

**DISEÑAR UN MARCO NORMATIVO Y POLÍTICAS
PÚBLICAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL Y FAMILIAR EN CUBA**

***DESIGN A REGULATORY FRAMEWORK AND
PUBLIC POLICIES FOR THE RECONCILIATION
OF WORK AND FAMILY LIFE IN CUBA***

Lydia Guevara Ramirez

Master en derecho social y relaciones laborales por la Universidad Castilla la Mancha. Master en derecho de trabajo y seguridad social por la Universidad de la Habana. Profesora titular a tiempo parcial de la Facultad de Derecho de la Universidad de la Habana Secretaria de la Mujer y Género de la Asociación Latinoamericana de Abogados y Abogadas Laboralistas. Miembro de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Autora de artículos publicados en Revistas y libros de países de Iberoamérica. Conferencista en congresos y otros eventos internacionales sobre temas de derecho del trabajo, seguridad social, riesgos psicosociales y violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9576-987X>

E-mail: lguevara46@gmail.com

Resumen

El presente documento tiene por fin exponer consideraciones personales basadas en el estudio de la doctrina y de su aplicación en las normas internacionales y la legislación nacional, con vistas a inscribir acciones basadas en la necesidad de visualizar la situación de desventaja real que tienen los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del resto del personal integrado al trabajo para

garantizar que sea verdadera la corresponsabilidad parental al seno familiar y que se lleven a efecto los cuidados por todos los miembros de la familia con posibilidad de brindarlos. Se analiza el marco normativo nacional en su relación con las normas internacionales y los objetivos de desarrollo sostenible hasta el 2030 con una mirada de género para lograr la igualdad de trato y oportunidades de las madres trabajadoras.

Palabras clave: corresponsabilidad parental, trabajadores con responsabilidades familiares, los cuidados, legislación nacional e internacional.

Abstract

The purpose of this document is to present personal considerations based on the study of the doctrine and its application in international standards and national legislation, with a view to registering actions based on the need to visualize the situation of real disadvantage that workers and workers with family responsibilities from the rest of the staff integrated into the work to guarantee that parental co-responsibility within the family is true and that care is carried out by all family members with the possibility of providing it. The national regulatory framework is analyzed in its relationship with international standards and the sustainable development goals until 2030 with a gender perspective to achieve equal treatment and opportunities for working mothers.

Keywords: parental co-responsibility, workers with family responsibilities, the cares, national and international legislation.

1 INTRODUCCIÓN

Ha sido objetivo fundamental de este artículo analizar los cambios ocurridos en la legislación nacional, a partir de la promulgación de la Constitución de la República de Cuba en el 2019 con la entrada en vigor de leyes muy importantes que permiten materializar los derechos, deberes y garantías fundamentales a los ciudadanos y ciudadanas.

En todo lo relacionado con la responsabilidad parental y los cuidados, que se exponen con mayor detalles en el Código de las Familias¹, me propuse entrar en el análisis y estudio de un tema apasionante, por demás, muy complejo y a la vez atractivo, que requiere investigaciones y otros estudios a fin de elaborar un protocolo de actuación para crear la plataforma idónea de normas y políticas con enfoque de género, que permita a nuestro país garantizar, entre todos los factores, el apoyo necesario a las familias, tanto a hombres, como a mujeres para conciliar sus responsabilidades laborales y familiares sin desatender ninguna de las dos, porque ambas son imprescindibles para la sociedad y las relaciones familiares.

Precisamente desde una mirada de género, se visualizan los estereotipos, trabas y acciones humanas que se enfrentan a la necesidad de descubrir aquellas conductas aún persistentes de encomendar preferentemente a las mujeres las labores domésticas y la atención y cuidado tanto de los niños, niñas y adolescentes como de los adultos mayores y personas en situación de discapacidad, engrosando su doble y triple jornada diaria de horas interminables para mantener un equilibrio entre todas las funciones que le vienen encomendadas como productora, reproductora y cuidadora en la sociedad.

Nos referimos enfáticamente al hecho que -no sólo en Cuba ni en la región más próxima, sino en general en el mundo, incluyendo al desarrollado- las labores de cuidado del núcleo familiar, tienen un fuerte componente femenino en su realización, prevaleciendo la idea de que el resto de los integrantes de la familia “ayudan o colaboran” en la realización de las labores domésticas, no sólo las de “puertas hacia dentro” sino también las de proveer los recursos materiales y económicos necesarios para la adquisición de productos y servicios que se brindan por entes externos.

Para la consecución de los 17 objetivos globales de desarrollo sostenible adoptados en 2015 en ONU con una vigencia de 15 años, se requiere un enfoque

1 CUBA. Gaceta Oficial No. 87 Ordinaria de 17 de agosto de 2022. Ley 156. Código de las Familias. Aprobado por referendo popular el 25 de septiembre de 2022.

integrado e integral con el cual se llevarían a vías de hecho los objetivos relacionados con la igualdad de género (5), trabajo decente y crecimiento económico (8) y la reducción de desigualdades (10).

Tengamos en cuenta las brechas que aún persisten en el empleo, cuales son sin ser las únicas, la igualdad salarial que aún se requeriría más de 100 años para que hombres y mujeres ganaran lo mismo por igual empleo², o respecto al acceso al empleo en sectores no tradicionales para el trabajo femenino o que prevalece el enfoque de la mujer en labores administrativas y de servicios y no en cargos de poder y mando.

Se requieren políticas y acciones en programas nacionales que permitan el acceso, permanencia y promoción de ambos sexos sin discriminación ni restricciones en todo lo relacionado con la gestión del empleo, así como en el acceso a la formación profesional siempre procurando la visión de género, para reducir aquellos obstáculos que le impidan a la mujer ascender y promover a puestos de mayor desempeño técnico y de dirección y asegurar que se manifieste en toda su amplitud el verdadero empoderamiento femenino.

Cuando se nombra el componente “femenino” se tiene en cuenta, en primer orden, a la mujer trabajadora, la que se debate entre el espacio laboral y el entorno familiar, sobre todo, cuando ella es cabeza de familia, en un hogar monoparental y tiene a su cargo tanto descendientes como ascendientes y otras personas en situación de vulnerabilidad física, mental, social y económica.

El cuadro adquiere ribetes dramáticos en una sociedad envejecida como la cubana con una esperanza de vida cercana a los 80 años y que día a día requiere esas políticas y estrategias para contribuir a que la mujer cubana, que constituye la mitad de la fuerza laboral del país y mayoritaria en los servicios de todo tipo,

2 En la legislación laboral cubana se dispone el principio de igualdad y no discriminación en lo que corresponde a igual salario por trabajo de igual valor, a partir de lo cual hombres y mujeres reciben igual salario cuando ocupan el mismo cargo. (N.A.)

incluyendo los profesionales, educacionales, jurídicos, de salud, entre otros y los de investigación científica, pueda dedicar tiempo y esfuerzos al trabajo, a su formación profesional sin desatender las obligaciones de la responsabilidad parental y su propia persona.

Nos ha llamado la atención cierto temor por parte de las trabajadoras de hacer patente sus reclamos de modificación de las normas laborales que le permitan dedicar el tiempo suficiente a sus otras obligaciones, porque pueden ser objeto de discriminación y de preferencia hacia aquellas de su mismo género pero sin carga familiar de ningún tipo o confiar más los empleadores en sus pares masculinos.

Finalmente, para el logro de los objetivos fundamentales enmarcados en la visualización del problema y las posibles soluciones, que tracen el camino hacia un posicionamiento futuro, hemos aplicado diferentes métodos de investigación, tales como el análisis estadístico de la situación del empleo femenino en el mundo, el estudio de normas y convenios internacionales, la visualización y comprensión de las brechas existentes en un análisis comparativo del estado del arte así como de la legislación de algunos países para poder documentar el grado de avance que en la materia existe y que pueda servirnos de punto de partida para la elaboración de nuestras políticas públicas en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Se comprueba, sin embargo, que queda mucho por hacer en la materialización de medidas, acciones, políticas y normas aún en aquellos países que exhiben algunos resultados parciales en lo referido a la recuperación del empleo pre-pandemia, la aplicación de nuevas formas de empleo a distancia en plataformas digitales o en teletrabajo y avanzar en la ruptura del techo de cristal para que las mujeres se posicionen en cargos de dirección empresarial y estatal, así como soluciones hacia las políticas de los cuidados.

Hecha esta breve introducción para situarnos en tiempo y espacio, a continuación algunos elementos que nos permitan interiorizar el asunto de estudio y cómo hallar las propuestas de abordaje en la Cuba de hoy.

2 LEGISLACIÓN ACTUALIZADA Y NORMAS VINCULADAS CON EL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1 La constitución de 2019

El título V de la Constitución está dedicado a los Derechos, Deberes y Garantías Fundamentales, con énfasis en la corresponsabilidad parental en las disposiciones generales desde el artículo 41 al 44, en especial, en el artículo 43 el que proclama que “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y responsabilidades en lo económico, político, cultural, laboral, social, familiar y en cualquier otro ámbito, garantizando el Estado que se ofrezcan a ambos las mismas oportunidades y posibilidades. En tal sentido éste debe propiciar el desarrollo integral de las mujeres y su plena participación social.

En los artículos del 64 al 70 se reconocen con rango constitucional los principios del derecho de trabajo, mediante el ejercicio del derecho a un empleo digno de su elección según su calificación y aptitud, atendiendo a las exigencias de la economía y la sociedad. Para ello “el Estado organiza instituciones y servicios que faciliten a las familias trabajadoras el desempeño de sus responsabilidades”.

En el capítulo III sobre las Familias de este propio Título V queda establecido que los vínculos jurídicos o de hecho y los de naturaleza afectiva sobre los cuales éstas se constituyen, se basan en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de sus integrantes.

Por tanto, el hombre y la mujer son igualmente responsables ante los miembros de su familia y en su artículo 84 contempla la igualdad de responsabilidades y funciones esenciales en la educación y formación integral de sus hijos, y que estos y otros parientes que cumplan funciones de guarda y cuidado tienen el deber de contribuir activamente al desarrollo pleno de su personalidad.

El artículo 88 y el 89 establecen que la tríada integrada por el Estado, la sociedad y las familias, en lo que a cada uno corresponde, tienen la obligación de

proteger, asistir y facilitar las condiciones para satisfacer las necesidades y elevar la calidad de vida de las personas adultas mayores y de las personas en situación de discapacidad, considerando las vulnerabilidades de unos y otros.

La corresponsabilidad parental con respecto a los hijos, a los adultos mayores y personas en situación de discapacidad en el seno familiar nos incentiva a investigar sobre el apoyo por parte de todos los actores, sea la sociedad, el Estado, los organismos, los entes territoriales, públicos y privados y la comunidad, para que ésta se ejerza sin crear un estado de agobio, tensión, estrés y desprotección tanto al padre como a la madre para el cumplimiento de las tareas del hogar, sin desatender sus obligaciones laborales, que generan los ingresos para satisfacer las necesidades materiales y espirituales de todo tipo en el seno familiar.

Veamos a continuación el contenido de algunas de estas normas y su impacto en la responsabilidad parental.

2.2 Programa Nacional de Adelanto de la Mujer

El Programa Nacional de Adelanto de la Mujer puesto en vigor por el Decreto No. 198 del Presidente de la República el 8 de marzo de 2021, basa su accionar en el principio de la responsabilidad compartida común a dos o más órganos, organismos, organizaciones y personas, quienes asumen una obligación o compromiso en cuanto a la creación de condiciones para que la mujer en su doble condición de madre y trabajadora pueda cumplir todas las tareas a su cargo.

En el Plan de Acción y medidas para la consecución de sus objetivos en las 7 áreas en que se divide, contempla en el área dedicada al empoderamiento de la mujer y cito textualmente: *“Desarrollar en cada territorio, según las necesidades, diversas alternativas para mejorar y ampliar los servicios que se prestan a las familias, entre ellos los relacionados con el cuidado de los hijos y las personas mayores o con discapacidad; así como los de apoyo al trabajo doméstico, con énfasis en los dirigidos a las mujeres trabajadoras que ocupan puestos imprescindibles para el desarrollo del país y aquellas que siendo único sostén del*

hogar, necesitan incorporarse al empleo; la organización de dichos servicios debe basarse en el principio de la responsabilidad compartida entre el Estado, el sector no estatal, las comunidades, las familias y entre el hombre y la mujer.”

2.3 Seguridad Social y Legislación de la Maternidad de la Mujer Trabajadora

Aun siendo un país del tercer mundo, en desarrollo, podemos exhibir resultados importantes, a partir de las acciones desarrolladas durante estos años de Revolución, con una legislación de seguridad social mediante la cual el Estado, le garantiza a la persona que trabaja la protección adecuada a través de prestaciones en servicios, económicas y en especie, cuando ésta se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad y en caso de muerte, brinda atención a los familiares a su abrigo.

Igualmente el Estado protege mediante la asistencia social con subsidios y prestaciones en especie, monetarias y servicios a las personas sin recursos ni amparo, no aptas para trabajar, que carezcan de familiares en condiciones de prestarle ayuda; y a las familias que, debido a la insuficiencia de los ingresos que perciben, así lo requieran³.

Se destaca por su envergadura y ámbito de protección, la ley de maternidad promulgada en 2021⁴ que amplió los beneficios anteriores a todos los sectores y todas las relaciones de empleo, tanto en el sector estatal como en el sector privado y a trabajadoras de empleadores autónomos o por cuenta propia.

Estas nuevas medidas tienen un efecto positivo en cuanto a la familia y sobre todo respecto a las futuras madres, puesto que la ley se basa en la condición de trabajadora de la mujer para que sus beneficios se extiendan a los padres y

3 Constitución de la República de Cuba. Artículos 68 y 70. Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 10 de abril de 2019

4 Decreto-Ley 56/2021 “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”, Gaceta Oficial No. 145 Ordinaria de 14 de diciembre de 2021.

demás miembros trabajadores de la familia como parte de la corresponsabilidad familiar y una ayuda real a las madres, sobre todo de tres o más hijos menores y adolescentes y a las que son el único sustento permanente de la familia.

Las regulaciones establecidas en la ley de maternidad de la trabajadora se aplican a la madre, al padre, a los abuelos u otros familiares, que sean trabajadores sin distinción alguna, tanto de los sectores estatal y no estatal, en lo que a cada cual corresponda.

Establece garantías salariales a la trabajadora gestante, con cambio de puesto de trabajo cuando el que ostente sea perjudicial al embarazo, así como si acredita certificado médico que le incapacita para laborar durante el embarazo y no pueda ser reubicada, reciba salario y se interrumpa su labor sin pérdida de su empleo. Tanto la licencia pre-natal de 6 semanas de duración, así como la postnatal de 12 semanas de duración se otorgan con carácter obligatorio, para garantizar el descanso de la gestante ante la proximidad del parto, así como su recuperación posterior al parto y la atención del menor y ambas son retribuidas. Posterior al término de la licencia postnatal, la madre puede acogerse a la prestación social remunerada para la atención del menor hasta el año de nacido o trasladar el derecho a la licencia de paternidad también remunerada al padre u otros familiares trabajadores.

La ley considera licencias parentales no retribuidas para madres y padres para la atención de niños y adolescentes hasta 17 años de edad con una duración de hasta seis meses en un año y son retribuidas cuando la madre obtenga el correspondiente certificado expedido por personal médico, y el subsidio puede pagarse a ésta o al padre si no existe otro miembro de la familia que pueda dispensar el cuidado necesario al menor enfermo.

Si el menor presenta una enfermedad o una discapacidad física, mental o sensorial, amparada por dictamen médico que requiera una atención especial, la trabajadora o trabajador del sector estatal puede acogerse a una licencia no retribuida a partir del primer año de vida del menor hasta que cumpla los cinco

años de edad, sin pérdida de su puesto de trabajo. Los padres de dichos menores pueden transferir los derechos mencionados en los dos párrafos anteriores a los abuelos trabajadores.

2.4 Código del Trabajo y su Reglamento.

En el Código de Trabajo vigente, en su artículo 2 se establecen los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo, entre los cuales están la igualdad en el trabajo y en el salario y los derechos de trabajo y de seguridad social que se materializan en la legislación complementaria.

En el capítulo IV se establece que *“El empleador debe crear y mantener condiciones de trabajo para la mujer, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre”* y que se complementan con las disposiciones antes mencionadas de la legislación de maternidad.

En el artículo 108, aún de manera restrictiva, a la sola discreción del empleador, se autoriza la concesión de licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares en el sector estatal, para la atención y cuidado de personas a su cargo. Este es un aspecto que aún requiere estudio porque en el seno familiar hay adultos mayores, personas en situación de discapacidad y otros vulnerables, con necesidades especiales que precisan de una atención permanente y sin embargo, no hay una disposición normativa que garantice la atención en períodos de tiempo prolongados y sin pérdida del empleo para el trabajador o trabajadora.

En agosto de 2021 se publicó la resolución sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo, pero no todos los cargos y empleos son factibles de ejecutarse sin acudir al centro de trabajo o con un régimen híbrido, ni las condiciones están creadas para que las personas puedan disponer de la tecnología suficiente que les permita estabilidad y conectividad para desempeñar sus funciones en un régimen de trabajo remoto.

Además, cuando se trata de la mujer, se considera que el trabajo a distancia o remoto la beneficia en su condición de madre y cuidadora, pero en muchas ocasiones conspira contra su tiempo de descanso, ya que no existe claramente expuesto el derecho a la desconexión digital para evitar interrupciones en períodos en que ella deba atender sus obligaciones familiares. Esta situación a veces causa tensiones y situaciones de estrés que afectan la salud de las personas.

En una de las disposiciones finales del Código de las Familias, se ha instruido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que dicte las normas jurídicas según sea el caso para la protección de los derechos de las personas cuidadoras familiares, tomando en cuenta el envejecimiento poblacional en ascenso y la necesaria atención de los adultos mayores y personas en situación de discapacidad que requieren cuidados permanentes y que los demás miembros de la familia trabajadores no tienen posibilidad de brindarlos ante la pérdida de recursos económicos, porque aún las prestaciones de la asistencia social son de un monto tal que no posibilitan acogerse a las mismas sin otro sustento económico.

Sería atinado señalar que en Cuba, tanto hombres como mujeres prefieren dispensar los cuidados a los miembros de su familia, que dejarlos a personas ajenas sobre todo cuando se trata de ancianos y personas en situación de discapacidad y que están acostumbrados a la forma en que se les atiende en el seno familiar. En su momento se adoptó experimentalmente la medida de pagar un salario al miembro de la familia, casi siempre mujer adulta que tenía que abandonar su empleo y con ello se les garantizaba el ingreso económico para satisfacer las necesidades de su núcleo familiar.

Estas son algunas de las acciones que deben formar parte de las modificaciones de la legislación laboral en el futuro inmediato para completar las relacionadas con la corresponsabilidad parental y los cuidados a los miembros de la familia que los necesiten.

2.5 Código de las Familias

Se trata de la norma específica relacionada con la corresponsabilidad parental y la responsabilidad compartida y en su texto se comprueba y cito

textualmente, que *“Los miembros de las familias están obligados al cumplimiento de los deberes familiares y sociales sobre la base del amor, el afecto, la consideración, la solidaridad, la fraternidad, la coparticipación, la cooperación, la protección, la responsabilidad y el respeto mutuo”*.

Dentro de los principios que rigen las relaciones familiares se encuentran la Igualdad y no discriminación y la responsabilidad individual y compartida. En su artículo 4, dentro de los derechos en el ámbito familiar se destaca la igualdad plena entre mujeres y hombres, a la distribución equitativa del tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidado entre todos los miembros de la familia, sin sobrecargas para ninguno de ellos, puesto que si ambos son trabajadores, deben conciliar estas tareas de cuidado con las laborales de su empresa u organización.

Dentro del título V de las Relaciones Parentales contiene un capítulo dedicado a la responsabilidad parental y en el artículo 138 se refiere al contenido de la responsabilidad parental en el orden de definir la corresponsabilidad en el seno familiar.

Por último este Código es explícito en cuanto a los cuidados y personas cuidadoras, el contenido de los cuidados, los derechos y deberes de los y las cuidadoras y para no hacer extensivo esta excelente norma legal, contiene un título dividido en dos capítulos dedicados a las personas adultas mayores y en situación de discapacidad en el entorno socio-familiar, sus derechos y la responsabilidad que asumen ante ellas y sus cuidados, tanto la familia como la sociedad y el Estado.

3 LA SOCIEDAD, LA COMUNIDAD Y LOS TERRITORIOS

En Cuba, a partir de la vocación humanista y de justicia social de la Revolución, se ha desarrollado una amplia cobertura-universal y gratuita de servicios de salud, educación, cultura, deportes, una seguridad social en sentido amplio y una asistencia social a los grupos necesitados⁵.

5 Intervención de la Secretaria General de la Federación de Mujeres Cubanas, en el Diálogo de alto nivel “la Sociedad del Cuidado en América Latina y el Caribe” en la XV Conferencia

El Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030, específicamente en el Macroprograma Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social, incluye programas específicos que tributan al reconocimiento, valorización y redistribución del trabajo de cuidados desde un enfoque de igualdad, corresponsabilidad y derechos a cuidar y ser cuidados⁶.

Dentro de las ayudas sociales se ha considerado priorizar la construcción y reparación de viviendas y en este marco, se adoptó un acuerdo del Consejo de Ministros para otorgar de forma gratuita, soluciones habitacionales a madres de tres o más hijos con necesidades de viviendas. En los últimos tres años han sido beneficiadas más de 6000 madres.

También se ha dado pasos para que al nivel local la comunidad y las organizaciones sociales y de masas colaboren en la búsqueda de un empleo para que ella pueda sostener por sí misma su familia, así como con la correspondiente corresponsabilidad del o de los padres de los menores, pero sin que se vea precisada a abandonar el empleo o no consiga uno que se corresponda con sus conocimientos y nivel de instrucción alcanzado.

Es una tarea priorizada sobre todo en los barrios y localidades en situación de vulnerabilidad, en los cuales, con los recursos de la municipalidad y el esfuerzo propio de sus residentes, se logre mejorar sus condiciones de vida y mediante los llamados proyectos de desarrollo local se asegure la ubicación laboral de gran número de personas cerca de sus viviendas, escuelas de sus hijos e hijas y demás servicios comunales y han tenido un efecto reconocido en el empleo.

Sin embargo, a pesar de todo el esfuerzo que el gobierno y el estado hacen para mejorar la situación económica que atraviesa el país, todos conocemos que la política norteamericana de mantenimiento del bloqueo, asfixia a la población por falta de recursos para adquirir tanto alimentos como otros bienes

Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 7 al 11 de noviembre de 2022 en Buenos Aires, Argentina. (N.A)

6 Ibidem.

esenciales para la vida, arreciado con las más de 243 medidas implementadas por el gobierno de Donald Trump y la consideración de Cuba en la lista de los países promotores del terrorismo, lo que hace extraordinariamente difícil conseguir financiamiento y recursos para el país por las multas que se aplican a aquellos que colaboran y negocian con Cuba.

En cuanto a las compras de los productos mediante la distribución normada, que garantiza equidad en la adquisición de los mismos a toda la población con precios subvencionados por el Estado, es justo también señalar que, por todos los motivos antes expuestos de reducción de suministradores y financiamiento, no se pueden vender en cantidades ilimitadas, sino normada y se pierde un tiempo invaluable en el sistema de mercados y tiendas que resta el que se debe dedicar a otras actividades tanto de carácter laboral como domésticas.

Otro servicio con complejidad en su prestación es el transporte notoriamente reducido y que provoca esperas innecesarias para la ida y retorno del trabajo. Y se suma a ello la todavía deficiente red de servicios de lavandería y otros servicios al hogar, tan necesarios para aligerar la vida de las mujeres que tienen la doble función de trabajadoras y amas de casa.

Merece especial mención la labor que se realiza en los centros de cuidados especiales a adultos mayores sobre todo en la propia comunidad por áreas de salud mediante el Programa Nacional de Atención integral al adulto mayor que garantiza la atención integral en Casas de Abuelos y hogares de ancianos y la creación de círculos de abuelos. Las “*Casas de Abuelos*” son instituciones que no requieren el internamiento de los adultos mayores, sino su estadía es en el horario de la mañana y la tarde, para que los y las trabajadoras puedan tener la seguridad de la atención que estos reciben tanto de alimentación como médica y se les habilitan actividades culturales y recreativas durante las horas que transcurren en la jornada.

La atención pre-escolar dispensada por el sistema de instalaciones educativas en forma de círculos infantiles, hasta arribar el menor a los 6 años de edad, garantiza la permanencia de la mujer trabajadora en su entidad, pero

aún son insuficientes y el otorgamiento de matrícula tiene un orden en que se da tratamiento preferente a las madres de sectores priorizados, quedando muchas otras sin posibilidad de usar estos espacios. Los niños reciben los contenidos educacionales a través de la educación pre-escolar no institucional con el Programa “Educa a Tu Hijo” que se desarrolla en las comunidades, con personal voluntario debidamente capacitado.

Se ha aumentado la cobertura de la atención a la infancia en su primera edad mediante las personas que ejercen el trabajo autónomo o por cuenta propia en la categoría de “*Asistente para la atención educativa y de cuidado de niños*”, más o menos con las características del servicio que brindan los círculos infantiles, con una cantidad de niños por persona que los atiende. Quienes lo ejercen lo hacen desde su propia vivienda, creando condiciones de seguridad para los juegos, la alimentación y el sueño y deben ser aprobados por el personal que inspecciona la instalación para que se cumplan las reglas establecidas por los Ministerios de Educación y de Salud Pública.

Recientemente como parte de un proceso de perfeccionamiento y apertura de alternativa a la atención educativa de los niños en edad pre-escolar, se dictó una Resolución por el Ministerio de Educación, producto del incremento en la demanda de plazas para Círculos infantiles, que lleva el nombre de “*casitas infantiles*”, que disponen de educadores y asesores pedagógicos y cuentan con el respaldo del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.

La “Casita Infantil” es una variante de atención educativa, en la modalidad institucional de la primera infancia, donde se presta servicios a los niños, hijos de las madres, padres o tutores, que deben ser trabajadores de las entidades que, a partir de sus condiciones económicas y materiales, puedan destinar fondos para su apertura, mantenimiento y garantizar su sostenibilidad. En esas instituciones también se ofrece, excepcionalmente, atención educativa a niños de familias con situaciones sociales complejas de la comunidad, a propuesta de la Dirección Municipal de Trabajo.

Se destacan los beneficios económicos y la estabilidad laboral que representa esta alternativa para las madres y padres trabajadores, y el Ministerio de Educación ha dispuesto que cualquier entidad puede optar por la constitución de una Casita infantil, incluidas las nuevas estructuras económicas como las micros, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) y las cooperativas agropecuarias y no agropecuarias.

4 PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN EL APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La Organización Internacional del Trabajo ha dedicado dentro de los temas de su agenda también lo referido a la necesidad de que en los países se tome en cuenta la promoción de las mujeres a cargos de dirección.

“Es conocido que mejorar la diversidad de género en el lugar de trabajo no sólo beneficia a las mujeres. Existen indicios crecientes de que es muy positivo para las sociedades, las economías y las propias empresas. Resulta alentador observar los esfuerzos considerables de las organizaciones empresariales y de empleadores para que las mujeres asuman puestos de mando en todos los países y en todas las regiones. No obstante, estos progresos han sido desiguales y, en algunos casos, el ritmo de cambio no va a la par que los resultados positivos alcanzados. El éxito de estos esfuerzos es crucial para facilitar que las empresas se aseguren la presencia de mujeres y hombres con talento que aprovechen las nuevas oportunidades de crecimiento y propongan soluciones empresariales a medida que se abren paso en un contexto de transformación de la naturaleza del trabajo⁷.

Se nota el impulso de los empleadores a volcarse hacia el talento tanto de hombres como de mujeres, aunque primordialmente el de mujeres y en un primer orden sobre todo las que poseen estudios de nivel superior de ingeniería,

7 OIT. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). Las Mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. Ginebra. Mayo 2019.

tecnologías de todo tipo, comunicación y otras disciplinas, sin embargo, a la hora de evaluarlas surge el fenómeno llamado “*las paredes de cristal o de la segregación profesional*”. Por tanto se concentra a las mujeres en cargos de nivel intermedio o superior pero no de mando efectivo tales como recursos humanos, economía y administración entre otros.

Siguiendo en el mismo resultado alcanzado en la investigación realizada, se observa que cuanto más alto es el nivel del puesto en una empresa, menos probabilidades hay de que sea una mujer quien lo ocupe, lo que se reconoce como «la fuga de mujeres en el escalafón corporativo».

¿Por qué se producen estas situaciones a nivel mundial? Interesante cuestionamiento y es porque las mujeres además de trabajadoras, son madres, cuidadoras y responsables del hogar y la familia, en mayor medida que los hombres. No se trata solamente de la fuga de mujeres en el escalafón corporativo o de las paredes y techos de cristal, sino en las oportunidades de conciliar su vida laboral y familiar a lo interno de su familia, a poder cumplir las tareas y compromisos de los cargos en cuanto a horarios de trabajo y la atención al hogar a niños y niñas y adolescentes, así como a adultos mayores y personas en situación de discapacidad en el seno familiar.

Tanto en los países de ingreso alto como en los de ingreso bajo, las mujeres siguen asumiendo la mayoría del trabajo doméstico y el cuidado en el hogar, incluso cuando tienen un empleo remunerado de tiempo completo. En la mayoría de las empresas los empleadores requieren de sus empleados la disponibilidad permanente, esto es, que estén dispuestos, como algo natural, a trabajar horas extraordinarias, recibir llamados fuera de horario, y responder a mensajes de correo-e en días libres.

Esto, por supuesto, sitúa a las mujeres en posición de desventaja a la hora de competir con sus compañeros del sexo masculino y promover en los cargos de dirección, pues ellas siguen maniobrando entre las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales. Esas son las causas verdaderas, no

que las mujeres rehúyen por déficit de capacidad asumir cargos, o que prefieren atender a su hogar que ser profesionalmente más competitivas.

4.1 Normas de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares

A continuación, quisiera referirme al Convenio 156 y Recomendación 165 de la OIT del año 1981 ambas sobre “*los trabajadores con responsabilidades familiares*”, ratificado por 45 países, entre los cuales se encuentran Argentina, Belice, Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela por la América Latina y Caribe.

Este Convenio, como todos los demás convenios técnicos, excepto los 10 Convenios fundamentales, cuyas normas y políticas se extienden a todos los países aunque no los hayan ratificado y forman parte de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, sólo se aplica en los países antes mencionados y su contenido es, a nuestro juicio, posible de ratificar en Cuba que cuenta con una legislación avanzada con recientes modificaciones, así como con programas de desarrollo con la participación del Estado, las organizaciones sociales y de masas, la comunidad, los actores económicos estatales y privados y que contribuye a generar posibilidades para la atención de la familia y dar pasos a la sociedad de cuidados.

Con antelación, no se estimó procedente ratificarlo desde su entrada en vigor y antes de los cambios que han tenido lugar y que hemos mencionado en los puntos anteriores, pero desde el año 2019 con la nueva Constitución de la República de Cuba, el Programa de Adelanto de la Mujer, las Estrategias de atención, prevención y protección contra la violencia de género y en otros espacios, la nueva Ley de Maternidad y ahora con el Código de las Familia, adicionando la atención social que se está prestando a la comunidad directamente en visitas de los principales dirigentes del Estado y del Gobierno, se abren las posibilidades de su implementación en nuestro país.

Señalo esto porque como contribución a tal decisión podemos mencionar lo preceptuado en el artículo 10 del Convenio 156 y cito textualmente: “*Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas*”, con lo cual, es posible su ratificación y profundización de las acciones y políticas a desarrollar a medida que se modifique la legislación laboral.

En el Convenio se proponen una serie de medidas, como políticas en materia de licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales y modalidades de organización del trabajo flexibles, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género, que estamos en posibilidad de incorporar a nuestra legislación y a los programas sociales que se elaboran, así como a las modificaciones de la legislación, algunas ya implementadas y otras en estudio.

Se requiere para ello el aporte de un protocolo de actuación con políticas públicas para contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar y los cuidados a sus miembros en situación de vulnerabilidad, sean niños, niñas y adolescentes, adultos mayores y personas en estado de discapacidad, siempre tomando en cuenta el envejecimiento poblacional del país y en aras de evitar que se atribuyan a las mujeres todas las labores de cuidado.

Al respecto es importante destacar que este Convenio y la Recomendación contienen un texto de gran actualidad para los trabajadores con responsabilidades familiares, hombres y mujeres, donde se toma en consideración específicamente la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del año 1979, en el que se indica que “*los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional de uno y de otro en la sociedad y en la familia*”.

Al respecto es mi opinión que cuando la mujer se empodera mediante el trabajo, las causas de discriminación van desapareciendo efectivamente, pues ella garantiza su papel de productora y reproductora y además continúa

brindando cuidados a los integrantes de la familia que deberían ser repartidos entre el resto de los que puedan dispensarlos.

Este Convenio más adelante destaca que los estados deberían tener en cuenta en sus políticas nacionales los problemas que dichas personas enfrentan para ejercer un empleo con vistas a que no sean objeto de discriminación y lo logren sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales para evitar que esta responsabilidad de por sí constituya una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Por tanto, deja a la política nacional en el marco de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores de uno y otro sexo las medidas para atender, prevenir y evitar la discriminación directa o indirecta basada en el estado matrimonial o las responsabilidades familiares.

A continuación nombramos algunos aspectos contentivos en esta norma específica para la corresponsabilidad y los cuidados a los miembros de la familia por parte de los trabajadores y trabajadoras.

Dicho Convenio permite a los Estados adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para que en la planificación regional y local se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidad familiar y por ende se desarrollen o promuevan servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Trascendente a los fines del Convenio, a la hora de elaborar las estrategias y políticas públicas, es que sus disposiciones tendrán la posibilidad de aplicarse por vía legislativa, en los convenios colectivos, en los reglamentos de empresa, en decisiones judiciales y por medios alternativos de solución de conflictos, o mediante una combinación de estos conforme a la práctica nacional y las condiciones de cada país.

Las acciones a desarrollar deberían enmarcarse en la formación y condiciones de empleo, la seguridad y asistencia social sobre todo en materia de

maternidad y etapa postnatal, los servicios y medios de atención a la infancia y de ayuda familiar, siendo por ejemplo, algunas de las acciones que podrían adoptarse:

- a) El desarrollo y promoción de servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados
- b) La existencia de un sistema de licencia pagada de estudios para la formación profesional con servicios de orientación profesional, de asesoramiento, de información y de ubicación laboral
- c) La reducción progresiva de la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias, con flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones
- d) Las licencias parentales para ambos cónyuges para la atención a los hijos.
- e) El establecimiento de servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio adecuadamente reglamentado y supervisado a un costo razonable acorde con sus posibilidades económicas.

La OIT no detuvo el análisis de esta temática tan importante para la vida laboral y las implicaciones en la familia en lo que trata el Convenio, sino que en el año 2011 se convocó una reunión del Consejo de Administración la No. 312.^a en Ginebra, incluyendo en el cuarto punto del orden del día “Conciliación del trabajo y la vida familiar” con un documento presentado a análisis en el cual se examinaban las tensiones que surgen cuando se trata de conciliar la vida laboral y la vida familiar, así como los efectos perjudiciales de esas tensiones sobre la igualdad de género en el trabajo y en el hogar, incorporando las ventajas de abordar esos conflictos y de identificar las políticas que contribuyan a atenuar las tensiones en beneficio de las familias, las empresas y las sociedades en general.

“Las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar son condiciones necesarias para una recuperación económica integradora y sostenible, ya que actúan como estabilizadores sociales, crean empleos y promueven el trabajo de la mujer. El desarrollo de servicios comunitarios bien equipados y de la ayuda a

domicilio para el cuidado no parental de los niños y otras personas a cargo puede generar economías de escala y rendimientos elevados, incluso en tiempos de austeridad. Asimismo, las inversiones en infraestructuras públicas básicas pueden reducir la carga que supone para las mujeres y los niños la prestación de cuidados no remunerados, al ahorrarles tiempo y energía para que puedan tener acceso a unas mejores oportunidades de empleo y a la educación. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tienen una función fundamental que desempeñar en la concepción y aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Unos pisos de protección social definidos a nivel nacional, que combinen las transferencias de ingresos a las familias con hijos y el acceso a servicios esenciales como la salud y la educación, pueden ayudar a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar en la economía informal”⁸.

5 LA CONFERENCIA REGIONAL SOBRE LA MUJER DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

Es un órgano subsidiario de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y es el principal foro intergubernamental sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la región. Se convoca regularmente, con una frecuencia no superior a tres años, para analizar la situación regional y subregional respecto de la autonomía y los derechos de las mujeres, presentar recomendaciones en materia de políticas públicas de igualdad de género y realizar evaluaciones periódicas de las actividades llevadas a cabo en cumplimiento de los acuerdos regionales e internacionales.

El primer antecedente se halla en la Habana, Cuba en 1977, cuando se celebró la Primera Conferencia Regional y se lanzó el Plan de Acción Regional para

8 Oficina Internacional del Trabajo. 312º reunión del Consejo de Administración. Cuarto punto del orden del día “Conciliación del trabajo y la vida familiar”. Ginebra. Noviembre 2011.

la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y se encomendó a la CEPAL la convocatoria con carácter regular y permanente de la Conferencia Regional sobre la Mujer.

Del 7 al 11 de noviembre 2022, se celebró en Buenos Aires la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, donde se discutieron temas importantes con la participación de representantes de todos los países de la región centrandolo la actividad en esta ocasión en la Sociedad del Cuidado.

“La sociedad del cuidado, horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género, hace un llamado a transitar hacia un nuevo estilo de desarrollo que priorice la sostenibilidad de la vida y del planeta, reconozca que los cuidados son parte de los derechos humanos fundamentales para el bienestar de la población en su conjunto, garantice los derechos de las personas que necesitan cuidados, así como los derechos de las personas que proporcionan dichos cuidados, y visibilice los efectos multiplicadores de la economía del cuidado en términos de bienestar y como un sector dinamizador para una recuperación inclusiva y transformadora con igualdad y sostenibilidad”⁹

6 CONCLUSIONES PRELIMINARES

En un análisis a lo largo del documento hemos comprobado que se trata de un asunto de carácter universal no sólo de nuestro país o de nuestra región, sin embargo es bueno destacar algunas causas determinantes y efectos de las tensiones entre trabajo y familia:

- a) Distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres
- b) Tendencias demográficas, sociales y ambientales
- c) Cambios en las modalidades de trabajo

9 CEPAL. Decimoquinta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Compromiso de Buenos Aires. Argentina. 11 de noviembre de 2022.

- d) Políticas sociales de apoyo a la familia precarias o inexistentes
- e) Impacto de la crisis económica y de la pandemia (reforzamiento del bloqueo en el caso cubano que pugna contra el desarrollo de la nación)

La experiencia cubana reafirma que el cuidado es un asunto público que requiere de la actuación política y que se garantice la implicación equilibrada y responsable de las familias, el Estado, el mercado y la comunidad en este tipo de tareas. Que las políticas públicas de inclusión y protección social, sustentadas en procesos participativos son determinantes para reconocer, revalorar, redistribuir, remunerar y representar el trabajo de cuidados¹⁰.

Después de abordar estos aspectos, considero que Cuba está en mejores condiciones que otros países por los servicios de salud y educación gratuitos que posee, así como por la seguridad, asistencia social y posibilidades de empleo y las medidas que se están implementando en el orden social y territorial, para garantizar la atención y protección de los trabajadores con responsabilidades familiares y colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar para dispensar a sus miembros los cuidados necesarios, sin que por ello se constituya en el temor de perder el empleo o las dificultades de localizar uno para satisfacer las necesidades de la familia.

A partir de la Constitución se han ido modificando otras normas legales, han sido promulgadas las normas sobre el empoderamiento de las mujeres, la necesidad de la transversalización del enfoque de género en toda la legislación sea civil, de familia, laboral, administrativa, penal, porque se requiere la debida protección a quienes realizan funciones importantes en la familia y que aún no se ha logrado que el hombre y otros miembros de la familia que puedan dispensar cuidados y

10 Intervención de la Secretaria General de la Federación de Mujeres Cubanas, en el Diálogo de alto nivel “la Sociedad del Cuidado en América Latina y el Caribe” en la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe del 7 al 11 de noviembre de 2022 en Buenos Aires, Argentina.

atender las necesidades de quienes son vulnerables, asuman esa responsabilidad compartida como parte de sus obligaciones, eliminando el concepto de “ayuda”.

Próximamente se llevará a cabo la modificación del Código de Trabajo y su Reglamento y esperamos que estos aspectos indicados en el Convenio 156 de la OIT sean incorporados en un capítulo dedicado a la “Protección de la trabajadora” o en la ampliación del que incluye las acciones para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y se eliminen las restricciones actuales a la sola discreción del empleador con una mirada más proactiva para el mejor desempeño de las funciones laborales.

Aspecto importante a destacar será el papel de la organización sindical en aras de incorporar la corresponsabilidad y los cuidados como parte del Convenio Colectivo de Trabajo, en su carácter de norma local que puede incorporar acciones importantes a lo interno de la entidad para contribuir a un mejor desempeño del trabajo femenino y a la garantía de políticas inclusivas, para la sostenibilidad del empleo femenino y la reducción de las brechas actuales que dificultan su promoción a cargos de dirección estratégica.

BIBLIOGRAFÍA

GONZÁLEZ López Roxana y Zoe Díaz Bernal. **Las casas de abuelos**. La experiencia cubana hacia la transversalización del género y etnicidad en salud. OPS/OMS Cuba. ECIMED. 2015.

ODRIOZOLA Guitart Silvia y Juan Carlos Imbert Mayola. **Trabajo, género y cuidado**: una visión desde la realidad contemporánea de Cuba. En: <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v163n1/0252-8584-eyd-163-01-e10.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo. 312ª reunión del Consejo de Administración. **Cuarto punto del orden del día “Conciliación del trabajo y la vida familiar**. Ginebra. Noviembre 2011.

OIT. Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). **Las Mujeres en la gestión empresarial**. Argumentos para un cambio. Ginebra. Mayo 2019.

ROMERO Almodóvar Magela y Ana Day Rodríguez Moya. **La organización social de los cuidados en Cuba**. Análisis en clave de género para una ruta con equidad social. Universidad de la Habana. Red de Estudios sobre cuidados. Diciembre 2020.

SALAZAR-XIRINACHS José Manuel. **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/CRM.15/3)**, Santiago, 2022.

Leyes

CUBA. Gaceta Oficial No. 29 Extraordinaria de 17 de junio de 2014. Código de Trabajo. **Ley No. 116 complementada con el Decreto No. 326**, Reglamento del Código de Trabajo.

CUBA. Gaceta Oficial No. 5 Extraordinaria de 10 de abril de 2019. **Constitución de la República de Cuba**.

CUBA. Gaceta Oficial No. 14 Extraordinaria de 8 de marzo de 2021. **Decreto presidencial No. 198**. Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres.

CUBA. Gaceta Oficial No. 101 Extraordinaria de 9 de diciembre de 2021. **Acuerdo 9231 del Consejo de Ministros**. Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar.

CUBA. Gaceta Oficial No. 145 Ordinaria de 14 de diciembre de 2021. **Decreto ley 56 “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”**.

CUBA. Gaceta Oficial No. 87 Ordinaria de 17 de agosto de 2022. **Ley 156. Código de las Familias**.

Normas internacionales

OIT. C156. Convenio sobre la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Ginebra, 67ª reunión CIT (23 junio 1981) En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

OIT. R165. Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. En: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/fp=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312503:NO

Submetido em 27/12/2022

Aprovado em 06/01/2023