

<https://info.nodo50.org/Conversacion-entre-Luisa-Cuevas.html>



Estuvimos en Cuba (2 de 5)

Conversación con Francisco Rodríguez Cruz, periodista de Trabajadores y editor del blog “Paquitoeldecuba” (1ª parte)



- Noticias - Noticias Destacadas -

Fecha de publicación en línea: Miércoles 27 de noviembre
de 2013

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Hablamos con él sobre las nuevas formas de relaciones laborales y la situación del movimiento sindical en Cuba (1ª parte) y sobre su blog y el movimiento por el derecho a la diversidad sexual (2ª parte). Paquito también forma parte de Blogosfera Cuba. Publicamos hoy la primera parte.

- [Periódico Trabajadores, órgano oficial de la CTC \(Central de Trabajadores de Cuba\)](#)
- [Blog Paquito el de Cuba](#)

Luisa Cuevas Raposo. Empezamos por el congreso de la [CTC](#) que va a ser el próximo año y que me imagino que, entre otras cosas, abordará todas estas nuevas formas de trabajo por cuenta ajena

Paquito. El congreso ha tenido un proceso, ya el congreso está en marcha porque el congreso no es solo el momento en que al final se reúnen los delegados; un momento importante del congreso es cuando se inició la discusión del [anteproyecto de ley del Código del Trabajo](#) que fue un acuerdo de la Asamblea Nacional, del Parlamento, el someter a [consulta de los trabajadores esta ley](#), e incluso hacerlo antes del congreso de la CTC para, precisamente, llegar al menos con ese tema lo más despejado posible. Lo cual es muy lógico, si va a haber un congreso de la CTC, que primero haya una respuesta legislativa a una serie de actualizaciones que es necesario hacer en materia de derecho laboral y llegar al congreso con algo concreto en las manos.

Ese fue un primer paso, luego fueron las conferencias en los municipios, en las provincias (ya se han terminado las conferencias de las provincias) y ahora empezó un proceso que, con mucha lógica se dice que es el congreso propiamente dicho, que es el debate de lo que se quiere desde el punto de vista de transformación del movimiento sindical y del sindicato, en cada sección sindical, desde la base a partir de un documento que se llama Anteproyecto del Documento Base del XX Congreso de la CTC, que es como una proyección de las transformaciones que se tienen que hacer en el trabajo del movimiento sindical para responder a estas nuevas necesidades.

O sea, de alguna manera el movimiento sindical cubano trabajaba en condiciones óptimas en el sentido de que todas las relaciones laborales fundamentalmente eran estatales, no existían las diferentes formas de gestión que ahora están surgiendo, y de alguna manera el movimiento sindical tiene que adaptarse a eso, tanto en su manera de trabajar como en su manera de representar a los trabajadores y esto es lo que se quiere también discutir. O sea que iría junto la parte legislativa, de pensar y repensar las relaciones laborales como serían, y también de como respondería a esto el movimiento sindical. Esto es lo que se quiere lograr con el congreso.

Todo esto es como está pensado; por supuesto todo esto tiene matices, tiene cosas de las que estamos satisfechos y otras de las que no lo estamos. El mismo anteproyecto de Ley de Código del Trabajo recibió muchísimas sugerencias, se recogieron muchas inquietudes de los trabajadores, de activistas, de muchas personas que hicieron sus propuestas para mejorar el anteproyecto que a muchas personas no les satisfizo como estaban planteados muchos de los puntos y creo que fue un proceso muy amplio, muy abierto, muy democrático; se hizo una discusión en la base, ahora deben estar procesándose todos esos planteamientos y debe estar rehaciéndose ese anteproyecto para presentarlo en el Parlamento en las últimas sesiones de este año, siguiendo la lógica normal. A no ser que requiera más tiempo y la Asamblea autorice ...

Ya te digo que no debe ser sencillo porque se hicieron muchos planteamientos, muchas sugerencias, adicciones, modificaciones, supresiones, sobre distintos temas, sobre todo sobre relaciones laborales, mecanismos de garantías ante los conflictos, el mismo tema este que estuvimos promoviendo los activistas del tema de los derechos sexuales y la no discriminación y la posibilidad de incorporar a la norma otras realidades que además internacionalmente existen en las legislaciones, que no siempre tampoco se cumplen pero que es importante que nosotros lo hagamos y si tenemos los mecanismos para hacerlo cumplir, sería bueno modernizar la legislación también en ese tema. Esa es la fase en que está el anteproyecto.

En cuanto a las nuevas formas de relaciones laborales, en las nuevas formas de gestión que surgen, trabajadores por cuenta propia, cooperativas fundamentalmente, hay todo un campo para explorar, que es nuevo.

De hecho existe la conciencia, es mi percepción, a nivel político de la dirección de la Revolución de que hay que proteger también a esos trabajadores. La manera de hacerlo, como equilibrar la necesidad de estimular esas nuevas formas de gestión sin desproteger a los trabajadores, ahí es donde está el nudo gordiano, porque se quiere que estas fórmulas avancen, triunfen, que tengan determinadas condiciones, facilidades para que en un país donde no ha habido experiencia de ese tipo de formas de trabajo, donde las personas tienen incluso que aprender a gestionar una cooperativa, aprender a gestionar un negocio, puedan triunfar, porque si tu los regulas de una manera demasiado restrictiva entonces no dará resultado. Pero eso no quita que haya preocupación por las condiciones en que pueden quedar determinado grupo de trabajadores en ese sector. Y esa es la contradicción que se está viendo.

LCR. Ahora por ejemplo, tengo entendido que la regulación o la norma es diferente si una persona emplea a menos o a más de 5 trabajadores.

P. Eso es un detalle fiscal, no tiene nada que ver con las relaciones laborales, es un impuesto que pagan que se llama Impuesto sobre la Utilización de la Fuerza de Trabajo y que solo lo pagan quienes tienen más de 5 personas empleadas.

LCR. Ah! O sea que es un tema fiscal, pero en el asunto laboral esa gente ahora mismo ¿está organizada dentro de la CTC?, ¿hay algún tipo de organización específica?, ¿como plantean sus problemas?.

P. Están afiliados. Los trabajadores no estatales desde un principio están incluso desde la primera ampliación grande del Trabajo por Cuenta Propia en los años 95, 96, después de la reactivación de la economía tras el [Periodo Especial](#), que surge la primera reforma tributaria, etc., ya hubo un primer acercamiento del movimiento sindical porque hubo un surgimiento, una primera oleada de trabajadores no estatales y por supuesto el movimiento sindical los sindicalizó. Lo hicieron de diferentes maneras, se incorporaron a secciones sindicales que tenían actividades afines a las que ellos realizaban y en algunos casos también se hicieron secciones sindicales solo de trabajadores no estatales. Y de alguna forma esto es lo que se retomó ahora con distintas variantes desde que se anunció el trabajo por cuenta propia en octubre de 2010, que se ve que a esas personas hay que representarlas de alguna manera, y el movimiento sindical ve la necesidad de organizarlos porque si no lo hace el movimiento sindical, lo harán otras personas. Y por supuesto no se trata de organizarlos por organizarlos, sino precisamente de responder a una serie de inquietudes que puedan tener.

Por supuesto en esto también el movimiento sindical tiene que aprender porque entonces el dirigente sindical típico cubano hasta ahora tenía que lidiar con una administración estatal, quizás tenía que saber determinados temas de organización del trabajo hacia dentro de una actividad estatal, pero no tenía que lidiar con el sistema tributario, no tenía que lidiar con los consejos de administración, con los gobiernos territoriales ... estos son realidades completamente nuevas porque estos trabajadores no estatales se rigen por directivas de los gobiernos territoriales o locales que les dictan pautas en materia de donde trabajar, como trabajar y en este sentido el sindicato puede ayudar a viabilizar cualquier contradicción que se produzca, igual que con la administración tributaria y con las entidades que tienen que ver con toda la organización del trabajo no estatal.

Básicamente te puedes imaginar que es un proceso en que todo el mundo está aprendiendo y se está organizando algo nuevo, por supuesto hay contradicciones unas funcionan mejor y otras peor, depende mucho del liderazgo de las aptitudes y actitudes (las dos), que tengan las personas que en cada momento estén dirigiendo una sección sindical o cualquier cargo en cualquier nivel de la estructura sindical. O sea, que no es un proceso que esté sobre un lecho de rosas, lo que está pasando es contradictorio y da trabajo.

LCR. Antes comentabas que no se podían establecer unas normas muy rígidas para no cerrar el paso a nuevas iniciativas, pero por otro lado tiene que haber una regulación mínima para esos trabajadores. Por ejemplo ¿ahora mismo no hay lo que nosotros llamamos salario mínimo?, ¿tu puedes trabajar en una cafetería y pagarte una cantidad y en la de al lado pagarte otra?, o hay alguna regulación.

P. A nivel fiscal presumen que si tu contratas un trabajador no le puedes pagar menos del salario mínimo de la provincia más un incremento que va del 50 al 300 %, dependiendo del número de trabajadores (1). Eso lo presume el fisco en la relación del trabajador con el empresario y en base a esas cantidades debe tributar, pero si el dueño no le paga eso al trabajador, lo que no existe aún es una vía de reclamación.

LCR. Es lo que hay que establecer.

P. Esas cosas por supuesto que hay que discutir, y de eso se trata también con el Código del Trabajo. El Código del Trabajo, el anteproyecto, establece ya determinadas cosas, pero hay que mejorarlas e incluso una de las críticas que se le hace al anteproyecto que se presentó que está en reelaboración, es que precisamente hay parámetros distintos para el trabajador estatal y el no estatal. Por ejemplo, el trabajador estatal en Cuba tiene garantizado al año un mes de vacaciones, 24 días hábiles, y al trabajador de las formas no estatales se dice que tiene que tener al menos 7 días. Si tiene más perfecto, pero como mínimo esos 7.

LCR. ¿Y por qué esa diferencia?, deberían tener los mismos derechos.

P. Ahí entra lo que yo te decía que el mínimo de 7 días obligatorio es porque si no le dan eso, tiene derecho a reclamar pero los 24 días que da el estado es una ventaja que da trabajar con el estado y pienso que también hay que estimular que quien trabaja con una entidad estatal, tenga una garantía de que su trabajo es reconocido porque ya que con el estado todavía los salarios están complicados y precisamente quien trabaja en una forma no estatal tiene ingresos superiores a quienes trabajamos para el estado o para entidades con el mismo sistema salarial, ... pues es como una forma de buscar un equilibrio.

Entonces, es enredado, existen estas diferencias, se establecieron mínimos de cosas que son elementales. O sea, lo que no puede ser es que si tu eres trabajadora no estatal no te den vacaciones en todo el año. Pero decir que tienes derecho a un mes como en una entidad estatal, es lo que hay que discutir.

Hay muchas cosas que discutir, está la forma de contratación. Para el trabajador no estatal se habla incluso de contratación verbal y en la forma estatal, por supuesto el contrato tiene que ser por escrito. ¿Es viable que sea verbal en la contratación no estatal?, ¿es demasiado permisivo?, ¿no deja eso resquicios de indefensión para el trabajador?. Todas esas cosas están en discusión.

LCR. El otro día por ejemplo me comentaban el caso de una chica que la habían despedido de una cafetería porque estaba embarazada y le dijeron que allí embarazadas no querían. Por ejemplo en el estado español somos muy sensibles a ese tema porque allí se despedía a las mujeres, o no se las contrataba precisamente por el riesgo de que se quedasen embarazadas, y esa ha sido una pelea de las mujeres tremenda porque era un caso de discriminación brutal. Entonces esas cosas por un lado hay que regularlas y por otro lado hay que establecer los cauces de defensa de una persona que sufra ese tipo de ataque.

P. En mi criterio, esto es lo fundamental, establecer los mecanismos de demanda contra ese tipo de actuaciones. Porque eso puede pasar lo mismo en las relaciones estatales como en las no estatales. Estas cosas suceden, como suceden en tu país o en cualquier lugar. El empleador piensa, cuando va a contratar, que si es una mujer joven puede que al mes esté embarazada y tengo que darle la licencia de maternidad y me quedo sin la persona y el trabajo por hacer. Eso sucede y por supuesto que las leyes en la organización estatal es mucho más fácil hacerlas cumplir, entre otras cosas hay todo un conjunto de organizaciones en el centro de trabajo, está el sindicato, las organizaciones políticas, la [FMC](#) (2), y por supuesto violar este tipo de legislación es más difícil. A veces llegan conflictos de este tipo aquí, a nuestro periódico. Incluso discriminaciones más sutiles, no se dice que es por eso. Esto ocurre y lo que tiene que haber es el mecanismo para destrabar eso y lo mismo tendrá que suceder con los trabajadores no estatales. Esa persona, esa embarazada que el empleador le dice yo no te quiero aquí porque estás embarazada, tiene que tener una manera de ir a una instancia que rija esa forma de empleo, decir mira me está pasando esto y tiene que haber una actuación que le impida despedirla. Porque de hecho, desde el punto de vista

de lo que puede hacer el estado, desde el punto de vista fiscal si está previsto, o sea, están previstas garantías, exención de impuestos, licencia de maternidad pre y post parto, etc.; eso se previó en la legislación incluso desde el punto de vista fiscal para facilitar las contrataciones y en las relaciones entre empleador y empleado, hay que hacer lo mismo.

LCR. Tengo entendido que en la [Zona Especial Mariel](#) (3), entre otras cosas, va a haber algún tipo de regulación especial de las relaciones laborales. ¿Sabes algo de ese tema?.

P. No estoy tan informado de eso. Salió ayer la noticia. El decreto ley de como van a funcionar las relaciones laborales en esta zona no me lo he leído, no estoy al tanto. Pero bueno, eso es una práctica internacional, esto es una zona especial y tendrá regulaciones especiales no solo en este tema. _ La intención es atraer capital y atraer inversionistas. Por supuesto eso no quiere decir, y más en un estado como el nuestro, que se deje ...

LCR. ... que sea en merma de los derechos de los trabajadores ...

P. ... pero alguna facilidad habrá que dar, porque si no, sencillamente no vengo.

Notas

(1) Título VII "Del impuesto por la utilización de la fuerza de trabajo":

<http://www.mfp.cu/legislaciones/2012/L-113-2012.pdf>

ARTÍCULO 236.-

A los efectos del cálculo del Impuesto se considera una remuneración mínima pagada a cada trabajador, la que se aplica de conformidad con las siguientes reglas:

- a) a partir del sexto trabajador y hasta el décimo que contraten, se considera como remuneración mínima, el salario medio mensual de la provincia incrementado en un cincuenta por ciento (50 %);
- b) a partir del oncenavo y hasta quince (15) trabajadores contratados, sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, se considera como remuneración mínima pagada, el monto equivalente a dos salarios medios mensuales de la provincia; y
- c) a partir del decimosexto trabajador contratado, sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes, se considera como remuneración mínima pagada, el monto equivalente a tres salarios medios mensuales de la provincia.

ARTÍCULO 228

La base imponible del Impuesto por la Utilización de la Fuerza de Trabajo lo constituye el monto total de las remuneraciones a que se refiere el siguiente artículo.

ARTÍCULO 229

Para el pago de este Impuesto se consideran remuneraciones las erogaciones en efectivo o especie, cualquiera que sea la denominación con que se les designe, destinadas a retribuir el trabajo personal derivado de una relación laboral o contractual, incluyendo salarios, pagos por los resultados del trabajo, por la complejidad y responsabilidad del trabajo a desempeñar, por laborar en condiciones de nocturnidad, albergamiento u otras condiciones anormales de trabajo, multifuncionamiento, y otros pagos suplementarios, tiempo trabajado, pagos adicionales, trabajo extraordinario, pago por los días naturales de conmemoración nacional y feriados, importe devengado para el pago de vacaciones, y otros pagos considerados salario, indemnizaciones derivadas de la terminación de las relaciones de trabajo, y

otros conceptos análogos que se deriven de una relación laboral y se entreguen al trabajador como contraprestación por su trabajo.

Sistema tributario cubano: http://www.ecured.cu/index.php/Sistema_Tributario_Cubano

Trabajo por cuenta propia:

<http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/09/10/entran-en-vigor-facilidades-para-trabajo-por-cuenta-propia-en-cuba-gaceta-oficial/>

(2) Más sobre la Federación de Mujeres Cubanas:

http://www.ecured.cu/index.php/Federaci%C3%B3n_de_Mujeres_Cubanas

(3) Más sobre la Zona Especial Mariel:

http://www.aduana.co.cu/index.php?option=com_content&view=article&id=114%3Apublican-normas-juridicas-sobre-zona-especial-de-mariel-en-gaceta-oficial&catid=3%3Anoticias-viajeros&Itemid=221&lang=en