

## Género y trabajo: puntos ciegos de las políticas de empleo en Cuba

### Gender and work: Blind Spots of Employment Policies in Cuba

**Dra. Dayma Echevarría León**

Profesora Titular

Centro de Estudios de la Economía Cubana, Universidad de La Habana, Cuba



0000-0003-3948-2118

[dayma@ceec.uh.cu](mailto:dayma@ceec.uh.cu)

**MSc. Mirlena Rojas Piedrahita**

Investigadora

Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS), Cuba



0000-0002-7299-1822

[mirlenacips@ceniai.inf.cu](mailto:mirlenacips@ceniai.inf.cu)

**Dra. Mayra Tejuca Martínez**

Profesora

Centro de Estudios de la Economía Cubana, Universidad de La Habana, Cuba



0000-0002-0147-3737

[mayra@ceec.uh.cu](mailto:mayra@ceec.uh.cu)

**Fecha de enviado:** 25/06/2019

**Fecha de aprobado:** 16/07/2019

---

**RESUMEN:** El trabajo muestra los principales vacíos que presenta la actual política de empleo para promover la equidad de género. Realiza un abordaje de las principales tendencias en este aspecto del contexto latinoamericano y caribeño actual y sus efectos en el mundo del trabajo. Debate las posibilidades de alcanzar trabajos no precarios con la actual diversidad de trabajos que ponen en cuestionamiento la visión clásica de empleo. Comenta, a través de estudio de casos en Plaza de la Revolución y Artemisa, la diversidad de los trabajos existentes como muestra de la heterogenización de la sociedad cubana así como la existencia de grupos vulnerables. Se concluyen con un grupo elementos claves a tomar en cuenta desde las políticas sociales y en particular, las de empleo para atenuar o eliminar las condiciones que desde el marco legal e institucional general vulnerabilidad social y desigualdad de género.

**PALABRAS CLAVE:** género, trabajo, desigualdad, Cuba.

**ABSTRACT:** The work shows the main gaps presented by the current employment policy to promote gender equity. It addresses the main trends in this aspect of the current Latin American and Caribbean context and its effects on the world of work. Discuss the possibilities of achieving non-precarious jobs with the current diversity of jobs that call into question the classic vision of employment. He comments, through case studies in Plaza de la Revolución and Artemisa, the diversity of existing works as a sign of the heterogenization of Cuban society as well as the existence of vulnerable groups. Key elements are concluded with a group to take into account from social policies and in particular, employment policies to mitigate or eliminate conditions that, from the legal and institutional framework, general social vulnerability and gender inequality.

**KEYWORDS:** gender, employment, inequity, Cuba.

El trabajo como eje estructurador de la sociedad ha sido uno de los ámbitos tradicionales de lucha por la emancipación. Dentro de estas luchas, las reivindicaciones de las mujeres han sido claves en los avances de los derechos laborales y cívicos. Sin embargo, con frecuencia, una vez que estos objetivos han sido alcanzados, la posición de mujeres y hombres en las división sexual del trabajo productivo y reproductivo ha variado, pero en menor magnitud de lo necesario. Si bien resultan innegables los cambios en la participación laboral de mujeres en el último siglo, aún existen brechas persistentes en esta esfera. Menos visibles pero igualmente importante, el ámbito reproductivo y de cuidado parece ser más resistente. Se requiere entonces para que el trabajo realice su condición liberadora modificar estas relaciones de poder dispares y entrecruzadas entre lo productivo y lo reproductivo. La actuación de políticas públicas como las de formación, empleo y cuidados podrían funcionar como instrumentos para modificar esta tipificación de actividades, roles, recursos, oportunidades y logros asignados.

En el caso de Cuba, la emancipación de la mujer constituyó “una revolución dentro de la Revolución”. Numerosas políticas se implementaron desde los inicios del proceso revolucionario para promover la participación de las mujeres en el mundo público. Menos políticas estuvieron orientadas a promover cambios en el ámbito de la familia y los cuidados. El presente trabajo examina las políticas de empleo implementadas en las décadas más recientes y valora su alcance en términos de equidad.

### **De la mujer en la Revolución a la equidad de género en el socialismo cubano**

La Revolución cubana desde sus inicios a finales de la década de los años 50, se propuso dentro de sus metas “la emancipación de la mujer”. La situación de muchas mujeres en esa época estaba caracterizada en general por una alta dependencia de las figuras masculinas dentro de la familia y una baja presencia en el mundo productivo y de toma de decisiones. Aunque los movimientos feministas de inicios del siglo XX habían logrado importantes derechos para las mujeres: Ley de la Patria Potestad (1917), la Ley del Divorcio (1918) y el derecho al voto desde 1934, se mantenía un fuerte arraigo como sociedad patriarcal subdesarrollada.

La tendencia de una educación específica para señoritas, reforzaba los roles madre-esposa desde las primeras enseñanzas, las que hasta el siglo XX estuvieron totalmente en manos de instituciones religiosas. A la universidad, si bien no se negaba su entrada, tampoco se promovía, y la primera mujer en acceder a la Universidad de La Habana lo hizo en 1883, 100 años después de constituida esta institución. Se debe resaltar que en la práctica a estos estudios solo podían acceder las familias adineradas, con lo que la mayoría de las mujeres no terminaba la educación primaria.

Según el Censo de 1953, las mujeres constituían el 12% de la fuerza laboral y solo el 3% se graduaba en la universidad. Existía además una alta mortalidad materna de alrededor de 120 muertes de madres por cada 100 mil nacidos vivos (Sosa 2008).

Lo que fue llamado por Fidel Castro en el año 1966 una “Revolución dentro de otra Revolución” se inició cuando en el año 1958 él mismo quiso crear un pelotón de mujeres en la Sierra Maestra, el que se constituiría bajo el nombre de Mariana Grajales<sup>1</sup>. En la primera

alocución al pueblo en el año 1959 Fidel Castro refirió el trabajo que le costó convencer a los hombres de la tropa sobre la importancia de este batallón, así como introducirlos en la reflexión sobre el cambio necesario que la condición de las mujeres necesitaba en el país. Varias autoras (Moya, 2010; Nuñez, 2011) definen a esta anécdota de la historia revolucionaria como el inicio de la atención especializada a la condición de las mujeres dentro del proceso revolucionario. A partir de aquí acontecieron innumerables alocuciones donde Fidel mostró una claridad significativa respecto a la distinción entre revolución social y solución de la discriminación de las mujeres. Estas reflexiones políticas estuvieron acompañadas de cambios legislativos muy significativos en este sentido (Moya, 2010, p. 105).

Así, se creó la Federación de Mujeres Cubanas (FMC) en el propio año 1959. Su misión era potenciar la igualdad de derechos y generar estrategias para la eliminación la discriminación de las mujeres (Álvarez, 1995). Entre sus aportes fundamentales en los inicios de la Revolución pueden enunciarse: la creación de círculos infantiles, la generación de programas de educación sexual, la aprobación del aborto gratuito, realizado por manos expertas, en condiciones hospitalarias y bajo el consentimiento de la mujer desde 1965, la potenciación del aumento de mujeres en puestos de decisiones, y especialmente la elevación del nivel cultural y educacional de muchas mujeres a través de cursos específicos o de la incorporación programada a instancias educativas.

En el orden legislativo la Constitución de la República aprobada en 2019 en su capítulo V “Derechos, deberes y garantías” declara en su artículo 43 que “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo

económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito. El Estado garantiza que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades” (ANPP, 2019, p. 4). Igualmente se proscriben las desigualdades sostenidas en otros órdenes de poder: sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.

Con esta visión de inclusión de las mujeres en el mundo público se han implementado un grupo de regulaciones para promover su acceso al trabajo remunerado. En el año 1974 se aprueba la Ley de Maternidad, que otorga una licencia retribuida a las mujeres trabajadoras para el cuidado del bebé y favorece la gestión de círculos infantiles al terminar este período, especialmente para la madre trabajadora del espacio público. En el año 2003 esta ley recibió una modificación que, entre otros cambios sustantivos<sup>2</sup>, permite que a tal licencia puedan acogerse los padres también. De forma reciente se han incluido otras modificaciones que amplían los sujetos beneficiarios de esta Ley hasta las/los abuelas/os que sean trabajadores.

El Código de Familia, aprobado en 1975, situaba de manera pionera la responsabilidad familiar –no solo de la madre- en el cuidado y la educación de los hijos. En la actualidad, luego de aprobada la Constitución en abril del 2019, se encuentra en proceso de revisión para incorporar los derechos de otros tipos de familias como los derechos sobre la propiedad de parejas que vivan en unión consensual, donde estarían incluidas las familias homoafectivas.

Desde el año 1997 Cuba cuenta también con un Plan Nacional de Seguimiento a la Conferencia de Beijing, que ha devenido en

mecanismo legal de apoyo a la incorporación de la mujer al mundo público. Este Plan nacional da seguimiento al avance de la mujer en áreas estratégicas como: empleo, acceso a niveles de dirección superiores, salud, derechos sexuales y reproductivos; mujer y medios de comunicación, trabajo comunitario, educación y trabajo social; legislación, investigaciones y estadísticas. Ha tenido desde su aprobación tres evaluaciones. La más reciente ocurrió en el 2013 y propuso un grupo de medidas encaminadas a darle seguimiento al avance de las mujeres.

El acceso a la educación y al empleo han sido dos de los mecanismos utilizados por excelencia para promover la participación de la mujer. La acumulación de credenciales educativas facilitaría el acceso al trabajo remunerado lo que se instrumentalizó en políticas que promovían el acceso de las mujeres a la educación, en especial hacia la universitaria. En las primeras décadas revolucionarias, se iniciaron cursos que si bien reproducían actividades típicas de mujeres, permitieron que mujeres sin empleo, prostitutas y sirvientas adquirieran conocimientos para acceder a empleos que las redignificaron y por los cuales pudieron obtener un sustento.

Desde 1982 las mujeres somos la mayoría de la matrícula universitaria y desde 1985 también la mayoría de las graduadas. Sin embargo, continúa una tipificación de los estudios, principalmente hacia carreras sociales y menos hacia las ciencias técnicas y agropecuarias.

La enseñanza técnica y profesional, más conectada con la salida laboral, ha estado dominada por varones. Los perfiles de estas carreras, más relacionados con oficios y trabajos técnicos "típicos de varones", con salidas más rápidas al mercado laboral hacen de esta educación la opción más atractiva para los

varones. En este nivel de enseñanza se han mantenido algunas carreras con un corte muy sesgado por los estereotipos de género como Educadora de Círculos Infantiles, Secretariado, entre otras. En ellas, si bien no existe ninguna prohibición explícita a la entrada de varones, se desestimula su acceso a través de variados mecanismos que operan desde lo individual hasta lo institucional.

En términos de empleos, el trabajo se considera como un derecho pleno, sin discriminación de sexo, raza o religión y desde la década de los años 60 hasta el 2010 en el país existía el pleno empleo como un principio de esta política, bajo el concepto del Estado como principal –y casi exclusivo- garante de empleos y con la intención de mantener la tasa de desocupación por debajo del 3%. De esta forma, el empleo estatal brindaba –y aún lo hace- ocupación a la mayoría de los trabajadores.

A partir de 1994 se realizó un proceso gradual de contracción del empleo estatal. Los trabajadores disponibles como resultado del proceso de reducción de plantillas<sup>3</sup> pasaron a formar parte de una bolsa, atendida por oficinas distribuidoras de cada organismo, junto con las direcciones Provinciales del Trabajo.

Como resultado de este proceso, a partir de 1993, la tasa de desempleo creció sostenidamente. Las cifras más altas se alcanzaron entre 1994-1995, con alrededor de 8% (Martin & Capote, 1997, p. 3). Al analizar el empleo de mujeres y hombres según categoría ocupacional, tomando como punto de partida 1993 y hasta el 2000 (ONE 2001) se observa que alrededor de 1996 se comienza a percibir con mayor fuerza el impacto de la reducción del empleo estatal, especialmente en mujeres y hombres obreros. Más adelante (1998-1999) las mujeres disminuyen principalmente dentro de las categorías administrativas, mientras que los

hombres entre los técnicos. El cierre parcial de muchas fábricas y empresas, aunque no condujo a despidos masivos, pues el Estado mantuvo garantías laborales para los afectados, generó en no pocos casos desestímulo entre los trabajadores por las afectaciones salariales que conllevaban. De esta manera, muchas personas salieron a buscar nuevas fuentes de ingreso.

En términos generales, pareciera poder afirmarse que en este período las mujeres salieron menos de la ocupación que los hombres, ya que si bien sus decrecimientos como ocupadas se centraron entre 1995-1998, con énfasis en 1996, los hombres comenzaron antes (1994) y mostraron recuperación positiva después (2000). Una de las causas posibles de estos decrecimientos se relaciona con la segregación ocupacional, ya que los sectores de mayor contracción fueron aquellos llamados “típicamente masculinos” como la industria, la construcción y el sector agropecuario<sup>4</sup>, los cuales fueron afectados por la casi paralización de las inversiones y por la aguda falta de recursos materiales y financieros.

Además, se adoptó una política activa de empleo para las mujeres. Se revitalizaron las Comisiones Coordinadoras del empleo femenino, integradas por la Federación de Mujeres Cubanas, la Central de Trabajadores de Cuba y el Ministerio del Trabajo. Estas comisiones trataban de orientar, intermediar y colocar mujeres en función de las demandas posibles, apoyando su permanencia como ocupadas.

Por otra parte, varias investigaciones cualitativas muestran que las mujeres como tendencia permanecieron en el empleo estatal por las garantías que éste les ofrecía, a pesar de que mantenía salarios deprimidos insuficientes para cubrir las necesidades básicas. Por esta razón una estrategia adoptada fue la de combinar el salario con una segunda fuente de

ingresos<sup>5</sup>, mientras que los hombres, como tendencia, se movieron hacia otros espacios económicamente más atractivos: empresas mixtas, empleo por cuenta propia, actividades ilegales o informales entre otros.

En estas estrategias también diferenciadas, se pone de manifiesto el sistema de género que asigna roles, saberes y actitudes, a la vez que espacios diferenciados para hombres y mujeres que, en momentos de crisis, emplean o retoman en dependencia de sus condiciones de partida.

Alrededor del 2000 se comienzan a recuperar los indicadores relacionados con el empleo, pero en lo fundamental por el fomento de programas de empleo en sectores de servicios y la asunción del estudio como empleo, especialmente para el sector industrial azucarero. Si bien estas medidas contribuyeron a mitigar los efectos inmediatos de la crisis -entre ellos la incapacidad de crear empleo en sectores productivos-, pospusieron las soluciones a las dificultades que se venían arrastrando desde la década de los años 80 y que se profundizaron en los 90: subempleo, bajos niveles de productividad, poca relación entre la capacitación adquirida, el puesto de trabajo y los resultados obtenidos, entre otros.

Durante los primeros años del siglo XXI el Estado retoma su papel como principal proveedor de empleo, que continuó creciendo en el sector terciario de la economía. Una de sus consecuencias resulta en la caída de la productividad entre el 2008-2010<sup>6</sup>.

Las políticas y programas relativos a la incorporación de la mujer al trabajo y a la toma de decisiones se basaron en el criterio de que el trabajo productivo genera por sí mismo una valorización de las mujeres ya sea por la autonomía económica que los ingresos asociados al trabajo pueden ofrecer o porque, el trabajo remunerado es el único trabajo valorado

y la mejor forma de participar en el desarrollo del país. Esta concepción explica la escasez de medidas orientadas a promover relaciones de género más equitativas donde se promueva el mundo reproductivo como un importante espacio para el desarrollo de un país y donde permanentemente se invisibiliza el trabajo que allí se realiza, casi siempre por mujeres. Aquellas medidas dirigidas al mundo privado tenían como principal receptor a las mujeres en roles de maternidad, con una mirada limitada sobre la promoción de otras figuras de cuidado.

Al mismo tiempo, este marco regulatorio, orientado a promover a las mujeres en el mundo público, permitió mostrar avances en la condición y posición de la mujer en la sociedad cubana. En el 2017 representan 37% del total de las personas ocupadas (ONEI 2018), el 66% de los profesionales y técnicos del país, el 81,9% de los profesores, maestros y científicos, más del 70% de los fiscales, los Presidentes de Tribunales Provinciales, los jueces profesionales. En el sistema de las Ciencias, la Innovación y la Tecnología, representan el 53,5% y son más del 64,2% de colaboradores internacionalistas. Ostentan el 47,2% de los altos cargos de dirección y representan el 48,86% del Parlamento. A nivel de la gestión local son nueve (de 15) Presidentas de Asambleas Provinciales del Poder Popular (62,5%) y ocho ministras (38%) y 42 Viceministras (35,6%). En el Consejo de Estado representan el 42% (FMC 2016).

Sin embargo, el proceso de actualización del modelo económico y social pone en tensión los niveles de equidad alcanzados a la vez que refuerza roles y comportamientos estereotipados de género que se consideraban superados en décadas precedentes.

### **De la actualización, las políticas de empleo y sus implicaciones para las relaciones de género**

El proceso de actualización del modelo económico y social representa un proceso de cambios orientado a la sostenibilidad del socialismo cubano. Aunque comenzó oficialmente en el 2011, luego del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, desde el 2007 se comenzó un proceso de reflexión sobre el tipo de sociedad deseada y las formas para lograrlo. Este es el proceso más profundo de transformaciones desde el triunfo mismo de la Revolución cubana.

La apuesta actual le otorga un peso esencial a la mejoría del desempeño económico como condición necesaria para incrementar el nivel de vida de la población cubana y preservar los servicios sociales provistos por el gobierno. Este nivel de priorización concibe el desarrollo social como “derivado” del desarrollo económico, con sus particulares consecuencias.

En este contexto, las transformaciones principales en materia de empleo se pueden observar alrededor de la reconfiguración del pacto Estado-Sociedad en el que esta última, a nivel familiar e individual, asume mayores protagonismos y el Estado conserva su rol de control e intermediación entre las diferentes reglas del juego del sistema económico.

En términos de empleo, los cambios más relevantes se han desarrollado en torno a la aprobación en 2014 de un nuevo Código del Trabajo, que incluye por primera vez el reconocimiento de la contratación entre personas naturales y del papel de otros oferentes de empleo diferentes al Estado. En este Código, se observa un cambio en la concepción de la capacitación: de inversión estatal a responsabilidad individual. Se transforma también el papel del Estado en la ubicación de

los graduados de la ETP. En este entorno se reconoce el exceso de ocupados en el sector estatal civil, quienes cubren plantillas infladas de más de un millón de personas (R. Castro 2010).

El reconocimiento de la figura de “empleador” como persona natural o jurídica, sujeto de la relación de trabajo, amplía, atemperado a las nuevas circunstancias, la figura de “jefes de las entidades laborales” a las que remitía el Código de 1984 (MINJUS 2014). En este sentido, se refuerza la autoridad y responsabilidad de la administración, -léase empleador- sin que esté incluida, al menos explícitamente la autoridad y responsabilidad de los trabajadores. Si esto ya de por sí es complicado dentro del marco estatal, empeora, por definición desde el marco legal la condición de los asalariados en el sector no estatal (Nerey 2014).

Un elemento conceptual de partida se relaciona la definición de “trabajador”, que no tiene antecedentes en el Código de 1984. Se propone un concepto extremadamente reducido, pues se considera como tal a las personas subordinadas a un empleador autorizado (Art. 9a). Al menos tres dificultades resultan de esta definición: a) su relación con el sujeto constitucional, pues Cuba resulta un “estado socialista de trabajadores” y, por esta definición, los trabajadores se definen en tanto subordinados a un empleador (Nerey, 2014, p. 104); b) hace referencia fundamentalmente a trabajadores asalariados, con lo que queda fuera un grupo importante de trabajadores autoempleados y dueños de negocios; c) se mantiene invisible el trabajo doméstico y por tanto, a las “amas de casa” como trabajadoras (Romero 2016) con la consecuente ausencia de derechos para ellas.

Los trabajadores bajo esta definición, no tienen capacidad de decidir los nombramientos a cargos de directivos y otros funcionarios, así

como la evaluación de su trabajo (Art. 5 del Código del Trabajo). Estas personas en el sector estatal tienen, por lo general, el rol de empleadores: se establece así, “de facto” una relación desigual empleador-empleado y donde los sindicatos tienen poco que negociar.

Se legitima la diversidad de formas de propiedad y gestión actuales en las disposiciones “especiales” para regular las relaciones de trabajo entre personas naturales y con formas no estatales. Sin embargo, aún estas regulaciones tienen un marcado acento estatal sin que den respuesta a los tipos de relación específico que ocurren en un entorno de relaciones capital-trabajo. Queda además como asignatura pendiente la gestión de oferta y demanda de plazas del sector no estatal desde la Dirección del Trabajo a nivel territorial, así como las necesarias políticas de formación que apoyen el desarrollo de este sector.

Otro cambio significativo se relaciona con el rol de la empresa/institución en los procesos de capacitación de sus trabajadores. Hasta el momento, la capacitación de los trabajadores ocurría bajo intereses concertados con la dirección empresarial y favorecía especialmente a aquellos que cursaban la educación superior, quienes podían obtener licencias para concluir sus estudios. El Código actual plantea que la capacitación, “excepto casos de especial interés estatal” corre a cargo del trabajador en su tiempo libre (Artc. 40) y los que estudian en la educación superior tendrán hasta 15 días al año. Esta medida si bien le otorga mayor responsabilidad a los trabajadores sobre su formación, puede afectar especialmente a personas con roles de cuidado –la mayoría mujeres- quienes no puedan disponer de tiempo extra para capacitarse. En una sociedad donde la fuerza de trabajo tiene 11,8 años promedios de escolaridad (PNUD, 2018, p. 25) pareciera tener cabida la

medida, sin embargo debe tenerse en cuenta la lenta y sostenida disminución de los graduados de nivel medio y superior dentro de los ocupados que, en el mediano plazo, puede indicar un proceso de descalificación.

Se ratifica el derecho a la libre asociación de los trabajadores en sindicatos que defiendan y representen sus intereses, elemento demandado también por los trabajadores por cuenta propia y que se recogía en el Anteproyecto en el artículo 13 (ANPP, 2013, p. 4), sin embargo, en el Código aprobado, estos sindicatos deben establecerse “de conformidad con los principios unitarios fundacionales” (MINJUS, 2014, p. 455), por lo que se justifica la práctica de que los trabajadores por cuenta propia se deben afiliar a las organizaciones sindicales del sector de actividad donde se inserten. Esto puede afectar la firma de Convenios Colectivos de Trabajo en el sector no estatal, al que se extiende ahora la firma de este documento que regula los compromisos entre los empleadores y trabajadores y resulta un derecho de las organizaciones sindicales, según el Art. 14, inciso d. (MINJUS, 2014, p. 456). Sin embargo, también para el resto de los trabajadores, las formas de participación que plantea el Código vigente son idénticas a las planteadas en el Código de 1984: individual en las asambleas de trabajadores y colectivas a través de la organización sindical. Mucho ha cambiado el país a lo largo de más de 30 años, así que una mirada diferente a la participación de los trabajadores debió concertarse al menos en términos generales en el documento vigente.

Si bien los Convenios Colectivos en el sector estatal tienen un carácter relativamente formal, ya que se diluyen los roles de la administración y los sindicatos, y no existen mecanismos reales de rendición de cuenta que favorezcan la participación de los trabajadores en la dirección,

las relaciones empleador-empleado en las nuevas condiciones deberían estar moduladas por sindicatos activos que velen por los intereses de los trabajadores.

Se resalta el capítulo dedicado al arbitraje de los Convenios Colectivos de Trabajo así como el de Inspección del Trabajo, ambas dirigidas a dirimir discrepancias y controlar irregularidades en el cumplimiento de la legislación de trabajo o de seguridad social, con lo que se busca proteger los derechos de los trabajadores, independientemente del tipo de propiedad o gestión en que laboren.

En términos de contratación, la principal diferencia respecto al Código anterior, radica en que se puede realizar entre personas naturales, y mantiene que, en casos excepcionales y que no superen los 90 días, los contratos pueden ser orales, aspecto que flexibiliza este proceso. Al mismo tiempo, se debe cuidar de que no se generen situaciones que hagan vulnerables a las personas que se contraten bajo esta modalidad pues no queda claro cómo ese contrato verbal posee legalidad que ampare al trabajador, especialmente para los contratados por cuentapropistas, si se tiene en cuenta que las demandas de un trabajador contratado en el sector por cuenta propia se dirimen ante el sistema judicial.

Esta debilidad del sistema de contratación en el sector no estatal se extiende a que en varios de los derechos de los trabajadores, el Código del Trabajo actual norma “los derechos mínimos” (Art.74): 7 días de vacaciones pagadas al año como mínimo -frente a 30 días en el sector estatal- un día a la semana de descanso -frente a dos días de descanso como tendencia-. No se incluye el derecho a licencias no retribuidas a los trabajadores por problemas familiares, el derecho a regresar al trabajo luego de la licencia de maternidad, así como las prestaciones para



pagos por enfermedad con certificación médica de corto plazo (menos de seis meses).

En el Código del Trabajo actual se modifica la responsabilidad estatal para la ubicación de los graduados de la Educación Técnica Profesional y de Oficios, los que solo deberán cumplir con la etapa del servicio social en los casos que hayan sido solicitados previamente. Esta disposición general modifica lo estipulado en la Res. 9/2007 (Reglamento sobre el tratamiento de los recién graduados durante el proceso de adiestramiento laboral) que planteaba que los recién graduados de este tipo de enseñanza se insertarían según el Plan de distribución centralizada aprobado por los Consejos de Administración Provinciales y Municipales. En esta Resolución, los salarios de los graduados se debían contemplar dentro del presupuesto de capacitación de la entidad que los recibía, aspecto que se mantiene en el actual documento.

Con esta modificación, si bien se hace explícita la incapacidad que mostraba el sistema laboral de dar empleo acorde a las expectativas y preparación de los egresados de la enseñanza técnica y profesional desde hace unos años<sup>7</sup> y la obligatoriedad de cumplir el tiempo de servicio social en la plaza asignada aunque no fuera de interés del graduado, se transfiere a los jóvenes y sus familias la responsabilidad de buscar empleo en que puedan implementar los conocimientos adquiridos.

Se mantienen como grupos de asignación en el empleo por interés estatal o social, en correspondencia con las necesidades de las entidades, aquellas personas con discapacidad y egresados de la educación especial, personas que cumplen sanción o medida de seguridad en libertad, licenciados del Servicio Militar Activo.

La ratificación en el Reglamento de un capítulo dedicado a la protección a la mujer

trabajadora, cuyos antecedentes se encuentran en el Capítulo VIII Trabajo de la Mujer del Código de 1984, sigue estando sesgada solo hacia las mujeres en procesos de maternidad, y queda fuera la inmensa mayoría de las trabajadoras, no inmersas en estos procesos así como los hombres que deseen acogerse a la licencia de paternidad. Además, desde esta perspectiva, se reduce la función social de la mujer a este rol, con lo que se refuerza la construcción social en torno a la maternidad vista como encargo social, y no biológico.

### **Los trabajos en clave de género: apuntes desde dos consejos populares**

Entre 2017 y 2018 se realizó una investigación en seis municipios del país para diagnosticar desigualdades, donde participaron diversas instituciones<sup>8</sup> en el marco del Proyecto “Fortalecimiento de capacidades locales para disminuir inequidades”, del cual las autoras formaron parte.

Los resultados que a continuación se referencian forman parte del análisis realizado en dos Consejos Populares (CP): CP “Príncipe”, CP “Oeste Rural”. En este sentido, es importante destacar que la metodología para valorar las desigualdades en ambos consejos populares es similar, pero se tuvieron en cuenta las características propias de cada territorio para evitar incurrir en la homogeneización del fenómeno. Asimismo se combinaron técnicas como el cuestionario, entrevistas y grupos focales.

Se observa en ambos territorios que las mujeres son las que declaran en mayor proporción no realizar ninguna actividad y dedicarse a los quehaceres del hogar. Al indagar en este tipo de trabajos, a través de técnicas cualitativas e intencionando que fuesen personas en edad laboral se devela una gran diversidad de actividades. Las mujeres en un primer nivel

se relacionan con las labores reproductivas del hogar: limpiar, cocinar, lavar, cuidar de niños y ancianos. Un segundo nivel de actividad, inestable, con ingresos que dependen de su gestión personal y de las personas proveedoras como vender ropa importada u otros artículos, realizar trabajos domésticos y de cuidados para una tercera persona, hacer actividades de cuidado personal –manicura, peluquería- entre otros trabajos. Otro tercer nivel de actividad se relaciona principalmente con su rol como asalariada en negocios privados sin el debido reconocimiento legal. Este tipo de trabajos se caracteriza por ser más estable que el anterior pero refleja también cierta precariedad al depender básicamente de las relaciones personales con el empleador. Solo una pequeña proporción de mujeres declara no realizar ninguna de las actividades anteriores y dedicarse a su cuidado y desarrollo personal.

En el caso de los hombres que se declaran inactivos la mayoría de los entrevistados realiza actividades que tienden más a una asalarización sin contrato y menos al nivel reproductivo doméstico.

En términos de empleos formales también ocurre una tipificación por sexo. En el caso del CP Príncipe el sector estatal constituye la principal fuente de empleo de los que trabajan ya que reúne al 53,4%. De ellos, el 31,2% de la muestra se emplea en el sector presupuestado y 22,2% en el estatal empresarial, en este último, los hombres vinculados a esta actividad casi duplican a las mujeres (39 hombres y 20 mujeres).

En el caso del CP Oeste Rural la estructura de empleo por sectores no sigue la media nacional, donde el estatal tiene mayor peso sobre el no estatal. Esto puede ser debido a que el territorio es fundamentalmente agrícola, y la mayor fuente de empleo proviene de las

cooperativas como formas no estatales, aunque también la representación de empresas y unidades presupuestadas aporta a la economía familiar. Un análisis por sexos de las fuentes de empleo muestra que en el sector estatal laboran 22 hombres y 18 mujeres: en empresas el número de hombres supera al de mujeres (18 contra 8), mientras que en el sector presupuestado ellas son más numerosas (10 contra 4).

En ambos casos se podría esperar, luego de esta tipificación por sexo del sector de ocupación, que existiera un diferencial de ingresos favorable a los hombres, ya que el sector empresarial estatal tiene, en muchos casos, mayores salarios que el sector presupuestado.

Otro grupo importante se ubica entre los trabajadores por cuenta propia, el cual en el CP Príncipe se aprecia un 39,8%. De ellos, son autoempleados el 18%, dueños con trabajadores contratados 7,9% y contratados por cuentapropistas el 13,9%. Un análisis por sexo muestra que los hombres casi duplican a las mujeres en el sector del trabajo por cuenta propia (70 hombres y 30 mujeres), y esto se repite para todas las categorías con excepción de la de “contratados por privados” donde hay dos mujeres y solo un hombre. Los hombres cuentapropistas sin trabajadores contratados también casi duplican a las mujeres (31 hombres y 17 mujeres).

En el CP Oeste Rural el sector no estatal hay mayor estabilidad en la distribución por sexos, solo que ellas (25) superan a los hombres (21) en el sector agrícola. Hay tres personas de cada sexo que son cuentapropistas, dos dueñas de negocio contra uno varón, y de los contratados, una es mujer, pues la otra persona no respondió la pregunta sobre su sexo.

Se indagó además sobre los ingresos totales individuales mensuales. Si bien esta información puede estar sesgada en ambos casos, ya sea por el temor a declarar ingresos no legales, por la resistencia a declarar ingresos reales o por la inestabilidad de los mismos, aporta luces sobre su comportamiento. En el caso del CP Príncipe, aún con esa dificultad, de los que respondieron a esta pregunta (524 personas) el 82,6% declara recibir ingresos en moneda nacional, mientras el 17,4% no recibe ingresos.

De ellos, el 14,8% ingresa igual o menos que el salario mínimo del país (225 CUP), en este grupo la mayoría son mujeres, menores de 25 años y con 12 grado. La mayoría (54,7%) si bien está por encima del salario mínimo, se encuentra por debajo o igual que el salario medio nominal mensual (740 pesos). Entre este rango y los 2000 pesos se encuentra el 28,2% de la muestra y solo el 2,3% declara recibir más de 2000 pesos (15 personas). Las personas que declaran estos ingresos son 9 hombres y seis mujeres, seis están en el grupo de 26-35 años y 12 tienen 12 Grado.

Al analizar los ingresos por sexo, llama la atención que las personas que no cobran en CUP, más del doble son mujeres (61 ellas y 30 los hombres). Esto no significa que en lugar de ello tengan ingresos en CUC, sino que puede deberse también al gran número de mujeres que declara dedicarse a los quehaceres del hogar y por tanto no perciben ingresos. Fuera de esto, los datos no permiten hacer declaraciones concluyentes con respecto a la relación entre el sexo y la desigualdad de ingresos.

Adicionalmente, el 33,3% de la muestra declara recibir ingresos en CUC. La mayoría (66,7%) declara recibir menos de 50 CUC al mes y un 10,7% declara recibir más de 200 CUC al mes. La mayoría de los que declara no tener ingresos propios son mujeres.

En este sentido se debe analizar la fuente de los ingresos declarados. El salario constituye la principal fuente (44,7%), seguida por la jubilación (24,4%) y la ayuda familiar (24,1%). Los ingresos provenientes de las remesas constituyen, según su frecuencia, la cuarta fuente declarada por el 19,9% de los respondientes, lo que guarda relación con el tercio de los encuestados que declara ingresos en CUC. Se observa de esta forma que aún los ingresos provenientes del trabajo actual o pasado (salarios o jubilación) tienen gran importancia dentro de las fuentes de ingreso. No se puede desconocer otras vías como la ayuda familiar y las remesas –que también pueden ser interpretadas como ayuda familiar. Las mujeres son las principales receptoras de estas vías, fuentes inestables y que no dependen de la gestión personal por lo que pueden generar inestabilidad en los ingresos de un grupo importante de mujeres.

La información ofrecida sobre los ingresos totales individuales en el caso del CP Oeste Rural es menor que el consejo urbano, ya que solo 144 personas respondieron esta pregunta. Ellas respondieron recibir ingresos en moneda nacional y solo una persona respondió que no recibe ingresos. De ellos, la mayoría de las personas (27,1%) se ubican por encima del salario mínimo del país (225 CUP) y por debajo del salario medio nominal mensual (740 CUP). En este grupo la mayoría son mujeres, blancas, con 12 grado. En el rango de 500 a 1000 se ubica el 18,8% y solo una persona se ubica en el rango de 2500 a 3000.

En este sentido, el 65,5% de la muestra declara no recibir ingresos en CUC, solo una persona manifestó recibirlos. Al analizar las fuentes que tributan a los ingresos mensuales se encuentra que el salario es la principal fuente. Fue seleccionada por el 62,9% de los

encuestados. Le sigue la estimulación (7,6%), la ayuda familiar (6,9%), las remesas (2,1%) y la asistencia social (1,4%).

La percepción de los ingresos por parte de la muestra seleccionada, mayormente no fue contestada o no declaró obtener ingresos, el porcentaje que lo representa es un 75,2% respecto al diferencial justos/injustos, 71% en cuanto a alto/bajo, y un 63,7% respecto a suficientes/insuficientes. Generalmente los ingresos son considerados mayormente injustos (12,4%), bajos (24,8 %) e insuficientes (27,4%).

En términos de ingresos, ninguna de las entrevistadas en ambos consejos populares se considera el sustento económico principal del hogar. Le atribuyen esa función a sus esposos o parejas. Aún aquellas que realizan trabajos remunerados sin contratos y en condiciones de informalidad/ilegalidad, declararon sentirse conformes con su condición, ya que les supone autonomía en el uso del tiempo según tipo de trabajo, así como les garantiza ingresos superiores a los que pudieran recibir en el empleo formal.

El acceso a la seguridad social es uno de los derechos asociados al trabajo formal remunerado. Esta brinda protección social a las personas ocupadas ante situaciones de vejez, enfermedad o accidente, maternidad, invalidez y muerte del trabajador o pensionado.

Por su parte en el CP Príncipe sobre el acceso a la seguridad social, solo el 39,4% declara tener derecho, hecho contradictorio si se tiene en cuenta que 111 trabajadores del sector estatal (78,2% de los ocupados en este sector) declaró no tener acceso a la seguridad social. La explicación más probable para este caso es que desconocen el significado del acceso a la seguridad social. Vinculado a lo anterior, en el CP Oeste Rural un 24,1% consideran que si poseen acceso, y un 13,1% considera que no.

Sin embargo el porcentaje más significativo se ubica en las personas que no respondieron. En el diario de campo se precisó algunos detalles al respecto. En este sentido las mujeres ocupan un porcentaje más elevado en cuanto al conocimiento de la Seguridad Social y a su vez son las que declaran mayor necesidad de dicha asistencia.

Resalta el desconocimiento de las personas de la muestra en cuanto al significado de acceso a la seguridad social, aunque reconocen el valor de acceder a derechos universales en Cuba como la educación y la salud, aunque comentan el resquebrajamiento de su acceso a partir de no contar con suficientes recursos monetarios para el mantenimiento de un familiar enfermo ingresado en un hospital, así como el pago a repasadores a partir de la no cobertura de maestros.

### **Reflexiones finales**

Desde el triunfo revolucionario, se han aplicado un gran número de políticas que han promovido el adelanto de las mujeres, aunque se basaron, principalmente, en su inclusión en el mundo público con lo que el resto de los ámbitos de actuación han sido menos modificados.

Los cambios acontecidos en los últimos 10 años muestran una tendencia que prioriza políticas económicas y comprende “lo social” derivado del mejoramiento económico. En este contexto se dibuja un “nuevo pacto” Estado-Sociedad, hacia mayor responsabilidad individual y familiar. El marco regulatorio actual resulta reducido ya que comprende como trabajo solo al remunerado, dejando de lado una heterogeneidad de trabajo no clásico: doméstico y cuidado, “Nuevas” formas de trabajo, entre otros. La propia existencia y desarrollo del sector de trabajo por cuenta propia muestra una gran diversidad, no suficientemente reflejada en las

normas actuales. En estas políticas y como resultado de políticas previas de igualamiento, se parte de la concepción de que mujeres y hombres tienen igual punto de partida. Se desconoce de esta forma la división sexual del trabajo y con ella la tenencia diferenciada de activos que permite diferentes oportunidades y disfrute de beneficios. Las políticas desarrolladas en años recientes para elevar la tasa de natalidad ponen énfasis en el rol de las mujeres. Con ello se refuerza la función social de la mujer a este rol, con lo que se fortifica la construcción social en torno a la maternidad vista como encargo social, y no biológico.

El análisis en profundidad en dos consejos populares permite apreciar la diversidad de trabajos que son realizados a nivel microsocioal, y donde las mujeres tienen una mayor presencia. Esta diversidad de trabajos con diferentes tipos de remuneraciones, regímenes laborales y condiciones de trabajo, satisface por una parte su necesidad de autonomía de tiempo, requerida por su rol de cuidadora universal. Sin embargo, las deja en condiciones de precariedad en términos de derechos laborales pues no son sujetas de contratos formales que apoyen el ejercicio de sus derechos. Al mismo tiempo, no contribuyen a modificar sus roles al interior del hogar en el empeño de una sociedad más equitativa.

Un grupo de preguntas aún nos toca debatir para continuar en la construcción de conocimientos e incidencia política. Entre ellas:

- ¿Cómo se entrecruzan las desigualdades de género y de clase social?
  - ¿Cómo las relaciones de trabajo (re) configuran las relaciones de género?
  - ¿Cómo las políticas de empleo/trabajo refuerzan o modifican relaciones de género inequitativas?
- ¿Cómo modificar la “maternidad esencial” y “la emancipación de la mujer” dentro de las políticas y prácticas de empleo/trabajo?
  - ¿Cómo combinar políticas universales y focalizadas para promover la equidad de género?

#### Notas:

<sup>1</sup> El nombre del pelotón rememora a su vez a una mujer que había jugado un papel primordial en las primeras luchas independentistas de nuestra historia. Se conoce fundamentalmente como madre de uno de los mambises más destacados, el general Antonio Maceo.

<sup>2</sup> Con la aparición del Decreto Ley 234/2003 de la Maternidad para trabajadoras, se favorece a la mujer trabajadora desde el punto de vista salarial, ya que desde el séptimo mes del embarazo y hasta un año después del parto recibe una licencia con el salario completo. Con posterioridad, tiene derecho a un año más de licencia sin sueldo, sin perder su empleo. Además permite que otra persona de la familia, como los padres, puedan solicitar esta licencia.

<sup>3</sup> Los *disponibles* se distinguían de los *desocupados* porque el propio organismo que decidió suprimir su contrato, se responsabilizaba con ofrecerles hasta tres ofertas de trabajo para reubicarlos. Estos trabajadores disponían de garantía salarial, de 60% del salario, de acuerdo con los años trabajados, durante un período entre 6 meses y tres años. Al concluir esta etapa, si no se conseguía reubicarlos, se les pagaba un subsidio de 60% de su salario, en dependencia del número de años trabajados, que cubría un período entre tres meses y un año y medio. Se intentó reubicar a estos trabajadores en empleos útiles en los que podían conservar hasta 80% del salario anterior o acogerse al de la nueva ocupación. Las causas de la disponibilidad se relacionaban con cambios estructurales o institucionales en la organización del Estado, empresas, uniones y otras entidades laborales, o extinción o fusión de las mismas; disminución del nivel de actividad por causas de índole económica o

aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo (MTSS, 2004, p. 2).

<sup>4</sup> En 1996, la industria, la construcción y el sector agropecuario empleaban alrededor del 50% de los hombres ocupados (ONE, 1999, p. 141).

<sup>5</sup> Esta segunda fuente de ingresos estaba directamente relacionada con los activos materiales y de conocimientos que tenían al inicio de la crisis, a saber: renta de habitaciones, alquiler de auto particular, venta de efectos electrodomésticos o materiales de la construcción que habían adquirido en etapas anteriores, impartir clases, elaborar alimentos y venderlos a los negocios que se estaban desarrollando, coser, entre otros. Consultar Nuñez, 2011; Arias Guevara, 2013.

<sup>6</sup> Entre 2008 y 2010 indicadores relacionados con el crecimiento económico se mantienen creciendo pero a ritmos mucho más lentos: el PIB a razón de 2,5% anual; la ocupación, 1,3% y la productividad, 1,2%. (García, Anaya y Piñeiro 2011, 7)

<sup>7</sup> En el año 2006 el Instituto de Investigaciones del Trabajo realizó una investigación en dos provincias del país para conocer las causas que impedían o no estimulaban a algunos jóvenes graduados de la enseñanza técnico-profesional a acceder al empleo y se mantenían desvinculados del estudio. Entre las causas señaladas se apunta la insatisfacción con el lugar y el contenido de trabajo. Para profundizar en el tema consultar Espiñeira y otros (2006). En un seminario metodológico realizado por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INASS) en el año 2005 se afirma que una parte no despreciable de los graduados de la enseñanza técnica y profesional no tenían ubicación laboral o en el estudio y una parte de los egresados de las escuelas de oficio no se encontraban empleados o estudiando (Consultar: (INASS 2005).

<sup>8</sup> Están involucrados en este proyecto instituciones como el Centro de Estudios de la Economía Cubana (CEEC), la Facultad Latinoamericana de Estudios Sociales (FLACSO), la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana, el Centro de Investigaciones Psicológicas y

Sociológicas (CIPS), el Instituto Nacional de Investigaciones Económicas (INIE), la Universidad de Pinar del Río (UPR), la Universidad Central de Las Villas (UCLV), la Universidad de Camagüey (UC), el Instituto Superior Minero Metalúrgico de Moa (ISMM) y la Universidad de Oriente (UO).

#### Referencias:

- Álvarez, M. (1995). Mujer cubana: problemas de estudio. *Revista Temas*, (1), 77-84.
- Arias Guevara, M. de los A. (2013). Lo vivido y lo recordado, memorias de hombres y mujeres en dos tiempos. En Arias, M. de los A., Torralba, A. & Pupo, A. (Comps.), *Rompiendo silencios: Lecturas sobre Mujeres, Géneros y Desarrollo Humano*. La Habana: Editorial de la Mujer
- Asamblea Nacional del Poder Popular (ANPP). (2019). *Constitución de la República de Cuba*. La Habana: PCC.
- Castro, R. (2010). *Discurso pronunciado en la clausura del IX Congreso de la Unión de Jóvenes Comunistas*. La Habana: PCC.
- Cuba. Ministerio de Justicia (MIINJUS). (17 de junio de 2014). Código del Trabajo de la República de Cuba. *Gaceta Oficial de la República de Cuba No. 29. Edición extraordinaria*. La Habana, Cuba: MINJUS.
- Cuba. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS). (2004). *Gaceta Laboral, No 9*. La Habana: MINJUS.
- Federación de Mujeres Cubanas (FMC). (2016). *Informe Cuba. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer*. Montevideo: CEPAL.
- García, A., Anaya, B., & Piñeiro, C. (2011). Reestructuración del empleo en Cuba: el papel de las empresas no estatales. *CD Seminario sobre Economía Cubana y Gerencia Empresarial*. La Habana: CEEC.
- INASS. (2005). *Preparación metodológica a coordinadores de la superación del INASS*. La Habana: Instituto Nacional de Investigaciones del Trabajo.
- Martin, J. L., & Capote, A. (1997). Reajuste, empleo y subjetividad. *Revista Temas*, (11).

- Moya, I. (2010). 7 Alas desatadas. Una aproximación desde el enfoque de género a la situación y condición de las mujeres en el proceso de la Revolución Cubana. En Colectivo de autores, *Emancipaciones feministas en el siglo XXI*. La Habana: Casa Ruth Editorial.
- Nerey, B. (2014). El nuevo Código del trabajo. El Trabajo en la reforma. *Revista OSAL Observatorio Social de América Latina*, XIV (36), 101-114.
- Nuñez, M. (2011). Los estudios de género en Cuba y sus aproximaciones metodológicas, multidisciplinarias y transculturales (1974-2008). En Nuñez, M., *Yo sola me represento. De cómo el empleo femenino transformó las relaciones de género en Cuba*. La Habana: Casa Ruth Editorial.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). (1999). *Anuario Estadístico de Cuba*. La Habana: ONEI.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). (2001). *Anuario Estadístico de Cuba*. La Habana: ONEI.
- Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). (2018). *Anuario Estadístico de Cuba*. La Habana: ONEI.
- PNUD. (2018). *Human Development Indices and Indicators, 2018 Statistical Update*. Washington DC, USA: Communications Development Incorporated.
- Romero, M. (2016). *El trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba. Un estudio de caso en Miramar*. La Habana: Tesis de Doctorado. Facultad de Filosofía e Historia, Universidad de La Habana.
- Sosa, M. (2008). *Aborto en Cuba Breves Consideraciones Históricas y Jurídicas. Situación actual*. Publicación FIGO.