

Los trabajadores de edad en Cuba ¿necesidad de políticas públicas en el contexto actual?

Older Workers in Cuba: Do the Public Policies Need to be Addressed in the Current Context?

Caridad Rosa Jiménez Morales¹ * <https://orcid.org/0000-0002-0413-8010>

Victoria Margarita Villarreal Lesmes² <https://orcid.org/0000-0003-0361-7738>

¹ Universidad de Oriente, Cuba.

² Universidad de Alcalá, Madrid, España.

* Autor para la correspondencia: cary@uo.edu.cu

RESUMEN

El estudio analizó la situación de los trabajadores de edad en Cuba, en el contexto del acelerado envejecimiento poblacional y sus implicaciones laborales y productivas. Se examinan los fundamentos jurídicos e internacionales que respaldaron su inclusión y protección, y la evaluación de la respuesta normativa e institucional vigente. Se empleó un enfoque jurídico-doctrinal basado en el análisis de la Constitución, el Código de Trabajo y la Ley de Seguridad Social, complementado con estándares de la Organización Internacional del Trabajo y de las Naciones Unidas. Los resultados evidenciaron vacíos regulatorios, la ausencia de un reconocimiento expreso de este grupo como sujeto de especial protección y una limitada adaptación de las condiciones laborales. Se concluyó que garantizar su inclusión requiere reformas legales y políticas públicas integrales que articulen empleo, seguridad social y envejecimiento activo.

Palabras clave: discriminación, envejecimiento demográfico, inclusión, protección.

ABSTRACT

The study analyzed the situation of older workers in Cuba in the context of accelerated population aging and its labor and productive implications. The objective was to examine the legal and international foundations that supported their inclusion and protection, and to assess the normative and institutional response in the country. A legal-doctrinal approach was applied, based on the analysis of the

Constitution, the Labor Code, and the Social Security Law, complemented with standards from the International Labour Organization and the United Nations. The results revealed regulatory gaps, the absence of an explicit recognition of this group as a subject of special protection, and a limited adaptation of working conditions. It was concluded that ensuring their inclusion requires legal reforms and comprehensive public policies that articulate employment, social security, and active aging.

Keywords: discrimination, demographic aging, inclusion, protection.

Fecha de recepción: 12/09/2025

Fecha de aprobación: 30/10/2025

INTRODUCCIÓN

El acelerado proceso de envejecimiento demográfico constituye uno de los principales desafíos para las sociedades contemporáneas, al incidir en la estructura de los mercados de trabajo y en la sostenibilidad de los sistemas de protección social. Según proyecciones de Naciones Unidas, para 2050 más de una quinta parte de la población mundial tendrá 60 años o más, lo que incrementa la necesidad de adaptar los marcos normativos y las políticas públicas a esta realidad (OMS, 2024). En América Latina y el Caribe esta transformación avanza con rapidez y Cuba se sitúa entre los países más envejecidos de la región, con el 25,7 % de la población con 60 años o más al cierre de 2024 (Xinhua, 2025).

La literatura especializada advierte que la edad puede convertirse en un factor de vulnerabilidad laboral, asociado a prácticas discriminatorias, exclusión prematura del empleo y carencias normativas para garantizar condiciones de equidad (Lama Gálvez, 2020). Estas limitaciones evidencian la necesidad de un enfoque jurídico y de políticas públicas que reconozca a los trabajadores de edad como un grupo que requiere protección específica.

En este marco, el presente artículo se propone analizar los fundamentos doctrinales e internacionales que sustentan la inclusión laboral de los trabajadores de edad, examinar las principales insuficiencias del marco constitucional y legal vigente en Cuba y valorar las alternativas orientadas a su fortalecimiento, en estrecha relación con la formulación de políticas públicas inclusivas. El propósito es ofrecer una visión crítica y propositiva sobre cómo articular el derecho al trabajo con estrategias de inclusión, equidad y sostenibilidad, en un contexto social y productivo marcado por el acelerado envejecimiento poblacional.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en el contexto cubano durante el período 2017-2024, en atención a la disponibilidad de la Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población (ONEI, 2019) y de los datos demográficos y normativos más recientes hasta 2024. El estudio tuvo como propósito examinar la situación de los trabajadores de edad frente al acelerado envejecimiento poblacional. Se aplicó un diseño cualitativo sustentado en el método jurídico-doctrinal y comparado, orientado a identificar vacíos normativos y a valorar alternativas vinculadas a la formulación de políticas públicas inclusivas.

Las variables de análisis se organizaron en torno a tres ejes: el marco constitucional y legal vigente en Cuba, los estándares internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y de Naciones Unidas, y la producción doctrinal reciente sobre envejecimiento, trabajo y protección social. La población objeto de estudio estuvo constituida por los textos normativos nacionales e internacionales, y la muestra incluyó la Constitución, el Código de Trabajo, la Ley de Seguridad Social y los principales instrumentos internacionales en la materia.

Las técnicas empleadas incluyeron el análisis de contenido jurídico, la revisión bibliográfica sistemática de fuentes académicas indexadas en bases de datos internacionales (Redalyc, Scielo, CEPAL, OIT) y la triangulación de resultados mediante la comparación entre las disposiciones normativas cubanas y los estándares internacionales. La validación se garantizó a través del contraste de los hallazgos con los enfoques de autores especializados en relaciones laborales, envejecimiento y políticas sociales, lo que permitió asegurar coherencia y pertinencia analítica.

La evaluación de los resultados se realizó mediante un análisis crítico-interpretativo que posibilitó no solo describir las limitaciones del marco jurídico cubano, sino también fundamentar propuestas orientadas a garantizar la inclusión y protección laboral de los trabajadores de edad en coherencia con los desafíos demográficos y productivos actuales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las profundas transformaciones demográficas producidas en las últimas décadas a nivel mundial y, de manera especial, en la sociedad cubana, tienen consecuencias de naturaleza social y económica que repercuten en el ámbito laboral y los sistemas de protección social. Desde la década de 2010, Cuba se ha consolidado entre los países de América Latina y el Caribe con un proceso más acelerado de envejecimiento, caracterizado por un incremento sostenido en la proporción de personas mayores de 60 años en relación con la población en edad de trabajar y con los menores de 15 años (CEPAL y OPS,

2023). Este fenómeno demográfico, resultado de una sostenida disminución de la fecundidad y una alta esperanza de vida, se ha visto agudizado por la emigración masiva de jóvenes y personas en edad laboral (Héctor, 2025).

Al cierre de 2024, la población cubana registró un decrecimiento de más de 307 000 habitantes en un solo año, alcanzando una población total de 9 748 007 personas, la cifra más baja en décadas (ONEI, 2025). El grupo de población de 60 años y más fue el único que experimentó un crecimiento, representando un 25,7 % del total, lo que hace de la población de la isla una de las más envejecidas de la región.

En consecuencia, el acelerado envejecimiento poblacional y la reducción de la población en edad de trabajar ejercen una presión sin precedentes sobre la economía y el bienestar social de Cuba. La escasez de mano de obra y la falta de relevo generacional impactan de manera directa en la producción y en la sostenibilidad del sistema de seguridad social. Frente a este escenario, garantizar la inclusión laboral y la protección de los trabajadores de edad se convierte en una necesidad estratégica: no solo para salvaguardar sus derechos y dignidad, sino también para aprovechar su experiencia y mantener activa una parte cada vez más significativa de la fuerza laboral. De este modo, la adaptación del marco normativo y de las políticas laborales constituye un desafío clave para responder al envejecimiento poblacional y asegurar el desarrollo sostenible del país.

El análisis de la Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población de 2017 (ENEP-2017) aportó evidencia empírica que sigue siendo relevante para comprender las dinámicas laborales de los trabajadores que se encuentran próximos o pertenecen a la tercera edad en Cuba. Los resultados confirmaron que la participación en la actividad económica es una característica mayoritaria en la población de 50 años y más (86,7 %), lo que refleja un patrón de inserción laboral prolongada a lo largo de la vida. Sin embargo, al momento de la encuesta, solo el 43,5 % de este grupo permanecía activo, con una marcada brecha de género: 59 % de los hombres frente a apenas 29,2 % de las mujeres. Esta diferencia se acentúa en edades avanzadas, donde menos del 13 % de las mujeres de 60 a 74 años seguía trabajando, frente al 45 % de los hombres.

El estudio también mostró que una proporción significativa de personas que alcanzaron la edad de jubilación no se retiró formalmente (32,7 % de los hombres y 28,9 % de las mujeres) o bien optó por reincorporarse al mercado laboral tras jubilarse. No obstante, los ingresos percibidos en esta condición resultaron insuficientes para garantizar bienestar, obligando a complementar recursos con la ayuda de familiares. Ello evidencia que, más allá de la universalidad del sistema de pensiones, su nivel de suficiencia es limitado y no cubre adecuadamente las necesidades de este grupo poblacional.

En cuanto a las motivaciones para seguir trabajando, las razones más frecuentes fueron el deseo de sentirse útil y las necesidades económicas, vinculadas con responsabilidades de cuidado y apoyo intergeneracional. Respecto a las condiciones de empleo, la encuesta reveló carencias significativas en los medios de transporte, factor crítico frente a las limitaciones de movilidad y disponibilidad de combustible en el país (Cubadebate, 2024). La situación impacta con mayor fuerza en trabajadores con enfermedades crónicas o con desgaste físico acumulado, restringiendo su permanencia en el centro laboral. Además, se constató un uso limitado de mecanismos de flexibilidad previstos en el Código de Trabajo, como horarios adaptados o modalidades de trabajo a distancia, que alcanzaron a menos de la mitad de los encuestados.

Por otra parte, alrededor del 70 % de los trabajadores de 50 años y más declaró desempeñar funciones adaptadas a sus capacidades, lo que refleja un potencial de ajuste positivo en ciertos centros laborales. Sin embargo, la falta de una política sistemática que garantice dicha adaptación limita la posibilidad de generalizar estas prácticas. En un escenario en que el envejecimiento poblacional reduce la fuerza laboral disponible, los resultados evidencian la urgencia de diseñar sistemas de empleo más flexibles, capaces de aprovechar un capital humano envejecido, pero calificado y con alto potencial científico.

En conjunto, los hallazgos de la ENEP-2017 permiten concluir que las personas de edad en Cuba enfrentan un escenario de inclusión parcial y desigual en el mercado laboral, condicionado por brechas de género, insuficiencia de ingresos, limitaciones de transporte y escasa adaptación de condiciones de trabajo. Estos resultados confirman la necesidad de reformas integrales que articulen políticas de empleo, seguridad social y equidad de género como parte de la respuesta a los desafíos del envejecimiento poblacional.

En el plano internacional, frente a retos similares, se impulsa la adopción de políticas que eleven progresivamente la edad de jubilación, favoreciendo la permanencia en el mercado laboral. Asimismo, se promueve la reducción de las brechas de empleo entre grupos etarios, la igualdad de oportunidades, la mejora de las condiciones de trabajo y la implementación de programas de formación continua que garanticen la actualización de habilidades y la adaptación a nuevos entornos productivos.

El examen de los marcos internacionales no solo refleja la existencia de normas jurídicas, sino también de un conjunto de políticas y lineamientos resultantes de convenciones y foros multilaterales, orientados a garantizar una participación laboral más equitativa de este grupo. Dichas recomendaciones subrayan la necesidad de eliminar prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en el empleo, ampliar las oportunidades de formación y reciclaje profesional, y promover condiciones de trabajo que respondan a las transformaciones demográficas y económicas actuales. La evidencia recogida en estos espacios internacionales muestra que determinados segmentos de la población, por razón de su edad, enfrentan

con mayor frecuencia desempleo prolongado, exclusión de oportunidades de capacitación y barreras para mantenerse activos en el mercado laboral, lo que los coloca en situación de especial vulnerabilidad frente a otros grupos etarios.

Las Asambleas Mundiales sobre Envejecimiento constituyeron hitos en el reconocimiento de estas problemáticas. La Asamblea de Viena de 1982 generó el primer plan de acción internacional con recomendaciones dirigidas a garantizar ingresos, empleo y seguridad social para las personas mayores. Sus propuestas, que incluyeron medidas de cobertura universal, protección de pensiones frente a la inflación y eliminación de la discriminación laboral, configuraron un referente inicial de políticas inclusivas (ONU, 1982).

La posterior Asamblea de Madrid en 2002 profundizó en esta línea, destacando la necesidad de asegurar el acceso de las personas de edad al trabajo remunerado mientras fueran productivas, promover el aprendizaje a lo largo de la vida y fomentar la flexibilidad en la edad de retiro. Especial atención se otorgó a la situación de las mujeres mayores, tradicionalmente más expuestas a la pobreza en la vejez debido a interrupciones en su trayectoria laboral (ONU, 2002).

De este análisis se desprende un consenso internacional en torno a la obligación de los Estados de garantizar que la edad no constituya una barrera para la inclusión y permanencia en el empleo. La Recomendación sobre los Trabajadores de Edad (núm. 162) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptada en 1980, refuerza este enfoque al exigir la igualdad de trato y oportunidades, así como la adaptación de las condiciones laborales y el acceso a la formación y orientación profesional. Además, propone medidas específicas como la flexibilización de jornadas, esquemas de remuneración ajustados a la experiencia, mecanismos de reincorporación tras periodos de inactividad y programas de preparación para la jubilación (OIT, 1980).

Ahora bien, la efectividad de estas estrategias no depende únicamente de los lineamientos internacionales, sino de su adecuación a los marcos jurídicos internos y a las condiciones socioeconómicas de cada país. La propia Recomendación nº 162 reconoce esta diversidad al dejar en manos de los Estados la responsabilidad de determinar, en su contexto particular, a quiénes alcanzan estas medidas. Aunque no establece un umbral etario rígido, alude a aquellas personas que, por el avance de su edad, enfrentan dificultades específicas en materia de empleo y ocupación. Se trata de una definición deliberadamente flexible, que permite adaptarse a distintas realidades, pero cuya ambigüedad introduce un desafío práctico: la identificación clara y precisa de los beneficiarios de las políticas protectoras.

De este modo, si bien la edad constituye el criterio fundamental, autores como Suso Araico (2006, p. 133) subrayan aspectos de naturaleza cultural, social e histórica al señalar que: «En la construcción de

esta categoría juegan un papel fundamental las representaciones y estereotipos que vinculan la edad y el trabajo, determinando el lugar al que se relega a los trabajadores de edad avanzada en un periodo socio-histórico de escasez de empleo y de cambio en las políticas de gestión de la mano de obra».

Tal comprensión resalta la importancia de las percepciones sociales donde se ubican los estereotipos negativos asociados a la edad, como la resistencia al cambio, la baja productividad o la falta de flexibilidad. Estos estigmas conllevan dificultades para acceder a oportunidades laborales, recibir promociones o mantenerse empleados, y pueden ser interpretados entre las «dificultades en materia de empleo y ocupación» que señala la OIT en su recomendación. Sobre esta base, ambas definiciones se intersectan al incorporar, además de la edad, otros criterios.

De manera general, el término no tiene un rango etario definido universalmente. Los estudios aplican este enfoque a personas de diversas edades, generalmente concentrándose en trabajadores mayores de 55 años en algunos casos, y en otros, en aquellos mayores de 45 años (Ramírez Peña, 2022). Del mismo modo, también existen diferencias en cuanto la terminología a emplear. Autores como Morales Ortega (2016, pp. 15-16) prefieren el término «trabajadores maduros» por considerarlo más adecuado frente a otras expresiones análogas como «trabajadores de edad avanzada», «trabajadores de mayor edad», «trabajadores mayores» o «trabajadores viejos», esta última, con un marcado contenido peyorativo. No obstante, se prefiere el término «trabajadores de edad», tal como está refrendado en la Recomendación sobre los Trabajadores de Edad, 1980 (núm. 162) de la OIT, para mantener la coherencia con un instrumento internacional que proporciona un estándar de alcance mundial.

Por otro lado, también se realizan críticas a la conceptualización de la OIT sobre los trabajadores de edad. Entre ellas, que carece de un enfoque de género que deja de lado las notables diferencias entre hombres y mujeres en materia de vulnerabilidad laboral, y la falta de claridad en cuanto al ámbito de protección desde el punto de vista del sujeto y las fases del iter contractual contempladas, por cuanto no especifica si cubre el acceso al trabajo o solo a quienes ya están empleados (Lama Gálvez, 2020).

En consecuencia, para efectos de su delimitación conceptual, se estima adecuada la definición propuesta por Lama Gálvez (2020). Entre sus aportes relevantes, destaca la interpretación amplia del sujeto protegido, que incluye no solo a quienes se encuentran empleados, sino también a quienes están en riesgo de perder su empleo, lo han perdido o aspiran a incorporarse al mercado laboral. En este grupo deben considerarse especialmente las personas con discapacidad, las mujeres y los trabajadores con menor cualificación, quienes presentan una situación de multivulnerabilidad. Respecto al criterio etario, se sostiene que abarca desde quienes se aproximan a la edad media en su sector hasta aquellos que deciden retirarse de la vida laboral, incluso más allá de la edad de jubilación. En cuanto a sus efectos, se distinguen dos planos: en el externo, las desventajas frente a trabajadores más jóvenes; y en el interno, la

autopercepción negativa derivada de los estereotipos asociados a la edad. Con base en lo anterior, se entiende por trabajadores de edad a toda persona que, por el significado del avance de su edad, determinable según la naturaleza del trabajo y en cualquier fase del iter contractual laboral, se encuentre expuesta a sufrir, al menos, una desventaja o afectación en sus derechos.

Al contrastar esta definición con los marcos internacionales previamente examinados y con el contexto cubano, se evidencian brechas significativas. Mientras los estándares globales promueven políticas integrales que articulan inclusión laboral, seguridad social y medidas contra los estereotipos asociados a la edad, la normativa nacional aún carece de disposiciones explícitas que reconozcan a los trabajadores de edad como un grupo sujeto de especial protección. El reconocimiento constitucional del derecho al trabajo y a la seguridad social constituye un punto de partida relevante, pero resulta insuficiente en ausencia de mecanismos orientados específicamente a este colectivo.

Ello exige reconocer a los trabajadores de edad como sujetos protegidos tanto por la normativa como por las políticas públicas, asegurando no solo la defensa de su dignidad y derechos, sino también el aprovechamiento de su potencial en la fuerza laboral. Su inclusión y protección adquieren especial trascendencia en las actuales circunstancias del país, donde el envejecimiento poblacional y la reducción de la población en edad de trabajar demandan estrategias capaces de garantizar la sostenibilidad económica y social en el corto y mediano plazo.

La Constitución de 2019 consagra principios que estructuran el derecho al trabajo –como la estabilidad laboral, la libre elección de profesión y oficio, la promoción laboral y una remuneración adecuada– y exige a los poderes públicos una política de pleno empleo. Estos mandatos, de aplicación general, deberían alcanzar también a los trabajadores de edad, lo que constituye un punto de partida positivo en materia de inclusión. Sin embargo, la interpretación de los derechos constitucionales a la luz de la dignidad humana y la no discriminación, aunque permite extender su alcance, resulta insuficiente para consolidar un marco protector sólido. De ahí que la ausencia de cláusulas expresas que los reconozcan como sujetos protegidos limite la capacidad de este marco constitucional para traducirse en acciones concretas de protección laboral diferenciada.

Los artículos 64 a 70, que regulan principios de remuneración justa, descanso y jornada laboral, ofrecen garantías generales que adquieren especial importancia en este grupo etario. La reducción del esfuerzo físico mediante jornadas razonables o el disfrute efectivo de vacaciones y descansos se vuelven más urgentes en trabajadores con mayor desgaste. Del mismo modo, el artículo 68, al refrendar el derecho a la seguridad social, abre la posibilidad de reforzar la cobertura frente a riesgos específicos de edad avanzada. No obstante, se constató que estas previsiones se mantienen en un nivel genérico, sin mecanismos que aseguren su implementación adaptada.

El texto constitucional vigente, a diferencia de su antecesor, proscribe de manera expresa la discriminación por edad. Este avance, en línea con estándares internacionales, refuerza el principio de igualdad recogido en el artículo 42 y constituye una base para desarrollar legislación secundaria más robusta. Aun así, la protección resulta parcial, pues carece de obligaciones explícitas para empleadores que garanticen su efectividad en el ámbito laboral.

La novedad del artículo 88, que atribuye a Estado, sociedad y familias la obligación de proteger y asistir a las personas mayores, revela tanto una fortaleza como una debilidad. Su formulación holística refleja un reconocimiento amplio del papel de diferentes actores (Delgado Vergara y Pereira Pérez, 2020) pero su redacción imprecisa («en lo que a cada uno corresponde») diluye responsabilidades y puede obstaculizar su exigibilidad. En el ámbito laboral, la omisión de los empleadores como sujetos obligados constituye una laguna crítica, en contraste con las recomendaciones de la OIT que reclaman la participación activa de empresas en la adaptación de condiciones de trabajo para las personas mayores. En síntesis, los resultados muestran que, aunque el texto constitucional brinda principios que podrían fundamentar una protección amplia, carece de previsiones específicas que traduzcan esos principios en garantías efectivas para los trabajadores de edad. Esta brecha pone de relieve la necesidad de ajustes normativos e institucionales que refuercen el papel del Estado y de los empleadores como garantes de la inclusión laboral de este grupo en un contexto de acelerado envejecimiento poblacional.

El examen del Código de Trabajo cubano (Ley 116/2013) evidenció que, si bien establece principios generales de protección laboral, omite disposiciones específicas orientadas a los trabajadores de edad. Esta ausencia parte de la falta de reconocimiento expreso de la discriminación por motivos de edad, a pesar de que la Constitución de 2019 ya la proscribe. El desfase entre ambos textos normativos refleja la necesidad de actualización legislativa y limita la posibilidad de exigir garantías frente a prácticas excluyentes de esta índole en el mercado laboral.

Otro hallazgo fue la disparidad en el tratamiento de distintos grupos sociales. El Código establece protecciones específicas para mujeres y jóvenes, pero no reconoce a las personas mayores como un colectivo vulnerable ni incorpora una definición de trabajadores de edad. Esta omisión impide la adaptación de las condiciones de trabajo, la flexibilización de las jornadas y la implementación de medidas de prevención de riesgos ajustadas a este grupo, que permanece invisibilizado en el ámbito laboral. Además, el análisis del artículo 39 mostró un sesgo generacional: al priorizar el acceso de jóvenes graduados a los puestos de trabajo, desplaza a trabajadores de mayor edad que buscan reincorporarse o actualizarse, lo que reproduce desigualdades y contradice el principio de igualdad de oportunidades promovido por la OIT.

En este escenario, resulta pertinente destacar la perspectiva que introduce el anteproyecto de Código de Trabajo (en lo sucesivo, el Anteproyecto) (MTSS, 2025). El Anteproyecto introduce el reconocimiento expreso de la no discriminación por edad, al prohibirse prácticas discriminatorias en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, colocándola al mismo nivel que otras causas como sexo, género, discapacidad o color de la piel, lo que supone un avance respecto al Código de Trabajo de 2013. Por otro lado, se regula con mayor detalle el teletrabajo, reconociéndose la posibilidad de pactar modalidades de trabajo a distancia en casos de responsabilidades de cuidado, lo cual favorece a quienes deben compatibilizar su empleo con el apoyo a familiares dependientes y constituye una vía para prolongar su vida laboral en condiciones más flexibles. En síntesis, aunque el anteproyecto no dedica disposiciones específicas a los trabajadores de edad, incorpora aspectos que favorecen su inclusión laboral de manera indirecta, al prohibir expresamente la discriminación por edad y fomentar modalidades laborales en principio más adaptables.

En lo relativo a la Ley de Seguridad Social (Ley 105/2008), se confirmó la amplitud de su cobertura bajo un sistema de reparto solidario universal, sin capitalización de fondos. Este modelo, gestionado de forma estatal y uniforme, asegura formalmente la protección de todos los trabajadores, independientemente de la forma de propiedad de su centro laboral. No obstante, la investigación reveló tensiones estructurales: la sostenibilidad del sistema se ve comprometida por el rápido envejecimiento poblacional, el déficit financiero acumulado y la insuficiencia de las prestaciones para garantizar una vejez digna (Colina Hernández, 2020).

Las reformas introducidas por la Ley 105 –el aumento de la edad de jubilación y la modificación de la base salarial para el cálculo de pensiones– pretendieron equilibrar la relación entre trabajadores activos y beneficiarios del sistema, pero generaron nuevos desafíos. Para muchos trabajadores de edad, estas medidas implicaron permanecer más tiempo en un mercado laboral que no ofrece condiciones adaptadas ni oportunidades suficientes de reciclaje profesional. Como resultado, numerosos jubilados han debido reincorporarse al empleo en escenarios poco favorables, situación que se agrava en el caso de las mujeres mayores, cuyas trayectorias laborales suelen estar marcadas por interrupciones y menor cotización, lo que se traduce en pensiones más bajas.

En síntesis, los resultados muestran que el marco legal cubano, aunque extiende formalmente la cobertura de seguridad social y reconoce principios generales de trabajo digno, mantiene vacíos en cuanto a la atención específica de los trabajadores de edad. Estos vacíos se traducen en desventajas prácticas frente a otros grupos y contrastan con los estándares internacionales que promueven igualdad de trato, flexibilidad y medidas de inclusión activa. De ahí que se confirme la urgencia de reformas integrales que,

más allá de la suficiencia financiera del sistema, prioricen la adaptación de las relaciones laborales y la seguridad social a las condiciones propias del envejecimiento demográfico.

CONCLUSIONES

La investigación evidenció que, pese a los principios constitucionales que reconocen el derecho al trabajo y a la seguridad social en Cuba, los trabajadores de edad continúan enfrentando vacíos normativos y limitaciones prácticas que los sitúan en una posición de vulnerabilidad. El contraste con los estándares internacionales subrayó la urgencia de adecuar el marco jurídico a las transformaciones demográficas y de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, en consonancia con las directrices de la OIT y de Naciones Unidas.

Entre los hallazgos más relevantes destaca la ausencia de cláusulas específicas en la Constitución y en el Código de Trabajo que reconozcan expresamente a los trabajadores de edad como un colectivo sujeto de especial protección. Ello se traduce en carencias en materia de adaptación de condiciones laborales y acceso a programas de formación y reciclaje profesional. Por su parte, la Ley de Seguridad Social, aunque asegura cobertura universal, presenta limitaciones en relación con la suficiencia de las pensiones, la equidad de género y la capacidad de garantizar ingresos dignos para jubilados que se reincorporan al trabajo.

Sobre esta base, se concluye que resulta imprescindible fortalecer el marco normativo mediante reformas que incluyan: disposiciones específicas en la Constitución; la prohibición expresa de la discriminación por edad en el Código de Trabajo junto con medidas de flexibilidad laboral y capacitación; y ajustes en el sistema de pensiones que protejan el poder adquisitivo de este grupo. Asimismo, se reafirma la importancia de promover un enfoque integral que vincule empleo, seguridad social, envejecimiento activo y equidad de género, garantizando una transición gradual hacia la jubilación y combatiendo los estereotipos negativos asociados a la edad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Colina Hernández, H. (2020). *Sistema de pensiones de la Seguridad Social en Cuba, un debate presente para el futuro*. Fundación Friedrich Ebert, Santo Domingo.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). El envejecimiento en América Latina y el Caribe desde la perspectiva de las cuentas nacionales de transferencia. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/58879>

Constitución de la República de Cuba. (2019). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Extraordinaria No. 5.

Cubadebate. (2024, 18 de abril). El transporte en Cuba a debate Desde la Presidencia. Recuperado el 20 de agosto de 2025 de <http://www.cubadebate.cu/especiales/2024/04/18/el-transporte-en-cuba-a-debate-desde-la-presidencia/>

Delgado Vergara, T. y Pereira Pérez, J. (2020). Protección legal, autodeterminación y vejez inclusiva en Cuba. *Temas*, (100-101), 67-73.

Héctor, Y. (2025, 23 de mayo). La población cubana decreció en 307 961 habitantes en 2024 (+ Video). *Cubadebate*. Recuperado el 20 de agosto de 2025 de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2025/05/23/la-poblacion-cubana-decrecio-en-307-961-habitantes-en-2024/>

Lama Gálvez, T. (2020). Los trabajadores de edad y el envejecimiento activo laboral. *Revista Boliviana de Derecho*, (30), 526-557.

Ley nº 105 del 2008 de Seguridad Social de Cuba. (2009). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Extraordinaria No. 4.

Ley nº 116 del 2013, Código de Trabajo de Cuba. (2014). *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Extraordinaria No. 29.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2025, 1 de septiembre). *Comentarios necesarios sobre el Anteproyecto de Código de Trabajo*. <https://www.mtss.gob.cu/noticias/comentarios-necesarios-sobre-el-anteproyecto-de-codigo-de-trabajo>

Morales Ortega, J. M. (dir.). (2016). *El tratamiento del empleo de los trabajadores maduros por parte de los poderes públicos y de las políticas empresariales de recursos humanos*. Ediciones Laborum, España, 15-16.

Oficina Nacional de Estadística e Información de Cuba (ONEI). (2019). *Encuesta Nacional sobre Envejecimiento de la Población 2017, ENEP-2017 Informe de Resultados*, http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/0.enep-2017_documento_completo.pdf

Oficina Nacional de Estadística e Información de Cuba (ONEI). (2025, 23 de mayo). *Éramos 9 millones 748 mil 007 habitantes al cierre de 2024 en Cuba*. <https://www.onei.gob.cu/node/2586>

Organización de Naciones Unidas (ONU). (1982, 26 July to 6 August). *Report of the World Assembly on Aging, Vienna*. (A/CONF.113/31), <https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/Resources/VIPEE-English.pdf>

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2002). *Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n02/397/54/pdf/n0239754.pdf?token=ocxV8aocox4I7i49BO&fe=true>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1980). *Recomendación sobre los Trabajadores de Edad*, (núm. 162), https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R162

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *Envejecimiento y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health>

Ramírez Peña, D. (2022). Los trabajadores mayores. *CiNTEB Ciencia, nutrición, terapéutica y bioética*, 1 (2). DOI: <https://doi.org/10.71598/cinteb.v1i2.1480>, 45

Suso Araico, A. (2006). La relación con el empleo de los trabajadores mayores. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 129-147.

Xinhua. (2025). Población cubana acentúa su disminución y envejecimiento. Recuperado el 20 de agosto de 2025 de <https://spanish.news.cn/20250613/6f62dca72df24b08a28e27286bd3e1df/c.html>

Declaración de conflicto de intereses

Las autoras Caridad Rosa Jiménez Morales y Victoria Margarita Villarreal Lesmes declaran que no existe ningún potencial conflicto de interés relacionado con el artículo.

Contribución de los autores

La autora para la correspondencia y responsable de la integridad del trabajo en su conjunto es Caridad Rosa Jiménez Morales. La autora Victoria Margarita Villarreal Lesmes aporta con el estudio y análisis de los elementos conceptuales relacionados con la Introducción, el Marco Teórico y la Metodología. La autora Caridad Rosa Jiménez Morales contribuye con la evaluación y discusión de los resultados de la investigación, así como en la elaboración de las conclusiones y la revisión de las referencias bibliográficas. Ambas autoras participaron en la revisión crítica y final del manuscrito.