

Cuba: continuidades, rupturas y desafíos para la política de empleo. Balance de la última década

Cuba: continuity, breakdown and challenges for the employment policy. Balance of the last decade

Dayma Echevarría León*
Arellys Esquenazi Borrego**
Susset Rosales Vázquez***

ARTÍCULO ORIGINAL | Recibido: 15 de marzo de 2018
Aceptado: 31 de mayo de 2018

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el comportamiento del empleo a partir de un análisis de los cambios en las políticas, las variaciones de algunos de los principales indicadores de empleo; así como un análisis de los principales desafíos que la actual configuración del empleo tiene para el desarrollo y para la equidad en Cuba. Sistematiza los principales cambios en la esfera laboral a partir de las transformaciones más relevantes en el marco legal, así como el comportamiento de indicadores de empleo en el país. Se analizan los impactos en la esfera laboral de medidas acometidas en los últimos años como parte del proceso de actualización del modelo económico y social cubano: la ampliación de las formas de propiedad y gestión, la diversificación de las fuentes de empleo, el proceso de disponibilidad laboral y el reordenamiento institucional en el sector estatal de la economía, entre otras medidas. Las evoluciones recientes de los principales indicadores que describen el empleo se presentan a partir de examinar las estadísticas disponibles con un enfoque

de equidad, por tanto, los análisis de dimensiones como sexo, edad, color de la piel y territorio serán tomados como ejes transversales al examinar los indicadores presentados. Entre los principales desafíos encontrados está el aumento de la heterogeneidad territorial en el empleo, de brechas de género y etarias, así como respecto a la calificación de la fuerza de trabajo. Estos aspectos requieren de un análisis integral y sistémico en pos del desarrollo proyectado como país, para lo cual se señalan algunos elementos.

Palabras clave

Cuba, política de empleo, actualización del modelo económico-social.

Abstract

This work systematizes the main changes in the employment sphere in Cuba in the last decade. Its objective is to analyze the behavior of the main employment indicators in the country. The most relevant changes in the legal framework are also presented;

* Doctora en Sociología. Profesora Titular. Centro de Estudios de la Economía Cubana, Universidad de La Habana, La Habana, Cuba. dayma@ceec.uh.cu

** Master en Economía con mención en Políticas Económicas. Doctoranda del Programa Posgraduación en Política Social de la Universidad Federal de Espirito Santo, Brasil. areliseb@gmail.com

*** Máster en Economía con mención en Políticas Económicas (Universidad de La Habana, 2008). Doctoranda del Programa Economía en la Facultad de Economía de la Universidad de la Habana, Cuba. Jefa del Departamento de Macroeconomía del Ministerio de Economía y Planificación (MEP), La Habana, Cuba. susset@mep.cu

as well as analyzing the impacts in the labor sphere of important measures undertaken in recent years as part of the process of updating the Cuban economic and social model: the expansion of forms of ownership and management, the diversification of sources of employment, the labor availability process and the institutional rearrangement in the public sector of the economy, among other measures. Current employment changes are presented from examining the available statistics with an equity focus, therefore, the analysis of dimensions such as sex, age, skin color and territory will be taken as transversal axes to the review the indicators presented. The main challenges point the increase of territorial heterogeneity, gender, generational and calcification of the labor force gaps. Some elements are given in order to build a projected country development, based on an integral and systemic analysis.

Keywords

Cuba, employment policy, updating processes of the social economic model.

Introducción

Como parte del proceso de actualización del modelo económico y social cubano, iniciado formalmente a partir del 2011 con la aprobación de los Lineamientos Económicos y Sociales del Partido y la Revolución y actualizados en el 2016,¹ el ámbito del empleo ha sido uno de los que mayores transformaciones ha experimentado, ya sea por medidas que modifican expresamente su funcionamiento o como consecuencia indirecta de cambios en otros ámbitos. En general, el empleo, como se aborda más adelante, representa un área que ha sufrido notables transformaciones en la Cuba del siglo XXI.

¹ Estos documentos programáticos, rectores de los procesos actuales de cambio, son: los Lineamientos de la Política Económica y Social (2011 y 2016), Conceptualización del Modelo Económico y Social cubano de Desarrollo Socialista, y las Bases del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030: Propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos.

En nuestro país, el marco legal relacionado con el empleo tiene como base normativa principal la Constitución de la República, que considera el trabajo como un derecho pleno, sin discriminación de sexo, raza o religión. Desde la década de los años 60 el derecho al empleo constituyó un principio básico de la política del país. En consonancia, el empleo estatal brindaba –y aún lo hace– ocupación a la mayoría de los trabajadores, al mismo tiempo que se lograba mantener bajas tasas de desocupación.

En la década siguiente a la crisis de los años 90 se impulsó una estrategia para recuperar y mejorar los niveles precedentes en términos de empleo. En este sentido, se pusieron en práctica numerosos programas que, si bien mejoraron ostensiblemente los indicadores de ocupación, no siempre lograron articularse en igual profundidad con transformaciones en términos de productividad y salarios (Galtés, 2017). El proceso de actualización del modelo económico y social plantea, en términos laborales, el desafío de atemperar el marco legal a la realidad económica y social que existe en el mundo del trabajo, así como potenciar nuevas transformaciones en este ámbito. En este contexto, si bien la empresa estatal socialista continúa siendo el actor principal en la economía nacional, se reconoce el funcionamiento de otras formas de gestión no estatal. Asimismo, se proyecta mediante esta combinación elevar la eficiencia del trabajo a la par de mantener las importantes conquistas sociales alcanzados por la Revolución en el mundo del trabajo en Cuba.

El presente texto tiene como objetivo analizar el comportamiento del empleo, a partir de un análisis de los cambios en las políticas, las variaciones de algunos de los principales indicadores de empleo, así como un análisis de los principales desafíos que la actual configuración del empleo tiene para el desarrollo y para la equidad en Cuba. Las evoluciones recientes de los principales indicadores que describen el empleo se presentan a partir de analizar las estadísticas disponibles con un enfoque de equidad, por tanto, los análisis de dimensiones como sexo, edad, color de la piel y territorio atraviesan el examen de los indicadores presentados.

I. Cambios en las políticas de empleo: 2007-2015

Las medidas implementadas como parte del proceso de actualización del modelo han tenido al ámbito del empleo como un importante eje de transformación. La ampliación del trabajo en el sector no estatal como una alternativa más de empleo y de gestión de la propiedad, el proceso de disponibilidad laboral y reordenamiento institucional, entre otras medidas, han sido transformaciones recientes que caracterizan el contexto cubano actual y han impactado directamente la esfera del empleo en el país tanto a nivel nacional como a nivel territorial. Estas transformaciones han requerido modificaciones en el marco legal. A continuación se sistematizan aspectos relevantes asociados al Código del Trabajo de 2014, los cambios institucionales de las empresas estatales, el proceso de disponibilidad laboral en el sector estatal civil y la ampliación de las formas no estatales de gestión.

Código del Trabajo de 2014

Los contenidos expresados en el Código del Trabajo, publicado como la Ley 116 en junio de 2014, presentan diferentes cambios que están ocurriendo en las relaciones laborales. En este contexto, un cambio percibido es el aumento de la participación individual y familiar en los procesos relativos al empleo, en los que, hasta el momento, el Estado, a través de sus instituciones ministeriales (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social [MTSS], Ministerio de Educación Superior [MES], Ministerio de Educación [MINED]) tenía un rol protagónico.

En el Código vigente, por primera vez, se reconoce la figura de “empleador” como persona natural o jurídica, sujeto de la relación de trabajo, que amplía la figura de “jefes de las entidades laborales” a las que remitía el Código de 1984 (Ministerio de Justicia [MINJUS], 2014). Al mismo tiempo, se legitima la diversidad de formas de propiedad y gestión actuales en las disposiciones especiales para regular las relaciones de trabajo entre personas naturales y con formas no estatales. Se ratifica el derecho a la libre asociación de los trabajadores en sindicatos que defiendan y representen sus intereses, elemento demandado también por

los trabajadores del sector no estatal. La firma de Convenios Colectivos de Trabajo se extiende ahora también al sector no estatal, lo que deviene en el establecimiento de un marco concertado entre empleadores y empleados, documento que regula los compromisos entre los empleadores y trabajadores y resulta un derecho de las organizaciones sindicales.

Sin embargo, persisten desafíos para garantizar el cumplimiento de las garantías laborales. Echevarría, Díaz y Romero (2015) apuntan algunos retos de los trabajadores asalariados dentro del sector no estatal, en términos de representatividad de sus intereses; debido a que, en la práctica, se deben afiliar a las organizaciones sindicales del sector afín con la actividad que desempeñan. Pertenecen así a una misma sección sindical empleadores y empleados; es decir, grupos de trabajadores que pueden tener conflictos de intereses. Esto puede afectar además la firma de Convenios Colectivos de Trabajo en el sector no estatal.

La ratificación en el Código y en el Reglamento de un capítulo dedicado a la protección a la mujer trabajadora, muestra el compromiso con la protección de mujeres embarazadas o en etapa de posparto. En términos de desafíos queda la protección de todas las mujeres trabajadoras –como anuncia su título. Una visión más amplia de este marco regulatorio podría incluir a todas las personas que estén ocupadas y que asuman roles de cuidado de niños, ancianos o discapacitados, lo cual sería más coherente con los cambios en la Ley de Maternidad del 2003 y sus sucesivas modificaciones.

Otro cambio significativo se relaciona con el rol de la empresa en los procesos de capacitación de sus trabajadores. Hasta el momento, la capacitación de los trabajadores ocurría bajo intereses concertados con la dirección empresarial y favorecía especialmente a aquellos que cursaban la educación superior, quienes podían obtener licencias en varios períodos del año para dedicarse a los estudios. El Código actual plantea que la capacitación, “excepto casos de especial interés estatal” corre a cargo del trabajador en su tiempo libre (art. 40) y los que estudian en la educación superior tendrán hasta 15 días al año. Esta medida les otorga mayor responsabilidad a los trabajadores en su formación; sin embargo, se plantea el desafío de la capacitación en horario extralaboral de personas

con roles de cuidado –la mayoría mujeres– quienes muy probablemente no puedan disponer de tiempo extra para capacitarse.

También se modifica en el Código vigente la responsabilidad estatal para la ubicación de los graduados. Si bien el Estado continúa como responsable de la ubicación de los graduados universitarios, no ocurre lo mismo con los graduados de enseñanza técnica y profesional, a los que se les propone insertarse en el sector no estatal, a menos que sean solicitados por entidades estatales en las que deben cumplir su servicio social. Con esta modificación, si bien se hace explícita la incapacidad mostrada por el sistema laboral de dar empleo acorde a las expectativas y preparación de los egresados de la enseñanza técnica y profesional desde hace unos años² y la obligatoriedad de cumplir el tiempo de servicio social en la plaza asignada aunque no fuera de interés del graduado, se transfiere a los jóvenes y sus familias la responsabilidad de buscar empleo en el que el egresado de la enseñanza técnica y profesional puedan aplicar los conocimientos adquiridos.

Cambios institucionales en las empresas estatales

En el contexto de la actualización del modelo económico y social, la empresa estatal se mantiene como principal actor económico. Estas instituciones han experimentado cambios en los últimos años. Entre los más significativos se encuentran la reestructuración de su estructura administrativa con la creación de grupos empresariales y Organizaciones Superiores de Dirección Empresarial

² En el año 2006 el Instituto de Investigaciones del Trabajo realizó una investigación en dos provincias del país para conocer las causas que impedían o no estimulaban a algunos jóvenes graduados de la enseñanza técnico-profesional a acceder al empleo y por las cuales se mantenían desvinculados del estudio. Entre las causas señaladas se apunta la insatisfacción con el lugar y el contenido de trabajo. Para profundizar en el tema consultar a Espiñeira (2006). En un seminario metodológico realizado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INASS) en el año 2005 se afirma que una parte no despreciable de los graduados de la enseñanza técnica y profesional no tenían ubicación laboral o en el estudio y una parte de los egresados de las escuelas de oficio no se encontraban empleados o estudiando (INASS, 2005).

(OSDE), con el objetivo de separar las funciones empresariales de los Ministerios ramales; así como el traspaso de empresas a unidades empresariales de base.³ Como resultado, desde el 2007 se observa una disminución de las empresas y desde el 2012 las unidades presupuestadas superan en número a las empresas.

Otro de los cambios sustantivos que acontecen en las empresas estatales se relaciona con la ampliación de la autonomía para la aprobación de las plantillas de cargos y en la administración de fondos para la distribución de los pagos por rendimientos y las utilidades. En este proceso se condicionaron los ingresos de los trabajadores y sus jefes en las empresas estatales y organizaciones superiores a los desempeños económicos, a través del nuevo esquema de pagos por rendimientos. Se espera además que próximamente se discuta y apruebe una Ley de Empresas que regule este tipo de institución, más atemperada a la realidad cubana.

Proceso de disponibilidad laboral en el sector estatal

Las empresas estatales, junto con las entidades públicas y las empresas mixtas y sociedades mercantiles, ofrecen empleo en el 2016 al 71% de los ocupados. Aunque este sector mantiene su peso mayoritario dentro de las ofertas de empleo, su peso ha venido disminuyendo: en la década de los años noventa empleaba al 89% de los ocupados, en el 2006 al 81,8% y en el 2015 al 71% aproximadamente. Esta tendencia se debe en parte al llamado que realizó el presidente del país, Raúl Castro, en el 2010 a disminuir las plantillas infladas, por considerar que existía un exceso de plazas de más de un millón de trabajadores del sector estatal civil (Castro, 2010).

Se manifiesta explícitamente en todos los documentos derivados de esta declaración que nadie quedaría desprotegido, para lo cual se propone

³ Esta propuesta está recogida en el Decreto 281/ 2007 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros que propone el Reglamento para la Implantación y Consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial Estatal.

complementar las ofertas de empleo también desde el sector no estatal de la economía.⁴

El criterio para determinar quién queda disponible responde al cumplimiento o no de la idoneidad demostrada.⁵ Se estima que el cumplimiento de este indicador de desempeño sea valorado por el empleador y la organización sindical, según lo pactado en el Convenio Colectivo de Trabajo. Uno de los desafíos del proceso estriba en disminuir la posible discrecionalidad de las decisiones, que puede dejar margen para la inclusión de criterios no relativos al desempeño y que podrían afectar especialmente a mujeres, jóvenes y otros grupos.

Se proponen varias medidas específicas para proteger a jóvenes y mujeres. Los jóvenes que estén cumpliendo su servicio social no pueden ser declarados disponibles. También tienen disposiciones especiales las embarazadas que queden disponibles.⁶ Sin embargo, en sentido general las garantías laborales implementadas en la actualidad para los trabajadores disponibles se han reducido en comparación con las aplicadas en la

década de los años 90, en especial, las opciones de reubicación y las garantías salariales.⁷

Según cifras publicadas por Cubadebate (2014), entre el 2010 y el 2014 habían quedado disponibles 117 000 trabajadores en el sector empresarial y más de 109 000 en el sector de la salud. Estos trabajadores declarados como disponibles representan poco más de la quinta parte del total estimado que fue anunciado inicialmente. Por otra parte, aunque en el período 2011-2016 existe una tendencia decreciente en los ocupados, relacionada con este proceso, pareciera que el proceso de redimensionamiento del empleo se ha ralentizado, enfocándose en no ampliar las plantillas y hacia la búsqueda de la reubicación de los trabajadores dentro del propio organismo en el que han quedado disponibles, aunque en un puesto de menor complejidad y remuneración. Este comportamiento puede ser una resultante de la búsqueda de alternativas ante el posible costo político y social de la medida, así como de la preocupación manifestada por organizaciones como la Federación de

⁴ La Resolución 34 del 2011 del MTSS plantea en el artículo 13 que las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles son: plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado; además de actividades de trabajo por cuenta propia; entrega de tierras en usufructo y otras formas de empleo en el sector no estatal.

⁵ Se entiende por idoneidad demostrada el cumplimiento de los siguientes elementos: "a) realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, demostrada en los resultados de su labor; b) cumplimiento de las normas de conducta de carácter general o específicas y las características personales que se exigen en el desempeño de determinados cargos; c) calificación formal exigida, debido a la naturaleza del cargo, mediante la certificación o título emitido por el centro de enseñanza correspondiente" (MINJUS, 2014, p. 459).

⁶ Ellas podrán disfrutar de su licencia de maternidad pre y posnatal en la cuantía y forma que se aplica a las embarazadas vinculadas laboralmente. (DL 285/2011 *Gaceta Oficial Extraordinaria* No. 28, del 6 de septiembre de 2011, pp. 275-276). La Resolución No. 32 del 2011 de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), colocada en el No. 29, extraordinario, de la misma publicación, complementa a la anterior ya que plantea el procedimiento para que las filiales municipales del INSS y las direcciones municipales de Trabajo asuman el pago de estas licencias.

⁷ La Resolución 34/2011 otorga garantías salariales del 100% de salario en el primer mes y luego del 60% en dependencia del tiempo de servicio siempre que acumule diez años o más de servicio y bajo un régimen que está en correspondencia con la cantidad de años trabajados en la entidad. Estos criterios para acceder a las garantías laborales más estables no favorecen a los jóvenes, ya que es poco probable que puedan llevar más de diez años en una institución. En la década de los años 90, los trabajadores disponibles tenían una garantía salarial, que representaba el 60% del salario, de acuerdo con los años trabajados, durante un período entre seis meses y tres años. Al concluir esta etapa, si no se conseguía reubicarlos, se les pagaba un subsidio de 60% de su salario, en dependencia del número de años trabajados, que cubría un período entre tres meses y un año y medio. Se intentó reubicar a estos trabajadores en empleos útiles en los que podían conservar hasta 80% del salario anterior o acogerse al de la nueva ocupación. Las causas de la disponibilidad se relacionaban con cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales; o extinción o fusión de las mismas; disminución del nivel de actividad por causas de índole económica, o aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo (MTSS, 2004, p. 2).

Mujeres Cubanas (FMC) y la Central de Trabajadores de Cuba (CTC).⁸

Ampliación de las formas no estatales de propiedad y gestión

La entrega de tierras en usufructo a personas naturales o jurídicas de vocación agropecuaria, a través de los Decretos Ley 259 y 300, la ampliación de las actividades para ejercer el trabajo por cuenta propia y la implementación del experimento de cooperativas no agropecuarias, constituyen otros de los cambios más significativos del proceso de actualización del modelo económico y social. Se esperaba también que el sector no estatal absorbiera los trabajadores disponibles del sector estatal civil, sin embargo, al menos en el sector de trabajo por cuenta propia, solo entre el 0,2 y el 0,5% de los trabajadores que solicitan licencias provienen de haber quedado disponibles (Dirección de Estadísticas, MTSS, 2016).

Para la implementación de estas transformaciones trascendentales en materia de empleo se han hecho necesarios cambios en el sistema normativo que favorecen la incorporación del sector no estatal como un actor económico, con marcos institucionales más abiertos en cuanto a facilidades, derechos y garantías. Entre las medidas que apoyan esta flexibilización se encuentran: la autorización a personas naturales para ejercer el trabajo por cuenta propia o asociarse a una cooperativa, la posibilidad de establecer contratos de producción y servicios y de comercialización con entidades estatales, la eliminación de los límites territoriales para el ejercicio del trabajo por cuenta propia (TCP), así como la posibilidad de obtener y ejercer más de una licencia/actividad autorizada, la ampliación de la escala de actividad –para las actividades de restaurantes hasta 50 comensales y para el arrendamiento la posibilidad de arrendar completamente la vivienda, igualmente la posibilidad de arrendar locales estatales en los que las cooperativas no agropecuarias (CNA) tienen prioridad. Otras medi-

das se relacionan con el acceso a financiamiento bancario, a mercados minoristas y mayoristas de insumos (Galtés, 2017; Borrás, 2017).

Esta tendencia hacia el aumento de los ocupados en el sector no estatal puede tener un cambio luego de las medidas de reordenamiento anunciadas desde agosto de 2017. En la sesión de clausura de la Sesión Ordinaria de la Asamblea Nacional, a mediados de julio de 2017, Raúl Castro comentó algunas irregularidades en la puesta en marcha y funcionamiento del sector no estatal. A pesar de que continúan siendo reconocidos como actores económicos imprescindibles del desarrollo cubano, se ha comenzado un proceso para reordenar el sector. Como consecuencia, se eliminó la posibilidad de obtener licencias para ejercer el trabajo por cuenta propia para cinco actividades⁹ y se decidió no otorgar nuevas licencias para otras 27¹⁰ hasta que termine el proceso de revisión (Ministerio de Justicia, 2017). Al mismo tiempo, se ha decidido también revisar el funcionamiento del experimen-

⁹ Las actividades por las cuales no se otorgarán más licencias son: vendedor mayorista de productos agropecuarios, vendedor minorista de productos agropecuarios, carretillero o vendedor de productos agrícolas en forma ambulatoria, comprador vendedor de discos y operador de equipos de recreación (para los equipos rústicos)".

¹⁰ Se decidió no otorgar temporalmente nuevas autorizaciones en las actividades de arrendador de viviendas, habitaciones y espacios; cafetería de alimentos ligeros; chapistero; contratista privado; elaborador vendedor de alimentos y bebidas mediante servicio gastronómico en restaurantes (paladares); elaborador vendedor de alimentos y bebidas en punto de venta fijo (cafetería); elaborador vendedor de alimentos y bebidas no alcohólicas a domicilio; fregador engrasador de equipos automotores; gestor de pasaje en piquera; gestor de permutas y compraventa de viviendas; gestor de alojamiento para viviendas o habitaciones que se arriendan; herrero; instructor de prácticas deportivas; así como modista o sastre. Tampoco se aprobarán nuevas licencias hasta que no termine el proceso de reordenamiento del sector para actividades como operador de equipos de recreación; organizador de servicios integrales para fiestas de quince, bodas y otras actividades; oxicrotador; productor o vendedor de calzado; productor o vendedor de artículos varios de uso en el hogar; profesor de taquigrafía, mecanografía e idiomas; profesor de música y otras artes; reparador de equipos eléctricos y electrónicos; repasador; reparador de artículos de joyería; bisutería; servicios de construcción, reparación y mantenimiento de inmuebles; y programador de equipos de cómputo (Puig, 2017a).

⁸ Esta información se obtuvo en entrevistas informales en la provincia de Artemisa y La Habana con personas de las Delegaciones Provinciales del MTSS, realizadas entre el 2015-2017.

to de las cooperativas no agropecuarias (Puig, 2017a), por lo que es de esperar que no se cuente con nuevas aprobaciones hasta tanto no concluyan los análisis.

II. Comportamiento de los indicadores laborales en el período 2007-2015: su expresión a nivel territorial

Los cambios en el marco regulatorio más general relativo al empleo tienen su expresión directa en el comportamiento de un grupo de indicadores que caracterizan la estructura de la ocupación actual. En correspondencia con estos objetivos de la política de empleo, la estructura de la ocupación –por sectores de actividad económica, forma de propiedad y categoría ocupacional– a partir del 2007, ejemplifica los cambios en la tendencia que venían mostrando algunos de los indicadores laborales tradicionales.¹¹ La distinción por sexo, grupos etarios, territorios y niveles de instrucción resultan aspectos sumamente relevantes en el análisis del empleo en este período.

Población económicamente activa: tasa de actividad económica (TAE), ocupados y desocupados

En general, en el período 2000-2015 existen comportamientos diferenciados para la mayoría de los indicadores globales de empleo al interior de esta etapa. Se observan dos tendencias diferentes: la primera, que se enmarca entre 2000-2010, en la que los indicadores presentan un comportamiento positivo (aumentan/disminuyen según resultado esperado del indicador en cuestión) y otra tendencia entre 2011-2015 en que se observa un comportamiento menos favorable de dichos indicadores, sobre todo en los tres primeros años. El período de análisis que se tomará como objeto de examen es desde el año 2007 hasta el 2015. Para

ilustrar los cambios acontecidos en los principales indicadores de empleo se analizará el comportamiento de las tasas de actividad económica (TAE), de ocupación (TO) y desocupación (TD) y la población no económicamente activa (PNEA); los cuales tienen una expresión particular por provincias, sexos y edades.

Tasa de actividad económica¹²

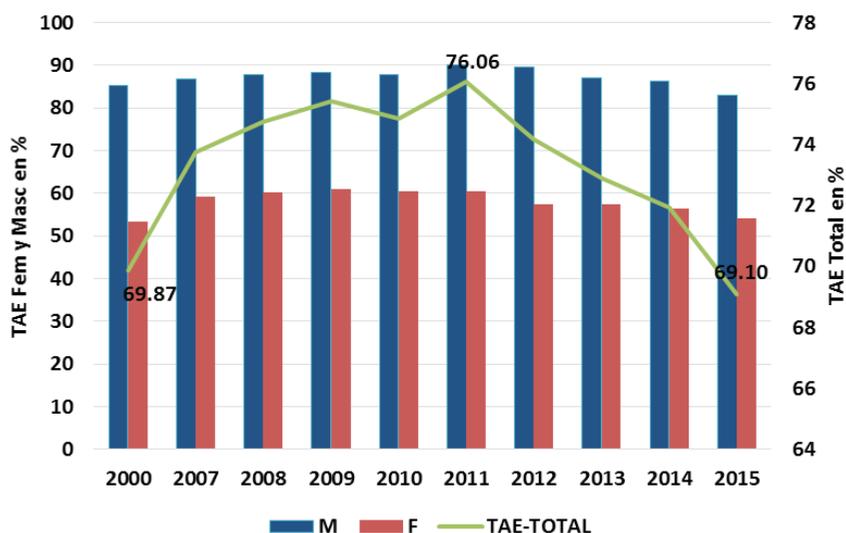
La tasa de actividad económica (TAE) es uno de los indicadores más utilizados para describir globalmente la situación laboral en un país. En el período analizado, la TAE refleja un marcado cambio de tendencia a partir de 2011. En dicho año (2011) se alcanza la TAE más elevada de los últimos tiempos con un valor del 76%. A partir de este momento comienzan a experimentarse reducciones cada vez más acentuadas, lo cual es señal de un menor aprovechamiento de la fuerza de trabajo en edad laboral, dada su menor incorporación a la actividad económica.

El comportamiento obtenido en el período general 2007-2015 es negativo, al evidenciar una contracción de este indicador en 6,64% ($TAE_{2007} = 73,74$ a $TAE_{2015} = 67,1$). Por su parte, cuando se analiza el período 2011-2015, el decrecimiento experimentado es aún más marcado: disminuye aproximadamente 8% ($TAE_{2011} = 76,06$ a $TAE_{2015} = 67,1$). En 2015 se alcanza una TAE aproximadamente inferior a la de principios de siglo ($TAE_{2000} = 69,87$). El análisis por sexo arroja que las mujeres presentan menores tasas de actividad económica, y que la brecha favorable a los hombres ha tendido a ampliarse ligeramente en los últimos años, si se le compara por ejemplo con la segunda mitad de la década del 2000. Para el año 2015 la brecha de género se mantiene en alrededor de 28%, cuando se compara la diferencia entre los resultados de los hombres ($TAE_H = 80,4\%$) en relación con las mujeres ($TAE_M = 52,6\%$) (figura 1).

¹¹ La información empleada para el análisis proviene de diversas fuentes: información sobre empleo, salarios y calificación que brinda la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) y el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), así como la estadística que brindan los Censos de Población de 2002 y 2012.

¹² Esta tasa resulta una de las más utilizadas para evaluar el comportamiento del empleo. Se calcula dividiendo la población económicamente activa y la población en edad laboral, y se expresada en por ciento. Resulta relevante para el análisis del empleo ya que muestra la intención de estar empleado.

Figura 1. TAE: total y por sexo. Cuba, 2007-2015.

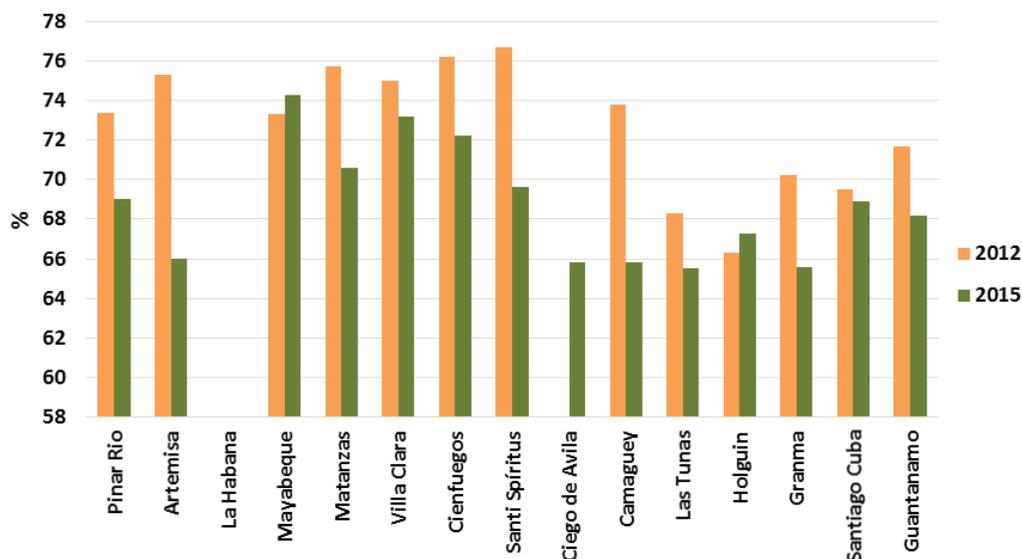


Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2015).

Para el año 2012 la población blanca es la que menor TAE presenta (50,9%), superada por la de los negros (57,9%) y la de los mestizos (54,2%). La diferencia es mayor entre las mujeres blancas y las no blancas: las primeras representan solo el 37,2% de las activas económicamente frente al 46,9% y

41,5% de mujeres negras y mestizas (Centro de Estudios de Población y Desarrollo [CEPDE], 2016). Un análisis de este indicador a nivel territorial en los últimos años muestra la existencia de una disminución sostenida en el tiempo de la tasa de actividad económica para casi todas las provincias en dicho período (figura 2).

Figura 2. Tasa de actividad económica según sexo por provincias. Cuba, años seleccionados.



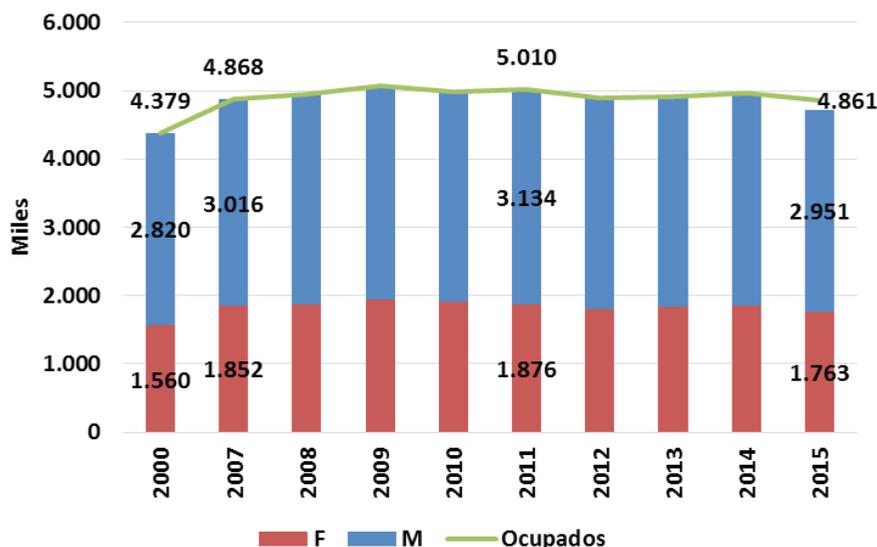
Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico Provincial de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2015).

Ocupados

Los ocupados en la economía aumentan en el período 2007-2009, desde 4 867,7 millones (MM) de trabajadores en el año 2007 hasta 5 010,2 MM en 2011, con una tasa de ocupación de 98,21% y 96,82% respectivamente. En el 2012 ocurre una disminución en el total de ocupados (tasa de ocupación de 96,54%), que posteriormente se recupera de forma ligera en el período 2013-2014; para luego volver a disminuir por debajo de los valores al inicio del período: en el 2015 se alcanzan los 4 860,5 MM de ocupados en el país (tasa de ocupación de 97,54%) (figura 3).¹³ Este comportamiento

a la baja tiene como punto de partida el año 2010, cuando se obtiene por primera vez en el presente siglo una tasa de crecimiento negativa de la ocupación. Lo sucedido en este año tiene como una de sus principales causas el proceso de disponibilidad laboral en el sector estatal, que representaba alrededor del 84% del total de empleos de la economía en dicho año, de ahí el importante impacto de este proceso. No obstante, se debe destacar que los resultados alcanzados en términos de nivel de ocupados en este último año representan un crecimiento de más de 13 puntos porcentuales con relación al año 2000.

Figura 3. Ocupados: total y por sexo. Cuba, 2007-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2010; 2015).

A su vez, el examen de la estructura del empleo por sector de actividad económica reafirma tendencias que se venían observando desde principios de los 2000: una elevada proporción de empleados en el sector terciario de la economía, unido a la decreciente participación de la industria y el estancamiento en la agricultura. En el período del 2007 al 2015 el proceso de incremento de las fuentes de empleo en el sector de los servicios

se constata como un fenómeno persistente en el tiempo, debido a que aumenta sostenidamente el peso relativo de los ocupados en el sector terciario como porcentaje del total de ocupados en la economía (52,9% en 2000 frente a 64,4% en el 2015). Sin embargo, dicho proceso no se ha articulado de forma coherente con un incremento en igual medida en términos de productividad en este sector, que, aunque amplía su peso en la economía (a partir de una mayor generación de empleo y de una mayor producción de servicios), no lo hace a partir de una transformación sustancial de su estructura productiva-tecnológica. Se mantiene en este sector el predominio femenino en la ocupación.

¹³ En general, en el comportamiento de la ocupación desde el año 2000 se observa la existencia de una especie de meseta alrededor de la cifra de los 5 MM de ocupados.

En este sentido, entre el 2012-2015, en las ramas de intermediación financiera; educación; salud pública y asistencia social, las mujeres siguen constituyendo más de la mitad de los ocupados. De igual forma, les siguen con más del 40% de representatividad femenina las ramas de hoteles y restaurantes; ciencia e innovación tecnológica; así como servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler, rama en la que en el 2014 las mujeres habían sobrepasado el 50%.

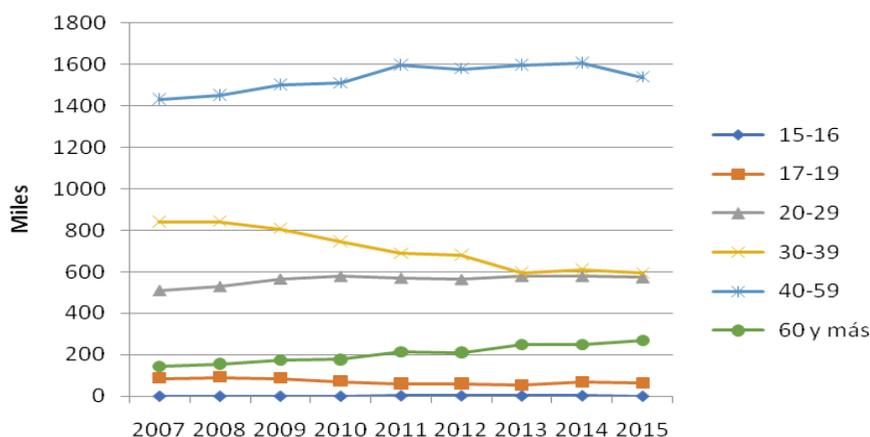
Por otra parte, hay una salida, en términos relativos, de las mujeres de los sectores “típicamente masculinos” como la construcción, la agricultura y el transporte. El sector que presenta una disminución más significativa del peso de las mujeres es el de servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler, donde las mujeres pasaron de representar en el 2014 el 50,8% de los ocupados y solo dos años después representan el 44,6%. Esta disminución en seis puntos porcentuales en solo dos años puede estar vinculada al proceso de disponibilidad laboral en el sector empresarial, ya sea directa o indirectamente. Se necesita profundizar en este comportamiento con otras técnicas de investigación.

Con respecto al análisis de la composición de los ocupados según el color de la piel, no se producen cambios en la estructura porcentual en los años de realización de los censos. Los empleados blancos continúan siendo mayoría y constituyen alrededor del 60% de los ocupados. Con relación a

la categoría ocupacional, el 64,8% de los dirigentes son blancos y el 10,4% negros, el resto son mestizos, en correspondencia con la estructura de la población por color de la piel según el Censo de 2012: 64,1% es blanca, 9,3% es negra y 26,6% es mestiza (Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2016). La diferencia más notable que señala este informe del 2012 sobre el color de la piel por categoría ocupacional se encuentra en la categoría de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros, donde los blancos están sobrerrepresentados como grupo: representan el 68,2% de ocupados –frente al 62,3% del total de ocupados– y los negros y mestizos representan el 7% y el 24,7% respectivamente (Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2016).

En relación con la estructura por edades que presentan los ocupados, se puede apreciar el efecto del envejecimiento poblacional y de los cambios relativamente recientes en cuanto a extensión de la edad de jubilación para hombres y mujeres. Se asiste a una reconfiguración de los ocupados, debido a que los mayores porcentos de trabajadores se encuentran en el grupo de 40-59 años. Lo más relevante de la etapa es la disminución del grupo precedente (30-39 años) y un ligero crecimiento de los de 60 y más, como se observa en la figura 4. En el caso de las mujeres, este comportamiento es notable con el incremento del grupo de 40-54 años y el decrecimiento de su grupo precedente, de 30-39 años.

Figura 4. Ocupados según grupos de edades. Cuba, 2007-2015.

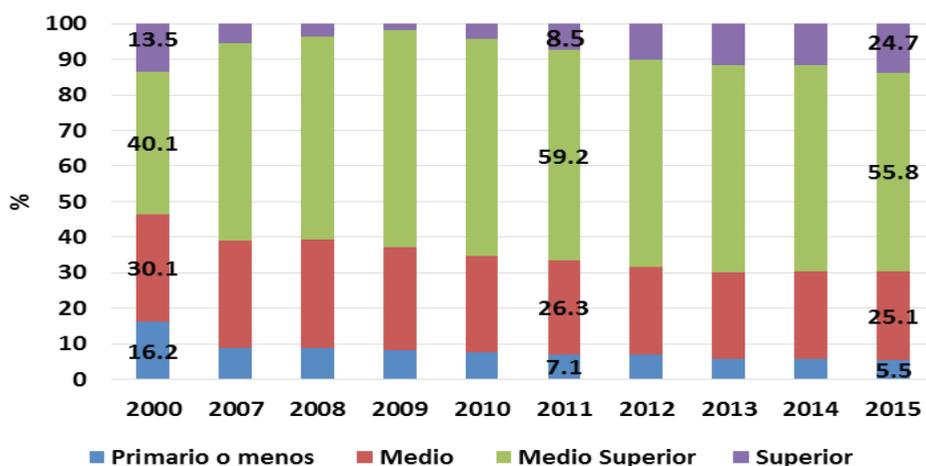


Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2010; 2015).

De igual forma, en esta etapa continúan produciéndose cambios positivos en relación con el nivel educacional de los ocupados en el país. Un análisis comparativo de los resultados en 2015 con respecto a los alcanzados en 2007, evidencia un incremento del nivel de instrucción de la fuer-

za de trabajo en Cuba. En este sentido, resalta el comportamiento decreciente que muestran las categorías de nivel primario o menos, medio y medio superior, y el aumento de los ocupados con nivel superior: en el 2015 uno de cada cuatro ocupados tenía nivel medio superior (figura 5).

Figura 5. Composición de los ocupados según niveles educativos. Cuba, 2007-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2015).

También resulta de interés el análisis del comportamiento de los ocupados de nivel superior según sexo. A partir del 2008 hay un cambio sustancial en la tendencia, debido a que las mujeres comienzan a ser mayoría dentro de los empleados de mayor nivel de instrucción (ocupados con nivel superior en 2016: mujeres 618 400; hombres 462 300). En las restantes categorías se mantiene el predominio masculino.

En relación con la distribución de la fuerza de trabajo según categoría ocupacional en el período 2007-2015, hay un predominio de los operarios, los cuales se han incrementado en el período desde 35,3% en 2007 hasta el 43,3% en el 2015. Los técnicos han experimentado un decrecimiento en igual etapa, donde alcanzaron su máximo valor en el 2010 con 30,8% aunque en el 2015 se mantienen como segundo grupo más representado dentro de los ocupados (25,2%). Los trabajadores de los servicios son el tercer grupo más representativo, los cuales, aunque han mostrado una tendencia inestable, se encuentran decreciendo en los últimos dos años y en el 2015 concentraban solo al 17,8% de los ocupados. Estas transformaciones

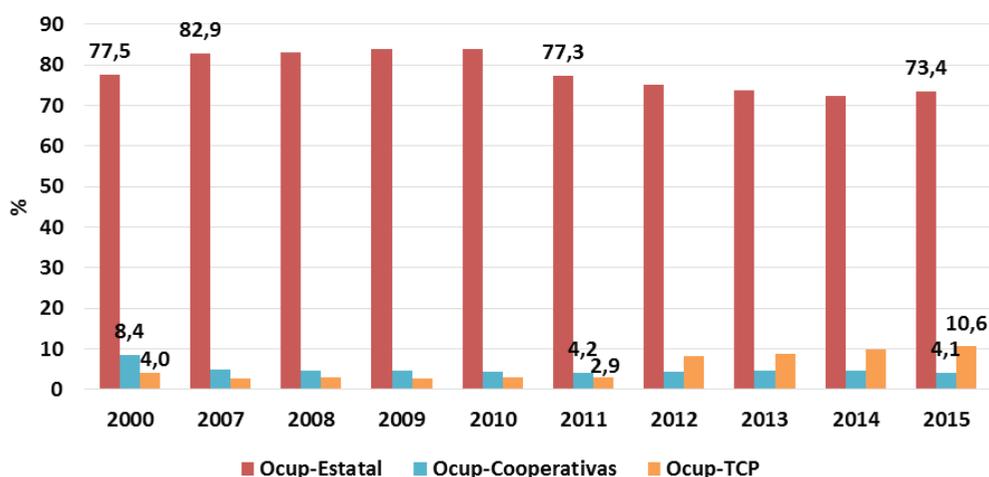
en los ocupados por categoría no han modificado la tipificación por sexo: las mujeres se mantienen como mayoría entre los técnicos y administrativos y menos en el resto de las categorías.

De manera general, el comportamiento anterior es reflejo del proceso de reordenamiento laboral en el país, en donde se han priorizado los empleos vinculados directamente a la producción; y al mismo tiempo, se ha tratado de optimizar los puestos de trabajos con un perfil administrativo-directivo. De igual forma, lo anterior se encuentra conectado al desempeño del plan de inversiones en el país, que no solo en los últimos años ha mostrado una mayor eficiencia en cuanto a su ejecución, sino que, además, ha concentrado los recursos (nacionales y extranjeros) en inversiones productivas –sectores del turismo, las energías (fundamentalmente renovables), la construcción, la logística, la minería y algunos negocios agroforestales– o de alto impacto social. Todos estos elementos buscan generar a una mayor articulación entre la estructura del empleo y la estructura tecnológica-productiva-industrial del país.

En la estructura de la ocupación según el tipo de gestión de la propiedad continúa siendo mayoritario el empleo en el sector estatal de la economía, aunque en los últimos cinco años los ocupados en el sector estatal decrecen (77% en 2011 a 73,4% en 2015) y adquieren más dinamismo las formas no estatales. Este comportamiento se deriva en lo fundamental de la ampliación del sector

no estatal, en particular el incremento del trabajo por cuenta propia que aumentó de 2,8% en 2007 a 10,6% en 2015, y la ampliación del sector cooperativo con el impulso dado a las cooperativas no agropecuarias (CNA), que actualmente emplean al 4,1% de los ocupados (figura 6). En la actualidad la ocupación en el sector de trabajadores por cuenta propia alcanza la cifra de más de medio millón de empleados.

Figura 6. Composición de los ocupados según formas de gestión de la propiedad. Cuba, 2007-2015



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2015).

Según el Centro de Estudios de Población y Desarrollo (CEPDE, 2016), en el 2012 el 68,1% de los trabajadores por cuenta propia eran blancos, lo que indica una cierta sobrerrepresentación en este tipo de ocupación respecto a su peso en el total de ocupados que, como se ha comentado con anterioridad, era del 62,3%. Al mismo tiempo, los menos favorecidos son los mestizos, quienes representan 26,8% aunque su peso dentro de los ocupados es de 27%.

En términos territoriales, en 2016 La Habana, Holguín, Matanzas, Villa Clara, Camagüey y Santiago de Cuba fueron identificadas como las provincias de mayor dinamismo del trabajo por cuenta propia en el país, al agrupar el 65% del total de los trabajadores de esta área (Dirección de Estadísticas MTSS, 2016).¹⁴ Entre las actividades más repre-

sentativas destacaban: la elaboración y venta de alimentos; el transporte de carga y pasajeros; y el arrendamiento de viviendas, habitaciones y espacios.¹⁵ De manera general se observa una tendencia creciente en el número de licencias vigentes para la mayoría de las provincias del país. Por su parte, las provincias de Guantánamo, Ciego de Ávila, Cienfuegos, Santi Spiritus, Las Tunas y Mayabe-

vincias, según información tomada de la Mesa Redonda realizada el 19 de marzo de 2014, titulada "Mirada actualizada al trabajo por cuenta propia". Disponible en: <http://mesaredonda.cubadebate.cu/mesa-redonda/2014/03/19/mirada-actualizada-al-trabajo-por-cuenta-propia/>

¹⁵ En el 2011, producto de la nueva división político-administrativa, se reordenan las provincias La Habana y Ciudad de La Habana, de las que surgen Artemisa –que toma una parte de Pinar del Río–, Mayabeque y La Habana. Por esta razón, los datos que se ofrecen después de esta fecha no son comparables con los del período 2007-2010.

¹⁴ Estos datos corroboran la información obtenida en el 2014 sobre el desempeño del trabajo por cuenta propia por pro-

que son las que menores cifras de licencias vigentes reportan en el período analizado.

Las cifras más actuales sobre el trabajo por cuenta propia muestran que en julio del 2017, 567 982 personas ejercían el trabajo por cuenta propia en Cuba (12% del total de los ocupados en el país). De ellos, el 32% son jóvenes, el 33% mujeres; el 16% también es empleado estatal y el 11% son jubilados (Puig, 2017b). Se mantienen, por su parte, actividades económicas de elaboración y venta de alimentos; transporte de carga y pasajeros; y arrendamiento de viviendas, habitaciones y espacios como las más representadas. Adicionalmente, con la relación a las provincias con mayor participación de personas en este tipo de modalidad, se mantienen las mismas y en igual orden, lo que se incrementa es el porcentaje con que están representados, que asciende ligeramente hasta el 66%.

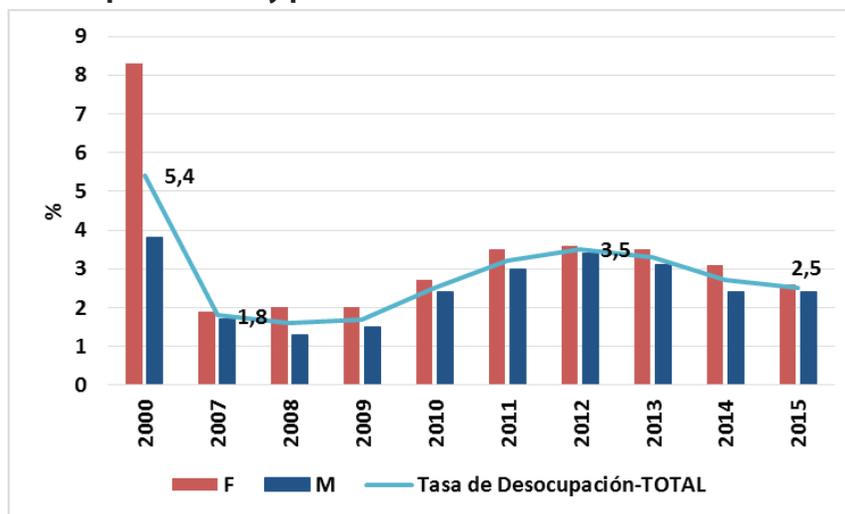
Un aspecto a tener en cuenta es la tendencia a la devolución de licencias, que en el año 2016 fue principalmente de trabajadores contratados, seguidos por aquellos que tienen licencia de transporte de ciclos, coches y otros transportes ligeros. También los albañiles, elaboradores y vendedores de alimentos y bebidas no alcohólicas de forma ambulatoria o en un punto fijo, junto a trabajadores domésticos y manicuras se mantienen como

los tipos de actividad con más devoluciones. Las mujeres son la mayoría de las que devuelven las licencias de contratadas, trabajadoras domésticas y manicuras. El análisis por territorio de las licencias devueltas refleja el peso del sector cuentapropista dentro de los ocupados, ya que las provincias que mayor cantidad de licencias devuelven son aquellas en que mayor dinamismo tiene esta actividad: La Habana, Holguín, Villa Clara, Santiago de Cuba, Matanzas y Camagüey. Dadas las disposiciones de este último año, es de esperar que el proceso de revisión y perfeccionamiento del sector no estatal ralentice o detenga el incremento de la ocupación dentro de los privados, comportamiento que deberá ser verificado en el corto-mediano plazo.

Desocupados

En la última década la tasa de desocupación en Cuba se ha mantenido a niveles muy bajos, como fue el caso del año 2009 cuando Cuba registró la tasa de desocupación más baja de América Latina con solo 1,9%. No obstante, en los primeros años de la segunda década del presente siglo (2011-2013) se registraron incrementos significativos en dicha tasa, si se comparan con los resultados previos, llegando en 2012 a registrarse la tasa más alta de los últimos diez años (figura 7).¹⁶

Figura 7. Tasa de desocupación total y por sexo. Cuba 2007-2015.



Fuente: Elaboración propia a partir del Anuario Estadístico de Cuba de la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2015).

¹⁶ Cabe resaltar que cuando se toman como punto de comparación los valores del año 2000 los avances alcanzados son sustanciales.

Estos resultados estuvieron en consonancia con los procesos de disponibilidad laboral que se acometieron en el país a partir del 2010, momento a partir del cual se comparte de manera más significativa con el sector no estatal la responsabilidad de la generación de nuevos empleos, tradicionalmente impulsada casi exclusivamente desde el sector estatal.

En los tres últimos años del período se retoma la tendencia a la baja en términos de desocupación. La tasa actual de desocupación es de 2,5%, igualmente una de las más bajas a nivel de la región latinoamericana, que en el propio 2015 alcanzó una media elevada de 6,2%.

Por su parte, el análisis por sexo muestra que el incremento que se produjo en la tasa de desocupación tuvo un efecto negativo tanto para los hombres como para las mujeres; pero sin dudas más agudo para el caso de las féminas, quienes absorbieron la mayor parte del reajuste que se produjo en la esfera laboral. Esta dinámica desfavorable para las mujeres pone de manifiesto la existencia de una brecha¹⁷ de género en la tasa de desocupación, comportamiento que se mantiene hasta la actualidad, pero que si se compara con inicios de siglo ha tendido a la disminución.

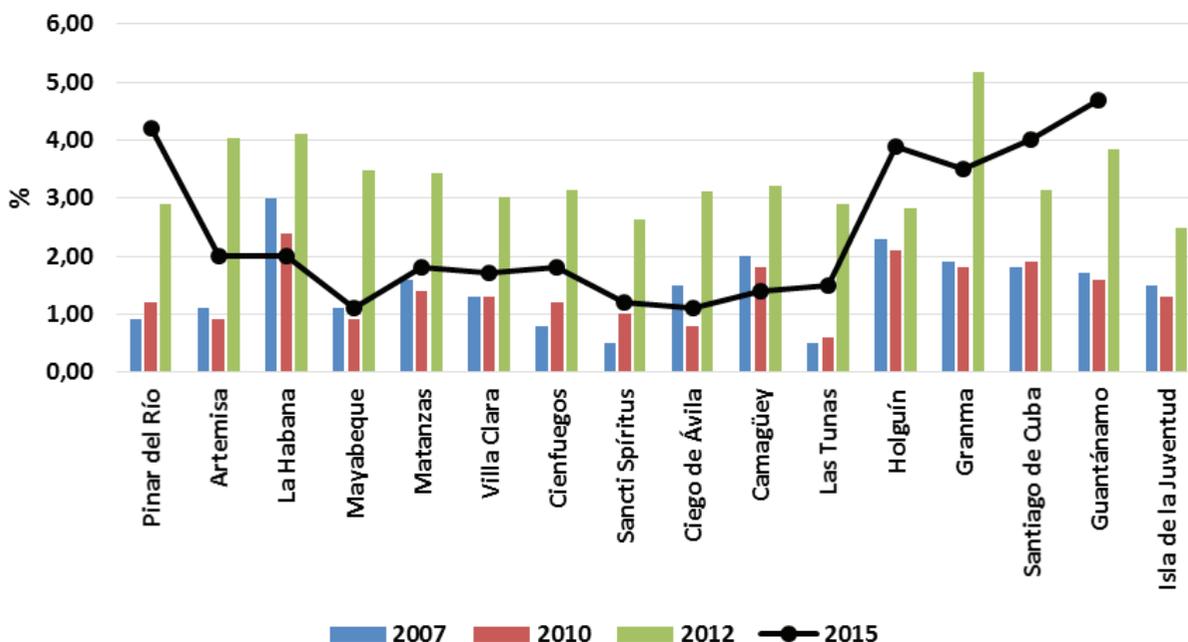
En el 2012 la tasa de desocupación por color de la piel mostraba los valores menos favorables para la población mestiza -4,1%- , superior para las mujeres con este color de piel -4,4%-. Las personas desocupadas blancas y negras se encontraban por debajo de la media nacional para ambos sexos (Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2016, p. 34). El análisis etario, por su parte, arroja que cuando se comparan los resultados de 2012 frente a los de 2002, se produce una disminución del porcentaje de jóvenes desempleados, acompañado de una reestructuración paulatina de la desocupación hacia edades más adultas. Igual-

mente, dentro de los desocupados se produce un incremento del nivel educativo, que se constata en el predominio de niveles de educación medio-superior y superior entre la población desocupada, fundamentalmente en el caso de las mujeres.

Por su parte, el análisis comparativo a nivel territorial permite analizar que el número de provincias que tienen una tasa superior a la nacional es menor en 2012, así como se puede afirmar de la existencia de una reestructuración del peso relativo de las provincias. Mejoran su evolución Matanzas, Ciego de Ávila, Camagüey y Santiago de Cuba. En ambos años la capital del país se mantiene como una de las provincias de peor desempeño, a la vez que las provincias Artemisa y Mayabeque (ambas constituyentes de la antigua provincia La Habana) se mantienen con tasas elevadas en ambos períodos. La provincia con peor desempeño en toda la década es Granma, que ha tenido un retroceso en términos de desocupación con un incremento de 2,5 puntos porcentuales, provincia de más alto índice en 2012. Un examen de los datos disponibles para el período de análisis (2007-2015) puede ser observado en la figura 8.

¹⁷ Se identifica una brecha cuando se compara el estado y desempeño real de una esfera social, organización, tecnología, infraestructura, proceso, estado o situación en un momento dado, respecto a uno o más puntos de referencias seleccionados (variables cualitativas, cuantitativas) o diferentes ámbitos (internacional, nacional, regional, local) y perspectivas de análisis (género, territorio, color de la piel, grupo de edad, nivel de instrucción, entre otros) y esta diferencia se mantiene en el tiempo.

Figura 8. Tasa de desocupación según provincias. Cuba, años seleccionados.



Fuente: Elaboración propia a partir del Panorama Territorial (2010) y Anuarios Estadísticos Provinciales ONEI (2015, 2016).

De manera general, la comparación de los datos de año 2012 en relación con el año 2007 permite observar un crecimiento considerable de los niveles de desocupación para todos los territorios. No obstante, es visible la mejoría de este indicador en 2015 para casi todas las provincias respecto al 2012; de igual forma destacar que para la mayoría de los territorios la tasa de desocupación en 2015 se encuentra por debajo de la media nacional para dicho año (2,5%). Las provincias que tienen un resultado superior a los años anteriores son: Pinar del Río, Holguín, Santiago de Cuba y Guantánamo, territorios que han empeorado este comportamiento. Se mantiene por su parte el patrón de niveles comparativamente más altos de desocupación en la zona oriental, en comparación con otras regiones del país.

III. Desafíos para el diseño de políticas de empleo

En el marco programático que sustenta el proceso de actualización del modelo económico y social, se mantiene como constante la equidad y la justicia social como principio rector de la sociedad

deseada. En este sentido, se recomienda alertar sobre desafíos actuales que enfrenta la política de empleo, dados por una parte por los cambios en los roles Estado-sociedad-familia-individuo, que marca el actual proceso, en el que se comparten responsabilidades que tradicionalmente asumía el Estado, a nivel de familias y de individuos. En este sentido, los análisis estadísticos precedentes apuntan un grupo de brechas de equidad, actuales y potenciales, que deben ser atendidas desde las políticas.

Las tendencias que se observan a partir del año 2011 permiten visualizar algunas problemáticas que constituyen alertas y/o brechas sobre las cuales se deberá continuar profundizando. Entre ellas:

- Presencia de una gran heterogeneidad territorial en términos de empleo que tiene su expresión en una situación comparativamente más desventajosa de las provincias orientales.
- Aumento de las brechas de género en casi todos los indicadores analizados.
- Brechas etarias que se manifiestan en una reconfiguración hacia el mayor peso de los adultos en la distribución por edades en casi todos los indicadores, lo cual se encuentra relacionado con los cambios en la legislación en la edad laboral

y con el proceso de envejecimiento poblacional. Se resalta la importancia de dar seguimiento en especial a los jóvenes que, producto de algunas de estas transformaciones, pudieran quedar más vulnerables.

- Subutilización de la fuerza de trabajo, en especial la calificada y femenina. Existencia de una población desocupada con altos niveles de instrucción y conocimientos resultantes de una significativa inversión social, no utilizados por la sociedad en su plenitud.
- Disminución de la tasa de participación en la actividad económica y un aumento de las brechas de participación laboral entre hombres y mujeres. Disminución de la participación femenina en la economía, como resultado de la disminución de los ocupados y el aumento de los desocupados del sexo femenino.
- Cambios en la estructura de la ocupación según formas de propiedad y de gestión, que trae aparejadas adicionalmente variaciones en la magnitud y distribución de los ingresos monetarios en el país.
- Mayor proporción de empleos en sectores de baja productividad y complejidad tecnológica, lo cual tiene implicaciones negativas en la distribución de salarios, la incorporación de las tecnologías, innovaciones y conocimientos; es decir, de manera general en la calidad del empleo.
- Los resultados obtenidos apuntan a que el diseño de políticas –a través de planes, programas, acciones, medidas–, deben tomar en consideración las principales brechas y variables aquí identificadas, y su relación con el resto de las políticas sociales y económicas que forman parte del Programa Nacional de Desarrollo Económico y Social del país al 2030. La búsqueda de una mejor articulación entre las diferentes propuestas, así como su adecuada aplicación, responderán en gran medida a los propósitos de equidad y justicia social.

Referencias bibliográficas

BORRÁS, F. (2017). El crédito a las nuevas formas de gestión no estatal en Cuba. En R. Torres, & D. Echevarría, *Miradas a la Economía Cubana. Un acercamiento a la "Actualización" seis años después*. La Habana: Casa Ruth Editorial.

- CASTRO, R. (2010). *Discurso pronunciado en la clausura del IX Congreso de la Unión de Jóvenes Comunistas*. La Habana: PCC.
- CENTRO DE ESTUDIOS DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (CEPDE). (2016). *El Color de la Piel según el Censo de Población y Viviendas 2012*. La Habana: ONEI.
- CUBADEBATE. (24 de octubre de 2014). La industria cubana se reorganiza buscando productividad y eficiencia. *Cubadebate*.
- DIRECCIÓN DE ESTADÍSTICAS. MTSS. (2016). *Estadísticas seleccionadas sobre empleo 2008-2015*. La Habana: MTSS.
- ECHAVARRÍA, D., DÍAZ, I., y ROMERO, M. (2015). Política de empleo en Cuba 2008-2014: desafíos para la equidad en Artemisa. *Revista del CESLA*, (18), 271-294.
- ESPIÑEIRA. (2006). Monitoreo sobre la aplicación de las Normativas de la política de empleo a los egresados de la enseñanza técnico profesional. *Revista Hombre Trabajo*, (2).
- GALTÉS, I. (2017). *Aportes para un rediseño de la política salarial en el contexto de la actualización del modelo económico cubano*. (Tesis presentada para obtener el título de Doctora en Ciencias Económicas). Facultad de Economía, Universidad de La Habana, Cuba.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL (INASS). (2005). *Preparación metodológica a coordinadores de la superación del INASS*. La Habana: Fondos bibliográficos del Instituto Nacional de Investigaciones del Trabajo.
- MTSS (2004). *Gaceta Laboral*, No. 9.
- MINISTERIO DE JUSTICIA (MINJUS). (2014). Código del Trabajo de la República de Cuba. *Gaceta Oficial* No. 29, Extraordinaria. La Habana: MINJUS.
- _____. (2017). *Gaceta Oficial Extraordinaria AÑO CXV No. 31, 1ero de agosto del 2017*. La Habana: MINJUS.
- ONEI (2015). *Anuario Estadístico de Cuba, 2014*.
- ONEI (2016). *Anuario Estadístico Provincial de la Oficina Nacional de Estadística e Información, 2015*.
- ONEI. (2017). *Salario medio en cifras. Cuba 2016*. La Habana: ONEI.
- PUIG, Y. (1 de agosto de 2017a). Anuncian nuevas medidas para el trabajo por cuenta propia en Cuba. *Granma*.
- PUIG, Y. (8 de agosto de 2017b). Primero consolidar, luego avanzar. *Granma*.