%) pasó a desempeñarse en este sector al comenzar su vida laboral, lo cual, si bien responde a la política de empleo del país respecto a la relación estudio trabajo, donde se intenta asegurar un puesto de trabajo a todos los graduados de la educación técnico-profesional como mecanismo para asegurar el capital humano formado en el país, no deja de mostrar niveles significativos de fuga de capital humano hacia las formas no estatales de gestión.

Las modalidades ocupacionales que muestran una mayor tendencia a la captación de mano de obra joven son los relacionados con el sector de la gastronomía en consonancia con los requerimientos de gasto físico que este tipo de actividad requiere. Al mismo tiempo esto fue corroborado por las entrevistas realizadas a los empleadores en lo referente a sus representaciones sobre las características ideales para este tipo de ocupación. Aquí resulta importante aclarar que este dato estuvo marcado por el tipo de trabajo realizado al interior de la estructura de la organización laboral.

Grafico No. 1. Relación entre tipo de negocio estudiado y los municipios donde se encuentran enclavados.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Casi la mitad de los encuestados (49.3 %) declararon tener más de 10 años de experiencia laboral y de estos el 59% acumula más de 16 años, lo cual expresa un alto nivel de experiencia en los recursos humanos de este sector, que aumenta si se tiene en cuenta el 11.4 % que acumula entre 7 y 9 años de experiencia laboral, significando un 60% de la fuerza de trabajo de gran experiencia. Esto pudiera estar apuntando a estrategias de empleo, por parte de los empleadores, en busca de altas cualificaciones, sobre todo si se tienen en cuenta que existe un 21.5% de universitarios en la muestra seleccionada. Esto no pudo ser corroborado en las entrevistas realizadas lo que fortalece la hipótesis de que pudiera constituir más una estrategia de ocupación hacia puestos de trabajo más interesantes para los empleados, sobre todo teniendo en cuenta los datos de movilidad anteriormente planteados. (Ver tabla No. 3 y No. 4)

Tabla No. 3. Distribución por frecuencia y porcentaje de los años de experiencia laboral de la muestra estudiada.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos menos de un año | 4 | 4,0 | 4,0 | 4,0 |
| de 1 a 3 años | 18 | 18,0 | 18,0 | 22,0 |
| de 4 a 6 años | 22 | 22,0 | 22,0 | 44,0 |
| de 7 a 9 años | 16 | 16,0 | 16,0 | 60,0 |
| de 10 a 15 años | 17 | 17,0 | 17,0 | 77,0 |
| 16 o más años | 23 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 4. Distribución por frecuencia y porcentaje de los niveles educacionales de la muestra estudiada.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Secundaria | 12 | 12,0 | 12,0 | 12,0 |
| obrero calificado | 14 | 14,0 | 14,0 | 26,0 |
| técnico medio | 26 | 26,0 | 26,0 | 52,0 |
| preuniversitario | 30 | 30,0 | 30,0 | 82,0 |
| Universitario | 18 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Lo anterior se corrobora aún más si vemos que el 54% de la muestra estudiada solo acumula de 1 a 3 años en el sector no estatal, con una media de 4 años, completándose con un 78.5% con menos de 6 años. Lo cual, por un lado revierte la tendencia de la experiencia laboral y al mismo tiempo fundamenta aún más la hipótesis de la movilidad hacia este sector. (Ver tabla No. 5) Aquí conviene resaltar el hecho de que estos datos están en total consonancia con la lógica de apertura realizada hace 5 años hacia el sector por cuenta propia de la economía y los datos de crecimiento mostrados en las cifras oficiales. También resulta interesante que solo el 55% de la muestra haya declarado haber pertenecido al sector no estatal antes de ingresar al cuentapropismo. (Ver tabla No. 7) No debemos olvidar que una de las razones esgrimidas por el Estado para la apertura a este sector coincidía expresamente con asegurar una vía de ocupación para aquellos trabajadores que serían declarados como disponibles en el sector estatal de la economía como parte del reajuste

laboral comenzado en el 2010. Nuestros datos ofrecen una realidad diferente ya referenciada por otros investigadores sobre el hecho de que este proceso constituyó más un proceso de legitimación de actividades ya desempeñadas con anterioridad y que se encontraban en el espacio informal de la economía nacional. (Vidal y Pérez, 2010)

Tabla No. 5. Distribución por frecuencia y porcentaje del tiempo de desempeño en el sector no estatal de la muestra estudiada.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos menos de un año | 10 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| de 1 a 3 años | 47 | 47,0 | 47,0 | 57,0 |
| de 4 a 6 años | 23 | 23,0 | 23,0 | 80,0 |
| de 7 a 9 años | 9 | 9,0 | 9,0 | 89,0 |
| de 10 a 15 años | 7 | 7,0 | 7,0 | 96,0 |
| 16 o más años | 4 | 4,0 | 4,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La tendencia de la experiencia laboral, como es lógico, disminuye aún más en el caso de tiempo de desempeño en el puesto actual que baja de una media de 4 años a menos de 3 (2.65), aún cuando sigue manteniéndose la mitad de la muestra en el grupo de 1 a 3 años de experiencia en el puesto actual. Esto parece estar mostrando ciertos niveles de estabilidad, sustentado además en que el 59.4% de la muestra no ha cambiado de puesto de trabajo desde que ingresó en el sector no estatal. (Ver tabla No. 6)

Tabla No. 6. Distribución por frecuencia y porcentaje del tiempo de desempeño en el puesto actual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos menos de un año | 21 | 21,0 | 21,0 | 21,0 |
| de 1 a 3 años | 44 | 44,0 | 44,0 | 65,0 |
| de 4 a 6 años | 25 | 25,0 | 25,0 | 90,0 |
| de 7 a 9 años | 6 | 6,0 | 6,0 | 96,0 |
| de 10 a 15 años | 2 | 2,0 | 2,0 | 98,0 |
| 16 o más años | 2 | 2,0 | 2,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En cuanto a la distribución por sexo, ésta mostró paridad en la muestra seleccionada con un 52% del sexo masculino y un 48% del femenino. Pero este comportamiento se expresó de forma distinta en la distribución por tipo de emprendimiento estudiado, mostrando una

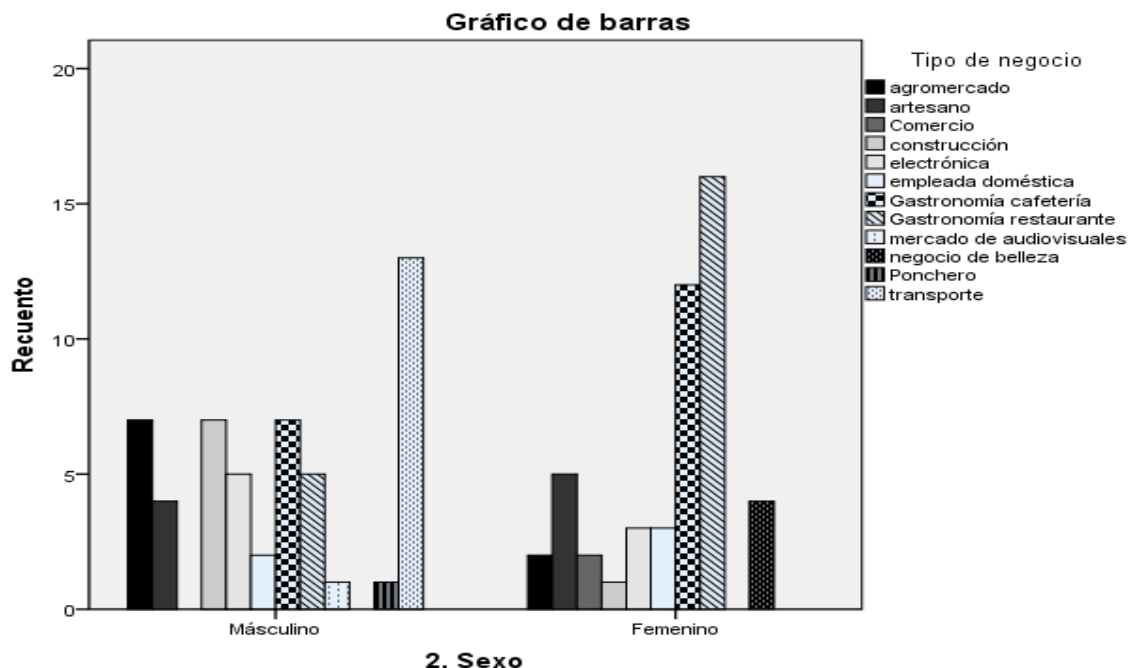
tendencia a reproducir los patrones de género estructurados en la sociedad cubana respecto a la ocupación. En este punto resulta interesante que en el caso de la modalidad de empleado doméstico los datos expresaron valores parejos, pero esto se encuentra marcado por el hecho de desempeñarse todos en la modalidad de Arrendador de Vivienda, donde las funciones de mantenimiento y cuidado asumen calidad de forma de empleo. (Ver gráfico No. 2)

Tabla No. 7. Distribución por frecuencia y porcentaje de la ocupación antes de ingresar al sector no estatal.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Obrero | 19 | 19,0 | 19,0 | 19,0 |
| empleado de servicios | 21 | 21,0 | 21,0 | 40,0 |
| Dirigente | 5 | 5,0 | 5,0 | 45,0 |
| Cooperativista | 5 | 5,0 | 5,0 | 50,0 |
| Estudiante | 20 | 20,0 | 20,0 | 70,0 |
| Desempleado | 7 | 7,0 | 7,0 | 77,0 |
| Profesional | 15 | 15,0 | 15,0 | 92,0 |
| ama de casa | 8 | 8,0 | 8,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Gráfico No. 2. Relación entre Sexo y Tipo de emprendimiento en el que trabaja

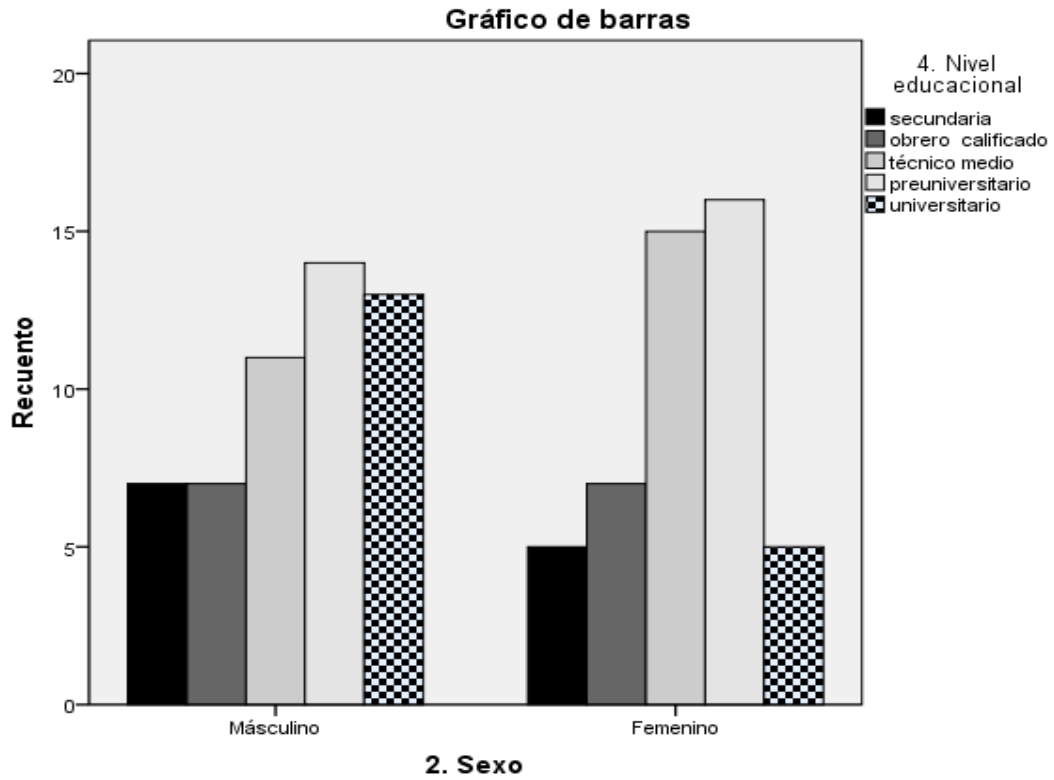


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

El análisis del comportamiento de esta variable respecto a los grupos de edades mostró una mayor prevalencia de las mujeres en las edades más jóvenes, en relación a la tendencia inversa en los hombres. Este dato estuvo marcado también por el comportamiento de la relación tipo de emprendimiento-grupos etarios-sexo, donde se muestra la mayor participación de mujeres jóvenes en los emprendimientos en la rama de la gastronomía. Corroborándose las hipótesis al respecto planteadas.

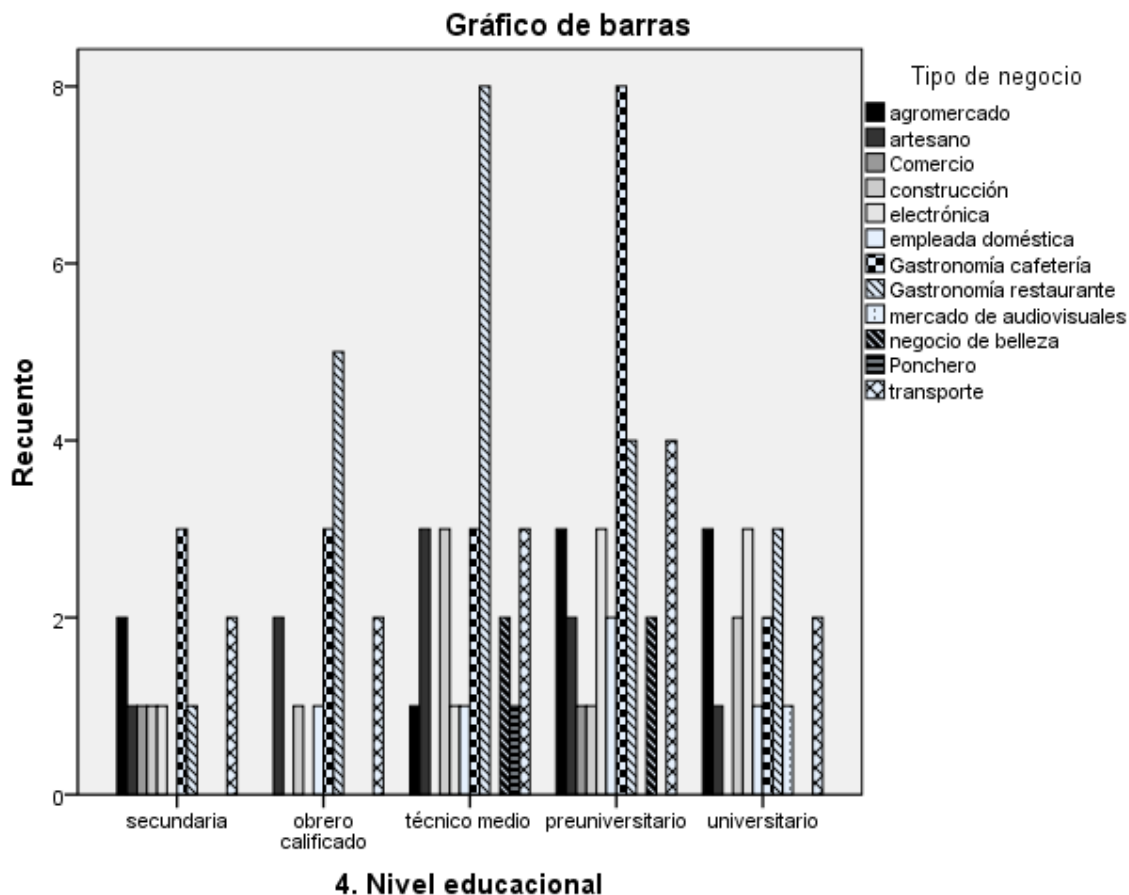
Respecto a la relación entre el sexo de los encuestados y el nivel educacional, las mujeres tienden a estar representadas en los niveles medios de calificación y los hombres muestran una distribución más equitativa a todos los niveles. Si tenemos en cuenta que el sexo femenino constituye el mayor porcentaje de los profesionales del país, pudiéramos conjeturar que este grupo tiende a insertarse menos en el sector por cuenta propia de la economía cubana que los hombres, sobre todo por el hecho de que no parece existir una correlación directa entre tipo de emprendimiento y el nivel educacional de los encuestados. (Ver Gráficos No. 3 y 4)

Gráfico No. 3. Relación entre Sexo y Nivel educacional de la muestra



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Gráfico No. 4. Relación entre Nivel educacional y tipo de emprendimiento en el que trabajan



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

En el caso de los empleadores, la tendencia en cuanto a la experiencia y las trayectorias laborales estuvo marcada por una mayor prevalencia de sujetos del sexo masculino y que llevan tiempo desempeñándose en el sector no estatal de la economía. Desde sus percepciones esto constituye un paso complejo que necesita estar sustentando en ciertos niveles de capital financiero que les permita poder cumplimentar la formalización de sus emprendimientos a partir de las nuevas regulaciones impuestas a este sector. Las entrevistas mostraron un perfil de un empleador con experiencia en el sector no estatal y por tanto conocedor de las dinámicas de funcionamiento y relacionamiento socio-productivo a su interior. Datos que comienzan a hablar de la existencia de un grupo social que se va configurando como un actor ya consolidado en la gestión privada del trabajo y la propiedad, y por tanto, que debe comenzar a ser atendido en tanto tal y con sus particularidades al interior del sistema de RR.LL cubano. El resto de los datos socio demográficos visualizó heterogeneidad al interior de este grupo, no permitiendo la posibilidad de perfilarlos.

Las motivaciones para ingresar al sector no estatal de la economía que expresaron los encuestados estuvieron marcadas por la intención de mejorar los ingresos personales (91%). En menor medida aparece la intención por mejorar las condiciones de trabajo (23%), el gusto por la actividad (18%) y la búsqueda de nuevas oportunidades (15%). Esto habla claramente de los intereses fundamentales que están marcando la movilidad laboral hacia este sector que se visualiza como una estrategia para mejorar las condiciones de vida. Entroncando con la idea esbozada anteriormente sobre el punto de partida de la movilidad laboral hacia este sector, tenemos que solo un 5% de la muestra declaró haber quedado disponible en su ocupación anterior, mostrándose entonces la existencia de índices considerables de movilidad voluntaria.

Estrategias de concertación y participación

Resulta interesante que, aunque solo un 5% de la muestra declarara haberse movido con la intención de lograr mayores índices de participación en la esfera laboral, el 80 % de estos fueran sujetos jóvenes con menos de 6 años de experiencia laboral generalmente desempeñados en su mayoría en el sector no estatal de la economía. Esto parece estar hablando más de imaginarios sociales respecto al mundo del trabajo que a experiencias concretas de los sujetos encuestados, pero no deja de ser un dato a tener en cuenta para el desarrollo de políticas o estrategias. (Ver tablas No. 8, 9 y 10) Sobre todo, si tenemos en cuenta que, en el caso de los que se habían desempeñado en el sector estatal anteriormente, ante la evaluación de la ocupación actual respecto a la anterior en cuanto a los índices de autonomía y participación en el trabajo, la tendencia fue a evaluar favorablemente, con una media de 4,47 y 4 puntos respectivamente y una moda de 5 en los dos casos, a la ocupación actual. (Ver tabla No. 11)

Otro de los elementos significativos en cuanto a estrategia ocupacional lo constituye el hecho de que un 75% de la muestra se haya movido hacia el sector no estatal partiendo de redes cercanas de relacionamiento, en esencia, amigos y familiares. Esto constituye una característica marcada de este tipo de sector de la economía, que incluso responde con los perfiles de empleados señalados por los empleadores entrevistados y está en consonancia con los hallazgos realizados por otras investigaciones al respecto. (Caballero y Pañelas, 2013) (Estrada Calderín e Izquierdo Quintana, 2012)

Este elemento de acceso se complementa a partir del comportamiento del tipo de relación, más allá de lo laboral, que tienen los empleados con sus empleadores, donde solo un 17% no reconoció otro tipo de relación y hasta un 53% reconoció tener algún tipo de relación cercana con su jefe (amigos, familiar cercano o vecino). (Ver tabla No. 12). Aquí se expresa claramente una de las características fundamentales de este sector, muy marcado por la pequeña empresa, con altos índices de emprendimiento familiar, y que para su funcionamiento en un contexto de inseguridad regulatoria, necesita establecer lazos relacionales que vayan más allá de lo laboral. Así lo declararon los empleados entrevistados y aparece referenciado en la bibliografía nacional al respecto. Estas dinámicas de cercanía relacional indiscutiblemente tienen un impacto en el tipo de relación de trabajo que se establece al interior de estos emprendimientos y deben ser tenidas en cuenta a la hora de explicar los procesos de relacionamiento de poderes a su interior y hacia la sociedad.

Tabla No. 8. Distribución por frecuencia y porcentaje de las razones para moverse al sector no estatal.

mejorar sus ingresos

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 0 | 8 | 8,0 | 8,1 | 8,1 |
| | 1 | 91 | 91,0 | 91,9 | 100,0 |
| | Total | 99 | 99,0 | 100,0 | |
| Perdidos | Sistema | 1 | 1,0 | | |
| Total | | 100 | 100,0 | | |

mejorar sus condiciones de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 0 | 77 | 77,0 | 77,0 | 77,0 |
| | 1 | 23 | 23,0 | 23,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Quede disponible

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 0 | 95 | 95,0 | 95,0 | 95,0 |
| | 1 | 5 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Desarrollar conocimiento y experiencias para ampliar a nuevas posibilidades

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 0 | 85 | 85,0 | 85,0 | 85,0 |
| | 1 | 15 | 15,0 | 15,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Autorealización, gusto por la actividad

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | 0 | 82 | 82,0 | 82,0 | 82,0 |
| | 1 | 18 | 18,0 | 18,0 | 100,0 |
| | Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Participar en la toma de decisiones económicas y laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos 0 | 95 | 95,0 | 95,0 | 95,0 |
| 1 | 5 | 5,0 | 5,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 9. Relación ente grupo de edad y estrategia de movilidad para participar en la toma de decisiones.

| | | Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | | Total | |
|---------------|---|--|--------|--------|-------|
| | | 0 | 1 | | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 16 | 3 | 19 |
| | | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 16,8% | 60,0% | 19,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 33 | 1 | 34 |
| | | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 34,7% | 20,0% | 34,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 28 | 0 | 28 |
| | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 29,5% | ,0% | 28,0% | |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 16 | 1 | 17 |
| | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 16,8% | 20,0% | 17,0% | |
| | 56 o más años | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 2,1% | ,0% | 2,0% | |
| Total | Recuento | 95 | 5 | 100 | |
| | % dentro de Participar en la toma de decisiones | 100,0% | 100,0% | 100,0% | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 10. Relación ente grupo de edad y estrategia de movilidad para participar en la toma de decisiones.

| | | | Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | | Total |
|---|-----------------|--|--|-------------|---------------|
| | | | 0 | 1 | |
| Grupos de tiempo de desempeño en el sector no estatal | menos de un año | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 9 9,5% | 1 20,0% | 10 10,0% |
| | de 1 a 3 años | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 44 46,3% | 3 60,0% | 47 47,0% |
| | de 4 a 6 años | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 22 23,2% | 1 20,0% | 23 23,0% |
| | de 7 a 9 años | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 9 9,5% | 0 ,0% | 9 9,0% |
| | de 10 a 15 años | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 7 7,4% | 0 ,0% | 7 7,0% |
| | 16 o más años | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 4 4,2% | 0 ,0% | 4 4,0% |
| Total | | Recuento % dentro de Participar en la toma de decisiones económicas y laborales | 95 100,0% | 5 100,0% | 100 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 11. Relación ente la forma en que accedieron a la nueva ocupación y el tipo de relación que mantienen con su empleador.

| | | Familiar cercano | | Total | |
|--|-----------------------------------|------------------------------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| 9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación | A través de un amigo | Recuento | 37 | 7 | 44 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 48,1% | 31,8% | 44,4% |
| | a través de un conocido | Recuento | 10 | 1 | 11 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 13,0% | 4,5% | 11,1% |
| | A través de un familiar | Recuento | 17 | 14 | 31 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 22,1% | 63,6% | 31,3% |
| | directamente fui a buscar trabajo | Recuento | 11 | 0 | 11 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 14,3% | ,0% | 11,1% |
| | Otra | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 2,6% | ,0% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 77 | 22 | 99 |
| | | % dentro de Familiar cercano | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

| | | familiar lejano | | Total | |
|--|-----------------------------------|-----------------------------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| 9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación | A través de un amigo | Recuento | 42 | 2 | 44 |
| | | % dentro de familiar lejano | 45,2% | 33,3% | 44,4% |
| | a través de un conocido | Recuento | 11 | 0 | 11 |
| | | % dentro de familiar lejano | 11,8% | ,0% | 11,1% |
| | A través de un familiar | Recuento | 28 | 3 | 31 |
| | | % dentro de familiar lejano | 30,1% | 50,0% | 31,3% |
| | directamente fui a buscar trabajo | Recuento | 10 | 1 | 11 |
| | | % dentro de familiar lejano | 10,8% | 16,7% | 11,1% |
| | Otra | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % dentro de familiar lejano | 2,2% | ,0% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 93 | 6 | 99 |
| | | % dentro de familiar lejano | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

| | | amigo | | Total | |
|--|-----------------------------------|-------------------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| 9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación | A través de un amigo | Recuento | 27 | 17 | 44 |
| | | % dentro de amigo | 37,0% | 65,4% | 44,4% |
| | a través de un conocido | Recuento | 11 | 0 | 11 |
| | | % dentro de amigo | 15,1% | ,0% | 11,1% |
| | A través de un familiar | Recuento | 25 | 6 | 31 |
| | | % dentro de amigo | 34,2% | 23,1% | 31,3% |
| | directamente fui a buscar trabajo | Recuento | 9 | 2 | 11 |
| | | % dentro de amigo | 12,3% | 7,7% | 11,1% |
| | Otra | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % dentro de amigo | 1,4% | 3,8% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 73 | 26 | 99 |
| | | % dentro de amigo | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

| | | conocido | | Total | |
|--|-----------------------------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| 9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación | A través de un amigo | Recuento | 36 | 8 | 44 |
| | | % dentro de conocido | 46,8% | 36,4% | 44,4% |
| | a través de un conocido | Recuento | 4 | 7 | 11 |
| | | % dentro de conocido | 5,2% | 31,8% | 11,1% |
| | A través de un familiar | Recuento | 28 | 3 | 31 |
| | | % dentro de conocido | 36,4% | 13,6% | 31,3% |
| | directamente fui a buscar trabajo | Recuento | 8 | 3 | 11 |
| | | % dentro de conocido | 10,4% | 13,6% | 11,1% |
| | Otra | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % dentro de conocido | 1,3% | 4,5% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 77 | 22 | 99 |
| | | % dentro de conocido | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

| | | vecino | | Total | |
|--|-----------------------------------|--------------------|--------|--------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| 9. De qué forma tuvo acceso a la nueva ocupación | A través de un amigo | Recuento | 42 | 2 | 44 |
| | | % dentro de vecino | 45,2% | 33,3% | 44,4% |
| | a través de un conocido | Recuento | 10 | 1 | 11 |
| | | % dentro de vecino | 10,8% | 16,7% | 11,1% |
| | A través de un familiar | Recuento | 31 | 0 | 31 |
| | | % dentro de vecino | 33,3% | ,0% | 31,3% |
| | directamente fui a buscar trabajo | Recuento | 8 | 3 | 11 |
| | | % dentro de vecino | 8,6% | 50,0% | 11,1% |
| | Otra | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % dentro de vecino | 2,2% | ,0% | 2,0% |
| Total | | Recuento | 93 | 6 | 99 |
| | | % dentro de vecino | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 12. Distribución por estadígrafos de tendencia central de las evaluaciones de las ocupaciones

| | remuneración por su trabajo | autonomía en su trabajo | participación laboral |
|-----------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------|
| N Válidos | 80 | 80 | 80 |
| Perdidos | 20 | 20 | 20 |
| Media | 4,63 | 4,47 | 4,00 |
| Mediana | 5,00 | 5,00 | 4,00 |
| Moda | 5 | 5 | 5 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

De esta forma, los datos levantados por las técnicas aplicadas, muestran un perfil de estrategia de concertación del puesto de trabajo que parte en primer lugar de la propia estructura de relaciones de los sujetos implicados. Tanto empleados como empleadores tienden a establecer sus patrones de inserción laboral bajo códigos de cercanía de los lazos, ya sea por razones sanguíneas, amicales o espaciales. Los primeros, respondiendo sobre todo a la inexistencia de un mercado de trabajo formal en estos espacios y, al parecer, como estrategia para asegurar un tipo de relación laboral favorable, según muestra la correlación positiva, aunque poco significativa, existente entre la forma de acceso al puesto de trabajo y la relación con sus jefes. En el caso de los segundos, teniendo en cuenta las entrevistas y los mismos datos de la encuesta, responde básicamente a tener algún mecanismo de control efectivo sobre su fuerza de trabajo, sobre todo teniendo en cuenta los altos índices de informalidad reportados en la contratación en esta forma de gestión del trabajo y la propiedad.

En cuanto a las estrategias de participación de los trabajadores, éstas parecen estar marcadas más por lo individual que por el interés por la acción colectiva. Aquí también debe de realizarse una salvedad. Recordemos que este tipo de sector se encuentra mayormente representado por pequeñas empresas con altos índices de fluctuación laboral y bajas plantillas, lo cual tiende a generar mayormente un tipo de estrategia de participación más cara a cara e individual. (Estrada Calderín e Izquierdo Quintana, 2012)

En primer lugar, aun cuando los datos oficiales de la CTC ofrecen un nivel de sindicalización por encima del 70% con variaciones por provincias, como ya se planteó, estos datos pierden de vista la existencia de un importante espacio de contratación informal en este sector. Esto hace que los datos mostrados en la encuesta no resulten tan contradictorios respecto a estas informaciones al solo mostrar un 18% de sindicalización. Aquí resulta interesante que no parece haber relación entre la sindicalización y la experiencia laboral, argumento utilizado en muchas ocasiones por la dirección sindical para explicar la tasas de sindicalización en el sector (Ver tabla No. 13) (CTC Nacional, 2014a) (Pérez Cruz, 2013).

Los sujetos encuestados que no reconocieron tener filiación sindical expresaron como tendencia (68%) resolver los conflictos con sus empleadores cara a cara, reconociendo la gran mayoría de estos (84%) tener niveles de confianza en ser escuchados. No obstante, resulta significativo que un 14% mantenga una posición cautelosa al respecto de su relación con sus empleadores, lo cual está mostrando niveles, por demás poco despreciables, de baja negociación de conflictos en este sector. (Ver tabla No. 14)

Resulta evidente que este posicionamiento está marcado por el contexto de la relación empleado-empleador donde, al menos un 53% de los encuestados reconoció tener relaciones cercanas con sus empleadores en cuanto a lazos consanguíneos directos o amicales. (Ver tabla No. 15)

Este comportamiento no parece distinguir por grupos de edades ni sexo, expresando valores equitativos a su interior. (Ver gráfico No. 5 y tabla No. 16)

Por otra parte esto está mostrando niveles en extremo bajos de legitimidad del sindicato como un actor válido para la solución de conflictos al interior de este sector de la economía cubana, no solo por el hecho de la baja tasa de sindicalización de la muestra, que pudiera, repetimos, estar afectada por la contratación informal. Esta afirmación se sustenta en el hecho de que, del 18% de sujetos sindicalizados un 33% no le reconoce capacidad negociadora (Ver tabla No. 24) y que un 56% se moviera en una visión de las sindicalización como una formalidad política o una pérdida de tiempo. (Ver tabla No. 17)

Tabla No. 13. Relación entre sindicalización y experiencia laboral de los encuestados.

| | | | Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | | Total |
|---------------------------------------|-----------------|--|--|--------|--------|
| | | | Si | no | |
| Grupos de años de experiencia laboral | menos de un año | Recuento | 0 | 4 | 4 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | ,0% | 4,9% | 4,0% |
| | de 1 a 3 años | Recuento | 4 | 14 | 18 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 22,2% | 17,1% | 18,0% |
| | de 4 a 6 años | Recuento | 2 | 20 | 22 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 11,1% | 24,4% | 22,0% |
| | de 7 a 9 años | Recuento | 3 | 13 | 16 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 16,7% | 15,9% | 16,0% |
| | de 10 a 15 años | Recuento | 5 | 12 | 17 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 27,8% | 14,6% | 17,0% |
| | 16 o más años | Recuento | 4 | 19 | 23 |
| | | % dentro de Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 22,2% | 23,2% | 23,0% |
| Total | | Recuento | 18 | 82 | 100 |
| | | % dentro de 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 14. Distribución por frecuencia y porcentaje respecto a las formas de solución de conflicto expresadas por los encuestados.

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado | 57 | 57,0 | 69,5 | 69,5 |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | 11 | 11,0 | 13,4 | 82,9 |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | 12 | 12,0 | 14,6 | 97,6 |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para solucionar los conflictos | 2 | 2,0 | 2,4 | 100,0 |
| | Total | 82 | 82,0 | 100,0 | |
| Perdidos | Sistema | 18 | 18,0 | | |
| Total | | 100 | 100,0 | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 15. Relación entre el tipo de relación y la forma de resolución de conflictos expresada por los encuestados.

| | | | Familiar cercano | | Total |
|--|---|---------------|------------------|-------------|--------------|
| | | | 0 | 1 | |
| En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchado | Recuento % | 44 77,2% | 13 22,8% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 9 81,8% | 2 18,2% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 10 83,3% | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 1 50,0% | 1 50,0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento % | 64 78,0% | 18 22,0% | 82 100,0% |

| | | | familiar lejano | | Total |
|--|--|---------------|-----------------|-----------|--------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchad | Recuento % | 55 96,5% | 2 3,5% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 10 90,9% | 1 9,1% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 12 100,0% | 0 ,0% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 2 100,0% | 0 ,0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento % | 79 96,3% | 3 3,7% | 82 100,0% |

| | | | amigo | | Total |
|--|--|---------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchad | Recuento % | 41 71,9% | 16 28,1% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 7 63,6% | 4 36,4% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 11 91,7% | 1 8,3% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 1 50,0% | 1 50,0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento % | 60 73,2% | 22 26,8% | 82 100,0% |

| | | | conocido | | Total |
|--|--|---------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchad | Recuento % | 46 80,7% | 11 19,3% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 10 90,9% | 1 9,1% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 7 58,3% | 5 41,7% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 2 100,0% | 0 ,0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento % | 65 79,3% | 17 20,7% | 82 100,0% |

| | | | vecino | | Total |
|--|--|---------------|-------------|------------|--------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchad | Recuento % | 56 98,2% | 1 1,8% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 8 72,7% | 3 27,3% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 10 83,3% | 2 16,7% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 2 100,0% | 0 ,0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento | 76 | 6 | 82 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 16. Relación entre sexo y estrategia de resolución de conflicto expresada por los encuestados.

| | | | 2. Sexo | | Total |
|--|--|------------|-------------|-------------|--------------|
| | | | Masculino | Femenino | |
| 12. En caso de ser negativa su respuesta. ¿Cómo usted solucionaría o ha solucionado los conflictos (económicos, laborales, organizacionales) con sus jefes en su lugar de trabajo? | Siempre habla directamente con su jefe y espera ser escuchad | Recuento % | 29 50,9% | 28 49,1% | 57 100,0% |
| | Cuando cree tener la razón no teme entrar en conflicto | Recuento % | 6 54,5% | 5 45,5% | 11 100,0% |
| | Evita tener conflictos con su jefe, aun cuando crea tener la | Recuento % | 6 50,0% | 6 50,0% | 12 100,0% |
| | Recurre a alguna persona con influencias sobre su jefe para | Recuento % | 2 100,0% | 0 0% | 2 100,0% |
| Total | | Recuento % | 43 52,4% | 39 47,6% | 82 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 24. Distribución por frecuencia y porcentaje del reconocimiento a la capacidad negociadora del sindicato en el sector por cuenta propia.

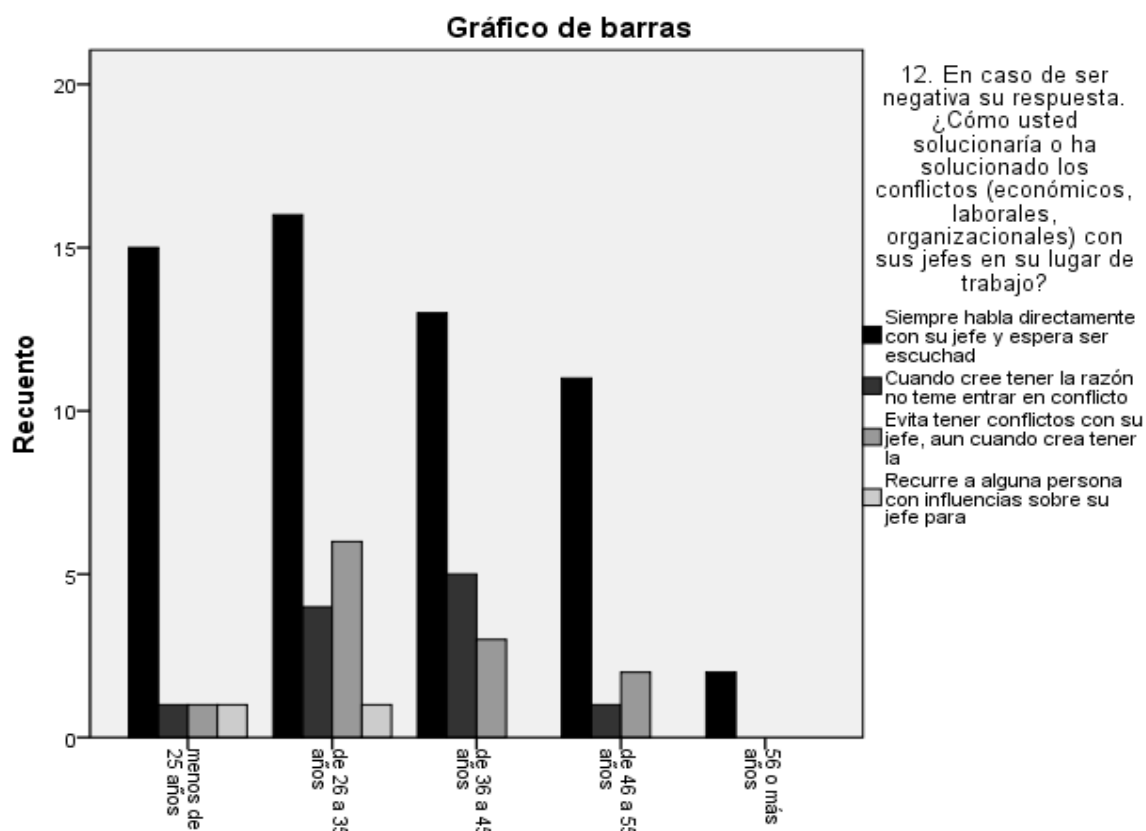
| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Si | 12 | 12,0 | 66,7 | 66,7 |
| | No | 6 | 6,0 | 33,3 | 100,0 |
| | Total | 18 | 18,0 | 100,0 | |
| Perdidos | Sistema | 82 | 82,0 | | |
| Total | | 100 | 100,0 | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La percepción de los empleadores estuvo permeada por el tipo de emprendimiento que dirigían pero de forma general reconocieron como ventajoso la existencia de una instancia negociadora de conflicto, pero sobre todo centrada en sus conflictos como actores de las RR.LL. frente al resto de las instituciones estatales y no estatales con las que se relacionan. Su índice de sindicalización se encontró acorde al encontrado en la muestra de trabajadores, lo cual sí resulta llamativo, teniendo en cuenta que estos sí declararon la formalización de sus emprendimientos. Al interior de sus organizaciones expresaron solucionar los conflictos de forma personal, pero con preponderancia de una relación de poder totalmente vertical sobre sus empleados. Lo expresado por un empleador que se desempeña en un mercado

agropecuario del municipio Playa resulta representativo “aquí el contrato es verbal, se le dice cuánto va a ganar como salario y que es lo que tiene que hacer, y si está de acuerdo, trabaja y si no, pues no. Si no me cumple no le pago, o pa` fuera¹⁵, aquí no tenemos que andar con medias tintas como en el Estado”¹⁶. Esto es una expresión concreta de la problemática conceptual y práctica que, ya se planteaba, enfrenta el sistema de RR.LL cubano respecto a este sector que muestra claros enfrentamientos de intereses. Al mismo tiempo, el interés marcado en los beneficios económicos por parte de los trabajadores que ingresan a este sector los ubica en una relación muy precaria respecto a sus empleadores por centrarse única y exclusivamente, como tendencia, en la esfera de su reproducción material como mano de obra.

Gráfico No. 5. Relación entre grupo de edad y las estrategias para la resolución de conflictos



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

¹⁵ Quiere decir que lo despide

¹⁶ Entrevista realizada a empleador en una mercado agropecuario.

No obstante a esta situación respecto a la percepción de los empleados y empleadores del sector por cuenta propia sobre la sindicalización, hay otros datos que resultan muy significativos, sobre todo a nivel de las posibilidades de elaboración de estrategias concretas por parte de las instancias de dirección sindical.

Tanto, empleadores, como ya se referenció, como empleados tienen una percepción sobre la existencia de situaciones de conflicto al interior de las organizaciones donde se desempeñan. Si bien solo un caso de los encuestados reconoció haber tenido algún tipo de conflicto económico, laboral u organizacional en su ocupación actual, los datos hasta aquí analizados muestran la tendencia al reconocimiento del conflicto como una problemática real. Al mismo tiempo, la tendencia de la resolución del conflicto parece indicar hacia estrategias de corte individual y directa. Pero, lo que parece estar primando en esta tendencia, por supuesto sin obviar las propias características organizacionales del perfil de emprendimiento en este sector de la economía cubana, es un desconocimiento, consciente o no, respecto a las posibilidades reales de actuación de la acción colectiva laboral, en este caso, la sindical.

Un 21% de la muestra estudiada reconoció la sindicalización como una forma de asegurar los derechos de los trabajadores y de estos un 48% no declaró pertenecer al sindicato. Esto sin duda es un reconocimiento a esta institución como figura abstracta o al menos a su deber ser, lo que se fundamenta aún más cuando un 52% de la muestra plantea que el sindicato funcionaría si cambiara su estructura o estilo de trabajo, de los cuales, el 79% no reconoce estar afiliado al sindicato. (Ver tabla No. 17)

En este punto pudiera parecer que la estructura etaria juega algún papel, aunque discreto, en la estructuración de estas percepciones. Sobre todo a partir de los imaginarios colectivos portados y reproducidos en las décadas de la crisis y que pudieran haber conformado elementos de una cultura laboral no favorecedores de una visión optimista sobre los sindicatos. No olvidar que esta década está asociada a las mayores limitaciones económicas del país y la fuerte crisis estructural de la sociedad, a las que no escapó el accionar sindical y la posterior afectación que trajo consigo la eliminación de “gratuidades” por parte del Estado, indispensable en el accionar de estimulación laboral del sindicato cubano (CTC Nacional, 2014a)¹⁷. Esto pareciera mostrar los datos recogidos al expresar una prevalencia de los jóvenes entre 26 y 45 años en las percepciones más negativas. Pero un análisis más exhaustivo al interior de esta relación muestra tendencias similares por grupo etario.

¹⁷ Informaciones también corroboradas en las entrevistas a expertos realizadas

Tabla No. 17. Relación entre sindicalización y percepción sobre ésta.

| | | una pérdida total de tiempo | | Total | |
|--|----|-----------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | 0 | 1 | | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 16 88,9% | 2 11,1% | 18 100,0% |
| | no | Recuento % | 56 68,3% | 26 31,7% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 72 72,0% | 28 28,0% | 100 100,0% |

| | | es una formalidad política | | Total | |
|--|----|----------------------------|-------------|-------------|---------------|
| | | 0 | 1 | | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 10 55,6% | 8 44,4% | 18 100,0% |
| | No | Recuento % | 59 72,0% | 23 28,0% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 69 69,0% | 31 31,0% | 100 100,0% |

| | | Pudiera funcionar si cambiara su estructura | | Total | |
|--|----|---|-------------|-------------|---------------|
| | | 0 | 1 | | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 12 66,7% | 6 33,3% | 18 100,0% |
| | no | Recuento % | 60 73,2% | 22 26,8% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 72 72,0% | 28 28,0% | 100 100,0% |

| | | | Pudiera funcionar si cambiara su estilo de trabajo | | Total |
|--|----|---------------|--|-------------|---------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 13 72,2% | 5 27,8% | 18 100,0% |
| | no | Recuento % | 63 76,8% | 19 23,2% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 76 76,0% | 24 24,0% | 100 100,0% |

| | | | No brinda ningún beneficio real | | Total |
|--|----|---------------|---------------------------------|-------------|---------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 18 100,0% | 0 ,0% | 18 100,0% |
| | no | Recuento % | 71 86,6% | 11 13,4% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 89 89,0% | 11 11,0% | 100 100,0% |

| | | | Es una forma de asegurar los derechos de los trabajadores | | Total |
|--|----|---------------|---|-------------|---------------|
| | | | 0 | 1 | |
| 11. Se encuentra en estos momentos afiliado al sindicato | Si | Recuento % | 7 38,9% | 11 61,1% | 18 100,0% |
| | no | Recuento % | 72 87,8% | 10 12,2% | 82 100,0% |
| Total | | Recuento % | 79 79,0% | 21 21,0% | 100 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

La percepción sobre el sindicato aquí expuesta queda aun más fundamentada si tenemos en cuenta que, de la muestra, solamente un 28 y un 30% se movió respectivamente en las opciones extremas de afiliación al sindicato siendo trabajadores del sector no estatal y de nunca afiliación. Planteando, a su vez, un 66% de la muestra que sin dudas se afiliaría al sindicato si este cambiara su estructura y estilo de trabajo. (Ver tabla No. 18) Sobre todo teniendo en cuenta que este dato no ofrece distinción por grupo etario ni años de experiencia laboral, pudieran estarse expresando aquí claras reservas de actuación para estrategias sindicales más creativas. (Ver tabla No. 19 y No. 20)

Se configura así un espacio de actuación para estrategias más atemperadas, por parte de la CTC, a las particularidades de este tipo de gestión del trabajo y la propiedad en la sociedad

cubana. Espacio que parece estar aún más sin explotar, si tenemos en cuenta que solo el 12% de la muestra expresó tener suficiente conocimiento sobre sus posibilidades y oportunidades respecto a la afiliación sindical. (Ver tabla No. 21)

Tabla No. 18. Relación entre grupos de edad y percepción sobre la sindicalización

| | | | una pérdida total de tiempo | | Total |
|---------------|------------------|----------|-----------------------------|-------|--------|
| | | | 0 | 1 | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 8 | 11 | 19 |
| | | % | 42,1% | 57,9% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 26 | 8 | 34 |
| | | % | 76,5% | 23,5% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 23 | 5 | 28 |
| | | % | 82,1% | 17,9% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 14 | 3 | 17 |
| | | % | 82,4% | 17,6% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 72 | 28 | 100 |
| | | % | 72,0% | 28,0% | 100,0% |

| | | | es una formalidad política | | Total |
|---------------|------------------|----------|----------------------------|-------|--------|
| | | | 0 | 1 | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 14 | 5 | 19 |
| | | % | 73,7% | 26,3% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 25 | 9 | 34 |
| | | % | 73,5% | 26,5% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 17 | 11 | 28 |
| | | % | 60,7% | 39,3% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 11 | 6 | 17 |
| | | % | 64,7% | 35,3% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % | 100,0% | ,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 69 | 31 | 100 |

| | | Pudiera funcionar si cambiara su estructura | | Total | |
|---------------|------------------|---|-------|-------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 15 | 4 | 19 |
| | | % | 78,9% | 21,1% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 25 | 9 | 34 |
| | | % | 73,5% | 26,5% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 18 | 10 | 28 |
| | | % | 64,3% | 35,7% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 13 | 4 | 17 |
| | | % | 76,5% | 23,5% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 72 | 28 | 100 |
| | | % | 72,0% | 28,0% | 100,0% |

| | | Pudiera funcionar si cambiara su estilo de trabajo | | Total | |
|---------------|------------------|--|--------|-------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 13 | 6 | 19 |
| | | % | 68,4% | 31,6% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 28 | 6 | 34 |
| | | % | 82,4% | 17,6% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 18 | 10 | 28 |
| | | % | 64,3% | 35,7% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 15 | 2 | 17 |
| | | % | 88,2% | 11,8% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % | 100,0% | ,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 76 | 24 | 100 |
| | | % | 76,0% | 24,0% | 100,0% |

| | | No brinda ningún beneficio real | | Total | |
|---------------|------------------|---------------------------------|--------|-------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 16 | 3 | 19 |
| | | % | 84,2% | 15,8% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 30 | 4 | 34 |
| | | % | 88,2% | 11,8% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 24 | 4 | 28 |
| | | % | 85,7% | 14,3% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 17 | 0 | 17 |
| | | % | 100,0% | ,0% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 2 | 0 | 2 |
| | | % | 100,0% | ,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 89 | 11 | 100 |
| | | % | 89,0% | 11,0% | 100,0% |

| | | Es una forma de asegurar los derechos de los trabajadores | | Total | |
|---------------|------------------|---|-------|-------|--------|
| | | 0 | 1 | | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 15 | 4 | 19 |
| | | % | 78,9% | 21,1% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 29 | 5 | 34 |
| | | % | 85,3% | 14,7% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 22 | 6 | 28 |
| | | % | 78,6% | 21,4% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 12 | 5 | 17 |
| | | % | 70,6% | 29,4% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 79 | 21 | 100 |
| | | % | 79,0% | 21,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 19. Distribución por frecuencia y porcentaje de la posición de los encuestados respecto a las posibilidades de sindicalización.

Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Si | 28 | 28,0 | 28,0 | 28,0 |
| No | 72 | 72,0 | 72,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Si | 66 | 66,0 | 66,0 | 66,0 |
| No | 34 | 34,0 | 34,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Nunca me afiliaría al sindicato siendo un trabajador no estatal, aun cuando cambiara su estructura y estilo de trabajo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Si | 30 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| No | 70 | 70,0 | 70,0 | 100,0 |
| Total | 100 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 20. Distribución por frecuencia y porcentaje del nivel de información que portan los encuestados sobre la afiliación sindical.

¿Considera usted que tiene información suficiente sobre sus posibilidades y oportunidades respecto a la afiliación sindical?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos Si | 12 | 12,0 | 12,1 | 12,1 |
| No | 87 | 87,0 | 87,9 | 100,0 |
| Total | 99 | 99,0 | 100,0 | |
| Perdidos Sistema | 1 | 1,0 | | |
| Total | 100 | 100,0 | | |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 21. Relación grupos de edad-disposición a afiliarse al sindicato si cambiara su estructura y estilo de trabajo

| | | | Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo. | | Total |
|---------------|------------------|----------|--|-------|--------|
| | | | si | no | |
| Grupo de edad | menos de 25 años | Recuento | 10 | 9 | 19 |
| | | % | 52,6% | 47,4% | 100,0% |
| | de 26 a 35 años | Recuento | 25 | 9 | 34 |
| | | % | 73,5% | 26,5% | 100,0% |
| | de 36 a 45 años | Recuento | 19 | 9 | 28 |
| | | % | 67,9% | 32,1% | 100,0% |
| | de 46 a 55 años | Recuento | 11 | 6 | 17 |
| | | % | 64,7% | 35,3% | 100,0% |
| | 56 o más años | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 66 | 34 | 100 |
| | | % | 66,0% | 34,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Tabla No. 22. Relación grupos de años de experiencia laboral-disposición a afiliarse al sindicato si cambiara su estructura y estilo de trabajo

| | | | Me afiliaría sin dudar al sindicato siendo un trabajador no estatal, si este cambiara su estructura y estilo de trabajo. | | Total |
|---------------------------------------|-----------------|----------|--|-------|--------|
| | | | si | No | |
| Grupos de años de experiencia laboral | menos de un año | Recuento | 2 | 2 | 4 |
| | | % | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| | de 1 a 3 años | Recuento | 10 | 8 | 18 |
| | | % | 55,6% | 44,4% | 100,0% |
| | de 4 a 6 años | Recuento | 15 | 7 | 22 |
| | | % | 68,2% | 31,8% | 100,0% |
| | de 7 a 9 años | Recuento | 10 | 6 | 16 |
| | | % | 62,5% | 37,5% | 100,0% |
| | de 10 a 15 años | Recuento | 14 | 3 | 17 |
| | | % | 82,4% | 17,6% | 100,0% |
| | 16 o más años | Recuento | 15 | 8 | 23 |
| | | % | 65,2% | 34,8% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 66 | 34 | 100 |
| | | % | 66,0% | 34,0% | 100,0% |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta aplicada.

Retos y perspectivas en las RR.LL.

Este estudio de caso en emprendimientos económicos por cuenta propia, si bien no puede erigirse como representativo en sus conclusiones, ofrece un conjunto de elementos que permiten establecer análisis concretos sobre una realidad que hoy se encuentra enfrentando un proceso dinámico de estructuración.

Resulta evidente la pérdida de legitimidad que tiene la acción colectiva laboral, en específico en su expresión de acción sindical, en esta forma de gestión del trabajo y la propiedad en la Habana. El comportamiento socio demográfico de los principales actores de la relación capital-trabajo en esta modalidad de la economía cubana, está mostrando claros índices de movilidad que resultan reflejo de intereses económicos explícitos. Es bien conocida la depresión que ha alcanzado el poder adquisitivo de los trabajadores que se desempeñan en el sector estatal de la economía, salvo casos extremos de la fracción recuperada de este. Esto está causando, más que el esperado por el Estado cubano, movimiento de trabajadores disponibles del sector estatal hacia estas formas de gestión, una fuerte movilidad de trabajadores estatales activos, y aun más preocupante para los intereses del Estado, de sujetos que recién concluyen sus estudios. Se configura así, un estado de representación sobre el sector estatal como espacio económico no interesante, con el consiguiente efecto sobre sus instituciones de regulación, como resulta el caso del sindicato socialista cubano.

Por otro lado, las propias lógicas de funcionamiento y estructuración organizacional y socio-productiva de este sector, propicia el desarrollo y conveniencia de una acción individual y cara a cara para la resolución de conflictos en el ámbito laboral. Todo lo cual, teniendo en cuenta la crisis de legitimidad anteriormente planteada, no hace operacional el funcionamiento sindical en estos espacios socio-productivos.

Al mismo tiempo, la acción sindical cubana enfrenta problemas desde el orden teórico a partir de conceptualizaciones generalistas que no le permiten obtener una visión clara de la diversidad actuaral que muestra este sector, donde aparecen ocupaciones no vinculadas a la acción directa del trabajo (como es el caso de los denominados Arrendadores de Viviendas o de Espacios), pero que sí explotan mano de obra; u otras que no han sido legitimadas por el marco regulatorio elaborado por el Estado como institución centro de la distribución y acceso al poder. Sin mencionar el fenómeno de la informalización de las relaciones de trabajo que enfrenta este sector. Otro problema fundamental, aunque heredado del accionar histórico de la CTC revolucionaria, lo constituye el incluir dentro de la misma organización sindical a empleados y empleadores en una amalgama de intereses, cuando menos contradictorios para no absolutizar de antagónicos, que imposibilitan un representación real del sindicato y mucho menos la generación de un espacios de participación laboral real.

Estos retos parecen constituir problemas solucionables desde, como mismo reconocen los objetivos de trabajo de la CTC, acciones creativas y de transformación interna de la organización. Pero esta creatividad y transformación no puede solo abarcar el accionar interno sindical. En las condiciones actuales del funcionamiento del sistema de RR.LL cubano, cada vez más multiactoral y multiespacial como la misma sociedad que se

construye, el sindicato debe retomar un posicionamiento realmente clasista y de representación que le permita actuar efectivamente sobre marcos regulatorios y conceptuales, con el fin de transformar e impactar los procesos actuales de conflictividad social a que se enfrenta el sistema de RR.LL.

El imaginario colectivo laboral cubano no ha borrado totalmente la validez de la acción sindical, aun cuando los históricos procesos de centralización y burocratización del poder poco han contribuido a ello. La cultura laboral cubana, si es posible hablar en estos términos, recoge un acervo de lucha por los derechos laborales que necesita ser rescatado, ya no solo como mecanismo de empoderamiento de la clase trabajadora como gestora principal de una sociedad socialista, sino también como respuesta a un proceso de hipertrofia de la esfera económica a todos los niveles de la sociedad cubana y que indiscutiblemente está afectando las mismas bases de la gobernabilidad socialista.

Por otra parte, el sindicato cubano debe comenzar a dar pasos hacia un empoderamiento de los colectivos laborales como espacios reales de gestión socio-productiva. Mucho se ha producido en el plano investigativo en el país y la CTC debe comenzar a aprovechar estos resultados y revitalizar sus consejos científicos asesores en aras de lograr el desarrollo de estrategias más atemperadas al nuevo contexto de desenvolvimiento de las RR.LL cubanas.

Conclusiones

La realización del estudio propuesto ha permitido elaborar un conjunto de conclusiones que constituyen hallazgos relevantes en el contexto cubano, a partir de la desarticulación que enfrentan las ciencias sociales ante la reestructuración del modelo socioeconómico cubano y en específico ante el sistema de RR.LL que esta transformación está configurando:

1. El modelo de RR.LL cubano asumió las concepciones desarrolladas desde el “socialismo real” de Europa del Este, caracterizado por un Estado como institución centralizadora de los procesos de gobernabilidad y un sindicato como actor diseñado para el logro de la conciencia de clase socialista en los trabajadores. Esto marcó una praxis sindical corporativista que disminuyó las posibilidades reales de actuación sindical en un contexto que generalizó un tipo de relación bipartita, a nivel micro del sistema de RR.LL, entre la empresa estatal socialista, representante de los intereses del Estado, a su vez representante de los trabajadores.
2. El proceso de “actualización del modelo económico cubano” ha venido a consolidar, bajo una lógica de institucionalización de la sociedad, un conjunto de procesos que venían desarrollándose desde décadas anteriores y que han ido configurando una sociedad más multiactoral y multiespacial desde el punto de vista socio-productivo.
3. Esta diversificación de actores ha afectado directamente al sistema de RR.LL socialista al reconfigurar el entramado de relaciones de poder y hacer inoperante un modelo sindical basado en el accionar en la relación bipartita de la empresa estatal socialista.
4. La multiespacialidad socioeconómica del contexto actual cubano expresa la coexistencia de un conjunto de modelos de gestión del trabajo y la propiedad que se configuran en una amalgama de expresiones concretas de la relación capital-trabajo. Aún cuando, desde las esferas y agencias del Estado se han tratado de generar marcos regulatorios concretos, estos adolecen de una visión realmente abarcadora de la riqueza que hoy muestran los actores que se intenta regular. Las relaciones a su interior y hacia las instituciones de las RR.LL se encuentran marcadas por niveles no despreciables de informalidad y precariedad que, en algunos casos, el sistema legitima por omisión.
5. El estudio de caso mostró información que parece contradecir los datos oficiales sobre los niveles de sindicalización de estos sectores, pero que, a nuestro juicio, expresan más las deficiencias conceptuales y operacionales ya mencionadas.
6. Las formas de gestión por cuenta propia en la Habana parecen configurarse, a partir de sus propias lógicas funcionales y estructurales, en espacios para el desarrollo de estrategias de concertación y participación laboral que rompen con los mecanismos tradicionales de la acción sindical cubana.
7. Existen niveles altos de deslegitimación de la acción sindical concreta, bajo la estructura y estilos tradicionales de la CTC, pero al mismo tiempo, aun cuando primen la acción individual y cara a cara en la resolución de conflictos laborales, existe una

percepción favorable a la acción colectiva sindical como mecanismo efectivo para estos procesos.

8. La CTC, aun cuando se propone un accionar creativo frente a las formas no estatales de gestión del trabajo y la propiedad, continúa desarrollando una estructura y funcionamiento que no se atempera al nuevo contexto nacional. No aparece como una estrategia a corto plazo la readecuación del accionar en aras de convertirse en un actor verdaderamente activo en el sistema de RR.LL cubano capaz de transformar desde las estructuras normativas, hasta las propias concepciones dominantes sobre este tipo de gestión.

9. Las formas de gestión por cuenta propia, y no estatales en general, se están articulando en tanto opción atractiva frente a las dinámicas socio-productivas estatales, sobre todo en la esfera de la reproducción material de la mano de obra. Esto, junto a la hipertrofia de la esfera económica a todos los niveles de la sociedad cubana, ha comenzado a estructurar relaciones de explotación y de conflicto de intereses que solo parecen encontrar solución a favor de quien detente el poder en estas relaciones, los empleadores.

10. Todos estos elementos hacen que el sistema de RR.LL cubano actual muestre un alto dinamismo en cuanto a estructura y patrones de relacionamiento que ha vuelto totalmente inoperante al modelo sindical cubano más allá de una simple acción nominal de representación.

Bibliografía

1. Alhama Belamaric, Rafael 2013 *Breves reflexiones sobre la actualidad económica y social*. (La Habana: Ciencias Sociales).
2. Anderson, Perry 1968 “Las limitaciones y las posibilidades de la acción sindical” en *Pensamiento Crítico* (13)
3. Antunes, Ricardo 2000 *Adiós al trabajo. Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del trabajo*. (Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social).
4. Caballero, Claudia y Pañelas, Daibel 2013 “Redes sociales de cuentapropistas en la Habana”, Tesis de Diploma La Habana, Facultad de Psicología, Universidad de la Habana.
5. Cantón Navarro, José y Duarte Hurtado, Manuel 2006 *Cuba 42 años de revolución. Cronología histórica de 1959 a 1982* (La Habana: Ciencias Sociales).
6. Cata Guilarte, Euclides, Izquierdo Quintana, Osnaide y Vega Furet, Dayana. Esther 2014 *Cooperativas no agropecuarias. Su papel en la Reforma del Modelo Económico Cubano* (La Habana: GESEMAP).
7. Catá Guilarte, Euclides 2014 “Las relaciones laborales, la política social del trabajo y el empleo en el mundo contemporáneo” en Catá Guilarte, Euclides y Romero Almodovar, Magela *Selección de Lectura de Sociología del Trabajo* (La Habana: Felix Varela).
8. GEST.CIPS 2000 *Reajuste y Trabajo en los 90* (Ciudad de la Habana: Fondos del CIPS).
9. Consejo de Ministros de la República de Cuba 2014 Decreto 326.
10. CTC 2013 *Ponencias presentadas por provincias en el Panel Nacional de Historia en saludo al XX Congreso de la CTC* (Holguín: CTC nacional).
11. Cuba, C. d 2010 *cubasindical*. Recuperado el 20 de septiembre de 2014, de cubasindical: <http://www.cubasindical.cu>
12. CTC Nacional 2014a *Informe Central al XX Congreso de la CTC* (La Habana: CTC Nacional).
13. CTC Nacional 2014b *Objetivos de Trabajo del Movimiento Sindical para la Etapa 2014-2021* (La Habana: CTC Nacional).
14. Cubadebate 2013 en www.cubadebate.cu acceso 23 octubre 2014
15. De la Garza, Enrique S/A “Las transiciones políticas en América Latina, entre el corporativismo y la pérdida de imaginarios colectivos” en <http://docencia.izt.vam.mx/egt> acceso 25 de noviembre de 2014
16. Díaz Vazquez, José 1988 *Cuba y el CAME. Integración e igualación de niveles económicos con los países miembros* (La Habana: Ciencias Sociales).
17. Ermida Uriarte, Oscar 1999 “Las relaciones de trabajo en América Latina” en Rebollo, Oscar *Dossier de Organizaciones y Relaciones Laborales* (La Habana: Universidad de la Habana).
18. Estrada Calderín, Anabel e Izquierdo Quintana Osnaide 2012 “Redes sociales e inserción laboral juvenil en el municipio Cerro”, Tesis de Diploma, La Habana, Departamento de Sociología, Universidad de la Habana.
19. Flores, Dania 2001 “La crisis de los 90. El debate desde las Ciencias Sociales. La Habana: Departamento de Sociología”, Tesis de Diploma, La Habana, Departamento de Sociología, Universidad de la Habana.
20. Juventud Rebelde 2010 “Actividades aprobadas para el ejercicio del trabajo por cuenta propia”. *Juventud Rebelde* 21 de octubre

21. Haddad, Fernando 2003 “Sindicalismo, cooperativismo y socialismo” (Buenos Aires: Red de Bibliotecas Virtuales de Ciencias Sociales de America Latina y el Caribe de la Red CLACSO) en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/teoria3/haddad.pdf> acceso 24 octubre de 2014
22. Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (4).
23. Izquierdo Quintana, Osnaide. (2013). Reajuste económico y procesos de relacionamiento económico. Retos para el entorno empresarial y ocupacional cubano. *Cadernos del CEAM* , No. 35 septiembre.
24. Martín, Jose Luis 2000 *Reajuste y Trabajo en los 90* (La Habana: Fondos del CIPS)
25. Martner, Gonzalo 2013 *Los gobiernos progresistas y el sindicalismo en América Latina*. (Chile: Friedrich Ebert Stingtuf).
26. Paramio, Ludolfo 1986 “Sindicato y Partido. Un conflicto creativo” en *Nueva Sociedad* No 83. Mayo-Junio
27. Partido Comunista de Cuba 2011. “Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución” en <Cubadebate.org.cu> abril
28. Pérez Cruz, José 2013 “Cuentapropismo y afiliación en Cuba” *Trabajadores* 16 de Diciembre.
29. Polanyi, Karl 2009 *El sustento del hombre* (Madrid: Capitán Swing LT).
30. Poole, Michael 1993 *Relaciones Industriales. Modelos y orígenes de la diversidad nacional* (Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
31. Pries, Louis. (1988). “Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de estrechez del ámbito empresarial” en *Revista Española de Investigaciones Sociales (REIS)* No.41.
32. Prieto, Carlos 1999. “Globalización económica, relación de empleo y cohesión social” en Rebollo, Oscar *Dossier de Organizaciones y Relaciones Laborales* (La Habana: Universidad de la Habana)
33. Prieto, Carlo 2014 “Teoría social del trabajo” en Cata Guilarte Euclides y Romero Almodovar, Magela *Selección de lecturas de Sociología del Trabajo* (La Habana: Felix Varela).
34. Rifkin, Jeremy 1996 *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era* (México: Paidós).
35. Rodríguez Chailloux, Adrian 2006 *Nuevos actores sociales. Cambios en la estructura social cubana en los inicios del siglo XXI* (La Habana: Fondos del CIPS).
36. Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social 1985 *Código del Trabajo*. (La Habana: MTSS).
37. Stollberg, Rudhard. 1986 *Aspectos Sociológicos del Trabajo* (La Habana: Universidad de la Habana)
38. Vidal, Pavel y Pérez, Omar Everlenny 2010. “Entre el ajuste fiscal y los cambios estructurales se extiende el cuentapropismo en Cuba” en *Espacio Laical* (121)
39. Willians, Karel, Haslam, Colin y Willians, John 1994 “Ford contra fordismo. El comienzo de la producción en masa” en *Sociologia del Trabajo* No.21.
40. Zorrilla, Ruben H. (1998). Origen y desarrollo del sindicalismo en *Revista Libertas* No.8. Mayo