

La responsabilidad social de la empresa estatal en el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores en la empresa estatal en Cuba* / *The Social Responsibility of the State Enterprise in the full Exercise of the workers' Rights of the State-own Firms in Cuba*

Lien Soto Alemán**

Jennifer Batista Torres***

RESUMEN

El proceso de reformas económicas emprendido en Cuba en los últimos años tiene en la empresa estatal un epicentro clave. Los documentos políticos declaran que la empresa estatal socialista es el eslabón fundamental de la economía, y se complementa en su gestión con el resto de los sujetos económicos. Alrededor de todo esto se encuentran como eslabón esencial los trabajadores, recursos humanos indispensables para llevar a cabo dicho proceso. El presente trabajo pretende un acercamiento a la perspectiva laboral de la responsabilidad social de la empresa desde espacios estatales cubanos, y el impacto que tiene la misma en el ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores que son reconocidos por el ordenamiento jurídico cubano. De esta manera, se demostrará cómo la responsabilidad social de la empresa se puede convertir en una herramienta al servicio de los trabajadores en pos de la construcción de la sociedad socialista próspera y sostenible a la que aspira Cuba hoy.

PALABRAS CLAVE: Responsabilidad social de la empresa, derechos laborales, Cuba.

ABSTRACT

The process of economic reforms undertaken in Cuba in recent years is a key epicenter in the State-run Firms. The political documents declare that the Socialist State Enterprise is the fundamental link in the economy, and is complemented in its management with the rest of the economic subjects/agents. Around all this, workers are the essential links, essential human resources to carry out this process. This paper intends to approach the labor perspective of the company's social responsibility of the Cuban state own Firms, and the impact that it has on the full exercise of the workers' rights who are recognized by the Cuban legal system. In this way, it will be demonstrated how the company's social responsibility can become a tool at the service of workers in pursuit of the construction of the prosperous and sustainable socialist society to which Cuba aspires today.

KEY WORDS: Corporate Social responsibility, labor rights, Cuba.

* Artículo de investigación. Recibido el 28 de septiembre de 2018 y aceptado para su publicación el 25 de junio de 2019.

** Profesora auxiliar en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, Cuba. (lien@lex.uh.cu) orcid.org/0000-0001-9057-278X

*** Profesora asistente en la Facultad de Derecho de la Universidad de La Habana, Cuba. (jennylex91@gmail.uh.cu) orcid.org/0000-0002-7945-1079

SUMARIO

1. Introducción
2. Responsabilidad social empresarial (RSE): perspectiva teórica
3. Una mirada a la RSE en la empresa estatal en Cuba
4. Nociones sobre los derechos de los trabajadores reconocidos en el ordenamiento jurídico cubano
5. La RSE en el ejercicio de los derechos de los trabajadores
6. Ideas conclusivas

1. Ideas introductorias

La empresa estatal cubana es el eslabón fundamental de la economía, a ella corresponde articular los objetivos económicos y sociales en la continua construcción de la sociedad a la cual aspira Cuba hoy. Así, se parte de su anclaje a las comunidades mismas donde enmarca su gestión. Dicho anclaje se debe favorecer con el proceso de reestructuración institucional y funcional que enfrenta el sector empresarial, el cual decreta la separación de funciones estatales y empresariales, así como una mayor autonomía del sector. Por ello, se espera una mayor responsabilidad social por parte de estas empresas.

La visión de los lineamientos¹ en torno a la responsabilidad social se centra en exigencias para aquellas empresas que llevan a cabo el ciclo completo de investigación, desarrollo, producción y comercialización con fines sociales. Tal es el caso de las vinculadas al grupo empresarial Biocubafarma, sin embargo, esta concepción debe ser analizada holísticamente en todo el esquema empresarial del país, desde las más favorecidas en términos de infraestructura a las que lo son menos. De ahí la pertinencia social de los estudios que tratan este fenómeno, el cual implica dos aspectos: el interno, por la necesaria articulación de los diferentes actores sociales, como los gobiernos locales, el sistema empresarial y las comunidades del país en general; el externo porque las compañías consultan cada vez más las prácticas y políticas de RSE de sus proveedores, de modo tal que este tipo de requerimiento se muestra como una constante en aumento.

Sobre todo, es importante analizar la influencia de la RSE en materia laboral, elemento fundamental que incide directamente en la motivación de los trabajadores, en el aumento de la producción y, en definitiva, en la satisfacción

¹ "Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021", *Cuba debate*. [Consulta: 2 de octubre, 2017]. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/especiales/2016/09/13/vea-el-texto-integro-de-la-actualizacion-de-los-lineamientos-para-el-periodo-2016-2021-pdf>

de las necesidades de la sociedad. En el caso cubano, el ámbito interno de la RSE es la que más se manifiesta en esta materia. Las regulaciones sobre el sistema de gestión de la empresa estatal establece, pues, una serie de elementos para que se cumplimente.

Por lo anterior, este trabajo tiene como fin ser un acercamiento a la perspectiva laboral de la responsabilidad social de la empresa desde espacios estatales cubanos. Asimismo, indaga en el impacto que tiene la misma en el ejercicio pleno de aquellos derechos de los trabajadores que son reconocidos por el ordenamiento jurídico cubano.

Para ello, en un primer momento, el trabajo analiza cuestiones generales sobre la RSE y su visión en Cuba. Con posterioridad, se describen algunos de los derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico cubano y se valora el impacto de la RSE en su ejercicio. Por último, se expresan algunas ideas conclusivas.

2. Responsabilidad social empresarial (RSE): perspectiva teórica

El concepto de responsabilidad ha sido un término de referente común para diferentes ámbitos de la vida, y el derecho lo ha trabajado ampliamente desde la teoría general de la responsabilidad. En busca de un sentido concreto, el derecho ha concebido la responsabilidad a través de los criterios de imputación. Para comprender el término de responsabilidad social, el análisis debe partir de entenderla como un compromiso ético-moral de individuos, grupos, entidades, organismos e instituciones con la sociedad.

La RSE ha sido un tema presente desde principios del siglo XX, aunque las bases conceptuales son mucho más antiguas, siendo tradicionalmente reconocido el vínculo entre la sociedad y la empresa mediante la filantropía una acción de caridad de la empresa hacia su comunidad.² A partir de mediados del siglo XX, este fenómeno acentuó su presencia en el sector empresarial, dada la

² No se debe confundir la filantropía con la responsabilidad social por cuanto las actividades filantrópicas por sí mismas no consiguen el objetivo de integrar la responsabilidad social en la organización; en ello ha insistido la norma ISO 26000, que será abordada más adelante.

Mientras la filantropía es una actividad realizada con fines meramente caritativos, donde la empresa no recibe un retorno, la RSE es una estrategia competitiva de sostenibilidad y legitimidad de la empresa, basada en que su fortaleza depende en gran parte del desarrollo social de la comunidad donde se establece. De esta manera, la empresa desarrolla una actuación proactiva, ofreciendo empleo estable, manteniendo relaciones armónicas con sus miembros y con la sociedad, y llevando a cabo una gestión sustentable desde el punto de vista ambiental. Véase IBARRA MARES, ALBERTO, CASTRILLO GALVÁN, ALEXANDER, "Emprendimiento para Creación de Empresas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE): metodología y aplicación del modelo GEM", *Eumed*. [Consulta: 20 de mayo, 2017]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1363/emprendimiento.html>

proliferación de temas relevantes como los derechos laborales, la protección al consumidor y los problemas ambientales.

Diferentes teorías han explicado el comportamiento social de las empresas desde enfoques economicistas entre ellos Milton Friedman, para quien existe una única responsabilidad social de la empresa y es utilizar sus recursos y compromisos para obtener las más altas ganancias, ello en un mercado abierto, competitivo y libre,³ hasta teorías de carácter político, que no centran su atención en la generación de riqueza, y otras sobre ética y moral. Todas germinaron y se han desarrollado en economías de mercado.

Actualmente, la RSE es concebida como una nueva forma de hacer negocios, donde el objetivo estratégico de la empresa no solo se enfoca en la generación de utilidades y el rendimiento económico de esta, sino en la búsqueda de valor para todos los grupos de interés (teoría *stakeholders*) con los cuales interactúa en su gestión. Esto, desde una triple dimensión: económico, social y ambiental sostenible.⁴ La dimensión social refiere a la articulación de intereses económicos con intereses sociales de la comunidad donde inserta su gestión el sujeto. Mientras, la laboral se remite a las políticas de empleo, seguridad y salud en el trabajo, capacitación y educación, así como ambiental, mediante la prevención de riesgos ambientales, mitigación de daños, actitudes proactivas ante el cuidado del ambiente, formación y educación, consumo responsable, entre otras.⁵

El creciente interés por el tema ha motivado que organismos como la Comisión Europea (CE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se pronuncien aportando conceptualizaciones del fenómeno. Otros, como la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) destacan su importancia pero se limitan a enunciar una serie de principios

³ En su texto *Capitalism and Freedom* refiere "There is one and only one social responsibility of business to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engages in open and free competition, without deception or fraud. Similarly, the "social responsibility of labor leaders is to serve the interests of the members of their unions". FRIEDMAN, MILTON, *Capitalism and Freedom*, Chicago, Chicago University Press, 1982, p. 112.

⁴ VACA COSTA, ROSA MARÍA, MORENO DOMÍNGUEZ, MARÍA JESÚS y RIQUEL LIGERO, FRANCISCO, "Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa desde tres enfoques; *stakeholders*, capital intelectual y teoría institucional", *Revista Conocimiento, innovación y emprendedores; camino al futuro*, núm. 6., p. 18.

⁵ Desde los años ochenta se asistió a una creciente conciencia pública en relación con el papel de los negocios en la sociedad tras desastres medioambientales como Chernobyl y Exxon Valdez. Para los años noventa, el Informe Brundtland (1987) y la Cumbre de Río (1992) inspiraron un concepto de desarrollo más allá del crecimiento económico y de la continua generación de riqueza definida exclusivamente en términos financieros para englobar conceptos vinculados a la calidad de vida. Se manejaba el término desarrollo sostenible como el desarrollo que satisfacía las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las del futuro para atender sus propias necesidades.

o recomendaciones para que las empresas asuman estándares mínimos más responsables con la sociedad y contribuyan al desarrollo sostenible. A manera de ejemplo, en el caso de Naciones Unidas, el Pacto Mundial (Global Compact), es un instrumento cuya finalidad esencial ha sido promover la responsabilidad social y el desarrollo sostenible de las empresas, con base en diez principios cuya fuente son la Declaración de Río, la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Declaración de principios laborales de la OIT.

En cuanto a los modelos por instrumentar para su desarrollo óptimo, la norma ISO 26000:2010,⁶ “*Guidance on Social Responsibility*”, proporciona una guía para todo tipo de organizaciones, tanto en el sector público como en el privado, en los países en desarrollo y en los desarrollados, así como en las economías en transición, sobre temas relacionados con la responsabilidad social empresarial. Esta norma plantea como objetivo esencial que las organizaciones tomen responsabilidad ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente. Establece como principios básicos los siguientes: responsabilidad, transparencia, ética, enfoque *multistakeholder*; respeto a leyes y normas, respeto a normas internacionales de comportamiento, y respeto a los derechos humanos.

Un ejemplo de estos sistemas de certificación, aplicable esencialmente a la temática laboral de la RSE es la SA8000. Se trata de un código que intenta normalizar la gestión ética de las empresas, para lo cual incorpora los derechos laborales fundamentales. Sin embargo, no incluye aspectos relacionados con el buen comportamiento medioambiental. Tiene, por tanto, un carácter parcial respecto a la RSE, al centrarse exclusivamente en las condiciones de los lugares de trabajo y en la mejora de las condiciones laborales. Es auditable y certificable por terceras partes.⁷

En otro orden, una parte importante de las discusiones en torno a la RSE se centra en su exigibilidad o voluntariedad. Así, se cuestiona si debe dejarse su práctica a la autorregulación de las empresas o, por el contrario, si debe reforzarse mediante mecanismos de regulación de los Estados. Por ello, a continuación expondremos algunas ideas que sustentarán conclusiones más adelante.

⁶ Organización Internacional de Normalización (ISO) cuenta con una membresía de más de 160 organismos nacionales de normalización de países grandes y pequeños, industrializados, en desarrollo y en transición, en todas las regiones del mundo. Sus más de 18 400 normas proveen a las empresas, el gobierno y la sociedad de herramientas prácticas en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, ambiental y social. “Norma Internacional ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social”, *International Organization for Standardization*. [Consulta: 12 de noviembre, 2014]. Disponible en http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

⁷ “Escuela de Negocios. Integración de la responsabilidad social de la empresa en la gestión de las Pymes y su incidencia en el empleo”, *Media*. [Consulta: 8 de febrero, 2015]. Disponible en: http://media.eoi.es/nw/Multimedia/EstudiosFSE/2005_02_estudiocompleto.pdf

Los que se inclinan por su voluntariedad argumentan que la RSE es la respuesta al fracaso de la regulación estatal en temas ambientales, sociales y laborales. Además, señalan que obligar a las empresas a desarrollar acciones socialmente responsables desnaturaliza la esencia misma de la figura. Los que se inclinan por su regulación arguyen que sin la intervención del Estado los comportamientos sociales pueden convertirse en simples etiquetas para atraer a los grupos de interés. Asimismo, consideran necesario el establecimiento de una normativa jurídica base sobre la cual la empresa tenga la libertad de hacer mayores acciones.

Entre los países que apuestan por su regulación a manera de “mínimos legales” y que tienen como objetivo esencial el fomento de la RSE, encontramos a España, pues en virtud de la Ley Estatal 2/2011 de “Economía Sostenible”,⁸ proporciona un marco general y transversal para las entidades públicas y privadas. De este modo, estructura principios que estaban dispersos, entre los cuales destacan la promoción y protección de los derechos fundamentales y la solidaridad intra e intergeneracional, así como los principios de precaución, y hacer que quien contamine pague en las actuaciones que afecten a la salud pública y al medioambiente.

La normativa establece con carácter obligatorio que las cooperativas incorporarán a sus informes de gestión el balance social, el cual acreditará el nivel de cumplimiento de los principios cooperativos y de los objetivos sociales, en cuanto a la preservación de su identidad, su incidencia en el desarrollo social y comunitario, así como el impacto ambiental, educativo y cultural.⁹

También la Junta de Extremadura promulgó en diciembre de 2010 la Ley de Responsabilidad Social de Empresas, la cual apela a las directrices emanadas de la Cumbre de Lisboa del 2000.¹⁰ El contenido de la normativa se dirige a la regulación del compromiso social de las empresas extremeñas, ya sean pequeñas, medianas o grandes. Entiéndase por empresas socialmente responsables aquellas que, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, hayan adoptado la integración voluntaria de los valores y códigos éticos en su gobierno y gestión, en su estrategia, y en sus políticas y procedimientos.

⁸ "Ley No. 2 de Economía Social de España, de 29 de marzo de 2011", *Boletín Oficial del Estado*, 30 de marzo, 2011. [Consulta: 21 de diciembre, 2017]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/.../BOE-A-2011-5708.pdf>

⁹ Confróntese con el artículo 61, el cual indica que las cooperativas incorporarán en sus informes de gestión, el balance social que acreditará el nivel de cumplimiento de los principios cooperativos, de los objetivos sociales, en cuanto a la preservación de su identidad, su incidencia en el desarrollo social y comunitario, impacto ambiental, educativo y cultural.

¹⁰ LARRÁN, JORGE, y ANDRADES PEÑA, FRANCISCO, *El marco legal e institucional de la responsabilidad social universitaria*, Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, Universidad de Granada. Granada, España, 2013, p. 35.

Todo ello, con base en las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con sus grupos de interés. De tal manera, estas empresas se responsabilizan de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones. No obstante, ni la ley extremeña ni la normativa estatal establecen indicadores sociales para la medición del impacto social de las cooperativas. Por tanto, ello tiene lugar de manera espontánea a partir de estas organizaciones.

Igualmente, el creciente interés por la regulación de la figura¹¹ tiene ejemplos en la Ley de Sociedades de la India, en vigor desde el primero de abril de 2014,¹² así como en leyes específicas de responsabilidad social aprobadas en Dinamarca, Finlandia y Gran Bretaña; no en términos de cómo operar socialmente, sino del deber de reportar lo que hacen las compañías.

En el caso concreto de Francia y Portugal, es obligatorio presentar el reporte del balance social como instrumento de medición de la responsabilidad social empresarial. En el caso de América Latina, en Venezuela se aprobó en 2004 una ley de responsabilidad social en la radio y televisión; por su parte, en Argentina existe la Ley 25877 que regula la utilización del balance social para cualquier empresa, nacional o extranjera, pública o privada. Otros intentos se han dado en Brasil (2003) y en Colombia (2007), donde se presentaron proyectos de ley sobre RSE que no fueron aprobados.

Sintetizando las ideas expuestas, a nivel internacional es cada vez mayor el interés por la regulación de la RSE; sin embargo, habrá que tener en cuenta el contexto de cada país y su ordenamiento jurídico, pues este aporta la base legal sobre la cual se desarrolla la RSE. En todo caso, desde el punto de vista del derecho del trabajo, nos interesa enfatizar en la denominada responsabilidad social interna o laboral, que se refiere a la acción o actitud de la empresa ante sus trabajadores.¹³

¹¹ Véase SOTO ALEMÁN, LIEN, "La Responsabilidad Social Empresarial en Cuba: Una visión desde el conocimiento jurídico en pos del desarrollo local", *Revista Jurídica Direito*, vol. 26, p. 92.

¹² "Corporate Social Responsibility in India Potential to contribute towards inclusive social development Global CSR Summit 2013 An Agenda for Inclusive Growth". [Consulta: 28 de abril, 2017]. Disponible en: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Government-and-Public-Sector-Corporate-Social-Responsibility-in-India/\\$File/EY-Corporate-Social-Responsibility-in-India.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Government-and-Public-Sector-Corporate-Social-Responsibility-in-India/$File/EY-Corporate-Social-Responsibility-in-India.pdf)

¹³ Para Merino Segovia otro uso de la expresión dimensión interna de la RSE es el de las acciones de la empresa respecto a su personal directo, denominando responsabilidad externa a la que se refiere a las acciones de los subcontratistas, concesionarios y proveedores. ERMIDA URIARTE, OSCAR, GIANIBELLI, GUILLERMO y ORSATTI, ÁLVARO, *Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*, Uruguay, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009, p. 9.

3. Una mirada a la RSE en la empresa estatal en Cuba

En Cuba, el Estado, en su función empresarial, desempeña un rol esencial en la actividad económica. Con el triunfo de la Revolución en 1959 se inició el proceso de construcción del socialismo, para lo cual fue necesario reemplazar la propiedad privada de los medios de producción, por la propiedad estatal. El Estado fue concebido como el principal agente económico, como regulador y orientador del desarrollo, y como el emprendedor de las actividades conducentes a producir los bienes y servicios que el país requería, de acuerdo con los objetivos del plan. En tal sentido, abarcó todos los sectores económicos e intervino en la adquisición, gestión y comercialización de pequeñas actividades.¹⁴

Actualmente, en la gestión empresarial pública del país, confluyen diferentes formas organizativas. Por ejemplo, de acuerdo con el nivel de subordinación, existen las empresas locales –provinciales o municipales–, adscriptas al poder popular. También están las integradas a grupos empresariales vinculados a ministerios o atendidas por estas y las sociedades mercantiles de capital 100% cubano. Por su parte, en el sector mixto, se inscriben las empresas mixtas y los contratos de asociación económica internacional, aunque estos últimos no constituyen una figura jurídica nueva, y en el sector privado las sociedades mercantiles de capital 100% extranjero, entre otros.

Las concepciones referidas a la RSE, en términos de valores como la honradez, la solidaridad y la transparencia, han formado parte de la naturaleza misma del sistema empresarial estatal. Sus fundamentos se asientan en los propios valores que sostiene la economía socialista y en las exigencias refrendadas por la normativa para la empresa estatal. Así, esta debe garantizar la participación de los trabajadores en la dirección de la entidad como dueños de los medios de producción, en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo; en la evaluación del nivel de satisfacción de estos, y en la elevación de sus conocimientos técnicos y culturales. En términos generales, la empresa debe considerar la promoción del crecimiento humano de sus trabajadores, mediante la formación de competencias profesionales y humanas.¹⁵

Esta normativa, aunque ha estado atenta a lograr la participación de los trabajadores en la gestión y dirección de las empresas, a la capacitación y formación de los trabajadores, y a la seguridad y salud de estos ante el trabajo –al enfocarse en la dimensión interna de la empresa, y en la externa a través de la

¹⁴ SOTO ALEMÁN, LIEN Y MORENO CRUZ, M., "Barreras administrativas a la gestión de la empresa pública en Cuba", Memorias del I Taller Internacional de Administración Pública en el marco del perfeccionamiento del modelo económico - CEAP, 2016.

¹⁵ (Rojas, 2010)

planificación con los objetivos de desarrollo económico y social del país—, no se puede confundir con la RSE. Esta última implica ir más allá del cumplimiento de las obligaciones legales (ambientales y laborales) de la empresa.

La primera norma que reglamentó el funcionamiento de la empresa estatal cubana, puesta en vigor mediante el Decreto 42 de 1979,¹⁶ refiere en su artículo 5: “En toda su actividad la empresa está obligada a respetar la Constitución, las leyes y demás disposiciones vigentes, entendiéndose que los derechos que le son concedidos deben ser ejercidos siempre en beneficio de la economía nacional y de los trabajadores de la empresa”.¹⁷

A su vez, las normas de la Unión y la Empresa Estatal —en vigor mediante el Acuerdo 2258 del Consejo de Ministros¹⁸ durante su periodo de vigencia para las empresas de subordinación nacional— establecían que la unión debía crear favorables premisas organizativas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, particularmente de aquellos dedicados a la producción material.

El capítulo I, “Generalidades”, del Reglamento para la implantación y consolidación del Sistema de Dirección y Gestión Empresarial, en vigor mediante el Decreto 281 de 2007,¹⁹ establece que “el Sistema de Dirección y Gestión [...] tiene como objetivo supremo garantizar el desarrollo de un sistema empresarial organizado, disciplinado, ético, participativo, eficaz y eficiente, que genere mayores aportes a la sociedad socialista y que todas las empresas se conviertan en organizaciones de alto reconocimiento social”.²⁰ En tal sentido,

¹⁶ Permaneció vigente por más de treinta y cinco años; los últimos veinticinco, solo para las empresas de subordinación local. Actualmente derogada por el Decreto 335 “Del sistema empresarial estatal cubano”, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria 58 de 13 de diciembre de 2017.

¹⁷ En esa misma línea, otro artículo del decreto establece:

Artículo 8: “La empresa forma y utiliza fondos de estimulación económica acorde con las reglamentaciones establecidas por el Consejo de Ministros, para la premiación material individual de sus trabajadores, para mejorar las condiciones de trabajo y socioculturales del personal, y para ampliar y perfeccionar la producción”.

¹⁸ También fue derogado por el Decreto 335 “Del sistema empresarial estatal cubano”, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria número 58 de 13 de diciembre, 2017.

¹⁹ Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria número 41 de 17 de agosto de 2007. Modificado por el Decreto 323 “De la Modificación del Decreto 281”, de 4 de marzo de 2014 y por el Decreto No. 335 “Del sistema empresarial estatal cubano”.

²⁰ El artículo 1 sobre los principios del sistema establece: “La atención al hombre y su motivación constituyen elementos fundamentales que sustentan el sistema, encontrándose en el centro de toda actividad humana, por lo que es necesario implantarla tanto en lo relativo a sus condiciones de vida y de trabajo como en cuanto a su participación en la dirección, creando un clima de trabajo socialista de ayuda y cooperación entre todos los trabajadores; el capítulo 4 regula lo relativo al sistema de ‘atención al hombre’.” Por otra parte, en el capítulo VII sobre el Sistema de Gestión Ambiental señala: “La incorporación de la gestión ambiental en los procesos productivos y de servicios, de las empresas que aplican el Sistema de Dirección y Gestión, tiene el propósito de prevenir, reducir y finalmente eliminar los impactos negativos que estos procesos causan al medioambiente, asegurando la protección y preservación de los recursos naturales sobre los cuales se sustenta la producción de bienes y servicios. Es una necesidad social insoslayable de las empresas proteger el ambiente.”

A lo largo de la normativa, se aprecian otros ejemplos, como en el caso de los artículos 645, 647 y 651.

y como apuntábamos antes, la empresa lleva implícita la exigencia de valores indicativos de responsabilidad social que contribuyan a la gestión eficiente de los recursos.

Sin embargo, ¿actúa de manera responsable la empresa estatal cubana? En términos laborales, valoremos cómo en ocasiones no se ejecutan presupuestos por concepto de capacitación de los trabajadores. Entre las causas para la suspensión de la aplicación del sistema de perfeccionamiento empresarial, ninguna contempla de manera expresa el incumplimiento de las responsabilidades sociales de la empresa. Además, las auditorías se centran en aspectos económico-financieros, y los balances se centran en reflejar la situación contable de las empresas.

Las afirmaciones expuestas encuentran sustento en los resultados obtenidos en el estudio de campo realizado. En la determinación de la muestra, y como criterio de selección, fueron escogidas diferentes empresas. Se tomó en cuenta el sector al que pertenece cada una, su tamaño y el impacto que tienen no solo en el avance de la economía nacional, sino también en el desarrollo de su localidad o municipio. Asimismo, se consideró el posible impacto en el medioambiente por su actividad económica.

Para una mayor comprensión del universo empresarial seleccionado, se parte de identificar el esquema empresarial estatal cubano a cierre de marzo de 2019.²¹ En este, se incluyen 85 organizaciones superiores de dirección empresarial (OSDE), de las cuales están perfeccionadas²² 50 (59%); sin perfeccionar, 35 (41%). Directamente, 65 son atendidas por los organismos de la Administración Central del Estado (OACE) y 20 son locales. Por sectores económicos, las empresas estatales se encuentran en diferentes agrupaciones de atención nacional. En primer lugar, están presentes en el comercio, con 21%, siguiéndole la industria con 19%, y la agricultura con 16%. En el ámbito local, las empresas se desarrollan esencialmente en el sector comercial, en el caso de Mayabeque, su grupo empresarial ofrece diversidad de producciones y prestación de servicios.

La base legal para las empresas estatales en Cuba es rica en prescripciones obligatorias en materia laboral y ambiental, y prevé valores y estrategias propias de la RSE. Evidentemente, esto la sitúa en posiciones ventajosas respecto de otros ordenamientos jurídicos. Sin embargo, ¿no esa brecha que se abre entre el comportamiento natural de cumplimiento de lo establecido y el “ir más allá” en sus acciones debe ser reforzada en su concepción desde el marco regulatorio?

²¹“Anuario ONEI”, *Oficina Nacional de Estadísticas e Información*, 2018. [Consulta: 21 de marzo, 2019]. Disponible en: www.onei.cu

²²Se entienden “perfeccionadas” porque se insertan en el esquema institucional de separación de funciones estatales y empresariales.

Esto en términos que respondan a cómo puede registrarse; cómo puede medirse;²³ con base en qué valores y cuáles principios.

Estas interrogantes cobran especial atención en el contexto de actualización del modelo económico cubano, el cual prevé la vinculación de la gestión de la empresa con los territorios a partir de que, como norma, las empresas deben cubrir sus gastos con sus ingresos y generar utilidades. Así, el momento debe ser un nicho importante para la estimulación de iniciativas más sociales, y más responsables.

Por lo anterior, se ha de establecer un marco conceptual sobre RSE que articule los valores, los principios y los indicadores, según las condiciones y características del sistema socioeconómico cubano. En este sentido, el esclarecimiento de sus instrumentos de medición constituye un aspecto relevante por investigar en el contexto actual. Se debe tener en cuenta que la implementación de modelos genuinos de RSE en las empresas cubanas puede ser un catalizador en la economía de base.

Las empresas son el eslabón fundamental de la economía y, junto con los gobiernos locales y los grupos de interés identificados en la comunidad, pueden y deben contribuir a la adopción de acciones y estrategias de desarrollo local. Las riquezas del municipio cubano deben tomar en primerísima instancia las potencialidades económicas que presenta y a ello deben contribuir los sujetos económicos que operen en su entorno.

En el marco de este análisis la perspectiva laboral de la RSE es protagonista. Por ello, a renglón seguido, serán analizados los derechos de los trabajadores reconocidos en el ordenamiento jurídico cubano, así como su impacto en la RSE.

4. Nociones sobre los derechos de los trabajadores reconocidos en el ordenamiento jurídico cubano

En el ordenamiento jurídico cubano se reconocen explícitamente varios derechos laborales que derivan del propio reconocimiento del derecho a trabajar. Igualmente, los fundamentos políticos, sociales y económicos del país indican el

²³Contabilizar el desempeño no financiero de las entidades ha sido una reclamación exponencial de la sociedad en las últimas décadas. Por tanto, se han presentado varias formas y modelos adoptados, desde las memorias de sostenibilidad, los indicadores del Global Reporting Initiative (GRI), la contabilidad de triple raya final (TRF) y el método de "tarjeta de puntuación del balance", por solo citar algunos.

papel que poseen el trabajo “y los trabajadores”. Tales derechos se encuentran regulados en la Constitución vigente²⁴ y en las leyes laborales.

Desde su preámbulo, la “ley de leyes” hace gala del valor que posee el trabajo para el sistema socialista. Establece que los ciudadanos cubanos son herederos del trabajo creador y de las luchas obreras por la dignidad plena del hombre y el reconocimiento de derechos. En este sentido, el Estado debe promover este derecho en tanto es fundamental. Por ello, debe garantizar que no haya hombre o mujer en condiciones de trabajar que no tenga la oportunidad de obtener un empleo, según el artículo 9, inciso *b*) constitucional.

Esta idea se acentúa al estar el trabajo refrendado en el capítulo VII, titulado “Derechos, deberes y garantías fundamentales”. En este sentido, se observan dos espacios esenciales: el derecho a trabajar y los derechos en el trabajo. En relación con el primero, la propia declaración del tipo de Estado avista que es socialista, de trabajadores, organizado con todos y para el bien de todos.²⁵ Por tanto, ello expresa la trascendencia de este derecho. De igual forma, existe una declaración expresa del principio de igualdad de derechos, incluyéndose la igualdad *en y al* trabajo.

Por su parte, la Constitución reconoce también varios de los derechos en el trabajo: derecho a una remuneración en correspondencia a la capacidad, cantidad y calidad de trabajo; derecho al descanso; derecho a la seguridad social, reconociendo además el derecho a la maternidad;²⁶ derecho a la seguridad y salud en el trabajo; derecho a la capacitación laboral²⁷ y el derecho de asociación.²⁸ Estos, a su vez, poseen un reflejo en el Código de Trabajo vigente que refuerza su contenido.²⁹

Los derechos laborales en Cuba se rigen por los principios de supresión de la explotación del hombre por el hombre; distribución socialista; igualdad de salario por trabajo igual; prohibición del trabajo infantil y protección especial a jóvenes de entre quince y dieciocho años.³⁰ Todos ellos son muestra del sistema de relaciones de trabajo en una sociedad socialista, donde se busca el bienestar

²⁴ Este artículo fue escrito en el tránsito constitucional donde aún no había sido aprobada la Constitución cubana de 2019. Sin embargo, el mencionado texto del año 2019 reconoce los mismos derechos laborales que su idéntica del 76, solo que reformula su redacción. De igual manera, se establece en el artículo 1 que la sociedad socialista se funda en el trabajo, el cual es un deber social y un motivo de honor. De tal suerte, se reconoce como un derecho fundamental y se introduce el término de empleo digno, así como el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y dirección de la empresa. Ambos elementos que tienen una gran influencia en la RSE.

²⁵ Artículo 1 constitucional.

²⁶ Artículo 44, penúltimo párrafo de la Constitución cubana.

²⁷ Artículo 51, segundo párrafo constitucional.

²⁸ Artículo 54 de la Constitución.

²⁹ Artículos 1, 2, 13, 59 y ss., 84 y ss., 109 y ss., 126 y ss., 165 del vigente Código de Trabajo

³⁰ Artículo 2 en relación con los artículos 64 y ss., todos del vigente Código de Trabajo.

del trabajador y de su familia, al ser impulsores de la economía. Exploremos brevemente el alcance de estos derechos en el ordenamiento jurídico cubano para comprender cómo se materializa su ejercicio.

Iniciemos con el derecho al trabajo. Este es un derecho cuyo primer reconocimiento constitucional apareció en la Constitución cubana de 1940. Como derecho humano fundamental, implica la posibilidad de que toda persona, apta para ello, realice una labor “en condiciones dignas” con el fin de satisfacer sus necesidades; así como la posibilidad de percibir que sus Estados realizan esfuerzos para la promoción de empleos y políticas públicas en aras de su protección y promoción. Esto significa, pues, tener acceso a un empleo o a la posibilidad de realizar un trabajo para satisfacer necesidades personales, familiares y sociales. No se hace distinción entre el sector en el que se trabaje, ni en la forma en que se haga.

Como parte de este derecho, se encuentra la dignidad o la decencia del trabajo. Será entonces un trabajo digno o decente aquel que se realice en condiciones propicias que garanticen la satisfacción más plena de todos los derechos “sobre todo laborales”. Este derecho se concentra en crear oportunidades para que los hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo productivo en condiciones de igualdad, libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. En esencia, trabajo digno implica que se respeten todos los derechos en el marco del empleo o de la actividad que se realice por cuenta propia.

Específicamente en Cuba, el derecho al trabajo se manifiesta como aquel atributo que posee todo individuo y que le permite realizar una actividad lícita, determinada y digna, a cambio de una remuneración. Asimismo, que se le garanticen los derechos en el trabajo que son reconocidos y garantizados por el Estado, según los principios sobre los cuales se erige el sistema económico cubano.

En consecuencia, un derecho que deriva de la realización del trabajo es el derecho al salario. Este derecho implica que todo trabajador tiene derecho a recibir una remuneración de acuerdo con su capacidad, calidad, cantidad y tiempo real trabajado. En el país, ello se rige por el principio de que “a cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. Es importante destacar que el salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo para la satisfacción de las necesidades del trabajador y de su familia.

En este sentido, la ley laboral vigente establece un conjunto de garantías por las cuales este derecho puede ser plenamente disfrutado por todos los trabajadores. Entre las principales garantías destacan la posibilidad de que un familiar debidamente autorizado cobre el salario del trabajador, cuando ello se encuentre justificado. También destaca la facultad que tienen los trabajadores de examinar los documentos que sirvan de base para el pago del salario; la

inembargabilidad del salario —en tanto las retenciones solo podrán ascender a un tercio del salario devengado, pudiendo alcanzar hasta la mitad y solo en determinadas situaciones—, así como el derecho a reclamar ante los Órganos de Justicia Laboral por alguna violación relativa al pago de los salarios, entre otras.

Para lograr lo anterior, el empleador está obligado a realizar el pago del salario de forma mensual, en la moneda nacional de curso legal y siempre en el mismo periodo. De esta forma, si el día de realizar el pago corresponde con un día no laborable, este se hará efectivo antes, nunca después. En el caso de que ocurriese alguna situación especial que impidiera tomar todas estas providencias, el empleador debe negociar con la organización sindical de su centro la posibilidad de modificar alguna condición del pago del salario.

En cuanto al derecho al descanso, implica que el trabajador tiene derecho a recuperar sus energías físicas y psíquicas que ha gastado en la realización del trabajo. De esta forma, podrá encontrarse en óptimas condiciones para iniciar una nueva jornada laboral. Así, el trabajador tiene derecho al descanso diario y al descanso semanal. El descanso diario debe ser mayor que el tiempo de trabajo, de modo que el trabajador no solo pueda descansar, sino realizar determinadas actividades para su esparcimiento, y relacionarse con sus familiares.

Por su parte, el descanso semanal debe cumplir la regla de 24 horas consecutivas como mínimo. No obstante, tanto el descanso diario como el semanal pueden estar sujetos a excepciones, siempre y cuando se haya previsto en el convenio colectivo de trabajo, el trabajador voluntariamente lo acepte y se cumpla con la frecuencia mensual establecida para ello.³¹

Igualmente, el trabajador tiene derecho a disfrutar de vacaciones anuales pagadas. Ello se relaciona con la necesidad de que el trabajador tenga un mayor lapso para descansar o realizar la tarea que más le plazca y pueda incorporarse al trabajo con una mejor salud mental. Para el caso de los trabajadores del sector público, por cada once meses de trabajo efectivo, podrán vacacionar durante un mes. Es decir, el tiempo de vacaciones anuales es proporcional al tiempo real trabajado. Para los trabajadores del sector privado, se reconoce un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo. En este sentido, el empleador en el sector público puede planificar planes vacacionales para facilitar el disfrute y esparcimiento de sus trabajadores y familiares.

³¹Artículo 87 del Código de Trabajo.

Como parte de este mismo derecho se deben mencionar las pausas en el trabajo, las cuales pueden o no considerarse como parte de la jornada laboral. El Código de Trabajo cubano es bastante claro al describir que dentro de la jornada el trabajador tiene una o dos pausas de una duración de 30 minutos para su descanso y cubrir necesidades personales. Pero estas no deben afectar las labores, ni modificar la duración de la jornada y el cumplimiento del horario de trabajo. Por su parte, no se contabilizarán las pausas para el almuerzo y la alimentación, cuya duración no debe ser inferior a 30 minutos.

Otro derecho reconocido en torno al trabajo es el de la seguridad y salud. El ejercicio de este derecho implica que el empleador debe garantizar condiciones seguras e higiénicas, prevenir los accidentes y enfermedades profesionales y otros daños a la salud y al medioambiente laboral.

En la ley de trabajo cubana se definen los conceptos de enfermedades, accidentes e incidentes laborales³² y se establecen los derechos de los trabajadores derivados de esta institución. Como garantía primaria a estos derechos, la ley también dispone las obligaciones de los empleadores en relación con la seguridad y salud en el trabajo. La siguiente tabla resume dichas cuestiones.

³²Artículos 128, 129 y 130.

Tabla 1. Derechos y deberes recíprocos de empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo

Obligaciones del empleador	Derechos del trabajador	Deberes del trabajador
Cumplir con la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo y adoptar las medidas que garanticen condiciones laborales seguras e higiénicas.	Exigir el cumplimiento de dicha obligación.	Cumplir con la legislación en la materia y con lo establecido para garantizarle su seguridad.
Prevenir accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incendios, averías u otros.	Exigir el cumplimiento de dicha obligación.	Prevenir la ocurrencia de cualquiera de estos eventos.
Controlar, investigar e informar a las autoridades correspondientes sobre los accidentes de trabajo y otros similares.	Exigir el cumplimiento de dicha obligación.	Informar a los empleadores acerca de los incidentes y accidentes de trabajo.
Otorgar las prestaciones correspondientes en caso de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.	Recibir las prestaciones en servicio, en especie o monetarias.	Exigir dichas prestaciones.
Identificar y evaluar los riesgos en el trabajo y realizar acciones preventivas para disminuirlos o evitarlos.	Laborar en condiciones seguras e higiénicas.	Participar en la identificación y evaluación de los riesgos en el trabajo.
Instruir a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar la labor de forma segura y saludable.	Recibir la instrucción.	Cumplir con las instrucciones recibidas.
Suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios y otros.	Recibir los equipos de protección personal.	Utilizar dichos equipos y velar por su conservación y mantenimiento.
Exigir a los trabajadores someterse a exámenes médicos cuando lo requieran.	Someterse a dichos exámenes.	Someterse a dichos exámenes.
Mantener adecuadas condiciones para el trabajo.	No laborar en su puesto de trabajo o no realizar determinadas actividades hasta que se elimine el peligro existente (derecho especial).	Trabajar provisionalmente en otro puesto de trabajo que le sea asignado por el empleador.

Fuente: elaboración propia.

Otro elemento que se debe tener en cuenta es la protección especial a las mujeres y los adolescentes y jóvenes en el trabajo, la cual se convierte en derecho y garantía. Esto se verifica en las políticas públicas que se trazan para promover la maternidad y evitar el trabajo infantil, pues disponen condiciones especiales para el trabajo de la mujer grávida y de los jóvenes entre 15 y 16 años autorizados a trabajar, así como aquellos que tienen 17 años y se encuentran realizando estudios universitarios o preuniversitarios.³³

En resumen, este derecho se refiere a que el trabajador, para llevar a cabo su labor, debe hacerlo en condiciones tales que se prevengan los accidentes, los incidentes y las enfermedades que impidan el ejercicio de su trabajo en el centro laboral.

Otro derecho que deriva de la posibilidad de trabajar es el de la capacitación. Este es el derecho de los trabajadores a elevar su instrucción en el trabajo, a partir de la adquisición de nuevos conocimientos, tanto teóricos como prácticos, que le posibiliten desempeñar con mayor eficacia su trabajo.

En este sentido, el empleador está en la obligación de garantizar a sus trabajadores este derecho, siempre y cuando los conocimientos que se adquieran tributen directamente a la labor que realice. Esta excepción se fundamenta, precisamente, en que el ejercicio de este derecho implica, a su vez, la afectación del proceso productivo, la prestación de servicios o la labor que se desempeñe.

Igualmente, el empleador y la organización sindical son sujetos de importancia para garantizar dicha prerrogativa. Así el empleador está en la obligación de organizar la capacitación y elaborar al efecto un plan de capacitación donde, entre otros, deberá tener en cuenta la preparación inicial para los jóvenes próximos a graduarse y aquellos individuos que se inicien en un puesto determinado.³⁴ En este caso, se le garantiza una remuneración equivalente al salario mínimo vigente.³⁵

Como contraste a estos derechos, se encuentra el derecho de asociación. Este derecho, por su parte, responde a la posibilidad que tienen los trabajadores de organizarse para fomentar y defender sus intereses. Así, en Cuba, este derecho se manifiesta en la prerrogativa que tienen todos los trabajadores para asociarse, voluntariamente y, así, aunar esfuerzos en la defensa de sus intereses y derechos. En este sentido, pueden hacerlo asociándose a las secciones sindicales reconocidas para tal efecto.

En este punto, vale la pena destacar el papel de los convenios colectivos de trabajo como instrumento fundamental que reconoce el pacto entre empleador y

³³ Artículos 64-68 del Código de Trabajo.

³⁴ Artículo 39 del Código de Trabajo.

³⁵ Artículo 30 del Reglamento del Código de Trabajo.

organización sindical. El propio Código de Trabajo dispone que las cláusulas del convenio colectivo de trabajo deben contener las especificidades de la entidad³⁶ sobre los deberes y derechos que asumen las partes para el cumplimiento de la legislación y, cuando resulta procedente, se han de basar en los lineamientos generales acordados entre el órgano, organismo de la Administración Central del Estado, entidad nacional y el sindicato nacional correspondiente.

Entre las cláusulas principales se encuentran las referidas al tiempo y duración del periodo de prueba, al régimen de trabajo y descanso y al horario de trabajo, a los términos de los componentes de la remuneración condicionados por el incremento de la eficiencia, la relación de los cargos y áreas de trabajo con doble turno, lo relativo a las convocatorias de plazas, a los cargos que se cubren por designación, a los trabajos de alto riesgo y las condiciones para realizar la evaluación de los trabajadores.³⁷

Como postulado, las cláusulas de los convenios colectivos de trabajo contrarias a la ley se consideran nulas a todos los efectos y carecen de valor legal. Además, son de obligatorio cumplimiento aún para aquellos trabajadores que no sean integrantes de la organización sindical firmante o que hayan ingresado a la entidad con posterioridad a su concertación.

Un elemento novedoso es que las partes pueden acordar extender la aplicación del convenio colectivo de trabajo a centros o áreas de trabajo fuera del lugar donde fue concertado, en cuyo caso pueden incluirse anexos donde queden incluidas las especificidades de cada lugar.

Su periodo de vigencia es de entre uno y tres años, prorrogables sin perjuicio de que puedan prever cláusulas revisables en periodos menores. Vencido el periodo previsto, las cláusulas que garanticen los derechos esenciales de los trabajadores continúan vigentes hasta que se suscriba el nuevo convenio colectivo de trabajo. Esto, sin dudas, constituye una garantía para los trabajadores.

Por último, para resolver las discrepancias que surjan en el proceso de elaboración, modificación y revisión del convenio colectivo de trabajo, así como en relación con la interpretación o cumplimiento de las cláusulas, las partes deben realizar una conciliación. De continuar sin acuerdo, deberán someterlo a un proceso de arbitraje que se describe en los artículos 218-221 del Reglamento del Código de Trabajo.³⁸

³⁶Artículo 10 de la Ley 116 de 2014. Para efectos de este código, se considera entidad a los órganos, organismos, entidades nacionales, organizaciones superiores de dirección, empresas, unidades presupuestadas, dependencias de las organizaciones políticas y de masas. Asimismo, las cooperativas y las formas asociativas autorizadas por la ley se consideran entidades con respecto a sus trabajadores asalariados.

³⁷Artículos 32, 85, 89, 114 y 188 del Código de Trabajo. Artículos 1, 24, 97 y 154 del Reglamento del Código de Trabajo; todos respectivamente.

³⁸"Decreto 326 Reglamento del Código de Trabajo de 12 de junio, 2014", *Gaceta Oficial Extraordinaria*, núm. 29.

Por último, el ordenamiento jurídico cubano reconoce además el derecho a la seguridad social. El disfrute de este derecho lleva consigo la posibilidad de que los trabajadores disfruten de subsidios o pensiones ante la ocurrencia de diversos hechos, como pueden ser la enfermedad, la edad y la invalidez. Además, en el caso de muerte del trabajador, sus familiares tendrán derecho a una pensión. En los casos especiales de los trabajadores por cuenta propia, la protección solo alcanza las condiciones de invalidez, edad o causa de muerte.

En Cuba, el Sistema de Seguridad Social está compuesto por tres regímenes que abarcan la seguridad y la asistencia social. La atención médica tiene un régimen independiente, pero se relaciona con las prestaciones en especie que reconoce el Sistema de Seguridad Social en Cuba. De hecho, es un derecho fundamental reconocido en la Constitución cubana.

El Régimen General de Seguridad Social garantiza la protección a los trabajadores asalariados y a su familia, incluyendo a la pareja, ante las contingencias que se regulan en la propia ley. En este régimen se encuentran las y los trabajadores del sector estatal, mixto, cooperativo y privado; organizaciones políticas, de masas, sociales, asociaciones. También se incluyen los que trabajan en el exterior con motivo de misiones diplomáticas, los sancionados penalmente, los trabajadores civiles de los ministerios de las Fuerzas Armadas Revolucionarias y del Interior, así como otros que reciben una subvención económica por realizar estudios de nivel superior, y los familiares de estas diferentes categorías.³⁹

Por otro lado, este sistema está dirigido a proteger a los trabajadores en los casos de enfermedad o accidente de origen común o profesional, maternidad, invalidez, vejez y, en caso de muerte, a sus familiares.⁴⁰ Su financiamiento se realiza a través del aporte del Estado, la contribución de las entidades laborales y de los propios trabajadores. Las prestaciones en las que se materializa la Seguridad Social cubana son las de servicios, en especie y monetarias.

En este sentido, la protección se extiende también hacia la maternidad y la paternidad. Reconocido usualmente como derecho a la maternidad, este está consagrado en Cuba, y en la actualidad se reconoce a todas las madres y padres que trabajan en el sector público, para propiciar la responsabilidad compartida con la familia en el cuidado y atención del menor de edad. En el caso de los trabajadores por cuenta propia se les reconoce solo a las madres trabajadoras. En general, su contenido implica la posibilidad de disfrutar de

³⁹ Artículo 12 de la Ley 105 de Seguridad Social. Ley núm. 105 "de Seguridad Social". Publicada en Gaceta Oficial núm. 4, extraordinaria, 22 de enero, 2009.

⁴⁰ Artículo 3 de la Ley 105 de Seguridad Social.

prestaciones económicas y sociales para atender a los niños y darles el cuidado que requieren durante el primer año de vida.

Pero como colofón de los derechos cuya implementación se convierte en garantía esencial, se encuentra el derecho a la promoción de acciones ante las instancias competentes. Este derecho se manifiesta en la posibilidad que tienen todos los trabajadores de iniciar acciones ante las autoridades competentes cuando sienten vulnerados sus derechos ante la imposición de una medida disciplinaria.

A la luz de las disposiciones del nuevo Código de Trabajo queda establecida en su artículo 166 la posibilidad que tienen los trabajadores de reclamar sus derechos de trabajo y de seguridad social ante el Sistema de Justicia Laboral, según el lugar en que laboren. Para ello, en cada centro laboral se conforman los Órganos de Justicia Laboral, los cuales constituyen la primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo. En los casos donde el trabajador aún sienta insatisfechos sus derechos, puede reclamar a las Salas de lo Laboral de los Tribunales Populares.

5. La RSE en el ejercicio de los derechos de los trabajadores

Teniendo como premisas los derechos previamente referidos, es posible afirmar que el ordenamiento jurídico cubano concerniente al sistema de dirección y gestión de la empresa estatal⁴¹ refiere la implementación de la RSE en este ámbito. Lo primero que salta a la vista es el hecho de que dos de los sistemas que componen la gestión y dirección de la empresa estatal cubana responden directamente al ejercicio de los derechos como parte de la RSE: el sistema de atención al hombre y el sistema de gestión del capital humano.

El sistema de atención al hombre tiene como fin fundamental garantizar la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa, en el mejoramiento de sus condiciones de trabajo, en la evaluación del nivel de satisfacción de los trabajadores y en la elevación de sus conocimientos técnicos y culturales.

En este sentido, el empleador está en la obligación de concebir un conjunto de tareas, medidas y acciones que se orienten hacia la satisfacción de necesidades y la creación de nuevos valores en el trabajador. Así, la propia norma aclara que la atención al hombre es una práctica necesaria, factible y costeable, que se concibe como una inversión y no como un gasto.⁴²

⁴¹Véase el Decreto 281 de 16 de agosto de 2007, Reglamento para la implementación y consolidación del sistema de dirección y gestión empresarial estatal en *Gaceta Oficial Ordinaria* núm. 7, 18 de febrero, 2013.

⁴²Artículos 191 y 192 del Decreto 281.

En este sistema, también se incluye al estímulo a los trabajadores como un medio para motivarlos en el desempeño de su trabajo. Tiene prioridad la atención a los jóvenes, a las embarazadas y a los trabajadores que se distinguen por sus conocimientos técnicos, así como a los jubilados.

En cuanto a estos últimos, el artículo 198 hace referencia a la necesidad de prestar especial énfasis en ellos por cuanto continúan siendo personas activas de la sociedad “muchos de ellos reincorporados a su vida laboral”. Así, se les ha de mantener actualizados respecto a los nuevos proyectos y los resultados alcanzados, convocándolos a determinadas acciones donde puedan ayudar con sus conocimientos y experiencia; y, sobre todo, brindarles ayuda en momentos difíciles.

Lo cierto es que este sistema dedica todos sus esfuerzos al mejoramiento de las condiciones laborales y profesionales de los trabajadores, aun cuando se encuentren pensionados por edad, con licencia de maternidad o paternidad, o sean jóvenes que apenas se inician. De esta forma la motivación del colectivo laboral se armoniza con los intereses de la empresa, cumpliendo con sus objetivos e indicadores, mientras ello favorece la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de su familia.

En cuanto al sistema de gestión del capital humano, deriva de la propia organización del trabajo. El Decreto 281 la define como “la adecuada integración de los trabajadores con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante un conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar armónica y racionalmente, con niveles adecuados de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen la calidad del producto o del servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos” (artículo 280).

Como parte de este sistema, se relacionan con la organización del trabajo los procedimientos de selección e integración al empleo,⁴³ las cuestiones relativas al periodo de prueba, a la contratación laboral y al régimen de trabajo y descanso. Así, se han de determinar los requisitos de idoneidad para cada cargo, y se establece la prioridad de ocupación de la plaza por parte de otros trabajadores de la propia empresa que cumplan los requisitos para ser promovidos. Las particularidades del periodo de prueba, otros elementos de la contratación laboral y el régimen de trabajo y descanso estarán descritas en el convenio colectivo de trabajo de cada entidad.

Además, en este convenio se estipulan los requisitos para la capacitación y el desarrollo de los trabajadores; la organización del salario —que responde al

⁴³Véanse los artículos 315 y ss. del Decreto 281.

principio de “a cada cual, según su capacidad, a cada cual, según su trabajo”— y, por supuesto, todo lo concerniente a la seguridad y salud de los trabajadores.

En cuanto al salario, los empleadores en conjunto con la organización sindical han de decidir qué forma de pago aplicar a la actividad concreta que realicen. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, el empleador está en la obligación de elaborar una política sobre ella, así como planes de prevención de riesgos.

En esencia, en Cuba, la existencia un marco regulatorio que explicita las obligaciones y prerrogativas empresariales en el ámbito laboral en su dimensión interna, con base en los propios valores de la economía socialista, particulariza los elementos de la RSE. Así, contempla entre las obligaciones legales lo que en otros países pueden ser considerados estándares medios de RSE. En ese sentido, la empresa estatal cubana articula la RSE en el ejercicio de los derechos de los trabajadores, tal y como queda esbozado en la siguiente tabla.

Tabla 2. Articulación derechos laborales-RSE

Derechos de los trabajadores	Manifestaciones de la RSE
Derecho al trabajo	Política de empleo y contratación, principio de no discriminación
Derecho al salario	Formas y sistemas de pago, normación del trabajo
Derecho al descanso	Elementos relativos al régimen de trabajo y descanso
Derecho a la seguridad y salud en el trabajo	Sistema de gestión de prevención de riesgos
Derecho a la capacitación	Política de capacitación y desarrollo del personal, sobre todo a los jóvenes
Derecho de asociación	Participación en la dirección empresarial
Derecho a la seguridad social	Atención a jubilados, atención a trabajadores accidentados e incapacitados
Derecho a la maternidad	Atención a las mujeres grávidas

Elaboración propia.

6. Ideas conclusivas

Concluido el desarrollo de este trabajo, y tomando como premisa el objetivo propuesto, se enfatizan las siguientes ideas.

La responsabilidad social empresarial es una categoría que, a pesar de germinar en economías de mercado con sus justificantes y multicausalidades, se alinea con los valores y principios éticos del sistema socioeconómico cubano. Pero, para desplegar al máximo sus potencialidades, requiere de una fundamentación acorde a su realidad y a los principios socialistas que inspiran el sistema.

El Estado puede promover prácticas socialmente responsables mediante exenciones fiscales y bonificaciones para aquellas empresas que obtienen resultados satisfactorios. Asimismo, puede otorgarse el financiamiento para programas de desarrollo de estas prácticas. No debe pensarse en una responsabilidad social limitada únicamente a quienes deben llevarla a cabo, el Estado tiene un rol esencial y en este sentido puede establecer un marco referencial mínimo para la promoción y estímulo de acciones responsables.

En Cuba se reconoce un conjunto de derechos laborales que derivan del derecho a trabajar. Entre ellos se encuentran el derecho al salario, el derecho al descanso, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la capacitación, el derecho de asociación, el derecho a la seguridad social, los derechos asociados a la maternidad y a la paternidad y el derecho a la promoción de acciones ante instancias competentes. Estos derechos no solo se refrendan y garantizan en el ordenamiento jurídico laboral, sino también en las disposiciones que regulan lo relativo al sistema de dirección y gestión de la empresa estatal, a través de los sistemas de atención al hombre y al capital humano.

La existencia en Cuba de un marco regulatorio que explicita las obligaciones y prerrogativas empresariales en el ámbito laboral, en su dimensión interna, con base en los propios valores de la economía socialista, particulariza los elementos de la RSE. Asimismo, contempla entre las obligaciones legales lo que en otros países se puede considerar que son estándares medios de RSE. En ese sentido, la empresa estatal cubana articula la RSE en el ejercicio de los derechos de los trabajadores, pero aún débilmente, puesto que el marco legal es exigente.

Referencias

- “Actualización de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución para el período 2016-2021”, *Cuba debate*. [Consulta: 2 de octubre, 2017]. Disponible en: <http://www.cubadebate.cu/especiales/2016/09/13/vea-el-texto-integro-de-la-actualizacion-de-los-lineamientos-para-el-periodo-2016-2021-pdf>
- ÁNGEL CABO, N., “La discusión en torno a las soluciones *soft law* en materia de responsabilidad social empresarial”, *Revista de Derecho Privado*, núm. 40, Universidad de los Andes, 2008, pp. 2-37.
- “Anuario ONEI”, *Oficina Nacional de Estadísticas e Información*, 2018. [Consulta: 21 de marzo, 2019]. Disponible en: www.onei.cu
- “Corporate Social Responsibility in India Potential to contribute towards inclusive social development Global CSR Summit 2013 An Agenda for Inclusive Growth”. [Consulta: 28 de abril, 2017]. Disponible en: [https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Government-and-Public-Sector-Corporate-Social-Responsibility-in-India/\\$File/EY-Corporate-Social-Responsibility-in-India.pdf](https://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Government-and-Public-Sector-Corporate-Social-Responsibility-in-India/$File/EY-Corporate-Social-Responsibility-in-India.pdf)
- “Decreto 326 Reglamento del Código de Trabajo de 12 de junio, 2014”, *Gaceta Oficial Extraordinaria*, núm. 29.
- ERMIDA URIARTE, OSCAR, GIANIBELLI, GUILLERMO y ORSATTI, ÁLVARO, *Responsabilidad social empresarial: Perspectivas jurídicas para estrategias sindicales*, Uruguay, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2009.
- “Escuela de Negocios. Integración de la responsabilidad social de la empresa en la gestión de las Pymes y su incidencia en el empleo”, *Media*. [Consulta: 8 de febrero, 2015]. Disponible en: http://media.eoi.es/nw/Multimedia/EstudiosFSE/2005_02_estudiocompleto.pdf
- FRIEDMAN, MILTON, *Capitalism and Freedom*, Chicago, Chicago University Press, 1982.
- IBARRA MARES, ALBERTO, CASTRILLO GALVÁN, ALEXANDER, “Emprendimiento para Creación de Empresas con Responsabilidad Social Empresarial (RSE): metodología y aplicación del modelo GEM”, *Eumed*. [Consulta: 20 de mayo, 2017]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1363/emprendimiento.html>
- LARRÁN, JORGE, y ANDRADES PEÑA, FRANCISCO, *El marco legal e institucional de la responsabilidad social universitaria*, Foro de Consejos Sociales de las Universidades Públicas de Andalucía, Universidad de Granada. Granada, España, 2013.
- “Ley No. 2 de Economía Social de España, de 29 de marzo de 2011”, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de marzo, 2011. [Consulta: 21 de diciembre, 2017]. Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/03/30/.../BOE-A-2011-5708.pdf>
- “Norma Internacional ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social”, *International Organization for Standardization*. [Consulta: 12 de noviembre, 2014]. Disponible en http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf
- SOTO ALEMÁN, LIEN, “La Responsabilidad Social Empresarial en Cuba: Una visión desde el conocimiento jurídico en pos del desarrollo local”, *Revista Jurídica Direito*, vol. 26.

- SOTO ALEMÁN, LIEN y MORENO CRUZ, M., “Barreras administrativas a la gestión de la empresa pública en Cuba”, Memorias del I Taller Internacional de Administración Pública en el marco del perfeccionamiento del modelo económico - CEAP, 2016.
- VACA COSTA, ROSA MARÍA, MORENO DOMÍNGUEZ, MARÍA JESÚS y RIQUEL LIGERO, FRANCISCO, “Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa desde tres enfoques; *stakeholders*, capital intelectual y teoría institucional”, *Revista Conocimiento, innovación y emprendedores; camino al futuro*, núm. 6.