

NECESARIA RECONFIGURACIÓN DE LA LICENCIA POR RESPONSABILIDAD FAMILIAR

ESSENTIAL RECONFIGURATION OF FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE

M.Sc. LYDIA NIEVES GUEVARA RAMÍREZ

Asesora jurídica, Consultoría Jurídica Internacional S.A., Cuba

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

lydia.guevara@cji.cu

Resumen

La necesidad de conceder permisos y autorizaciones a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, obligadas a brindar cuidados, en ese ámbito, a otras personas que los necesitan, a fin de garantizar la igualdad de trato y no discriminación, es el tema del cual se ocupa el presente artículo, que asume un enfoque de género y se basa en la doctrina del Derecho de trabajo, los tratados internacionales aplicables en lo laboral y lo familiar, la legislación nacional de países seleccionados, incluida Cuba, y los resultados de investigaciones patrias ejecutadas en años recientes, con el propósito de fundamentar propuestas de modificación a la legislación del trabajo vigente, que permitan armonizar las responsabilidades laborales con las familiares y el proyecto de vida individual.

Palabras clave: Responsabilidad familiar; cuidado familiar; enfoque de género; facultad discrecional del empleador.

Abstract

The need to grant leave and authorisations to workers with family responsibilities who are obliged to provide care to others who need it, in order to ensure equal treatment and

non-discrimination, is the subject of this article, which takes a gender perspective and is based on the doctrine of labour law, international labour and family law treaties, national legislation in selected countries, including Cuba, and the results of national research carried out in recent years, with the aim of providing a basis for proposals to modify current labour legislation in order to harmonise work responsibilities with family duties and individual life projects.

Keywords: *Family responsibility; family care; gender approach; employer's discretionary authority.*

Sumario

I. Introducción; II. Conciliación de la vida laboral y familiar; 2.1. Las mujeres en la incorporación a la actividad laboral; 2.2. El papel de la Organización Internacional del Trabajo; III. Examen comparativo; 3.1. Latinoamérica y el Caribe; 3.2. Cuba; IV. El Estado, la comunidad y los actores sociales; V. Conclusiones; VI. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN

La situación real que presentan, en el mundo del trabajo, aquellos trabajadores con responsabilidades familiares que tienen ante sí la obligación de brindar cuidados a familiares en situación de discapacidad y adultos mayores, así como las medidas que se adoptan para garantizar la continuidad de la relación de trabajo, a partir de flexibilidades que puedan aplicarse para la conciliación del trabajo, y la vida familiar y personal constituyen motivo de preocupación a escala global.

La Organización de Naciones Unidas (ONU) y otros organismos especializados han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra de la mujer (CEDAW) de 1979 (ONU, 2014, pp. 93-110) incluyó la noción de responsabilidades familiares, con lo cual sentó las bases para debatir la conciliación entre las esferas laboral y familiar en distintas conferencias, que culminaron con la Declaración y Plataforma de Acción de

Beijing, de 1995 (ONU, 2014, pp. 7-226), en la cual se avanzó en la adopción de nuevas reglas y políticas sobre el trabajo, y otros temas de gran importancia para el tratamiento de la corresponsabilidad en las familias.

El párrafo decimocuarto del preámbulo de la CEDAW indica que, para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer, es necesario modificar el papel tradicional de uno y otra en la sociedad y la familia (ONU, 2014, p. 95).

A partir de la proclamación de la Constitución de la República [GOR-E, (5), 2019, pp. 69-116], la legislación cubana ha experimentado un importante proceso de actualización para garantizar los derechos, los deberes y las garantías fundamentales a las personas trabajadoras que requieran dispensar cuidados familiares y, al mismo tiempo, conciliar con estos su vida personal y familiar.

Tales transformaciones tuvieron como antesala la Encuesta nacional sobre igualdad de género (ENIG), realizada por el Centro de Estudios de la Mujer, de la Federación de Mujeres Cubanas, y el Centro de Estudios de Población y Desarrollo, de la Oficina Nacional de Estadística y Población, en 2016, la que, según Álvarez *et al.* (2019), tuvo como principales objetivos los de

[...] profundizar en concepciones, valoraciones, prejuicios y estereotipos de la población cubana relacionados con la igualdad de género; identificar los avances en la igualdad de género en Cuba y las manifestaciones de desigualdades aún existentes, y ofrecer un conjunto de recomendaciones a las políticas públicas. (p. 133)

El Plan nacional para el adelanto de las mujeres (PAM), puesto en vigor por el Decreto presidencial No. 198 [GOR-E, (14), 2021, pp. 247-259], dio cuerpo jurídico a esas pretensiones, al instrumentar en acciones concretas la agenda del Estado cubano, en pos de la efectiva igualdad y no discriminación por razón de género.

A la luz de estos propósitos, aunados a las obligaciones que emanan de los tratados internacionales, ha de ser motivo de preocupación la facultad discrecional del empleador para conceder la licencia a quienes asuman responsabilidades familiares, no afín a una verdadera cultura del cuidado, con mirada de género. El cumplimiento de

los deberes laborales y familiares es imprescindible para la sociedad; de ahí la necesidad de incorporar medidas legislativas que permitan a los trabajadores, y especialmente a las mujeres —sobre quienes aún recaen, mayoritariamente, las labores de cuidado—, la atención de ambas esferas, sin descuidar ninguna de ellas, pero también, armonizándolas con sus expectativas individuales, lo que debe ser objeto de examen en la reforma al Código de trabajo.

Es un hecho que las mujeres asumen, preferentemente, las labores domésticas, al igual que la atención y el cuidado de NNA, adultos mayores y personas en situación de discapacidad, con lo cual incrementan su jornada diaria al doble o el triple, en horas interminables para mantener un equilibrio entre todas las funciones sociales que les vienen encomendadas como productoras y prestatarias de servicios, reproductoras y cuidadoras. Como afirma el informe de la ENIG:

Los resultados muestran la persistencia de brechas de género en la carga total de trabajo (CTT) de hombres y mujeres. Con respecto al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 14 horas más como promedio en una semana que los hombres. Ellas continúan asumiendo las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas de manera preponderante, incluso cuando están ocupada [sic.] en la economía, lo que se sustenta en un patrón tradicional de distribución de tareas y responsabilidades que revela desigualdades y que, además, es reproducido en la educación de los hijos e hijas [sic.] desde edades tempranas. En correspondencia, como ya fue señalado, la sobrecarga doméstica es identificada por la población como problema para las mujeres en el cuarto lugar de frecuencia de respuestas, y es señalado también como motivo de conflicto en las parejas, lo que denota el malestar que produce en la relación. (Álvarez *et al.*, 2019, p. 134)

Esta realidad no solo es propia de Cuba, sino también del mundo —incluidos los países desarrollados—; en general, las labores de cuidado del núcleo familiar tienen un fuerte componente femenino; prevalece la idea de que el resto de los integrantes de la familia *ayudan* o *colaboran* en la realización de las labores domésticas, tanto las que tienen lugar de la puerta hacia adentro, como las de adquisición de productos y servicios, fuera del espacio físico familiar.

Las políticas y programas relativos a la incorporación de la mujer al trabajo y a la toma de decisiones [se basan] en el criterio de que el trabajo productivo genera por sí mismo una valoración 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 [sic.] se promueva el mundo reproductivo como un importante espacio para el desarrollo de un país y donde [sic.] permanentemente se invisibiliza el trabajo que allí se realiza, casi siempre por mujeres. Aquellas medidas dirigidas al mundo privado [tienen] como principal receptor a las mujeres en roles de maternidad, con una mirada limitada sobre la promoción de otras figuras de cuidado. (Echevarría, Rojas y Tejuca, 2019, s.p.)

Para la consecución de la Agenda 2030 de Desarrollo sostenible, adoptada en 2015 (ONU, 2018, pp. 5-75), se requiere un enfoque integrado e integral, con el cual se llevarán a vías de hecho los 17 objetivos globales de desarrollo y, en el caso que se trata, aquellos relacionados con la igualdad de género (Objetivo 5), el trabajo digno y el crecimiento económico (Objetivo 8), y la reducción de las desigualdades (Objetivo 10).

El Plan de desarrollo económico y social de Cuba hasta el 2030 (PNDES) presenta el Macroprograma No. 6, Desarrollo humano, equidad y justicia social con 6 programas y 18 proyectos en los que se incluyen dos programas específicos que tributan al reconocimiento, valoración [sic.] y redistribución del trabajo de cuidados desde un enfoque de igualdad, corresponsabilidad y derechos a cuidar y ser cuidados. (Pantoja y Palmero, 2022, s.p.)

La mujer trabajadora actúa entre el espacio laboral y el entorno familiar, cualquiera que sea la configuración de la familia; ella asume el rol de cabeza de esta y puede tener a su cargo descendientes, 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 (Fariñas y Carmona, 2023, s.p.) y que, día a día, requiere de esas políticas y estrategias para contribuir a que la mujer cubana, que constituye la mitad de la fuerza laboral del país y es mayoritaria en los servicios de todo tipo —incluidos los profesionales, educacionales, jurídicos, sanitarios, de investigación científica y otros— pueda dedicar tiempo y esfuerzos al trabajo (al cual permanece vinculada aun después de la jubilación), a su formación profesional y, en general, su proyecto de vida individual, sin desatender las obligaciones familiares (ONEI, 2023, s.p.).

Las mujeres trabajadoras cubanas, en su condición de madres y, además, cuidadoras en el núcleo familiar, fundamentalmente, de adultos mayores, precisan de permisos o licencias para atender esas necesidades. Como derivación de lo establecido en el Código de las familias (CFS), en cuanto a la responsabilidad parental, la legislación ha preservado, de forma clara y garantista, los derechos en cuanto a la atención de NNA; no sucede lo mismo cuando se trata de los adultos mayores y las personas con discapacidad, pues la concesión del permiso que se pida al efecto se encuentra en el marco de la facultad discrecional del empleador.

Las tensiones que generan las interacciones entre las esferas laboral y familiar provocan altos costos para las mujeres, las familias, las personas que requieren de cuidado, pero también para el crecimiento económico y la productividad del trabajo. Abordar las políticas públicas de corresponsabilidad en el cuidado [...] conduce, ineludiblemente, a reflexionar sobre la relación entre este tema y la igualdad y posición de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad. (Álvarez, 2015, p. 2)

Todavía habrá que recorrer un largo trecho hacia la materialización de medidas, acciones, políticas y normas que hagan del mundo laboral un entorno más participativo en todos los órdenes; acoger formas de empleo más flexibles, como el trabajo en el domicilio u otros lugares predeterminados, el empleo de las plataformas digitales o teletrabajo, entre otras, hacen parte del camino. La ruptura del techo y las paredes de cristal son imprescindibles para que las mujeres se

posicionen en cargos de dirección empresarial y estatal, y puedan ofrecer los cuidados, cual parte importante de su día a día.

En consecuencia, el presente trabajo aborda la problemática de la insuficiencia de la legislación laboral, con base en la situación económica y social de Cuba, para garantizar a las mujeres trabajadoras la posibilidad de proveer de cuidados a su núcleo familiar, sin perder su empleo y fuente de ingresos ni descuidarse a sí misma.

Para dar respuesta a los interrogantes que suscita dicha situación, se realizó un breve estudio de las normas adoptadas por algunos países de América Latina, los convenios internacionales del trabajo, los informes de investigaciones realizadas en Cuba y el extranjero, y la legislación cubana. A partir del examen de las fuentes documentales consultadas, se realizan propuestas de modificación al Código de trabajo y su Reglamento [GOR-E, (29), 2014, pp. 453-523], a fin de erradicar las brechas identificadas.

II. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1. LAS MUJERES EN LA INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD LABORAL

La relación entre la esfera familiar, que exige cuidados y atenciones, y el mundo laboral, que requiere de trabajo constante, se ha convertido en una fuente de tensiones para las personas, situación que se agudiza con la pérdida de la calidad de vida y acarrea grandes costos sociales.

Estas tensiones están generando altos costos para las mujeres, para las personas que requieren de cuidados, pero también para el crecimiento económico de los países, el buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas. Los resabios de la tradicional *división sexual del trabajo* se exacerban a falta de medidas efectivas para la conciliación entre los ámbitos laboral y familiar, lo que compromete decisivamente las posibilidades de desarrollo humano de las naciones. (*Trabajo y familia...*, 2009, p. 9)

Estas situaciones son una constante a nivel mundial porque las mujeres, además de trabajadoras, son madres, cuidadoras y responsables del hogar y la familia en mayor medida que los hombres. Muchas veces, ellas ven alejarse las oportunidades de conciliar su vida laboral y familiar. Para poder cumplir las tareas y los compromisos de los cargos, en cuanto a horarios de trabajo, cúmulo de tareas y exigencias de calidad, y, a la vez, proporcionar atención en el hogar a NNA y/o adultos mayores y personas en situación de discapacidad, con frecuencia tienen que dejar de lado su proyecto de vida personal, incluidas las relaciones de pareja, las amistades, el descanso y la distracción.

Por los estudios e investigaciones realizados, la OIT ha reconocido que las mujeres siguen asumiendo, casi en solitario, el 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 la disponibilidad permanente de sus trabajadores, es decir, que estén dispuestos a trabajar horas extraordinarias, recibir llamadas fuera de horario y responder mensajes de correo electrónico en días libres, cual si esto fuese algo natural (*Trabajo y familia...*, 2009, pp. 15-16).

Esto, por supuesto, sitúa a las mujeres en posición de desventaja a la hora de competir con sus compañeros para promover a los cargos de dirección, pues ellas siguen compartidas entre las responsabilidades familiares y las prioridades profesionales. Esa es la causa verdadera; no que las mujeres rehúyen asumir cargos por déficit de capacidad o que prefieren atender a su hogar, en lugar de ser más competitivas profesionalmente.

El trabajo no es sólo un medio económico, también lo es de desarrollo de necesidades sociales, autoestima y espacios propios. Los enormes cambios en las identidades y en el grado de autonomía individual, combinados con la mayor escolaridad de las mujeres, muestran que la tendencia femenina a ser parte del mercado laboral formal, es ya irreversible. (*Trabajo y familia...*, 2009, p. 19)

Además, el resorte que ha impulsado a la comunidad internacional, sobre todo a los empleadores a volcarse hacia el talento femenino reside, simplemente, en el aumento de las mujeres con estudios de nivel superior de ingeniería, tecnologías de todo tipo, comunicación y otras disciplinas, las que constituyen una fuerza de trabajo

de carácter profesional y alto nivel educacional. Sin embargo, ello no las redime del conocido fenómeno de *las paredes de cristal* (segregación profesional), que lleva a concentrarlas en cargos de nivel intermedio o superior, pero no en los de mando efectivo.

La OIT, en su agenda de temas prioritarios, reconoce la necesidad de que los países tomen en cuenta la promoción de las mujeres a cargos de dirección:

[...] 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 [sic.] 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 trabajo. (OIT, 2019, p. 4)

Es muy complejo recuperar el talento de hombres y mujeres, cuando ellas, sobre todo, no tienen la posibilidad efectiva de conciliar trabajo y familia. En consecuencia, en los documentos que analizan la situación del trabajo femenino, aparecen tendencias que prefieren a hombres y mujeres sin carga familiar para cubrir puestos de trabajo en horario real de las organizaciones, con lo cual se desvalorizan los conocimientos alcanzados por aquellas personas cuya actividad laboral debe combinarse con la atención de la familia, sin que se manifieste la corresponsabilidad familiar e, incluso, social para que puedan insertarse en el trabajo formal y mantenerse laborando en contratos por tiempo indeterminado a favor de la estabilidad laboral.

Por tal motivo, la OIT ha recomendado que los Estados tengan presentes las realidades sociales y, cuando aprueben normas jurídicas, no acudan a la reducción de beneficios anteriores, debido a las crisis por las que atraviesan sus economías —con el riesgo implícito de

desempleo y crecimiento del empleo informal, fundamentalmente en las economías de los países en desarrollo—, y que analicen aquellas situaciones en que se pueda beneficiar el trabajo, otorgando más facilidades a la solución de los problemas en el entorno familiar.

2.2. PAPEL DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Es importante destacar el papel que ha asumido la OIT, de conjunto con otras organizaciones, para el estudio de temas tales como las formas atípicas de empleo, en las cuales las mujeres pueden tener un espacio, como son el trabajo a domicilio, el teletrabajo, el trabajo en plataformas digitales, y algunas otras que han provocado un aumento del subempleo, el desempleo y el empleo informal (trabajo temporal o a tiempo parcial, trabajo temporal por medio de agencia, relación laboral multipartita, empleo encubierto, empleo por cuenta propia económicamente dependiente).

Desde 2018, la organización ha promovido investigaciones que han culminado con informes sobre los cuidados, la economía de estos y la relación que guardan con las responsabilidades familiares:

La prestación de cuidados, tanto remunerada como no remunerada, está en el centro de nuestras sociedades. Las economías dependen del trabajo de cuidados para sobrevivir y prosperar. En todo el mundo, las mujeres y las niñas están realizando más de tres cuartas partes de todo el trabajo de cuidados no remunerado, y dos tercios de los trabajadores del cuidado remunerado son mujeres. Las transformaciones demográficas, socioeconómicas y medioambientales están incrementando la demanda de trabajadores y trabajadoras del cuidado, que a menudo están atrapados en trabajos de poca calidad. Si no se afrontan de manera apropiada, los déficits actuales en el trabajo de cuidados y su calidad crearán una crisis del cuidado insostenible a escala mundial, y aumentarán la desigualdad de género en el mundo del trabajo. (Adatti *et al.*, 2019, p. 6)

[...] Desde 1919 las normas internacionales de la OIT han establecido principios, valores y aspiraciones que comenzaron por la protección a la mujer respecto a su capacidad reproductiva y con el tiempo han evolucionado gradualmente ha-

cia la noción de que los trabajadores de ambos sexos [sic.] compartan las responsabilidades familiares, lo que implica revisar la forma en que se organiza y distribuye el trabajo productivo y reproductivo. En el continente, la Agenda hemisférica de trabajo decente para las Américas 2006-2015 destacó el objetivo de promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. (*Trabajo y familia...*, 2009, p. 11)

En esta esfera, se han adoptado tres convenios internacionales:

- El 103 (1952), sobre la protección de la maternidad: De los países de América Latina y el Caribe, lo ratificaron 10, pero, finalmente, quedó vigente solo en siete. Cuba lo ratificó en 1954 y lo denunció con posterioridad, al igual que Venezuela y Belice;
- el 183 (2000), referido a la misma cuestión que el anterior: Fue ratificado por siete países de América Latina y el Caribe, entre ellos, Cuba. En este instrumento, además de la protección en el embarazo y la maternidad, se incluyen la no discriminación e igualdad en el trabajo y la tutela contra el despido;
- el 156 (1981), sobre trabajadores con responsabilidades familiares: Se ratificó por 45 países, 12 de ellos de la región latinoamericana y caribeña, no así por Cuba. Lo complementa la Recomendación 165 del propio año (OIT, 2015, s.p.).

En 2011, la reunión 312 del Consejo de Administración de la OIT abordó el tema de *la conciliación del trabajo y la vida familiar*. El documento base examinaba las tensiones que surgen cuando se trata de conciliar la vida laboral y la familiar, así como los efectos perjudiciales de esas tiranteces sobre la igualdad de género en el trabajo y en el hogar:

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 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. (OIT, 2011, p. 20)

El Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT, de 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, podrían ser ratificados por Cuba, que cuenta con una legislación avanzada, recientemente modificada en varios aspectos y con programas de desarrollo en los que participan el Estado, las organizaciones sociales y de masas, la comunidad, los actores económicos estatales y privados, todo lo cual contribuye a generar posibilidades para la atención de la familia y da pasos hacia la sociedad de cuidados.

El texto de esos instrumentos es flexible en cuanto a su aplicación por los Estados miembro. Según el Artículo 10 del Convenio, sus disposiciones pueden aplicarse por etapas (OIT, 2015, s.p.), lo que permitiría avanzar paulatinamente, en la medida en que se modifique la legislación laboral vigente.

Ambos tratados proponen medidas en materia de licencias, servicios de asistencia social, seguridad social, horarios laborales, modalidades de organización del trabajo flexibles, políticas de reinserción laboral, y programas de sensibilización y educación con una perspectiva de género, que pueden encontrar espacio en las políticas públicas, la legislación y los programas sociales, para contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar, y favorecer los cuidados a las personas en situación de vulnerabilidad, específicamente, los adultos mayores y las personas en estado de discapacidad, como una responsabilidad compartida, no exclusiva solo de las mujeres, sino también de los hombres.

A tal efecto, se contemplan medidas dirigidas a garantizar la inclusión, en las legislaciones nacionales, de previsiones para evitar la discriminación y el compromiso que esta situación puede suponer para aquellas en el acceso y la permanencia en el empleo. Se ha indicado, además, la adopción de normas contentivas de las licencias por paternidad y otras licencias parentales —por un período más largo y con protección

del empleo, a disposición de la(s) madre(s) o el (los) padre(s), para permitirle(s) cuidar de su hija(o) después de que expire la licencia de maternidad o paternidad—, consideradas como medidas de cuidado, que buscan establecer un vínculo entre las relaciones laborales y familiares.

Los convenios mencionados con antelación se consideran la base estructural y guía para que los países estudien sus normas nacionales y adopten las instituciones que tiendan a conciliar trabajo y familia; de una forma u otra, en ellas se relacionan los permisos y las licencias —remunerados total o parcialmente— que las leyes deben tomar en cuenta para alcanzar el debido equilibrio entre las obligaciones mencionadas.

Tales convenios toman en cuenta, también, otros muy importantes, como son el 100 (1954), sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor; el 111 (1958), acerca de la discriminación en el empleo y la ocupación; y 190 (2019), sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.

El informe regional para América Latina y el Caribe, derivado del estudio sobre los cuidados en el trabajo, subrayó que:

Enfrentar las desigualdades de género en los hogares, las empresas y las sociedades requiere adoptar y poner en marcha con urgencia paquetes de políticas de cuidado que puedan contrarrestar las brechas que persisten. Se trata de conjuntos transformadores de políticas de cuidados, alineados con los estándares internacionales de la OIT, con alto potencial para impactar de forma positiva en el bienestar y el desarrollo de los países. (OIT, 2022, p. 76)

Más recientemente, la investigación sobre el tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo (OIT, 2023), arrojó que:

El número de horas trabajadas, la forma en que se organizan y la disponibilidad de períodos de descanso pueden afectar notablemente no solo a la calidad del trabajo, sino también a la vida privada. El horario laboral y la organización de los períodos de trabajo y descanso pueden [ser] aspectos determinantes de la salud física y mental y el bienestar de los

trabajadores, de su seguridad en el trabajo y durante el trayecto desde su domicilio, así como de sus ingresos. El tiempo de trabajo también puede tener consecuencias de gran calado para el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas. Las decisiones relativas al tiempo de trabajo pueden repercutir en la salud general de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo y desempleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y la organización de los servicios públicos. El tiempo de trabajo, a través de medidas como la reducción de jornada/trabajo compartido y los horarios flexibles, es una herramienta fundamental para contrarrestar las amenazas que se plantean en períodos de crisis económica [...]. (p. III)

En síntesis, la OIT se ha preocupado constantemente —a partir de los estudios realizados en diferentes regiones del mundo desarrollado y de los países en desarrollo— por reducir las brechas salariales, garantizar la igualdad en el empleo, sin discriminación de ninguna índole, en un ambiente de trabajo seguro y saludable, y promover la adopción de normas nacionales sobre los cuidados y la conciliación del trabajo con la atención a la familia.

III. EXAMEN COMPARATIVO

3.1. LATINOAMÉRICA Y EL CARIBE

En los países de América Latina y el Caribe existen más de 200 leyes dedicadas al tema que se analiza. En general, estas se refieren a: licencias maternales para el cuidado y la lactancia, paternales, parentales y de cuidados de dependientes de distintos tramos etarios; establecimiento y facilidades de acceso a servicios de cuidados extrahogar; medidas antidiscriminatorias en el empleo para madres y padres; seguridad social en caso de maternidad y asistencia médica preventiva y curativa de los hijos o las hijas; promoción de la maternidad y paternidad responsables; responsabilidad compartida para las familias y la comunidad; cuidado y mecanismos de integración social de personas con discapacidad; transferencias monetarias para cui-

dadoras; y protección constitucional para personas proveedoras de cuidado, no remuneradas (CEPAL, 2024, s.p.).

En particular, se destacan:

- Argentina: La Ley 27.555 (2020), «Régimen legal del contrato de teletrabajo», regula que las personas que trabajen bajo esta modalidad y acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores, que convivan con la persona trabajadora y requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.
- Colombia: La Ley 2.114 (2021) amplió la licencia de paternidad, creó la parental y la parental flexible de tiempo parcial. Luego, la Ley 2281 (2023) creó el Sistema Nacional de Cuidado con el fin de reconocer, reducir, redistribuir, representar y recompensar el trabajo de cuidado, remunerado o no, mediante un modelo corresponsable entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil, las familias, las comunidades, las mujeres y los hombres, en sus diferencias y diversidad, para compartir equitativamente sus deberes respectivos en cuanto a dichas labores.
- Uruguay: La Ley 19.978 (2021), «Ley de teletrabajo», reconoció la necesidad de esta modalidad en la generación de empleo y, particularmente, en el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quienes ellas dependan o a cuyo cuidado estén obligadas.
- Venezuela: La «Ley orgánica para la atención y desarrollo integral de las personas adultos(as) mayores» (2021) tiene por objeto garantizar el respeto a la dignidad humana de este segmento poblacional, el pleno ejercicio de sus derechos y garantías, y el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades; en ella se reconocen la autonomía y el libre desenvolvimiento de la personalidad de estos sujetos, por medio de la atención integral que deben brindarles el Estado, las familias y la sociedad para asegurar su buen vivir, bienestar, calidad de vida, seguridad y envejecimiento saludable, activo, digno y feliz. En el Artículo 29, se conmina al Estado a promover «la formación de cuidadoras y cuidadores de personas adultas mayores para la atención domiciliaria, a través de programas educativos donde participen las familias y las comunidades».

El informe regional para América Latina y el Caribe, derivado del estudio sobre los cuidados en el trabajo, puso de manifiesto que:

A pesar de las brechas y desafíos que persisten, en la última década varios países de la región han cristalizado avances considerables en las políticas relacionadas con las licencias y los servicios de cuidados. Algunos han comenzado, además, el camino hacia la consolidación de propuestas integrales en ese ámbito. (OIT, 2022, p. 76)

3.2. CUBA

— *Constitución de la República*

El Título V de la Constitución [GOR-E, (5), 2019, pp. 69-116] está dedicado a los derechos, los deberes y las garantías fundamentales, con énfasis en la corresponsabilidad parental; así lo reafirman las disposiciones generales que aparecen desde el Artículo 41 hasta el 44, en especial el 43, que proclama:

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. (p. 79)

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 elección personal, según la calificación y aptitud de cada quien, 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» —Artículo 64, p. 82.

El Artículo 81 establece que las familias se constituyen por vínculos jurídicos o de hecho, de naturaleza afectiva, y se basan en la igualdad de derechos, deberes y oportunidades de sus integrantes (p. 84). Por tanto, el hombre y la mujer son igualmente responsables ante los miembros de su familia. El 84 contempla esa igualdad de responsabilidades y funciones, esenciales en la educación y formación integral de los hijos; a la vez, señala que ellos y cualquier pariente que cumpla

funciones de guarda y cuidado tienen el deber de contribuir activamente al desarrollo pleno de la personalidad del infante (pp. 84-85).

Los preceptos 88 y 89 prevén que la tríada integrada por el Estado, la sociedad y las familias, en lo que a cada uno corresponde, tiene la obligación de proteger, asistir y facilitar las condiciones para satisfacer las necesidades de las personas adultas mayores y de las personas en situación de discapacidad, y elevar la calidad de vida de estas, considerando las vulnerabilidades de unos y otros (p. 85).

La corresponsabilidad parental con respecto a los hijos, los adultos mayores y las personas en situación de discapacidad en el seno familiar incentiva el estudio 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 aquella se ejerza sin crear un estado de agobio, tensión, estrés y desprotección para quienes deben cumplir 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.

— *Programa nacional para el adelanto de las mujeres*

El PAM, implementado con el Decreto presidencial No. 198 [GOR-E, (14), 2021, pp. 247-259], 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.

Además, el PAM —en su análisis preliminar— incorpora los resultados de la Encuesta nacional de igualdad de género, que sirvieron de base para la elaboración de la Estrategia integral de prevención y atención a la violencia de género y en el escenario familiar —Acuerdo No. 9231 de 2021, Consejo de Ministros [GOR-E, (101), pp. 837-874]. La medida dos, del Área No. 1, dedicada al empoderamiento económico de la mujer, se refiere a:

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. [GOR-E, (14), 2021, pp. 250-251]

Las áreas de especial importancia identificadas en el PAM confirman que —de acuerdo con Lara (2019)— «la implementación de políticas que permitan una conciliación Estado-familia-comunidad es fundamental para el desarrollo de las fuerzas productivas, tanto en el sector privado como [en el] estatal» (Redacción Semlac, 2019, s.p.).

Por tanto, queda explícita, también, la responsabilidad que asumen los empleadores en el equilibrio trabajo-familia y que debe ejercerse a través de la facultad discrecional que ostentan. Es imposible que una mujer trabajadora y, en su caso, un hombre igualmente, pueda cumplir su papel en la familia, si no se le conceden determinadas posibilidades para llevar a cabo al unísono todas las obligaciones en su vida laboral y personal.

No toda medida conciliatoria entre trabajo y familia promueve la corresponsabilidad social. Una medida para ser verdaderamente conciliatoria con corresponsabilidad, como su nombre indica, debe contribuir a la redistribución de las responsabilidades domésticas y del cuidado entre el ámbito del hogar, más privado, y el público; y también entre hombres y mujeres. Los cuidados y el trabajo doméstico constituyen una fuente de desigualdad no sólo en el ámbito del hogar, sino también en el laboral, y resulta necesario tener en cuenta que aún persisten patrones y prácticas culturales que oponen resistencias al cambio. (Álvarez, 2015, p. 2.)

— *Seguridad social y maternidad de la mujer trabajadora*

Cuba exhibe resultados reconocidos, a partir de las acciones desarrolladas durante los años de Revolución, con una legislación de seguridad social mediante la cual el Estado garantiza a la persona que trabaja, cuando se encuentre impedida de laborar por su edad, maternidad, paternidad, invalidez o enfermedad, la protección adecuada, con prestaciones en servicios, económicas y en especie y, en

caso de muerte, también brinda atención a los familiares que hubiese tenido a su abrigo.

El Decreto-Ley No. 56, promulgado en 2021, sobre la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias, modificado en 2023 y 2024, con los decretos-leyes 71 y 86, respectivamente [GOR-E, (2), 2024, pp. 53-64], se destaca por su envergadura y ámbito de protección, puesto que amplió los beneficios que recibían las trabajadoras por disposiciones anteriores, a todos los sectores y las relaciones de empleo, tanto en el sector estatal como en el privado, 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 demás miembros trabajadores de la familia, como parte de la corresponsabilidad familiar; ello constituye una colaboración efectiva con las madres, sobre todo aquellas que tienen tres hijos o más, menores de edad, y las que son el único sustento permanente de la familia.

La citada disposición establece garantías salariales para la trabajadora gestante, con cambio de puesto de trabajo, cuando el que ostente sea perjudicial al embarazo, al igual que, si acredita certificado médico que la incapacite para laborar durante la gestación y no puede ser reubicada, recibe el salario, pero interrumpe su labor, sin pérdida del empleo. Tanto la licencia prenatal, de seis semanas de duración, como la postnatal, de 12, se otorgan con carácter obligatorio, para garantizar el descanso de la grávida ante la proximidad del parto, su recuperación con posterioridad a él y la atención del recién nacido; ambas son retribuidas. Posterior al término de la licencia postnatal, la madre puede acogerse a la prestación social remunerada hasta los 15 meses de nacido el menor o trasladar ese derecho al padre u otros familiares trabajadores.

Se consideran, asimismo, las licencias parentales no retribuidas para madres y padres, dirigidas a la atención de niños y adolescentes hasta 17 años de edad; estas pueden tener una duración de hasta seis meses en un año y son retribuidas cuando la madre obtenga el correspondiente certificado expedido por personal médico. El subsi-

dio puede pagarse a esta o al padre, si no existe otro miembro de la familia que pueda dispensar el cuidado necesario al menor enfermo.

Si el infante presenta una enfermedad o una discapacidad física, mental o sensorial, amparada por dictamen médico que requiera una atención especial, la trabajadora o el 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. Este derecho es transferible a los abuelos trabajadores.

Como se comprueba, se trata de derechos de la trabajadora y su familia. El empleador está imposibilitado para denegar los permisos correspondientes, porque la ley los dispone y son de obligatorio cumplimiento, en el ámbito del principio protectorio del Derecho de trabajo.

— *El Código de trabajo, su Reglamento y la legislación complementaria*

El Artículo 2 del Código de trabajo vigente [GOR-E, (29), 2014, p. 454] establece los principios fundamentales que rigen el Derecho del trabajo y que, a la vez, son derechos de las personas que laboran, entre ellos, la igualdad y no discriminación en el empleo y en el salario, y otros que se materializan en su propio texto y en la legislación complementaria. El Capítulo IV se dedica a la protección a la trabajadora; la regulación considera su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre.

Sin embargo, de acuerdo con el Artículo 108, la concesión de licencias no retribuidas a trabajadores con responsabilidades familiares, para la atención y el cuidado de las personas a su cargo, constituye una facultad discrecional del empleador, quien la autoriza, o no, según su parecer. El precepto no precisa el tiempo por el que puede extenderse la licencia, sin pérdida del cargo que se ocupa; tampoco se pronuncia sobre si es posible mantener alguna actividad laboral remunerada con su propia entidad u otra.

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 no hay una disposición normativa que garantice los cuidados en períodos de tiempo prolongados y conser-

vando el empleo, como se ha observado en legislaciones de otros países, lo que contribuiría sobremanera a la estabilidad laboral de la trabajadora.

Desde el año 2019 —a partir de todos los instrumentos jurídicos mencionados con anterioridad y el CFS, así como la atención social que los principales dirigentes del Estado y del Gobierno están prestando a la comunidad, directamente— se han abierto las posibilidades para la ratificación del Convenio 156 de la OIT; con ello, se motivarían las modificaciones a la señalada facultad discrecional, en el proceso de actualización de la legislación laboral.

En 2021, se dictó la Resolución No. 71, de la ministra de Trabajo y Seguridad Social, sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo [GOR-E, (72), pp. 687-693], la que pudiera coadyuvar a aquel empeño, pero no todos los cargos y empleos son factibles de ejecutarse sin acudir al centro de trabajo o con un régimen híbrido, ni están creadas todas las condiciones para que las personas puedan disponer de la tecnología suficiente que les permita estabilidad y conectividad para desempeñar sus funciones de forma remota.

Además, cuando se trata de la mujer, 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 puede causar tensiones y situaciones de estrés que afecten la salud de las personas.

— *El Código de las familias*

El CFS [GOR-O, (99), 2022, pp. 2893-2995] incluye regulaciones sobre la corresponsabilidad parental y la responsabilidad compartida que ha de dispensarse sobre la base de la coparticipación, la cooperación, la protección, la responsabilidad y el respeto mutuo.

Entre los principios que rigen las relaciones familiares también se encuentra la igualdad plena y no discriminación entre mujeres y hombres, que constituye, a su vez, un derecho en el ámbito familiar, en el sentido de 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 son trabajado-

res, deben conciliar estas tareas de cuidado con las laborales de su empresa u organización.

Esta ley es explícita en cuanto a los cuidados y su contenido, las personas cuidadoras, sus derechos y deberes, así como las responsabilidades que asumen la familia, la sociedad y el Estado, con las cuales se involucran en la conciliación trabajo-familia. González Ferrer (2022) asegura que:

Con respecto a las personas cuidadoras, el título 8, que es de las instituciones de guarda y protección, en su capítulo número 7, incluye el tratamiento a las personas cuidadoras familiares. El Código define cuándo se considera una persona cuidadora familiar, que es aquella que asume total o parcialmente la responsabilidad en la atención a una o varias personas en el núcleo familiar, por razones diversas. Expresa cuál es el contenido de responsabilidad de esa persona cuidadora, que es precisamente asumir el cuidado, ayudar a la educación, a la vida social, gestiones administrativas, vigilancia permanente, ayuda psicológica, actividades domésticas, en fin, todo lo que implica el contenido del cuidado.

Pero también se regula el respeto a la autonomía y la dignidad de la persona cuidadora, la prohibición de discriminación y violencia hacia ella, la capacitación que requiere una persona cuidadora y ahí, responsabiliza al Estado de garantizar institucionalmente la capacitación que se requiere, eso, por supuesto, va a tener una implicación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada uno de los derechos y deberes que tienen las personas cuidadoras son regulados.

En este caso, igual que en la valoración económica del trabajo doméstico, implica que la persona que esté recibiendo un salario, que tenga entradas económicas, tiene que también cubrir las necesidades de estas personas, precisamente porque tiene un valor económico lo que esa persona está haciendo. El primer responsable de la persona cuidadora es la propia familia. Si estamos hablando entre tres hermanos, de uno que se encarga al que está [*sic.*] al cuidado de los padres, los otros hermanos tienen que solventar las necesidades de esas personas que requieren cuidado y también del cuidador,

porque muchas veces el cuidador es una persona que deja su trabajo para dedicarse a la labor de cuidado y en primer lugar a quienes hay que exigirle la responsabilidad económica es a la familia en dependencia del grado [de] parentesco que tengan, pero es en primerísimo lugar a la familia. (s.p.)

En una de las disposiciones finales del CFS, se ha instruido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a fin de que dicte las disposiciones jurídicas 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, sin que los demás miembros trabajadores de la familia puedan brindárselos ante la pérdida de recursos económicos. Tómese en cuenta que las prestaciones de la asistencia social son de un monto tal que no posibilitan acogerse a ellas sin otro sustento económico.

Con tal mandato, la legislación laboral deberá incorporar el tratamiento de los cuidados y las responsabilidades familiares para que los trabajadores tengan la debida protección y no quede, a la libre discrecionalidad del empleador, el otorgamiento de permisos o licencias, cuando sean de carácter urgente, para garantizar que el entorno laboral no sea motivador de estrés y otros trastornos emocionales.

IV. EL ESTADO, LA COMUNIDAD Y LOS ACTORES SOCIALES

El Estado socialista garantiza la justicia social y, con tal propósito, brinda una amplia cobertura, universal y gratuita, de servicios de salud, educación, cultura, deportes, seguridad y asistencia social, en sentido amplio, a todas las personas, pero, especialmente, a los grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad. El PNDES incluye programas específicos para el reconocimiento, la valorización y redistribución del trabajo de cuidados desde un enfoque de igualdad, corresponsabilidad y derechos a cuidar y ser cuidados.

Las ayudas sociales consideran priorizar la construcción y reparación de viviendas; en este marco, se adoptó un acuerdo del Consejo de Ministros para otorgar, gratuitamente, soluciones habitacionales a madres de tres hijos o más, con necesidades de viviendas. En los

últimos tres años, han sido beneficiadas más de 6000 mujeres en tal situación.

Asimismo, se han dado pasos para que, a nivel local, la comunidad y las organizaciones sociales y de masas colaboren en la búsqueda de un empleo para que ellas puedan sostener a sus familias por sí mismas, pero, también, con la corresponsabilidad de los padres de los menores, a fin de que no se vean precisadas a abandonar el empleo por esa causa o, si así lo hicieran, logren conseguir otro que se corresponda con sus conocimientos y el nivel de instrucción alcanzado, con posterioridad. Se han hecho ya habituales las llamadas *ferias de empleo* que permiten acceder al trabajo a quienes optan por ello, de acuerdo con sus necesidades y conocimientos.

Es una tarea priorizada, sobre todo en los barrios y las localidades en situación de vulnerabilidad, el mejoramiento de las condiciones de vida de sus habitantes con los recursos de la municipalidad y el esfuerzo propio de los residentes, mediante los conocidos *proyectos de desarrollo local*, que aseguran la ubicación laboral de gran número de personas cerca de sus viviendas, al tiempo que ofrecen otros servicios sociales y comunales, por lo que han tenido un efecto reconocido en el empleo.

La sociedad cubana y su Gobierno no se han detenido y han seguido fomentando programas importantes de abasto de agua, energía fotovoltaica y eólica, ciencia e innovación tecnológica, entre otros. En cuanto a las compras de los productos, mediante la distribución normada, que garantiza equidad entre la población, se pierde aún tiempo y esfuerzos invaluable en el sistema de mercados y tiendas, que restan del que se debe dedicar a otras actividades.

Lo mismo sucede con el transporte, notoriamente reducido, que provoca esperas interminables para la ida y el retorno del trabajo. 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 de estas personas en casas de abuelos y hogares de ancianos, así como la creación de círculos de abuelos, aunque estos todavía no cubren

las necesidades de esa parte de la población y se torna más complejo encontrar cuidadores remunerados (González y Díaz, 2015, pp. 7-27).

La atención preescolar, dispensada por el sistema de instalaciones educativas, en forma de círculos infantiles, garantiza la permanencia de la mujer trabajadora en su entidad, pero aún son insuficientes; además, el otorgamiento de matrícula tiene un orden en que se da tratamiento preferente a las madres de sectores priorizados, como son la salud, la educación, las ciencias, entre otros.

Como parte del proceso de perfeccionamiento y apertura de alternativas a la atención educativa de los niños en edad preescolar, el ministro de Educación dictó la Resolución No. 58 de 2021 [GOR-O, (62), pp. 1974-1978], con regulaciones para la apertura y el funcionamiento de *casitas infantiles* en empresas, unidades presupuestadas, cooperativas, empresas mixtas, organizaciones políticas, sociales o de masas. Esta disposición tuvo su origen en el incremento de la demanda de plazas para círculos infantiles y la necesidad de contribuir al empleo femenino. Ellas 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, que presta servicios a los hijos de personas trabajadoras en aquellas entidades que, a partir de las condiciones económicas y materiales con que cuentan, puedan destinar fondos para su apertura, mantenimiento y sostenibilidad. Son obvios los beneficios económicos que representa esta alternativa para las madres y los padres trabajadores; a la vez, también propende a la estabilidad laboral. Cualquier entidad puede optar por la creación de una *casita infantil*, incluidas las nuevas estructuras económicas, como las micro-, pequeñas y medianas empresas.

V. CONCLUSIONES

En apretada síntesis de las experiencias de algunos países de América Latina y el Caribe, las normas internacionales del trabajo y los estudios e investigaciones de la OIT que han concluido en informes sobre temas que corresponden al empleo, la incorporación de la mujer a este y su conservación, los cuidados y otros, se ha podido

demostrar que la conciliación del trabajo y la familia es un asunto de carácter universal que, también, toca a Cuba analizar y resolver.

Entre las causas determinantes de las tensiones entre las normas y la realidad, se cuentan la distribución desigual de las tareas de prestación de cuidados entre hombres y mujeres, las tendencias demográficas, sociales y ambientales, los cambios en las modalidades de trabajo, la inexistencia de políticas sociales de apoyo a la familia o la precariedad de las implementadas, el impacto de la crisis económica y de la pandemia, entre otras circunstancias que, en el caso nacional, pugnan con el desarrollo de la nación.

La experiencia cubana reafirma que el cuidado es un asunto público requerido de la actuación conciliada, equilibrada y responsable de las familias, el Estado, la sociedad y la comunidad, y 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 cuidados.

Cuba está en mejores condiciones que otros países para garantizar la atención y protección de los trabajadores con responsabilidades familiares, y colaborar en la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante los permisos que el empleador deberá conceder a sus trabajadores, siempre que sea necesario, para dispensar cuidados a la familia, sin el temor de perder el empleo o afrontar las dificultades de localizar otro que satisfaga las necesidades personales y familiares. Para ello, cuenta con una red de servicios de salud y educación gratuitos, un sistema de protección social ampliamente garantista y una política enfocada hacia el empleo y la sostenibilidad de este, en los niveles nacional, territorial y local.

La sociedad de los cuidados está ganando mayor protagonismo en el mundo y en Cuba.

A partir de la Constitución, se han promulgado o modificado disposiciones normativas relativas al empoderamiento de las mujeres y la necesidad de la transversalización del enfoque de género en la legislación civil, familiar, laboral, administrativa, penal, a fin de ofrecer la debida protección a quienes realizan funciones de cuidado. No obstante, aún no se ha logrado que el hombre y otros miembros de la familia asuman esa responsabilidad compartida como parte de sus obligaciones.

La legislación nacional del trabajo debiera actualizarse, con la perspectiva siguiente:

- Incorporar las previsiones del Convenio No. 156 de la OIT, en cuanto a los trabajadores con responsabilidades familiares.
- Ampliar las licencias para trabajadores con responsabilidades familiares y modificar la forma de otorgarlas, para que se incluya la participación de la organización sindical.
- Contemplar la atención a los trabajadores con responsabilidades familiares y los cuidados como parte de los contenidos a desarrollar en el Convenio colectivo de trabajo, para contribuir a un mejor desempeño del trabajo, en general, y a garantizar políticas inclusivas, que permitan la sostenibilidad del empleo femenino y la reducción de las brechas actuales que dificultan la promoción de las mujeres a cargos de dirección estratégica.
- Incorporar la corresponsabilidad del Estado y los actores económicos y sociales, junto a la de los miembros de las familias, como vía para mejorar la atención a NNA, adultos mayores y personas en situación de discapacidad.

El país debiera ratificar el Convenio No. 156 de la OIT, sobre la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores con responsabilidades familiares. Para ello, habría que desarrollar un conjunto de acciones que tendrían como sustento principal la formación del personal en estos contenidos, la creación de empleos de cuidadores, la actualización del sistema de seguridad y asistencia social, los servicios y medios de atención al hogar. Entre otras acciones, pudieran contemplarse:

- El desarrollo y la promoción de servicios de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados.
- La reducción progresiva de la duración de la jornada de trabajo, la flexibilización de los horarios y los períodos de descanso, la aplicación de alternativas a las formas modernas de trabajo a distancia y teletrabajo.
- La implementación de servicios de ayuda en el hogar y de cuidado a domicilio, adecuadamente reglamentados y supervisados, que

tengan un costo razonable, acorde con las posibilidades económicas de las personas.

VI. REFERENCIAS

- Acuerdo No. 9231, Consejo de Ministros, «Estrategia integral de prevención a la violencia de género y en el escenario familiar». (Diciembre 9, 2021). *GOR-E*, (101), 837-874.
- Adatti, L., Cattaneo, U., Esquivel, V. y Valarino, I. (2019). *El trabajo de cuidado y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/publications/major-publications/el-trabajo-de-cuidados-y-los-trabajadores-del-cuidado-para-un-futuro-con>
- Álvarez Suárez, M. (Enero-junio, 2015). Políticas públicas de cuidado con corresponsabilidad. *Novedades en Población*, (21), 130-136. <http://scielo.sld.cu/pdf/rnp/v11n21/rnp090115.pdf>
- Álvarez Suárez, M., Franco Suárez, M. C., Palmero García, Y., Díaz Medina, Y., Iglesias Rodríguez, M. y Quesada Gutiérrez, E. (2019). Encuesta nacional sobre igualdad de género. *Anales de la Academia de Ciencias de Cuba*, 9(3), 132-134. <https://revistaccuba.sld.cu/index.php/revacc/article/view/678>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. <https://oig.cepal.org/es/paises>
- Constitución de la República de Cuba. (Abril 10, 2019). *GOR-E*, (5), 69-116.
- Decreto-Ley No. 56 de 2021, «De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias» (modificado por los decretos-ley 71 de 2023 y 84 de 2024). (Junio 26, 2024). *GOR-E*, (2), 53-64.
- Decreto No. 326, «Reglamento del Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 483-523.
- Decreto presidencial No. 198, «Programa nacional para el adelanto de las mujeres». (Marzo 8, 2021). *GOR-E*, (14), 247-259.

Fariñas Acosta, L. y Carmona Tamayo, E. (Junio 2, 2023). Cuba en Datos: Envejecimiento y esperanza de vida, ¿qué dicen los indicadores demográficos? *Cubadebate*. <http://www.cubadebate.cu/especiales/2023/06/02/cuba-en-datos-envejecimiento-y-esperanza-de-vida-que-dicen-los-indicadores-demograficos/>

González Ferrer, Y. (2022). Deberes y derechos en el nuevo Código de las familias cubano [entrevista]. <https://www.economista.cu/algunas-explicaciones-sobre-derechos-y-deberes-economicos-que-se-adquieren-con-el-nuevo-codigo-de-las-familias-cubano/>

González López, R. y Díaz Bernal, Z. (2015). *Las casas de abuelos. La experiencia cubana hacia la transversalización del género y etnicidad en salud*. OPS/OMS-ECIMED. <http://iris.paho.org>

Echevarría León, D., Rojas Piedrahíta, M. y Tejuca Martínez, M. (2019). Género y trabajo: puntos ciegos de las políticas de empleo en Cuba. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina* [online], 7(3), 148-162. <http://scielo.sld.cu>

Ley No. 116, «Código de trabajo». (Junio 17, 2014). *GOR-E*, (29), 453-483.

Ley No. 156, «Código de las familias». (Septiembre 27, 2022). *GOR-O*, (99), 2893-2995.

Oficina Nacional de Estadísticas e Información. (2023). Observatorio de Cuba sobre Igualdad de Género. <https://www.genero.onei.gob.cu/>

Organización de Naciones Unidas. (2014). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra de la mujer (CEDAW). En *Los principales tratados internacionales de derechos humanos*, 93-110. OACNUDH.

Organización de Naciones Unidas. (2014). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. En *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración política y documentos resultados de Beijing +5* (1.ª reimp.), 7-226. United Nations Women. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

- Organización de Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. https://ilo.org/media/Downloads/wcms_163643.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). ILSE: Biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo. www.ilo.org
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio. <https://www.ilo.org/es/publications/las-mujeres-en-la-gestion-empresarial-argumentos-para-un-cambio-0>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo [informe regional para América Latina y el Caribe]. www.ilo.org
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y personal en el mundo. www.ilo.org
- Pantoja Hernández, J. M. y Palmero García, Y. (Octubre, 2022). Medición del trabajo no remunerado y cuidados: Experiencia de Cuba. Logros, desafíos y perspectivas. <https://en.www.inegi.org.mx/eventos/2022/rut/doc/DialogoUP/JPantojaYPalmero.pdf>
- Redacción Semlac. Uso del tiempo desvela inequidades entre mujeres y hombres. (Abril 4, 2019) [artículo publicado en AmecoPress]. <https://amecopress.net/Cuba-Uso-del-tiempo-desvela-inequidades-entre-mujeres-y-hombres>
- Resolución No. 58, ministra de Educación. (Junio 3, 2021). *GOR-O*, (62), 1974-1978.

Resolución No. 71, ministra de Trabajo y Seguridad Social,
«Reglamento sobre el trabajo a distancia y el teletrabajo».
(Agosto 18, 2021). GOR-E, (72), 687-693.

*Trabajo y familia: Hacia 379 nuevas formas de conciliación con
corresponsabilidad social.* (2009). OIT-PNUD. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_111376.pdf