



# ¿Normalidad Vs cambio de mentalidad?

por Mercedes Díaz Velázquez

Cuando en noviembre de 2019, China anunciaba la aparición de la pandemia generada por el Sars Cov 2, no imaginaríamos que la nueva enfermedad COVID 19, produciría un giro de 360 grados en la vida de los seres humanos y de las economías de todos los países.

A pesar de las insuficiencias estructurales existentes, las tasas de desempleo, marginalidades, vulnerabilidades y desigualdades imperantes, propias de gran parte de la sociedad, en aquel momento la vida se desenvolvía en un ambiente de "normalidad", las economías desarrollaban sus ritmos productivos y las personas vivían con su comportamiento habitual, lo que hasta entonces transitaba por los estándares tradicionales en el trabajo, los servicios, eventos profesionales, las investigaciones y cuantos proyectos de vida existían, pero se materializaban desprovistos de preocupaciones, estrés, miedos e incertidumbre, causados después por la nociva enfermedad que modificaba estos proceder , dando paso a la propagación de la epidemia que produciría un viraje radical en todos los órdenes, incluyendo la vida social y económica de las naciones.

Como efecto dominó, la caída del empleo y de las horas de trabajo se tradujo en una reducción drástica de los ingresos laborales y el consiguiente aumento de la pobreza. En comparación con el 2019, a nivel mundial, la categoría de trabajadores pobres o sumamente pobres se elevó, alcanzando la cifra de 108 millones de personas, (por ejemplo, en Estados Unidos las personas y sus familias viven con una suma inferior a 3,20 dólares por persona al día).

Según informe de la OMS, "los cinco años de avance hacia la erradicación de la pobreza laboral se han perdido", y ello empaña el horizonte de la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible de haber erradicado la pobreza en 2030.

Estudios realizados demuestran que, la crisis de la COVID-19, ha afectado con más dureza a los trabajadores más vulnerables, de ahí que también se hayan agravado las desigualdades preexistentes, dada la falta de protección social, las perturbaciones laborales relacionadas con la pandemia han tenido consecuencias catastróficas para los ingresos y los medios de subsistencias de las familias. <sup>(1)</sup>

Las mujeres se han visto excesivamente afectadas por la crisis. En 2020, la contracción del empleo femenino fue del 5 por ciento frente al 3,9 por ciento del empleo masculino, fue más elevado el

---

<sup>1</sup> [\*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021.\*](#)

porcentaje de mujeres que quedó fuera del mercado laboral y pasó a la inactividad. Por otra parte, el aumento de las responsabilidades domésticas derivadas del confinamiento por la crisis planteo el riesgo de un “retorno a lo convencional” con respecto a los roles de género con el consecuente agravamiento de las disparidades de género en dicho mercado.

A nivel mundial, el empleo juvenil se redujo en un 8,7 por ciento en 2020 con respecto a la reducción del 3,7 por ciento del empleo de adultos; la caída más pronunciada se registró en los países de ingreso medio. Las consecuencias de este aplazamiento y de la perturbación de la experiencia temprana en el mercado laboral de las personas jóvenes podrían prolongarse durante años.

Las regiones más afectadas en el primer semestre de 2021 fueron América Latina y el Caribe, y Europa y Asia Central. En ambas, la pérdida estimada de horas de trabajo superó el 8 por ciento en el primer trimestre, y el 6 por ciento en el segundo, mientras que a nivel mundial y en los mismos periodos las tasas fueron de 4,8 y 4,4 por ciento.

En consecuencia, se prevé que en 2022 el número de personas desempleadas en el mundo se sitúe en 205 millones, muy por encima de los 187 millones de 2019. Esta cifra equivale a una tasa de desocupación del 5,7 por ciento.

Por otro lado, la desigualdad de acceso a las vacunas y la limitada capacidad de la mayoría de las economías desarrolladas y emergentes para respaldar medidas de estímulo fiscal fuertes, determinan que la recuperación no sea uniforme. Además, es probable que la calidad de los nuevos puestos de trabajo en esos países sea inferior, lo que muestra un comportamiento diferente según las posibilidades de acceso a las mismas.

“La recuperación de la COVID-19 no es una mera cuestión sanitaria. Se impone superar el grave daño a las economías y las sociedades. Sin un esfuerzo deliberado para acelerar la creación de empleo decente, ayudar a los miembros más vulnerables de la sociedad, unido a la recuperación de los sectores de la economía más afectados, los efectos de la pandemia podrían prolongarse durante años en forma de pérdida de potencial humano y económico, el de mayor pobreza y desigualdad”, se necesita una estrategia integral, coordinada, basada en políticas centradas en las personas, respaldadas por la acción y la financiación. No puede haber una recuperación real sin una recuperación de puestos de trabajo dignos.”<sup>2</sup>

Además de examinar las pérdidas de horas de trabajo, de puestos de trabajo y la reducción del crecimiento del empleo, se requiere una estrategia de recuperación estructurada en torno a cuatro principios: promover el crecimiento económico de base amplia, crear empleo productivo; apoyar los ingresos de los hogares y la transición en el mercado de trabajo; fortalecer los fundamentos institucionales necesarios para un crecimiento y un desarrollo económicos inclusivos, sostenibles y resilientes; y utilizar el diálogo social para formular estrategias de recuperación centradas en lo humano, todo lo cual indica, lo difícil que resulta volver a la normalidad que antes imperaba.

Durante esta etapa de crisis sanitaria, Cuba no escapó de esa realidad, la economía doméstica se resintió con afectaciones significativas en los ingresos y recursos familiares, pero como paliativo, existió protección del empleo, las primeras medidas para hacerle frente a la pandemia de la COVID-

---

<sup>2</sup> [\*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2021\*](#)

19 fueron aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 1ro de abril del 2020. El llamamiento a los empleadores a reestructurar las laborales estableciendo la modalidad del teletrabajo y el trabajo a distancia en aquellas empresas donde las condiciones lo permitieran destacaba como la primera de las opciones.

En todo ese periodo, se pusieron en práctica medidas sanitarias como el uso permanente del nasobuco dentro de los establecimientos laborales, no asistir al centro laboral con algún síntoma de enfermedad respiratoria y la realización de pesquisas activas en todos los centros de trabajo. En el caso de esta última, quedaba encargada la organización sindical, para lo cual se hizo uso de las facultades que le otorga la legislación nacional para llevar a cabo la referida inspección. Las medidas enunciadas exigieron el respeto y la responsabilidad recíproca de trabajadores y empleadores.

Por otro lado, se estableció la protección de todos los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, ya fuera por problemas de salud o por poseer más de 65 años de edad. A estos se les aplicaría la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en caso de ser posible y, en su defecto, se les suspendería la relación jurídica con los beneficios de una garantía salarial.

Asimismo, se dispuso la suspensión de las relaciones laborales para aquellas madres, padres o persona encargada del cuidado de hijos menores, que necesitaran dedicarse a la atención de los infantes ante el cierre de las instituciones educacionales a nivel nacional.

También se aprobó, durante el período de duración de la pandemia, el alargamiento de las licencias de maternidad complementarias no retribuidas de las madres trabajadoras que disfrutaban de estas y de las licencias no retribuidas que poseían los trabajadores por encontrarse en el exterior del país por asuntos personales. Igualmente, los trabajadores que por disposición de la autoridad sanitaria estatal se encontraban en aislamiento preventivo, con ingreso domiciliario y restricción de movimiento durante catorce (14) días o por el tiempo que esta disponga, recibieron el 100 % del salario básico durante el período en que se acreditara tal condición.

La interrupción laboral, como institución, permitió la suspensión de la relación de trabajo. La interrupción laboral está regulada en el ordenamiento vigente en el artículo 57 del Código de Trabajo de la República de Cuba, Ley 116 de 20 de diciembre de 2013 y constituye, teóricamente hablando, una causa de suspensión de la relación jurídica laboral.

Se dispuso que en aquellos casos donde las empresas no pudieran contar con el respaldo financiero para hacer frente a la garantía salarial, sería asumida por el presupuesto del Estado. De esta manera los trabajadores podían mantener la estabilidad de sus empleos y una garantía salarial para responder a sus necesidades económicas más básicas. Igualmente, durante el período en que se recibía la garantía salarial no se les descontaba el tributo por concepto de contribución especial a la seguridad social.

No obstante, estas medidas no se aplicaron para todos los trabajadores por igual existiendo un desequilibrio entre los pertenecientes al sector estatal y el sector privado de la economía, que posee imperfecciones a partir de su errónea configuración normativa, evidenciándose que el ordenamiento jurídico requiere de un reacomodo porque el que el sector privado debe operar bajo similares obligaciones en el contexto social y económico cubano, más, cuando el Estado, ha sido erigido sobre los pilares de la «justicia social» y «el bienestar y la prosperidad individual y colectiva», de acuerdo con lo regulado en el primer artículo de la Constitución de la República aprobada en abril de 2019. Los empleadores privados deben acatar los derechos laborales de los

trabajadores, aplicar las circunstancias de modificación y suspensión de la relación jurídica individual de trabajo y respetar los límites impuestos por la legislación ordinaria.

No existe consenso sobre la magnitud ni la duración que tendrá la pandemia, lo que se evidencia con el nuevo rebrote, presente en muchos países del mundo, tampoco el monto de sus efectos totales sobre la economía, aunque sí sobre los sectores más afectados por las cuarentenas y el distanciamiento social. Tal es el caso del sector de comercio, restaurantes y hoteles, así como el sector del transporte. Adicionalmente, la menor demanda agregada tendrá efectos importantes sobre los sectores manufactureros, pues las restricciones sanitarias han interrumpido las cadenas de suministros globales.

A partir del mes de noviembre de 2021, luego de la aplicación masiva del esquema de vacunación a toda la población cubana, se logró una mejoría sanitaria, y la decisión de volver a una "nueva normalidad", definiéndose en lo adelante medidas de recuperación en el orden económico y social.

En el ámbito laboral, a pesar de mantener una serie de medidas sanitarias que refuerzan la protección de la salud de los trabajadores en los centros laborales, entre las que se encuentra el uso permanente del nasobuco dentro de los establecimientos laborales, no asistir al trabajo con algún síntoma de enfermedad respiratoria, la salvaguarda de los derechos y garantías de las madres trabajadoras imposibilitadas de asistir al trabajo por no contar su hijo menor, con un círculo infantil para su cuidado, los trabajadores declarados interruptos se reincorporaron al empleo, y se mantiene la vigilancia de personas con sintomatologías o vulnerabilidades a fin de preservar la salud colectiva, ofreciendo en todos los casos, las garantías salariales para quienes padecen la enfermedad.

Como algo complementario, se aprobó el Decreto Ley 56/ 2021 , sobre "La Maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias" el que contiene regulaciones que protegen la maternidad de las madres trabajadores durante el periodo pre y post natal, los derechos para el disfrute de las prestaciones económicas, haciendo extensiva estas garantías al padre cuando se subroga en lugar de la madre para el cuidado de los hijos , introduce cambios sustanciales en estas y otras instituciones relacionadas con el cuidado de los hijos menores sanos o enfermos, y como algo novedoso, que su aplicación también es válida para los trabajadores del sector no estatal.

Pero la realidad es que, en esta nueva normalidad, aunque exista una reanudación de la economía y la vida social, las circunstancias difieren de las existentes en la etapa pre COVID, el impacto que ha causado y los vestigios que subsisten en la base económica, social y estructural son perceptibles, y será necesario proyectar dinámicas de desarrollo que estimulen la recuperación en todas las esferas de la vida para recuperar el atraso generado por la aludida pandemia, lo que no será posible en muchos años. Los sectores de la economía se reorganizan con el propósito de avanzar, pero la situación aún se vuelve compleja, por lo que al evaluar la situación actual como en fase de "nueva normalidad", podemos aseverar que las nuevas realidades presentes en todo el mundo, como fenómeno mayoritario exigen de empeño, inteligencia, recursos, y cambio de concepciones para revertir sus efectos.

*Mercedes Díaz Velázquez*

Abogada de la Organización Nacional de Bufetes Colectivos  
Miembro de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social  
[mercedes.diaz@jdn.onbc.cu](mailto:mercedes.diaz@jdn.onbc.cu)