

## **Recursos Laborales vs. Envejecimiento: ¿Desafío u oportunidad?**

**Autores:** Dr. José Luis Martín Romero  
Lic. Juan Molina Soto  
Equipo Recursos Laborales, CEDEM.

### **Resumen**

La ponencia describe a través de algunos indicadores fundamentales la presión que sobre la estructura etaria de los recursos laborales, con que cuenta Cuba, ejerce el proceso de envejecimiento y cómo estos procesos demográficos se cruzan con otros procesos de carácter social -como es el carácter multiespacial de la economía cubana- y se hacen particularmente visible en sectores y territorios específicos. Ciertas direcciones de la política social, en estrecho vínculo con la política económica permitirían distinguir, sin embargo, oportunidades latentes susceptibles de explotar y convenientes a los futuros desarrollos de nuestra economía y de nuestra sociedad.

### **I. Introducción**

Desde los últimos treinta años del siglo XX Cuba ha venido experimentando cambios en varios indicadores demográficos de notable impacto en la estructura de su población. Uno de ellos, como es sabido, ha sido la sostenida tendencia al crecimiento de la proporción de personas en edades superiores a los 60 años, con crecimientos semejantes en los grupos de inmediata precedencia y la disminución, también sostenida, de la proporción de efectivos más jóvenes. La consecuencia ha sido el proceso de envejecimiento de la población cubana, que aquí queremos examinar desde la perspectiva de los que trabajan o pudieran hacerlo, o sea, desde la dinámica de los recursos laborales.

Desde esta perspectiva los datos suelen ser muy ambivalentes, pues no son claramente inteligibles si se examinan con una mirada exclusivamente demográfica. Y es que pocos casos como éste someten a confrontación con tanta fuerza a la población (quizá el *campus* humano más general de lo social) por una parte y al desarrollo de la sociedad en todos los órdenes, por la otra.

Está claro que una población envejecida tensiona el gasto social en salud y seguridad social –de hecho esta tensión parece haber llevado en Cuba y en otras partes a la decisión de ampliar la edad de jubilación en ambos sexos- y compromete el relevo generacional de la fuerza de trabajo, igualmente

eleva el coeficiente de dependencia sobre los que trabajan. Pero una proporción de trabajadores con experiencia, en un sistema de relaciones sociales de trabajo que garantice la trasmisión de los mejores valores de su cultura laboral puede convertir el envejecimiento en un recurso de naturaleza procesal, si se complementa con inversiones convenientes en lo material y en lo humano.

Se trataría de construir un *hábitus* –para seguir con esta terminología bourdiana- donde la sociedad convirtiera en cultura la convivencia virtuosa con su población envejecida, sin desmedro, por otro lado, de políticas que promuevan cierta recuperación estratégica de la fecundidad.

Ahora, estas reflexiones no tienen demasiada utilidad de un modo general, es necesario distinguir, por ramas, categorías ocupacionales, territorios, etc. en qué medida ha influido el envejecimiento en la dinámica de los recursos laborales, cuáles son las tensiones inmediatas o a mediano y quizá largo plazo y cuáles son las posibilidades distinguibles, en términos de política, en el horizonte de escenarios de nuestra población en capacidad de trabajar.

A ese objetivo se dirige esta contribución, aspirando además a colocar la problemática en cuestión dentro del cuadro de rasgos y contradicciones de nuestra sociedad con expresión en la economía y el trabajo y sin perder de vista el curso de la reflexión y acción internacionales al respecto. Es tal vez o no pretende ser si no, una búsqueda de acciones, desde la investigación para que el tema del envejecimiento se visualice en sus más diversas aristas y pueda conducir a las políticas de población más específicas y mejor articuladas, de modo que lo que ha sido una conquista de nuestra política social no se convierta nunca en arma de doble filo para nuestro proyecto social.

De no convenir en la necesidad de precisiones al más alto rigor que nos sea posible en el tema del envejecimiento, estaríamos coexistiendo con un absurdo lógico que desorientaría la acción social; sucedería quizá como en aquella paradoja de *Epiménides el embustero*, que hemos leído en la tradición griega, quien si afirmaba “yo miento” diría la verdad, aunque también mentía porque estaba diciendo la verdad al tiempo que afirmaba mentir.

La realidad social no es un juego del pensamiento, siempre nos deja una impronta que debemos precaver y que nunca carece de signo. Eso intentamos aquí para los vínculos entre recursos laborales y envejecimiento, dar nada más que un primer paso, pero al mismo tiempo nada menos que eso.

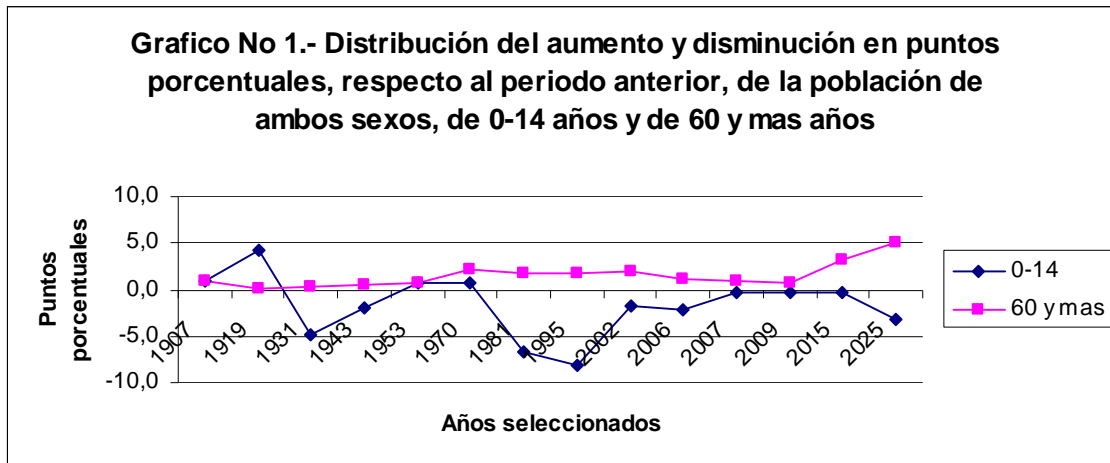
## II.- El envejecimiento de la población.

Es sabido que la población cubana, desde 1978 se ha venido reproduciendo por debajo de los niveles de reemplazo. Si además, producto de una larga historia de políticas sociales bien encaminadas, la mortalidad infantil en 2009 bajó a 4,8 por mil nacidos vivos y la esperanza de vida superó los 77 años, queda claro su inevitable impacto en la estructura y distribución de la población (Ver Cuadro No 1).

Cuadro No 1. Distribución porcentual de la población de ambos sexos por grupos de edades				
Años	Total	0-14	15-59	60 y más
1907	100,0	36,6	58,8	4,6
1019	100,0	42,3	52,9	4,8
1931	100,0	37,4	57,5	5,1
1943	100,0	35,5	58,9	5,6
1953	100,0	36,2	56,9	6,9
1970	100,0	36,9	54,0	9,1
1981	100,0	30,3	58,8	10,9
<b>1995</b>	100,0	22,2	65,1	12,7
2002	100,0	20,5	64,8	14,7
<b>2006</b>	100,0	18,4	65,7	15,9
<b>2007</b>	100,0	18,0	65,4	16,6
<b>2009 *</b>	100,0	17,6	65,9	17,0
<b>2015 *</b>	100,0	17,3	61,6	21,1
<b>2025 *</b>	100,0	14,2	59,7	16,1

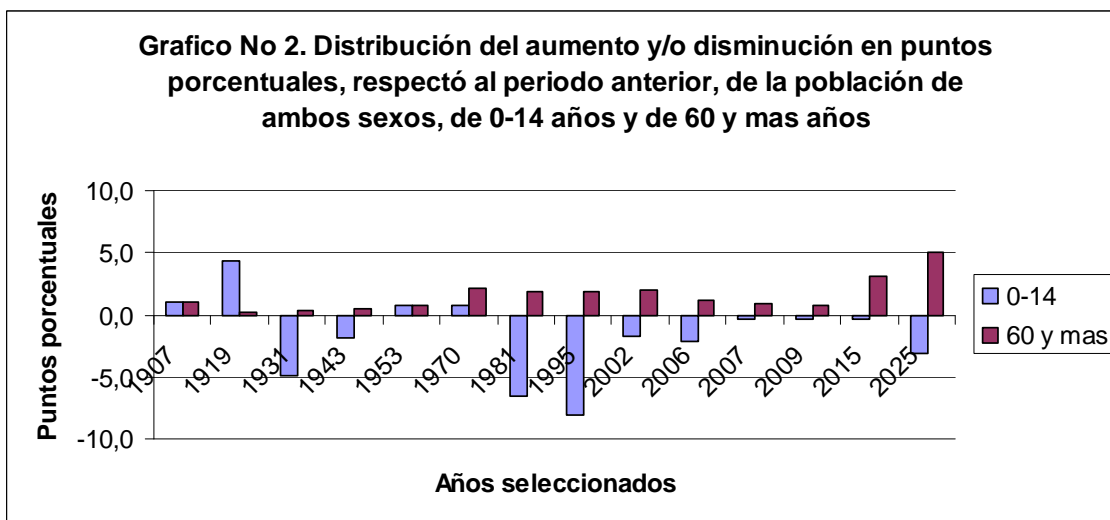
Fuente. Los datos mostrados de los años sombreados en negrita, corresponde a la información obtenida de los anuarios estadísticos respectivos, emitidos por la ONE. Los restantes años responden a información de los Censos. (\*\* ONE. Proyección de la Población Nivel Nacional y Provincial. Periodo 2007-2025. Edición 2006)

Efectivamente, en el cuadro anterior se observa el desplazamiento ocurrido en la estructura de la población de ambos sexos, con una reducción de la participación en el grupo de 0-14 años, mientras que en el grupo de 60 y más años ocurre lo contrario, lo que evidencia el envejecimiento de la población cubana, la que en cien años ha reducido a más de la mitad la proporción de efectivos entre 0-14 años ( 36,6 % contra 18,0 %), mientras que el segmento de 60 y más años se incrementa en 12 puntos porcentuales. El gráfico a continuación lo ilustra:



Fuente. Cuadro No 1. Cálculos realizados por J. Molina con los datos antes comentados.

En el grafico siguiente se observa el descenso de la población de 0-14 años durante casi todo el periodo analizado y el crecimiento de la población de 60 y más años, lo que ratifica lo planteado y refuerza la opinión especializada. (Hdez. Castellón, 2009).



Fuente. Cuadro No 1. Cálculos realizados por el autor con la misma base estadística.

### III- La fuerza de trabajo.

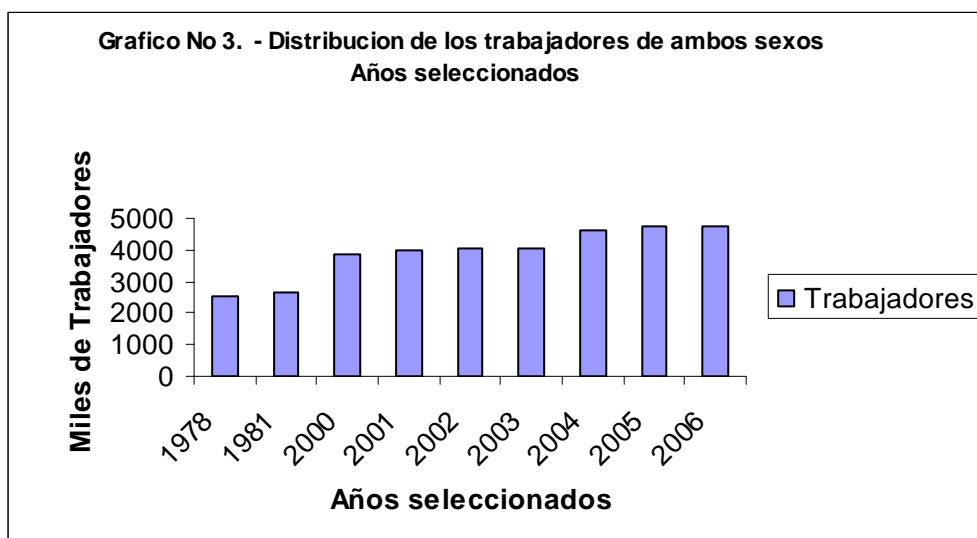
El análisis anterior invita a indagar en qué medida los desplazamientos en los grupos de edad de la población pudieron influir en el envejecimiento de la fuerza de trabajo,<sup>1</sup> considerando el número de trabajadores y su

<sup>1</sup> La capacidad o fuerza de trabajo es el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que este pone en acción al producir valores de usos de cualquier clase (Marx, C. El Capital. Tomo I. Editora Política. Pág. 129).

estructura por edad, categoría ocupacional y tipo de actividad<sup>2</sup>. (Ver Nota Metódica).

**a)- Los trabajadores.**

En los Anuarios Estadísticos de Cuba comprobamos que, ya para el año 1978 existían algo más de 2,540 miles de trabajadores y durante el periodo comprendido entre 1978 y 1981 estos se habían incrementado en algo más del 3 %, con otro importante incremento entre este último año y 2000 de 1 211,0 miles de trabajadores. Este ritmo evidencia, dado el carácter predominante de la propiedad estatal, una voluntad política de pleno empleo que ha sobrevivido a toda crisis o coyuntura. Así en el periodo 2000-2006, con más de 911 mil nuevos trabajadores, llegábamos a los 4,7 millones de trabajadores, cifra muy cercana a la actual (4,9 MM. ONE, 2009).



Fuente. ONE. Anuarios Estadísticos de Cuba. Años respectivos.

**b) Distribución de la fuerza de trabajo de ambos sexo por grupo de edad.**

Analizando los cambios estructurales por grupo de edades de los trabajadores, en los años seleccionados, como se muestra en los cuadros No 2 y 2<sup>a</sup> del Anexo, vemos que existe, progresivamente, una mayor presencia de los trabajadores de 40 y más años:

---

<sup>2</sup> Es necesario destacar que dada la carencia de información oficial específica del desplazamiento y/o distribución de los trabajadores por tipo de actividad y grupo de edad, hemos utilizado algunos indicadores que, al menos, nos han permitido tener una idea bastante aproximada de su comportamiento.

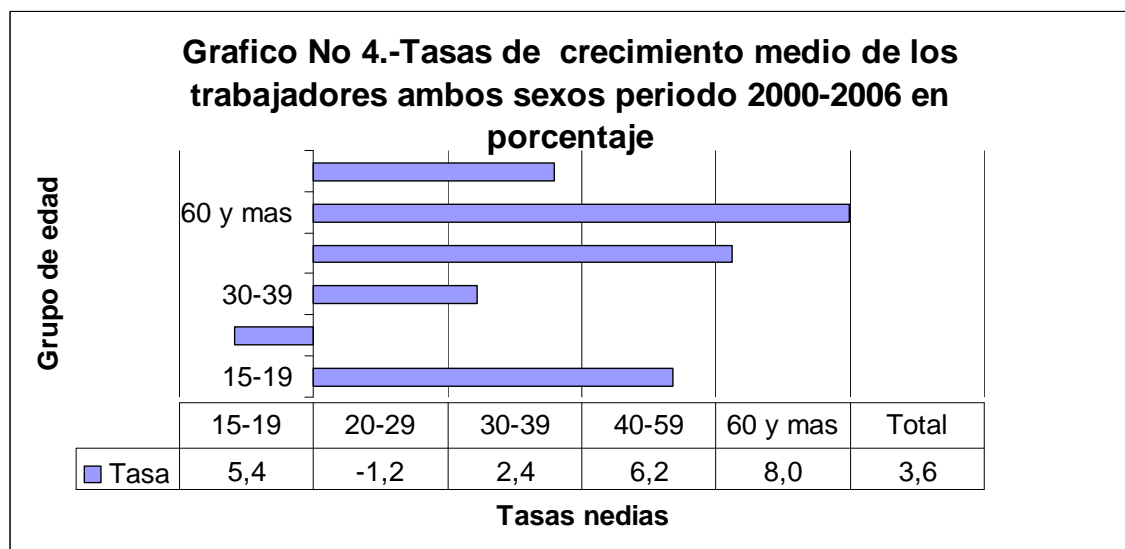
Cuadro No 2.- Distribución de los trabajadores de ambos sexos en porcentaje,  
Años seleccionados

Años	Total	15-19	20-29	30-39	40-59	60 y más
2000	100,0	2,6	23,0	31,9	38,3	4,2
2001	100,0	2,5	21,9	32,9	39,3	4,3
2002	100,0	0,1	22,1	33,0	40,5	4,2
2003	100,0	4,6	20,6	33,3	38,0	3,6
2004	100,0	2,6	17,7	31,0	44,3	4,4
2006	100,0	2,9	17,3	29,8	44,7	5,4

Fuente. ONE. Anuario Estadístico de Cuba. Años respectivos

Si comparamos la estructura de los trabajadores por grupo de edades del año 2006 respecto a la que se presentaba en el año 2000, vemos que se produce un incremento de 1,2 puntos porcentuales en los trabajadores de 60 y más años. En los grupos de 20-29 años y 30-39 años se produce una disminución de 5,7 y 2,1 puntos porcentuales respectivamente y en el grupo de 40-59 años se presenta un incremento de 6,4 puntos. Al margen del ligerísimo incremento que se da en arribantes (15-19), la estructura de la fuerza de trabajo por grupo de edades nos confirma, en gran medida, que el envejecimiento no solo se produce en la población total, sino que también en los trabajadores, ya que algo más de 50 % del total pasa de 40 años. Hay que tener presente que la edad media de la población en el año 2006 superaba los 37 años y ha seguido subiendo, según reportes parciales de la misma fuente.

Veamos ahora el comportamiento de las tasas de crecimiento medio de los trabajadores, por grupo de edades:



Fuente. Ver Cuadro No 2 del anexo.

La distribución por sexo en el 2006 concentraba en los hombres el 63 % del total y el 37 % restante en las mujeres; proporciones que se han mantenido esencialmente en los dos años siguientes (ONE, 2009) y sobre lo que volveremos más adelante.

Es interesante observar el contraste entre la tasa de crecimiento medio del total (3,6 %) y la tasa correspondiente a los trabajadores de 60 y más años, que la duplica, mientras que el grupo de 15-19 años, solo la supera en 1.8 puntos porcentuales, a pesar del esfuerzo estatal sostenido por garantizar el empleo a los jóvenes y de que la nueva ley de Seguridad Social entró en vigor en 2009, o sea que la edad de jubilación era de 60 años para el momento de captación de estos datos y da cuenta de diferencias menos dramáticas que las que pudiera mostrar de ahora en adelante.

**c) Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional. Según grupos de edad.**

El análisis, de la distribución de la fuerza de trabajo atendiendo a su categoría ocupacional, nos permite comprender el nivel de preparación general de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, la distribución de la responsabilidad social según el grupo de edad en que esta se encuentra. En los Cuadros No 3 y No 4, se presenta la distribución de la fuerza de trabajo tomando como referencia los años 2000, y 2006.

Cuadro No 3.- Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y grupo de edad. Ambos sexos. Año 2000. en Miles de trabajadores						
Grupo de edad	Total	Categoría Ocupacional				
		Obrero	Técnico	Admón.	Servicio	Dirigente
15-19	99,7	73,8	5,7	1,6	17,6	1,0
20-29	882,9	468,2	190,2	32,3	159,0	33,2
30-39	1224,3	552,0	313,8	55,3	197,4	105,8
40-59	1473,7	732,2	286,2	61,4	241,2	152,7
60 y más	162,4	103,0	15	3,1	30,4	10,9
Total	3843,0	1929,2	810,9	153,7	645,6	303,6
Relación	23,7	18,7	54,1	49,6	21,2	27,9

Fuente. ONE. Comité Estatal de Estadística. Anuario Estadística de Cuba. Años 2000 y 2006.

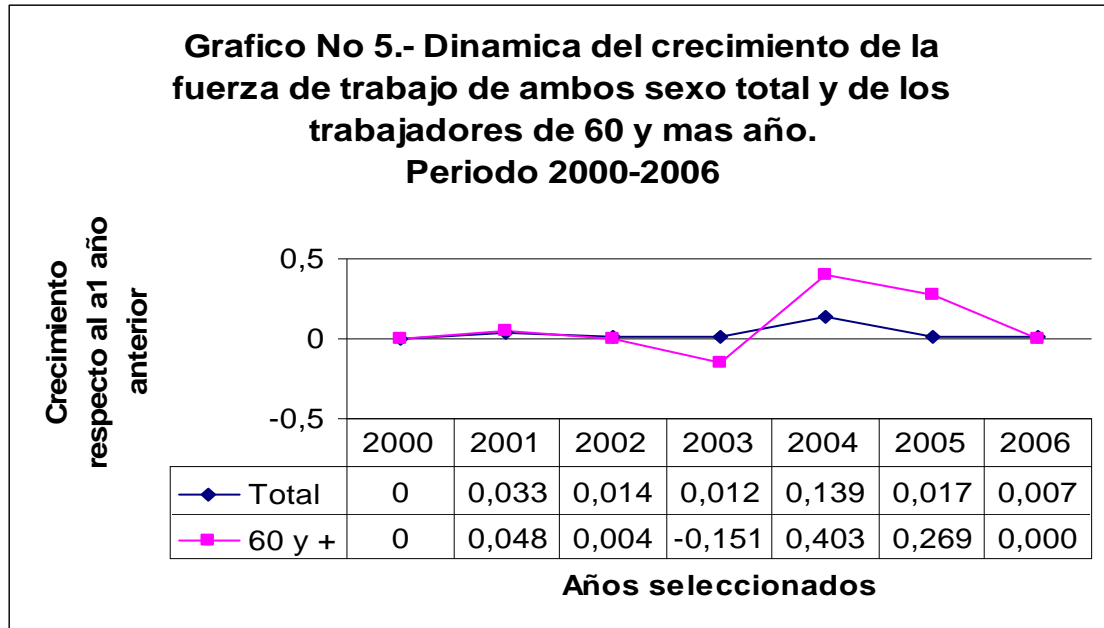
Cuadro No 4.- Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y grupo de edad. Ambos sexos. Año 2006. en Miles de trabajadores

Grupo de edad	Total	Categoría Ocupacional				
		Obrero	Técnico	Admón.	Servicio	Dirigente
15-19	136,5	47,3	47,7	4,4	35,9	1,1
20-29	821,9	272,4	305,7	38,0	178,7	27,1
30-39	1415,0	521,5	378,8	80,3	331,1	103,4
40-59	2123,1	829,2	498,4	125,6	456,8	213,1
60 y más	258,1	102,3	53,6	15,0	65,7	21,5
Total	4754,6	1772,7	1284,2	263,3	1068,2	366,2
Relación	18,4	17,3	24,0	17,6	16,3	17,0

Fuente. ONE. Comité Estatal de Estadística. Anuario Estadística de Cuba. Años 2000 y 2006.

De un crecimiento total de algo más de 911 trabajadores, el grupo de 60 y más explica el 10,5% (96 mil) del incremento, muy semejante al aporte del grupo de 15 a 29 años (10,7%), lo que nos precisa en tiempo el punto de equilibrio que se rompería a favor de los mayores en los años siguientes, aunque solo fuera por los cambios en la legislación. Esta observación se refuerza al examinar la relación entre el total de trabajadores y los del grupo de 60 y más años, hecho que se extiende a las categorías ocupacionales. En el año 2000 la relación era de 23,7 trabajadores por cada trabajador de 60 y más años, y en 2006 de 18,4 a uno, con una mayor disminución en la categoría de técnico y administrativo lo que expresa una mayor presencia de trabajadores de 60 y más años en estas categorías ocupacionales. No puede pasar por alto esta observación cuando pensemos en oportunidades. Veámoslo gráficamente:





Fuente. Cálculos del autor a partir de la información del Cuadro No 2 del anexo.

Con excepción del año 2003 el crecimiento proporcional de trabajadores de 60 y más años ha sido similar y en ocasiones superior al del total; por otra parte, si observamos el índice de crecimiento del total de trabajadores respecto al índice de crecimiento del grupo de mayores vemos que han crecido a un ritmo modalmente similar en el período. Esto nos habla de una posible voluntad de permanencia en activo para este grupo.

Cuadro No 5 .índice de crecimiento del total de trabajadores respecto al crecimiento de los trabajadores de 60 y más años. Periodo año 2000-2006	
2000	0,00
2001	0,68
2002	3,95
2003	-0,08
2004	0,35
2005	0,06
2006	0,00

Fuente. Cálculos del autor a partir de la información del grafico 5.

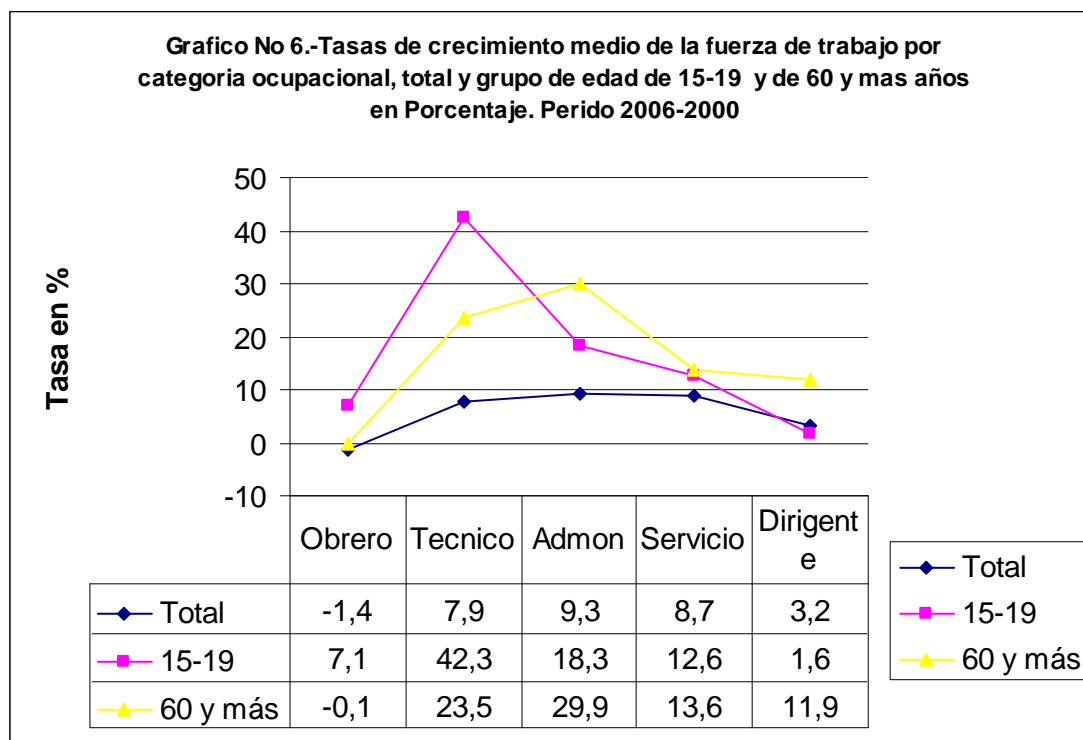
**d) Distribución de las tasas de crecimiento de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y grupo de edades.**

Una vez determinada la forma de cálculo de las tasa de crecimiento<sup>3</sup> de la fuerza de trabajo, sobre lo que ya habíamos adelantado algunas ideas, aplicamos el cálculo por categorías ocupacionales y grupos de edades, lo cual ilustramos a continuación:

Cuadro No 6.- Distribución porcentual de las tasas de crecimiento medio de la fuerza de trabajo por grupo de edades y categoría ocupacional. Periodo 2006-2000. Ambos sexos. En porcentaje.

Grupo de Edad	Total	Categoría ocupacional				
		Obrero	Técnico	Admón.	Servicio	Dirigente
15-19	5,4	-7,1	42,3	18,3	12,6	1,6
20-29	-1,2	-8,6	8,2	2,7	2,0	-3,3
30-39	2,4	-0,9	3,2	6,4	9,0	-0,4
40-59	6,2	2,1	9,6	12,6	11,2	5,7
60 y más	8,0	-0,1	23,5	29,9	13,6	11,9
Total	3,6	-1,4	7,9	9,3	8,7	3,2

Fuente. Cuadros No 3 y No 4.



<sup>3</sup>  $(y = (\prod_{i=0}^t (i^{e. /y^0})) - 1)$ . Expresión geométrica que permite calcular el crecimiento medio ocurrido entre el periodo  $t^0$  y  $t$

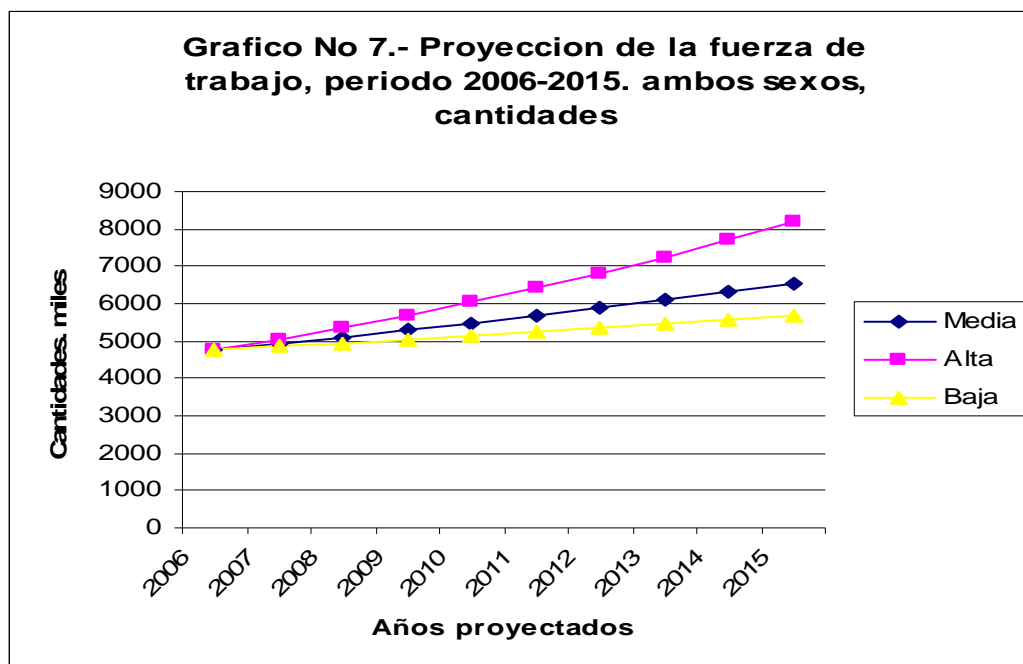
Fuente. Ver cuadro No 3 del anexo.

Nota. Las tasas están calculadas por categoría ocupacional para cada grupo de edad.

Aquí vemos que en la categoría obrero, y solo en el grupo de 40-59 años, se presenta un incremento del 2,4 % en la tasa, mientras que en la categoría de técnico, la mayor tasa se presenta, tanto en el grupo de 15-19 años como, justamente, en el grupo de 60 y más años, dentro de las categorías de trabajadores administrativos, trabajadores de servicio y dirigentes.

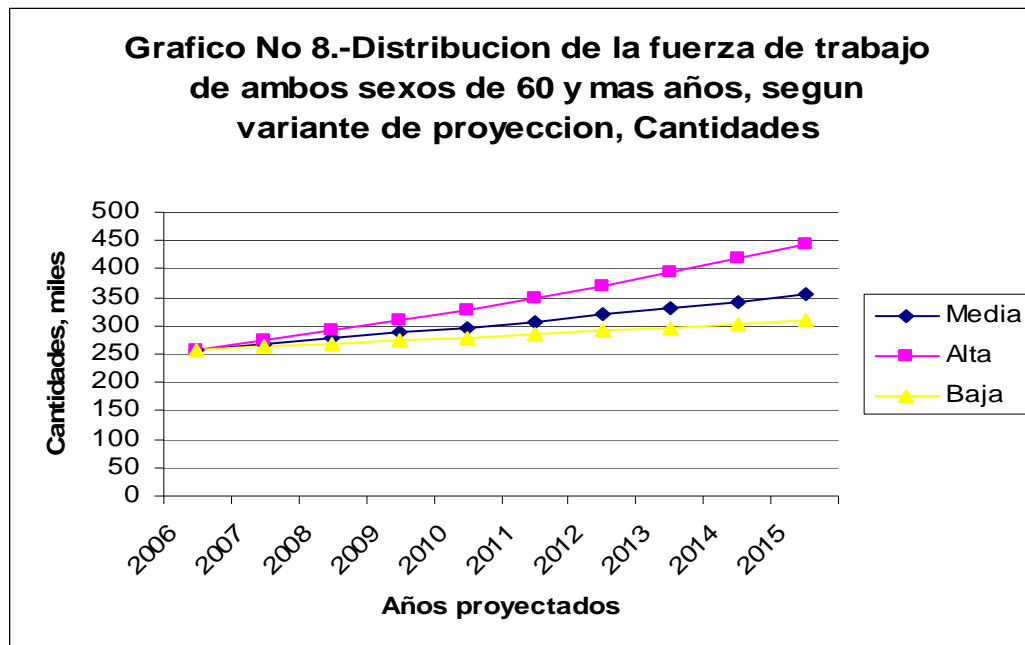
**e) La proyección de la fuerza de trabajo (FT).**

Partiendo de que en el periodo del 2000 al 2006 la FT crecía en un 3,6 %, decidimos considerar tres hipótesis, la primera como variante media o escenario inercial, con un comportamiento similar en la tasa de 3,6 % para el periodo 2007-2015, la segunda es considerada como variante alta, estimando un crecimiento de la tasa de un 6,2%, a partir de tener en cuenta el incremento en la edad laboral para la jubilación, lo que sin dudas implicará una mayor cantidad de trabajadores de 60 y más años y por último una variante baja, donde consideramos una tasa del 2,0 %, variante esta última muy poco probable por iguales razones, por lo que es de esperar que en los próximos años la tasa de crecimiento de la fuerza de trabajo se encuentre en un umbral de crecimiento entre el 3,6 y el 6,2 por ciento. En el siguiente gráfico (No. 7) se presentan los resultados:



Fuente. Cuadro No 4 del anexo.

Según esta proyección, para año 2015 la fuerza de trabajo de ambos sexos estaría entre los 5 y los 8 millones de trabajadores de ambos sexos, y de ellos entre 258 y 443 mil con 60 y más años. En el gráfico No 8 se muestra la proyección para este grupo de edad.



Fuente. Cuadro No 5 del anexo.

Efectivamente, de suponer constante la estructura de la fuerza de trabajo registrada en el año 2006 para los trabajadores de 60 y más años es de esperar un aumento en la fuerza de trabajo de este grupo, superior al aumento de los trabajadores de 15-19 años, dado, entre otros factores por el comportamiento de la natalidad, en refuerzo del envejecimiento de la FT.

**f) La distribución de la fuerza de trabajo por clase de actividad.**

El comportamiento de la distribución de los ocupados por clase de actividad nos permite analizar las actividades en las que se distribuye la fuerza de trabajo y además estimar su posible comportamiento. Para tal propósito, se presenta en el siguiente cuadro (No.7) la distribución absoluta y porcentual de los ocupados de ambos sexos en dos momentos: el año 2001 y el año 2006.

Cuadro No.- 7 Distribución de la fuerza de trabajo de ambos sexos ocupada por clase de actividad. Años seleccionados. Cantidades miles y Porcentajes

Clase de actividad	2001		2006		Relación
	Cantidad	%	Cantidad	%	% 2006/2001
Agricultura, Caza, Selvicultura y Pesca	975,6	21,7	951,9	20,0	97,6
Explotación de Minas y Canteras	18,1	0,4	22,0	0,5	121,5
Industrias manufactureras	595,6	13,2	525,1	11,0	88,2
Electricidad, Gas y Agua	63,6	1,4	72,7	1,5	114,3
Construcción	233,1	5,2	242,4	5,1	104,0
Comercio Restaurantes y Hoteles	622,8	13,8	603,1	12,7	96,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	253,1	5,6	275,3	5,8	108,8
Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles y servicios a empresas	146,6	3,3	116,6	2,5	79,5
Servicios Comunales, Sociales y Personales	1596,6	35,4	1945,5	40,9	121,9
Total	4505,1	100,0	4754,6	100,0	105,5

Fuente. ONE. Anuario Estadístico de Cuba, Año 2000 y 2006.

Como se puede apreciar, en el año 2006 se presentan crecimientos de la fuerza de trabajo de ambos sexos ascendentes a algo más de 249 500 trabajadores, con algunas variaciones en la estructura porcentual por clase de actividad por los incrementos o decrementos que las acompañan. Suponiendo constante la estructura presentada en el año 2006 y reiterando las tres variantes proyectivas, podemos entonces obtener la posible distribución de los ocupados, estimados por clase de actividad en cada variante. Veámoslo en el cuadro para los años 2010 y 2015.

Cuadro No 8- Distribución estimada de la fuerza de trabajo de ambos sexos estimada por clase de actividad a partir de su proyección para el año 2010 y 2015, según variantes en su crecimiento, medio, alto y bajo. Y el comportamiento estructural del año 2006. Miles

Clase de Actividad	proyección Año 2010			proyección Año 2015		
	Variantes			Variantes		
	Media	Alta	Baja	Media	Alta	Baja
Agricultura, Caza, Selvicultura y Pesca	1096,6	1210,8	1030,4	1308,7	1635,7	1137,6
Explotación de Minas y Canteras	25,3	28,0	23,8	30,2	37,8	26,3
Industrias manufactureras	604,9	667,9	568,4	721,9	902,3	627,5
Electricidad, Gas y Agua	83,7	92,5	78,7	99,9	124,9	86,9
Construcción	279,2	308,3	262,4	333,3	416,5	289,7
Comercio Restaurantes y Hoteles	694,7	767,2	652,8	829,1	1036,4	720,8
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	317,1	350,2	298,0	378,5	473,1	329,0
Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles y servicios a empresas	134,3	148,3	126,2	160,3	200,4	139,3
Servicios Comunales, Sociales y Personales	2241,1	2474,7	2105,9	2674,7	3343,1	2325,1
Total	5477,1	6048,0	5146,5	6536,6	8170,2	5682,2

Fuente cuadro No 4 del anexo y cuadro anterior.

Como se puede apreciar en el cuadro anterior, los Servicios Comunales, Sociales y personales, continuarían registrando el mayor peso dentro del total de trabajadores de ambos sexos, en cualquiera de las variantes. Esto en parte se debe al desplazamiento tendencial de la ocupación hacia los servicios, sobre todo desde los 90, lo que también se expresa en el posible crecimiento dentro de la actividad de Comercio, Restaurantes y Hoteles.

**g) La estimación de la fuerza de trabajo por clase de actividad y grupo de edades**

En línea con lo que hemos venido analizando extenderemos la proyección comentada a una precisión por grupo de edades con el objetivo de valorar la incidencia de la población de 60 y más años por clase de actividad y así, partiendo de considerar constante la estructura por grupo de edades de los trabajadores, determinar la magnitud de los de 60 y más años en cada una de las variantes proyectadas para los años 2010 y 2015.

Cuadro No 9- Distribución de la Fuerza de Trabajo por grupo de edades, según estructura del año 2006, y Proyección según variantes media, alta y baja para los años 2010 y 2015. Miles

Grupo de edad	Estructura Año 2006,%	2010			2015		
		Variantes			Variantes		
		Media	Alta	Baja	Alta	Media	Baja
15-19	2,9	157,2	173,6	147,8	187,7	234,6	163,1
20-29	17,3	946,8	1045,5	889,7	1129,9	1412,3	982,2
30-39	29,8	1630,0	1799,9	1531,6	1945,3	2431,5	1691,1
40-59	44,7	2445,7	2700,7	2298,1	2918,8	3648,3	2537,3
60 y más	5,4	297,3	328,3	279,4	354,8	443,5	308,5
Total	100	5477,1	6048,0	5146,5	6536,6	8170,2	5682,2

Fuente. Cuadro No 5 del anexo.

Al aplicar dichas variantes a la estructura porcentual de la ocupación correspondiente al año 2006, vemos que se produciría, como era de esperar, un mayor crecimiento en los trabajadores de 60 y más años que en los del grupo de 15-19 años. Pero, no nos quedemos aquí, intentemos distinguir su posible distribución por tipo de edad y categoría ocupacional.

Siempre dentro del proceso seguido (Ver anexo), con la estructura de edad registrada en el año 2006 construimos su posible distribución por tipo de actividad<sup>4</sup>. Los resultados de la estimación se muestran en el cuadro siguiente:

---

<sup>4</sup> Dato que debe existir, pero del que no disponemos y nos vemos obligados a estimar para poder proyectar después.

Cuadro. No 10-Distribución de la fuerza de trabajo del año 2006, a partir de la estructura por grupo de edad y clase de actividad. Cantidades y porcentajes, Estimación.						
Grupo de edades	15-19	20-29	30-39	40-59	60 y más	Total %
%	2,9	17,3	29,8	44,7	5,4	100,0
Clase de actividad	Trabajadores de ambos sexos estimados. Miles					Estructura
Agricultura, Caza, Selvicultura y Pesca	31,8	189,7	326,8	490,2	59,2	20,0
Explotación de Minas y Canteras	0,7	4,4	7,6	11,3	1,4	0,5
Industrias manufactureras	17,5	104,6	180,3	270,4	32,7	11,0
Electricidad, Gas y Agua	2,4	14,5	25,0	37,4	4,5	1,5
Construcción	8,1	48,3	83,2	124,8	15,1	5,1
Comercio Restaurantes y Hoteles	20,1	120,2	207,0	310,6	37,5	12,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	9,2	54,9	94,5	141,8	17,1	5,8
Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles y servicios a empresas	3,9	23,2	40,0	60,0	7,3	2,5
Servicios Comunales, Sociales y Personales	65,0	387,7	667,9	1001,8	121,0	40,9
Total	158,8	947,5	1632,2	2448,3	295,8	100,0

Fuente. Cuadro No. del anexo.

Si se supone una estructura similar por grupo de edades y tomamos en cuenta la estructura de participación de los trabajadores de ambos sexos por tipo de actividad, podemos inferir una distribución por grupo de edad y clase de actividad como la que se muestra en el cuadro anterior. En esta se aprecia que los trabajadores con 60 y más años se concentran en las actividades de Servicios Comunales, Sociales y Personales, siguiéndole en orden las actividades Agrícolas, Caza, Selvicultura y Pesca. Según nuestros estimados en estas dos actividades, se agrupan algo más de 180 mil trabajadores de ambos sexos, más del 60%. Si se agrega la actividad de Comercio, restaurantes y hoteles, entonces hablaríamos de cifras cercanas a las tres cuartas partes de este grupo de edad. Dando esto por cierto ¿cómo sería en 2015?



Cuadro. 11-Distribución de la fuerza de trabajo del año 2015, a partir de la estructura por grupo de edad y clase de actividad. Cantidades y porcentajes, Variante Media.						
Grupo de edades	15-19	20-29	30-39	40-59	60 y más	Total %
%	2,9	17,3	29,8	44,7	5,4	100,0
Clase de actividad	Trabajadores de ambos sexo estimados. Miles					Estructura
Agricultura, Caza, Selvicultura y Pesca	38,0	226,4	390,0	585,0	70,7	20,0
Explotación de Minas y Canteras	0,9	5,2	9,0	13,5	1,6	0,5
Industrias manufactureras	20,9	124,9	215,1	322,7	39,0	11,0
Electricidad, Gas y Agua	2,9	17,3	29,8	44,7	5,4	1,5
Construcción	9,7	57,7	99,3	149,0	18,0	5,1
Comercio Restaurantes y Hoteles	24,0	143,4	247,1	370,6	44,8	12,7
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	11,0	65,5	112,8	169,2	20,4	5,8
Establecimientos financieros, Seguros, Bienes inmuebles y servicios a empresas	4,6	27,7	47,8	71,7	8,7	2,5
Servicios Comunales, Sociales y Personales	77,6	462,7	797,0	1195,6	144,4	40,9
Total	189,6	1130,8	1947,9	2921,9	353,0	100,0

Fuente. Cuadro No. del anexo.

Al considerar, la proyección de la ocupación para el año 2015, según la variante media, manteniéndose constante la estructura de edades y la de participación por tipo de actividad, pues se presentaría lógicamente, como vemos en Cuadro 11, una situación casi idéntica, de donde podemos inferir que el análisis del grupo de edad es o sería coincidente con el movimiento de cierto tipo de actividades. Esto nos alerta sobre la necesidad de un análisis muy concreto para este grupo de edad, pues si se considera en abstracto, como si fuera pertinente para cualquier actividad, estaría deslocalizado.

Como se ha venido señalando, dada la dificultad de la información, hemos venido utilizando diferentes expresiones estadísticas para llegar a estimar,

la distribución de los trabajadores por categoría ocupacional para cada tipo de actividad y para cada grupo de edad, utilizando las expresiones que se muestran en el anexo metódico que incluimos. En él se muestran también los resultados obtenidos para cada una de las actividades en otras variantes.

#### **h). La distribución territorial de la fuerza de trabajo**

Para completar en lo posible los análisis decidimos estimar la distribución territorial y para ello hemos considerando remitirnos a la distribución estructural de la población en edad laboral por provincia, según los datos registrados por la ONE en el 2006 y aplicarla a la proyección de trabajadores estimada para el 2015 incluyendo en ello la estructura por grupo de edades. En los cuadros siguientes, se muestran los resultados y veremos en el No. 13 que, de mantener constante la estructura de la población en edad laboral el mayor porcentaje se concentra en las provincias de Ciudad de La Habana y Santiago de Cuba, ambas con algo más del 26 % del total :

Cuadro No. 13- Distribución por provincias de la población en edad laboral y Trabajadores estimados para el año 2015 por provincias según proyección variante media			
Provincias	Población en edad laboral. Año 2006. Cantidades	Estructura porcentual	Trabajadores estimados según estructura de la población en edad laboral. Miles
Pinar del Río	435140	6,5	423,8
La Habana	438563	6,5	427,1
Ciudad de La Habana	1283383	<b>19,1</b>	1249,8
Matanzas	409003	6,1	398,3
Villa Clara	466814	7,0	454,6
Cienfuegos	239852	3,6	233,6
Santi Spiritu	275655	4,1	268,4
Ciego de Ávila	253900	3,8	247,3
Camaguey	477893	7,1	465,4
Las Tunas	326120	4,9	317,6
Holguín	625464	<b>9,3</b>	609,1
Granma	490137	7,3	477,3
Santiago de Cuba	632497	<b>9,4</b>	616,0
Guantánamo	303186	4,5	295,3

Isla de la Juventud	54493	0,8	53,1
Total	6712100	100	6536,6

Fuente. ONE. Anuario Demográfico de Cuba. Año 2006. Cálculos del autor.

Con este mismo análisis podemos estimar la situación por grupos de edades para el año 2015 en un escenario inercial, como se muestra más abajo en el cuadro No. 14 y según esta cadena de supuestos, Ciudad de La Habana, y Santiago de Cuba para el año 2015 concentrarían algo más de la tercera parte del total de trabajadores de 60 y más años estimados.

Obviamente esta distribución parece más una consecuencia lógica de la distribución territorial de las actividades que de las diferencias territoriales en la distribución de la población en edades más avanzadas. Así Villa Clara, la provincia más envejecida, puntea por detrás de otras provincias que acogen a las mayores ciudades del país. Parece existir un correlato entre edad y tipo de actividad de más fuerza relativa que otros.

En esta lógica el tema del envejecimiento poblacional de la fuerza de trabajo se presenta socialmente como un tema de sociología urbana, pues si todas las tendencias siguieran un curso inercial, las grandes ciudades del país tendrían segmentos de su población laboral envejecida en determinadas actividades, lo cual no es una observación inocua en términos de política social. En una investigación reciente en la esfera del turismo registramos la preocupación del colectivo de uno de los hoteles emblemáticos de Ciudad de La Habana por la escasa renovación de su personal y el temor de perder una cultura del trabajo de la que se sentían orgullosos (Martín, 2009).

Cuadro. 14.-Distribución por provincias y grupo de edad de los trabajadores estimados según proyección para el año 2015.

Grupo de edades	15-19	20-29	30-39	40-59	60 y+	
Estructura Año 2006	2,9	17,3	29,8	44,7	5,4	Total
Provincias	Trabajadores estimados cantidades .Miles					
Pinar del Río	12,3	73,3	126,3	189,4	22,9	424,2
La Habana	12,4	73,9	127,3	190,9	23,1	427,5
Ciudad de La Habana	36,2	216,2	372,4	558,7	67,5	1251,1
Matanzas	11,6	68,9	118,7	178,0	21,5	398,7
Villa Clara	13,2	78,6	135,5	203,2	24,5	455,1
Cienfuegos	6,8	40,4	69,6	104,4	12,6	233,8
Santi Spiritu	7,8	46,4	80,0	120,0	14,5	268,7

Ciego de Ávila	7,2	42,8	73,7	110,5	13,4	247,5
Camaguey	13,5	80,5	138,7	208,0	25,1	465,9
Las Tunas	9,2	54,9	94,6	142,0	17,2	317,9
Holguín	17,7	105,4	181,5	272,3	32,9	609,7
Granma	13,8	82,6	142,2	213,4	25,8	477,8
Santiago de Cuba	17,9	106,6	183,6	275,3	33,3	616,6
Guantánamo	8,6	51,1	88,0	132,0	15,9	295,6
Isla de la Juventud	1,5	9,2	15,8	23,7	2,9	53,1
Total	189,6	1130,8	1947,9	2921,9	353,0	6543,1

Fuente Cuadro anterior No. 13.

#### **IV. El envejecimiento de la fuerza de trabajo: Lo dicho en síntesis.**

Como es sabido los cubanos envejecemos y ahí están esos cien años que separan a 1907 de 2007, en los que la proporción de efectivos entre 0 y 14 años se ha reducido a la mitad, mientras que la de 60 y más años ha aumentado 12 puntos porcentuales. Esta situación para la población en general tiene una expresión visible y constatable dentro de la fuerza de trabajo. Y es que no solo aumenta la proporción de los trabajadores con 60 y más años, en realidad más de la mitad de los que trabajamos en Cuba pasamos de los 40 años y la media general se acerca a esa cifra. El grupo envejecido duplica en su crecimiento el ritmo de la población trabajadora en general y si en el año 2000 existían 23,7 trabajadores por cada uno con 60 y más, en 2006 ya eran 5 menos y sigue bajando.

El peso del crecimiento de los trabajadores en este grupo se da en las categorías de administrativos, trabajadores de servicio y dirigentes, aunque entre los técnicos tienen igualmente una proporción creciente y una proyección simple, como la que utilizamos para ilustrar esta dinámica, alienta la suposición de un peso decisivo de este grupo de edad en la estructura de la FT previsible para los próximos 15 años.

Los tipos de actividad donde más influyen estos efectivos envejecidos, que además, parecían decididos a prolongar su vida laboral incluso antes de la promulgación de la nueva Ley de Seguridad Social, son los Servicios Comunes, Sociales y Personales, siguiéndole en orden las actividades Agrícolas, Caza, Silvicultura y Pesca y, localmente la actividad de Comercio, Restaurantes y Hoteles.

Por territorio y según los datos estimados, Ciudad de La Habana, y Santiago de Cuba para el año 2015 concentrarían algo más de la tercera parte del total de trabajadores de 60 y más años y como vimos, esta distribución

parece más una consecuencia de la distribución territorial de la actividad económica que de otros factores.

En paralelo existen actividades y espacios donde durante un tiempo apreciable se pueden poner en práctica iniciativas que preserven lo mejor de la cultura del trabajo de los cubanos y cubanas de hoy, que hagan virtuosa la lógica sustitución generacional de la fuerza de trabajo y que potencien cualitativamente la capacidad social de trabajo del país. Eso es más necesario que nunca, por cuanto las posibilidades de inversión en tecnología son restringidas por factores conocidos y, obligatoriamente, las que se realicen debieran respaldar su factibilidad, no solo económica, sino socialmente.

Todos estos registros nos plantean la necesidad de una reflexión más detenida y de una búsqueda más acuciosa de la que hemos hecho hasta ahora para que esta realidad tenga el debido reflejo en las políticas públicas de nuestro país. Sobre eso precisamente trataremos en el resto de este trabajo.

## **V. Hacia una comprensión emancipatoria del envejecimiento.**

El tema del envejecimiento como preocupación a escala mundial ha generado un movimiento de respuesta que ya tiene en su haber dos conferencias mundiales, la última de las cuales, celebrada en Madrid en abril de 2002 se concentró en el reconocimiento de los derechos de las personas envejecientes y estableció los Principios de Naciones Unidas para las personas de Tercera Edad. En ellos se consigna que: "La promoción y protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, incluyendo el derecho al desarrollo es esencial para la creación de una sociedad inclusiva para las todas las edades y en la cual las personas envejecidas participen de manera completa, sin discriminación respecto a la edad y sobre bases de igualdad. Combatir la discriminación basada en la edad y promover la dignidad de de los envejecientes es fundamental para asegurar el respeto que merecen las personas mayores. Es importante la promoción y protección de todos los derechos humanos en el logro una sociedad para todas las edades."<sup>5</sup>

Con el fundamento arriba expresado se alcanzó un consenso expresado en el llamado Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento que sirvió de base a todas las estrategias regionales y nacionales a escala mundial, las que a su vez fueron evaluadas en sendas conferencias en cada una de las cinco regiones que considera NN UU entre 2007 y 2008.

---

<sup>5</sup> Reporte de la Según da Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, Madrid, 8-12 Abril, 2002 publicado por Naciones Unidas (traducción de los autores).

Los principios de Naciones Unidas sobre el tema del envejecimiento se operacionalizan en cinco tópicos específicos, cuales son la independencia, la participación, el cuidado a las personas, la satisfacción consigo mismo y la dignidad, siempre aplicados a la población envejeciente. Para estos cinco tópicos se hicieron un conjunto de 18 recomendaciones destinadas a la materialización de aquellos principios.

En el caso de nuestra región de América Latina y el Caribe la estrategia fue establecida en Santiago de Chile 2003 en una primera Conferencia Interregional. La Segunda Conferencia Interregional sobre Envejecimiento se llevó a cabo en Brasil y emitió la Declaración de Brasilia que llegó a recomendar a los gobiernos la redacción de un documento para su debate y adopción con alcance regional sobre los derechos de las personas envejecientes. La Reunión del Grupo de Expertos de NNUU sobre Derechos de los Envejecientes, celebrada en Berlín el pasado año 2009, consideró este acuerdo como "el más explícito compromiso sobre los derechos de las personas mayores en el pasado reciente"<sup>6</sup>.

Sin menoscabo de esta consideración parece a los autores un paso todavía tímido en lo que los cubanos llamaríamos, con inspiración martiana, el logro de toda la justicia. Es importante el reconocimiento de los derechos de todas las personas con cualesquiera características y, sobre todo si tales rasgos humanos las colocan en alguna situación injustamente desventajosa. Más aún lo es que se establezca como un compromiso de los gobiernos para con la comunidad internacional y ante sus propios pueblos. Lo decisivo sin embargo, será la incorporación plena de los envejecientes como objeto –y también sujeto- de las políticas públicas.

Pero, como uno de los logros fundamentales de esta reciente reunión de expertos, queda a nuestro juicio, la identificación de una tipología de irrespetos o claras violaciones de los derechos humanos de las personas envejecientes. En la sección 1 de esa identificación se encuentran las violaciones de derechos en razón de prejuicios etarios, negligencias y abusos, muchos de los cuales se dan en espacios laborales.

Según los expertos: "Muy a menudo los trabajadores de mayor edad son apreciados con poca atraktividad por los empleadores. Abundan estereotipos negativos tales como: que los trabajadores envejecientes se asumen como personas inflexibles, faltos de iniciativa, propensos a las ausencias por enfermedad; pobremente habilitados para bregar con idiomas extranjeros, renuentes a tomar parte en entrenamientos; con una limitada habilidad para adaptarse a nuevas condiciones de trabajo y faltos de

---

<sup>6</sup> Reporte de la Reunión del Grupo de Expertos de Naciones Unidas sobre Derechos de las personas envejecientes. Berlín, mayo, 2009. Publicaciones de Naciones Unidas. (traducción de los autores).

conocimientos sobre nuevas tecnologías. En la mayoría de los casos esos estereotipos están lejos de la verdad. He aquí donde deben radicar los esfuerzos por combatir esas percepciones negativas y estimular a los empleadores a contratar trabajadores envejecientes, sobre todo en los países donde las personas mayores tienen *-lo que ellos llaman-* una voz." (Ídem)

Los expertos señalan también otros temas recurrentes, como es el caso de las trabajadoras, a menudo doblemente discriminadas en cuanto a condiciones salariales y de seguridad en el empleo y, sobre todo, invisibilizadas como sempiternas trabajadoras del hogar.

En la tipologización de estos expertos aparecen otros temas que nos conciernen en menor grado, como es la atención de salud y las desventajas educacionales de los trabajadores envejecientes; aunque no falten lamentables e inexcusables excepciones<sup>7</sup>. Pero, en cualquier caso es notable el esfuerzo que ha hecho nuestra sociedad por garantizarse el cuidado de su salud y hay logros sobradamente citados para detenernos a fundamentarlos, cuando NNUU ha reconocido en Cuba la conquista –que comparten muy pocas naciones en el mundo- de las metas del milenio, tanto en salud, como en el terreno de la educación. Lo mismo puede decirse en el terreno de la seguridad social, donde, por derecho y virtualmente de hecho, no hay personas desprotegidas.

Sin embargo, al revisar el párrafo arriba citado del reporte de la reunión de Berlín, no podemos dejar de sentirnos aludidos en algunos de sus aspectos, por cuanto nada nos garantiza que no existan prejuicios más o menos evidentes con estos trabajadores en nuestro medio. Un trabajo que realizamos hace algunos años, por encargo de las más altas autoridades de la provincia de La Habana, en un Complejo Agroindustrial Azucarero del territorio respalda nuestra sospecha.

En aquel CAI las condiciones para comenzar el período de zafra estaban severamente comprometidas a poco menos de un mes de la arrancada.<sup>8</sup> Por diversas vías registramos que la dificultad fundamental era el retiro aparentemente anticipado o el traslado a otras actividades de muchos trabajadores de gran experiencia y la consecuente pérdida de la cultura del trabajo asociada al desempeño azucarero. Lo denominamos entonces como

---

<sup>7</sup> Nos referimos a un reciente suceso en una instalación hospitalaria de Ciudad de La Habana que resultó la muerte de más de una veintena de ancianos por muy probable negligencia e imprevisión.

<sup>8</sup> La experiencia transformativa del Complejo Industrial Azucarero Camilo Cienfuegos. CIPS-CITMA, 1998.

una agresión al linaje azucarero de la empresa, algo imprescindible en locaciones laborales de esta naturaleza.

Afectaciones acumuladas en condiciones de trabajo indispensables y ligadas a buenas prácticas históricas habían hecho mella de manera diferenciada en unos trabajadores y en otros, con un impacto que frisaba en lo insoportable para los trabajadores de mayor edad, que no se permitían trabajar sin la debida calidad. Este sentimiento no tenía la misma significación para los que no habían incorporado culturalmente aquellas buenas prácticas y todos los registros convergían en destacarlo..

La creación que propusimos de un *grupo de alta estima* escogido en sufragio por los trabajadores sobre la base de las mejores competencias laborales y el mayor prestigio y respetabilidad, y al que una vez constituido se le otorgaron prerrogativas decisionales inéditas, logró un cambio tan rápido y radical que el Complejo hizo la mejor zafra de su historia en los últimos 15 años anteriores a la experiencia descrita.

Más que el clásico *serendipity* sociológico fue un *milagro* logrado a partir del empoderamiento de los más capaces y prestigiosos (en mayoría envejecientes) y de la recuperación de un estatus difuminado en períodos anteriores por la impericia gerencial en explotar su más valioso recurso: la cultura del trabajo de sus mejores trabajadores.

No diferenciar o distinguir lo mejor de lo que era común o mediocre fue discrimen en claro perjuicio de trabajadores en mayoría envejecientes. Tal vez no eran conscientes aquellos directivos de la injusticia en marcha; pero precisamente eso es lo que alarma: que tratamientos diferenciados a distintas calidades de trabajadores –para el caso coincidentes con diversidades etarias- se hayan omitido, que no fueran un recurso privilegiado de la gerencia. También fueron obvias las incompletitudes y carencias participativas, tanto más graves cuanto dilapidantes u omisas de la opinión más calificada.

Aquellas omisiones y carencias se han reiterado en muchos registros posteriores en otros lugares y sectores económicos. Sería poco realista pensar en consecuencias demasiado diferentes.

La centralidad del tema laboral en las dinámicas poblacionales asociadas al envejecimiento parece tener consenso entre los especialistas. Ya en 1985, el entonces Director Ejecutivo de UNFPA, había distinguido las condiciones de trabajo como factor contribuyente a la longevidad, junto a los niveles de vida en general y la disponibilidad de atención sanitaria (Salas, 1985; pp. 64-65). Datos relativamente recientes nos informan de políticas en China destinadas a retener a los trabajadores de mayor edad en la fuerza de



trabajo<sup>9</sup>, aún cuando su situación demográfica es diferente a la nuestra. También en la, varias veces referida, Conferencia Mundial de Madrid 2002 se había reconocido que “el capital humano envejecido no es igual a dependiente o improductivo.”

La propia Estrategia Regional para el cumplimiento del Plan de Acción Madrid 2002, establecida en Santiago de Chile en 2003, plantea entre sus dos primeras líneas directrices, tanto la vejez activa que alimente la autoestima, la dignidad y el pleno ejercicio de los derechos ciudadanos de los envejecientes, como el rol protagónico de los envejecientes en el logro de su bienestar, su plena integración al mercado de trabajo, el acceso a la educación continua y a las oportunidades de entrenamiento laboral de modo de acortar las brechas generacionales en los espacios de trabajo (CEPAL, 2003).

No parece posible considerar el envejecimiento de manera verdaderamente humana sin entender que forma parte de la muy insatisfecha demanda de justicia de la inmensa mayoría de la población de nuestro planeta. En un mundo dominado por el capital y guiado por la ley de la plusvalía, el hombre es, sobre todas las cosas, un creador de valor no retribuido. En la medida en que esa condición se afecta o disminuye, a partir de los modos prevalecientes en época y lugar para extraerle ese plusvalor, la persona pierde interés para el sistema, se convierte “en una carga” para familiares o instituciones y pasa a formar parte de la humanidad sobrante para el capital, donde ya hemos visto que estamos incluidos países y hasta continentes enteros, que no solo grupos de edades.

Ese es precisamente la visión que hay que cambiar, al tiempo que se entienda que no estamos ante una dificultad técnica, sino ante una dificultad civilizatoria, cuya solución está en la reorganización de las relaciones sociales de producción y de trabajo. Desde los orígenes del pensamiento revolucionario de izquierda nos llega esta reflexión, con una finísima carga de ironía, del casi olvidado pensador comunista santiaguero Paul Lafargue, quien decía en *El Derecho a la Pereza*: “Nuestras máquinas, con aliento de fuego [...] con fecundidad maravillosa e infatigable, desempeñan ellas mismas su trabajo sagrado y, sin embargo el genio de los grandes filósofos del capitalismo permanece dominado por el prejuicio del trabajo asalariado, la peor de las esclavitudes. Todavía no comprenden que la máquina es la redentora de la humanidad, el Dios que liberará al hombre de las sórdidas artes y del trabajo asalariado, el Dios que le dará el ocio y la libertad.” (Lafargue, 1883 (en) Sartelli, 2007).

---

<sup>9</sup> Population Ageing in China. Facts and figures. April, 2006. Material divulgativo de la Oficina Central de Estadísticas de China.

El acomodo de formas de integración laboral adaptadas y hasta pensadas para distintas modalidades de utilización de la capacidad de trabajo parece una meta imprescindible para cualquier sociedad que pretenda ser inclusiva. El desempeño de labores socialmente útiles y la consecuente colocación social de aquellos que las asumen es también parte del poco atendido derecho humano a la autorrealización, a la expresión plena del carácter humano de nuestra especie. No es el derecho al trabajo objeto de explotación, sino el derecho al trabajo como necesidad vital que no excluye ningún grupo etario.

El envejecimiento entonces es arena de confrontación de cosmovisiones civilizatorias diferentes. En una civilización socialista, como la que pretendemos, donde cada vez se socialicen más el poder, el saber y la propiedad, el derecho a una larga vida útil y creativa se hace crítico y programático, el enorme valor del ser humano no disminuye, sino aumenta, en la medida, no solo de que ya ha creado, sino que es quien mejor puede asegurar y alentar lo que queda por crear.

No es otra cosa que la emancipación del hombre en todo el curso de su vida, corriendo paralela a la emancipación del trabajo, no es más que entender el tema del envejecimiento humano desde una visión emancipatoria.

#### **V. Algunas ideas para una agenda cubana sobre envejecimiento desde la perspectiva de los recursos laborales y su utilización.**

El camino recorrido por nuestra sociedad por más de medio siglo nos privilegia en cierto sentido, en tanto y cuanto nuestro proyecto social ha dado pasos sólidos en la construcción de la seguridad y la tranquilidad de las personas de todas las edades<sup>10</sup>. Pero esos grados de libertad conquistada significan también nuevos grados de responsabilidad.

Lo primero que se hace visible es la necesidad de conocimientos sobre nuestros envejecientes y no solo en el terreno demográfico, sino en todos los órdenes: ¿Cómo son los envejecientes cubanos de los distintos sexos, colores de piel, territorios y grupos sociales? ¿Qué les preocupa, qué quisieran transmitir, en qué se ocupan y qué sienten que pueden y deben hacer? ¿De qué se enferman, cómo y dónde se curan? ¿Cómo viven y mueren? ¿Qué índices los acompañan en sus niveles y calidades de vida? ¿Qué cultura del trabajo atesoran, qué se iría con ellos de no saberlo

---

<sup>10</sup> Ya dijimos antes que eso no justifica el descuido ni la desidia, las que incluso pueden ser trágicas, como bien supimos. Una vez más, con Martí, se refuerza aquella idea: “El amor, auxiliado por la vigilancia es la mejor forma de justicia y gobierno entre los hombres.”

heredar a tiempo? Pero sobre todo ¿Qué los haría más felices? La felicidad de los envejecientes es en gran medida la de los que no creemos estar entre ellos y es, por derecho propio, una parte esencial de la felicidad de Cuba. La revisión bibliográfica del tema nos informa de sondeos nacionales sobre la tercera edad en distintos países; a veces, como en España, realizadas por diferentes instituciones (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2000).

Se impone la necesidad de un programa de investigaciones –y no solo de ciencias sociales- sobre la tercera edad que sirva de apoyo y acicate para el perfeccionamiento de los planes de atención a la tercera edad que ya están en curso. No sería absurdo que de allí brotara la recomendación de crear un Instituto para la Vejez, encargado de velar y promover una incorporación activa de los envejecientes a la vida social de la nación en todas las esferas, ya sea económica, política o cultural.

La comunidad como espacio es el reservorio natural para la transformación del posicionamiento social de los envejecientes. El rescate de la historia y de la cultura, la preservación y enriquecimiento del patrimonio objetivo y subjetivo de nuestro pueblo a escala local tienen en los envejecientes un recurso humano insustituible. El rescate también de una conciencia habitual contentiva de esas figuras virtualmente arqueológicas en muchos lugares, cuales son las buenas costumbres, tiene que contar, no solo con la participación, sino con el protagonismo de los envejecientes y, sobre todo la construcción de la comunidad o, más bien, su legitimación como espacio económico laboral –que pasa por la revitalización de los oficios- donde la satisfacción de mucha demanda propia y el comercio solidario sean el fiel de los cambios, no puede siquiera pensarse sin liderazgo envejeciente.

Pero los envejecientes, como hemos visto y veremos cada vez más, son y serán un componente importante en lo cuantitativo y esencial en lo cualitativo de nuestra fuerza de trabajo y de nuestros recursos laborales. Sin embargo, para un mejor aprovechamiento del recurso que representan y, al mismo tiempo armonizar esta intención con el mejor aprovechamiento también, por parte de los envejecientes, de su participación laboral es necesario priorizar una agenda específica de perfeccionamiento del sistema de relaciones sociales de trabajo que prevalece en nuestras empresas y del acceso al empleo.

Comencemos por este último: el problema principal que afrontamos en el terreno del empleo viene de la multiespacialidad económica que prevalece en nuestra realidad y que genera diferencias en la calidad del empleo que no provienen de la importancia social de la actividad que lo sostiene, sino del espacio económico en que se inscribe esa opción concreta. Así un maletero del Hotel Parque Central puede tener ingresos y condiciones de

trabajo superiores a un cardiólogo especialista en trasplantes del Hospital Hnos. Ameijeira.

Sin otros datos que saber que el promedio de edad de los trabajadores del Turismo, por ejemplo, es marcadamente inferior al promedio de edad de los empleados en la economía nacional (Martín, 2009. Op. Cit.) y con el auxilio de la observación común, se puede sospechar enfáticamente que los empleos más ventajosos (sobre todo si se trata de empleos de nueva creación, como son los que abre un nuevo hotel o una nueva tienda recaudadora de divisas) son particularmente esquivos para los trabajadores de más edad. Nada, que no sea un estereotipo, justifica esta preferencia que sería muy útil comprobar con todo rigor.

Ya hablamos del efecto diferenciado de las dificultades que predominan entre nosotros en cuanto a las condiciones de trabajo; a lo dicho se añade lo que acabamos de ver, puesto que las mejores condiciones de trabajo están justamente en los espacios más ventajosos, una afirmación de Perogrullo. Como un elemento a favor de los envejecientes podría apuntarse, en algunos sectores, un monto superior en el salario nominal, lo cual tampoco carece de incertidumbres que solo la investigación pudiera ayudar a esclarecer. De cualquier modo cualquier política de mejoramiento de las condiciones de trabajo –que debe beneficiar a todos los trabajadores– debe comenzar por los trabajadores clave de los puestos clave de cada organización. No nos asombraría que algo así beneficiara sobre todo a los trabajadores de más edad.

Pero, de vuelta y ya concluyendo, en lo referido al sistema de relaciones sociales de trabajo (SRST) de nuestras empresas, es un registro recurrente y conclusión firme que están débilmente estructurados por la no correspondencia de las competencias laborales con las demandas de los contenidos, lo cual ocurre no por falta de calificación, sino de aseguramiento logístico, de organización y de exigencia. En los puestos de dirección esto ocurre a menudo por introducción volitiva de patrones de selección ajenos a la misión de las organizaciones. Esa falta de correspondencia que no permite estructurar el movimiento social a cualquier escala de desempeño perjudica a todos, por supuesto, pero sobre todo a los más celosos de las buenas prácticas de trabajo. La práctica de investigación nos dice que buena parte de esos mejores trabajadores son los de más experiencia y edad.

Los SRST en nuestras empresas están generalmente carentes de una lógica de control social inherente a su funcionamiento. Las motivaciones laborales, por sí mismas diversas, no se corresponden con mecanismos de estimulación y sanción desentendidos de esa diversidad. Si esto, como se ha comprobado, afecta a mujeres y jóvenes de forma visible, también daña

a los trabajadores de más edad por la incapacidad de los sistemas para medir adecuadamente el trabajo y diferenciar lo mejor de lo que no lo es.

Por último, aunque no en importancia, los SRST empresariales se hacen infuncionales socialmente por efecto de la no realización del principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción. Esto es así por la deficiente y primitiva concepción de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones en todas sus expresiones: la emulación no diferencia ni impulsa el mejor desempeño, ha quedado como rutinaria tarea sindical; la iniciativa y la creatividad no es sostén de la estratificación social que necesitaría el socialismo, o sea la basada en el mérito y la aportación social; la participación ejecutiva –que ejercen los cuadros- se ejerce en función del control externo y no de la misión de las organizaciones y la participación propiamente directiva de los trabajadores –directa, indirecta, asamblearia- es formal y tanto más incómoda cuanto aguda e incisiva. Aparece como cesión de poder. Aquí como en cualquier espacio social, la falta de democracia socialista en las locaciones de trabajo afecta sobre todo al que más la necesita y más puede enriquecerla, cuales son los trabajadores de más experiencia y calidad.

La investigación social del trabajo ha puesto en claro también que la subjetividad laboral prevaleciente en nuestras organizaciones no distingue al trabajo como un valor que se corresponda con la realidad actual, sino con otros tiempos y referencias, las que son a veces remotas o propias de un futuro impreciso. Esto es el resultado y la condición a la vez, de corruptelas y prácticas de resistencia a filosofías de control sobre las personas y no sobre los procesos, de acomodamientos del objeto social a los intereses de los que los deben garantizar y no a los intereses de los que deben beneficiarse o de la sociedad. La chapucería y el mal gusto se han incorporado a nuestra cultura del trabajo en los más disímiles desempeños y, en suma, se distingue al trabajo como un espacio enajenante y a la vez enajenado y en permanente espera de un cambio que lo reencuentre con nuestro proyecto de sociedad.

Todo trabajador de vergüenza y ¿por qué no decirlo? de valores revolucionarios, sufre desgarramientos que involucran su trayectoria personal y la del grupo social al que pertenece. Nuestros trabajadores envejecientes se implicaron y comprometieron con un proyecto enaltecedor de la condición humana que hoy afronta estas contradicciones y pone en peligro su máspreciado valor, cual es su propia historia.

En este sentido la agenda del envejecimiento es la agenda de la sociedad, de la nación; solo que no puede ser indiferenciada ni al convocar ni al programar sus salidas prácticas. Dar solución a las contradicciones actuales del SRST que predomina en nuestras organizaciones, no solo es posible,

sino de una urgencia perentoria para la sociedad en su conjunto, pero más que eso para nuestros jóvenes, nuestras mujeres, nuestros envejecientes o sea, para la sociedad en sus conjuntos específicos, todos los cuales deben participar en la solución y atender sus propias agendas, como expresión suprema de libertad.

## **VI. Conclusiones y propuesta.**

- El grupo de 60 y más años ha crecido y crecerá, no solo en el conglomerado de la población cubana, sino dentro de sus recursos laborales y de su fuerza de trabajo. Esos crecimientos tienen especificidades ramales y territoriales, así como en términos de categorías ocupacionales que han sido analizadas y no pueden desconocerse dentro de ninguna política al respecto.
- A ese peso cuantitativamente creciente se une un peso cualitativo indiscutible que radica en que es el grupo que atesora los mejores valores de nuestra cultura del trabajo y los que mejor pueden reconstruir las vivencias positivas y negativas que han conducido a la realidad de hoy o ayudar a rediseñar los nuevos caminos.
- El tema del envejecimiento solo es posible concebirlo para la sociedad cubana como parte del ideal de emancipación que ha sostenido el proyecto socialista de nación. El papel y el lugar de los envejecientes en la sociedad cubana más que un desafío es una oportunidad y una fortaleza de nuestro pueblo para encarar el reto del futuro.
- Se impone, desde la Academia y desde los espacios decisionales de nuestro Partido y Gobierno la definición de una agenda de envejecimiento que combine la investigación focalizada con medidas de perfeccionamiento social cuidadosamente desglosadas para cada grupo social involucrado en su puesta en práctica y en el disfrute de sus resultados. Algunas propuestas concretas se han adelantado modestamente por parte de los autores.
- El perfeccionamiento del SRST es de hecho y debe ser de derecho la piedra angular de las reformas y nuevos diseños de nuestro socialismo. Una entre muchas razones es la de hacer valer a nuestra masa de envejecientes como recurso y fortaleza de la nación.

#### **IV.- Bibliografía.**

Bueno Sánchez. E. *Estudios de Población*. CEDEM. La Habana, 1997.

Comité Estatal de Estadística (CEE). Anuario Estadístico de Cuba. La Habana 1978.

----- Anuario Estadístico de Cuba. La Habana, 1980.

CEPAL. Impacto de las tendencias demográficas sobre los sectores sociales en América Latina. Santiago de Chile, 1996.

Hernández Castellón. R y Catasús Cervera. S. *Cuba. Población y Desarrollo*, el caso Cuba. CEDEM, 2009.

Lafargue, P. *El Derecho a la Pereza* (publicado en 1883) en *Contra la Cultura del Trabajo*. Eduardo Sartelli compilador. Ediciones r y r; Buenos Aires, 2007.

Martín J. L. *Cultura del Trabajo y Turismo*. Fondos del CEDEM (pendiente de publicación, aunque localizable en versión anterior en Biblioteca Virtual de CLACSO), La Habana, 2009.

\_\_\_\_\_ y colaboradores. *La Experiencia transformativa del CAI Camilo Cienfuegos*, Fondos del CIPS, La Habana, 1998.

Marx, C. *El Capital*. Tomo I Editora Política, La Habana, 1978.

Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España. *Las personas mayores en España*. Informe 2000. Madrid, 2000.

Oficina Central de Estadísticas de China. *Population Ageing in China. Facts and Figures*. April, 2006. Material divulgativo.

Oficina Nacional de estadística (ONE). Anuario Estadístico de Cuba. 2000. La Habana 2001

-----Anuario Estadístico de Cuba, 2001. La Habana 2002.

-----Anuario Estadístico de Cuba, 2002. La Habana. 2003.

-----Anuario Estadístico de Cuba, 2003. La Habana 2004.

-----Anuario Estadístico de Cuba, 2004. La Habana. 2005.

----- Anuario Estadístico de Cuba,  
2006. La Habana 2006.

Reporte de la Reunión del Grupo de Expertos de Naciones Unidas sobre Derechos de las personas envejecientes. Berlín, mayo, 2009. Publicaciones de Naciones Unidas. (Traducción de los autores).  
[www.on.org/esa/socdev/aeging](http://www.on.org/esa/socdev/aeging)

Reporte de la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, Madrid, 8-12 Abril, 2002 publicado por Naciones Unidas (traducción de los autores).  
[www.on.org/esa/socdev/aeging](http://www.on.org/esa/socdev/aeging)

Salas, R. Reflexiones sobre Población. UNFPA, 1985.