

## LA PROTECCIÓN JURÍDICA DE LA MUJER TRABAJADORA EN EL SECTOR CUENTAPROPISTA EN CUBA

### LEGAL PROTECTION OF AUTONOMOUS WOMEN IN CUBA

---

**Aydeé Tamara Sosa Fernández**

*Licenciada en Derecho*

*Consultora Jurídica*

[atamy6507l@gmail.com](mailto:atamy6507l@gmail.com) ORCID [0009-0005-5420-0379](https://orcid.org/0009-0005-5420-0379)

Recepción de trabajo: 22-05-2023 - Aceptación: 14-07-2023 - Publicado: 20-09-2023

Páginas: 144-157

- 1. INTRODUCCIÓN. ■ 2. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CUBANO. ■ 3. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO GENERAL QUE AMPARA LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN CUBA. ■ 4. PARTICULARIDADES DE LA PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN EL SECTOR CUENTAPROPISTA. ■ 5. CONCLUSIONES. ■ 6. BIBLIOGRAFÍA CITADA.

## RESUMEN

La inserción del papel de la mujer trabajadora en Cuba ha logrado ser uno de los fenómenos más ricos y complejos del desarrollo de la nación en los últimos sesenta años, a día de hoy son las féminas capaces de realizar las mismas labores que los hombres sin diferencias. Ellas también se encuentran siendo protagonistas del trabajo no estatal en La Isla, trabajo por cuenta propia o autónomo que constituye una de las vías por el cual la familia cubana ha podido de forma legal obtener sus ingresos y cambiar sus condiciones de vida. Actualmente nuestro país se encuentra en un proceso de modernización de leyes y en un crecimiento jurídico y es así que a partir de este artículo analizaremos cómo se manifiesta esta forma no estatal de trabajo en el ordenamiento jurídico cubano y cómo se protegen de manera legal a las mujeres trabajadoras de este sector.

**PALABRAS CLAVE:** trabajo por cuenta propia, mujer trabajadora, leyes, discriminación, sector no estatal.

## ABSTRACT

The insertion of the role of working women in Cuba has managed to be one of the richest and most complex phenomena of the development of the nation in the last sixty years, today women are capable of performing the same tasks as men without differences. They are also being protagonists of non-state work on the island, self-employed or autonomous work that constitutes one of the ways by which the Cuban family has been able to legally obtain their income and change their living conditions. Currently our country is in a process of modernization of laws and legal growth and that is why from this article we will analyze how this form of non-state work is manifested in the Cuban legal system and how it legally protects women workers in this sector.

**KEYWORDS:** self-employment, working women, laws, discrimination, non-state sector.

## 1. INTRODUCCIÓN

El trabajo ha constituido desde el propio surgimiento de la especie humana una necesidad que ha devenido en un medio de supervivencia en los disímiles contextos o esferas de la vida diaria; ha hecho posible que, en sentido general, mujeres y hombres se unan en pos del bien común, no solo para el sostenimiento de la familia y la satisfacción de las necesidades vitales, sino para impulsar el progreso social, el desarrollo de la humanidad. Por ende, los estudios asociados a la relación trabajo-mujer son de considerable relevancia a nivel internacional y un imperativo para organismos e instituciones, en función de contribuir a una sociedad con mayor equidad y justicia<sup>1</sup>.

Lo cierto es que las mujeres han sufrido durante milenios una gran situación de desigualdad y discriminación, no solo social, sino también jurídica, desde que la familia se basó en condiciones económicas y no en condiciones naturales. En el contexto laboral, por ejemplo, no se puede calificar de análoga a la de los hombres en todos los países<sup>2</sup>, a pesar de que el trabajo está reconocido, consagrado y protegido a escala global, sin distinción alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional y posición económica, como un derecho humano fundamental de tipo social.

A raíz de la creación de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se ha prestado mayor atención a la promoción y el cumplimiento de los derechos esenciales del ser humano. En tal sentido, son varios, los instrumentos jurídicos internacionales que se han llegado a elaborar, entre ellos: la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU, que reconoce en el artículo 23 que *"toda persona tiene derecho al trabajo"* y así mismo lo plantea el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en 1966.

El Estado cubano no ha estado ajeno a la política jurídico-social establecida como parte de la comunidad internacional; pues es signatario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y además firmó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aunque no lo ratificó. Sin embargo, pueden apreciarse hoy algunas limitaciones jurídicas para la mujer en el ejercicio del derecho a la maternidad, en pleno uso del derecho al trabajo, en específico en el sector no estatal, como parte del nuevo contexto económico y social cubano, y que responde a los lineamientos aprobados en junio de 2021 por el VIII Congreso del Partido Comunista de Cuba.

El trabajo por cuenta propia es un trabajo que se desarrolla sin subordinación a un empleador, en el cual el trabajador asume las consecuencias de la actividad que autopractica en la forma que considere conveniente y proporcionada, con determinados elementos y materias primas necesarias para su desempeño.

---

1 Jorge Luis Silva, 2019.

2 Cuellar, Castro Gutierrez, & Mestre Oviedo, 2017.

Desde el punto de vista jurídico los derechos laborales que regula la Ley cubana para los trabajadores estatales se equiparan con los derechos de los trabajadores por cuenta propia, dígase así el derecho al descanso, al salario y a ser protegidos por la seguridad social. El Código de Trabajo, Ley 116 de 2013, modifica y actualiza los principios por los que se rigen el derecho de trabajo en Cuba. En este texto legislativo se incorpora el papel del trabajo así como también los ingresos que los trabajadores obtiene de él como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad cubana y a la satisfacción de las necesidades principales de los trabajadores y su familia. Además, hace un guiño a la no discriminación por orientación sexual y por discapacidad en los trabajadores. Un aspecto importante en este Código es el referido a las relaciones de trabajo entre personas naturales, para las que se establecen derechos mínimos a garantizar por el empleador, como son: la jornada de trabajo diaria de 8 horas, que puede llegar en determinados días de la semana hasta 1 hora adicional, siempre que no exceda el límite de 40 y 44 horas semanales; la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo; un día de descanso semanal y siete días de vacaciones anuales, como mínimo; y condiciones de seguridad y salud en el trabajo

Pero es grave el hecho de que no se regulen de manera clara, entendible y ampliada estos aspectos tan importantes para los trabajadores cuentapropistas y en especial a la mujer trabajadora de este sector, pues estas hacen desarrollar a la sociedad también desde el ámbito laboral y desde su condición de féminas.

## 2. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO POR CUENTA PROPIA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO CUBANO

El trabajo por cuenta propia es la actividad o actividades que, de forma autónoma, realizan las personas naturales, propietarios o no de los medios y objetos de trabajo que utilizan para prestar servicios y la producción de bienes, según lo dispuesto en el Artículo 2 del Decreto Ley 44 del año 2021 "Sobre el ejercicio del Trabajo por Cuenta Propia".

La Ley 116 del 2014, Código de Trabajo, especialmente en su artículo 9 inciso b) reconoce la capacidad que tiene una persona natural para actuar como empleador, mientras que en la actual Constitución de la República de Cuba como elemento novedoso en su artículo 22 inciso d), es reconocida como forma de propiedad la privada aquella que se ejerce sobre determinados medios de producción por personas naturales o jurídicas cubanas o extranjeras, con un papel complementario en la economía.

En el año 1990, como consecuencia de la desintegración de la URSS y a su vez la desaparición del campo socialista más el recrudecimiento del bloqueo económico, comercial y financiero impuesto por los Estados Unidos, la economía cubana comenzó a enfrentar la más profunda crisis de su historia. Una vez que fueron agudizados los efectos de la crisis, fue necesario avanzar en la transformación

de un grupo de aspectos de la política económica interna en La Isla para asegurar la sobrevivencia del país ante la brutal caída de las importaciones y el descenso del producto interno bruto entre finales de los ochentas e inicios de los noventas. Con ese objetivo se adoptaron distintas medidas aún a sabiendas de que tendrían costos sociales, económicos y políticos, toda vez que originarían diferencias entre los ingresos de la población, de lo que evidentemente se derivarían otros contrastes en el ámbito social con evidente influencia en la escala de valores.

Una de estas transformaciones económicas que resultó de vital importancia fue acceder al trabajo por cuenta propia (en adelante TPCP) como una alternativa para contrarrestar el desempleo existente en La Isla y desarrollar la economía del país evolucionando esta figura

En el escenario laboral cubano se vislumbran en el siglo XXI notables cambios, entre los cuales se destaca la intensificación del sector no estatal, con modificaciones que se van incorporando de manera gradual, al dejar de tutelar el Estado sectores no fundamentales liberándolo así de cargas adicionales diversificando la oferta de bienes y servicios.

Sin embargo, no es hasta el año 2010 que el TPCP recibe un impulso importante en Cuba como parte de la actualización del modelo económico cubano, en contrapartida a la decisión de llevar a cabo una reducción de plantillas en el sector estatal en donde en una primera etapa se desvincularon del trabajo estatal a 465 mil personas, quienes deberán emplearse en el sector no estatal, donde se encuentran los cuentapropistas<sup>3</sup>.

En octubre del año 2010, se publica en la Gaceta Oficial de la República de Cuba en sus números extraordinarios 11 y 12, un conjunto de decretos leyes y resoluciones relacionadas con la regulación del Trabajo por Cuenta Propia.

Como parte de estas transformaciones en la Resolución No.32 de fecha 7 de octubre de 2010 emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se establecieron nuevas reglas para el ejercicio del autoempleo. Esta autorizó el ejercicio de ciento setenta y ocho actividades, de las cuales ochenta y tres podrían contratar fuerza de trabajo laboral sin necesidad de que fueran convivientes o familiares del titular. La Resolución 32 del 2010 planteaba que podían ejercer el TPCP los residentes permanentes en el territorio nacional, mayores de 17 años que cumplieran con los requisitos establecidos, con las excepciones reguladas en la ley, y que los mismos podían ser autorizados a ejercer más de una actividad. También les permitía a los cuentapropistas comercializar sus productos o servicios a entidades estatales, claramente, respetando los límites financieros que estas tuvieran definidos, debiendo de extenderles una factura donde acreditara la actividad realizada y la cuantía cobrada. Este tipo de empleado es conocido como esa persona que no se encuentra subordinada a una entidad estatal y asume los riesgos de la actividad que autopractica, prestando servicios con un carácter estable e individual en el que se emplean instrumentos y medios propios de trabajo.

3 Redacción digital, "Trabajo por cuenta propia en Cuba entre oportunidades y retos", *Revista Trabajadores*.

En la Gaceta Oficial de la República de Cuba en el año 2011 se publicaron las resoluciones que permitieron incrementar las actividades del sector no estatal en la Isla, así como entre otras facilidades extender el pago retroactivo de la Seguridad Social, modificar el impuesto por el uso de fuerza laboral y rebajar la cuota mínima mensual del impuesto por el alquiler de habitaciones. Con la publicación oficial, los acuerdos adoptados por el Consejo de Ministros para continuar flexibilizando el TPCP aparecen en los números extraordinarios 28 y 29 de la Gaceta Oficial donde están contenidos los decretos-leyes y las resoluciones correspondientes.

Una de las resoluciones mencionadas fue la Resolución 33 del año 2011 como ese nuevo reglamento para el TPCP que autorizaba la contratación de trabajadores en todas las actividades además de adicionar otras hasta llegar a 181 actividades aprobadas.

Además, se tomaron una serie de medidas encaminadas al reordenamiento del Modelo Económico cubano en ese contexto, las cuales se dictaron, a través de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba en el año 2011, dentro de las cuales la más importantes, fue la nueva ampliación del trabajo por cuenta propia como ya comentamos; que para lograr su finalidad se dictaron una serie de regulaciones y disposiciones jurídicas. El proyecto de lineamientos mantiene al Estado en el centro del manejo económico cubano, pero con la articulación y apoyo de las formas no estatales de organización como son: las cooperativas y los trabajadores por cuenta propia. Por este medio, se intenta revitalizar el trabajo como medio de contribución para la sociedad, y como medio para la satisfacción de necesidades de la población. Es de este modo que el país reconoce la necesidad de visibilizar el problema del desempleo que está cubierto por “las plantillas infladas” y reestructurar el empleo para, a través de la ampliación del trabajo por cuenta propia, generar nuevas formas de empleo regulado por un régimen tributario.

El Consejo de Ministros aprobó casi 500 medidas para hacer más flexible el autoempleo hasta el año 2016, principalmente relacionadas con: reglas especiales para las categorías autorizadas del autoempleo y nuevas formas de participación del autoempleo dentro del modelo económico cubano.

En el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba celebrado en el año 2016 se da un proceso de actualización de los lineamientos antes mencionados con el propósito de impulsar la transformación estructural que requiere la economía nacional y se identifican, de forma preliminar, los Sectores Económicos Estratégicos como también se establecen los principios metodológicos fundamentales, además de crear la propuesta de “Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta 2030. Documento normativo de largo plazo, en el que se definen los propósitos, la estrategia general y las principales políticas del desarrollo nacional. El papel de los TPCP fue uno de los temas más debatidos. Se declaró además que en las formas de gestión no estatales no se permitirá la concentración de la propiedad, y se adiciona que tampoco de la riqueza; por tanto, la empresa privada actuará en límites bien definidos y constituirá un elemento complementario del entramado económico del país, todo lo cual deberá ser regulado por la Ley. A su vez, quedó definido el papel de las relaciones de propiedad y el reconocimiento de la existencia de la propiedad privada. El incremento del trabajo por cuenta propia y la autorización de la contratación de fuerza de trabajo ha conllevado en la práctica a la existencia de medianas, pequeñas y microempresas privadas que hoy funcionan sin la debida personalidad jurídica y se rigen ante la ley por un marco regulatorio diseñado para las personas

naturales dedicadas a pequeños negocios que se realizan por el trabajador y su familia". Sobre esta base, se estableció que el reconocimiento de la propiedad privada sería uno de los criterios que se tendrían en cuenta en la reforma constitucional que se realizó en el año 2019.

Es la Resolución 103 del año 2019 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la que estableció un nuevo Reglamento para la actividad, dígase que se permitió a las personas naturales ejercer más de una actividad, siempre y cuando cumplieren lo regulado para el ejercicio del trabajo por cuenta propia.

Es importante destacar también que aparte de los TPCP existen dos formas de gestión no estatal: las cooperativas no agropecuarias y las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas conocidas como MIPYMES las cuales tienen un papel fundamental en la actual economía cubana. Una diferencia importante entre estas tres formas de gestión no estatal es que cada actor se corresponderá con la actividad y el diseño que tenga, el trabajo por cuenta propia quedará, esencialmente, para una actividad de hasta tres empleados, por tanto, todos aquellos negocios preexistentes hoy que excedan esa cantidad de contratados, tendrán que optar por MIPYMES o por cooperativas no agropecuarias.

Las CNA demandan como mínimo tres personas asociadas y se constituyen como una asociación voluntaria de personas que tienen en común la voluntad de cumplir un interés social y satisfacer las necesidades económicas de sus socios donde todos estos son propietarios, mientras que la distribución de las ganancias se realiza a partir del aporte, del trabajo de los socios que son los dueños, y debido a su carácter más social tendrán un régimen tributario más beneficioso. Este actor económico es regulado por el Decreto-Ley 47 de las Cooperativas no Agropecuarias en donde se establece que la principal contribución de sus socios es el trabajo personal, con independencia del resto de los aportes realizados por ellos de forma voluntaria o por mandato de la ley.

Poseen personalidad jurídica y un patrimonio propio por lo que pueden contratar bienes y servicios con los demás sujetos reconocidos en la legislación en igualdad de condiciones. En sus Estatutos se establece de manera colectiva y por acuerdo entre todos sus socios el funcionamiento de la cooperativa que se va a constituir. Para su formalización necesita la inscripción en el Registro Mercantil de la escritura pública notarial dentro de los 30 días hábiles a contar desde que se otorgó dicha escritura. Pueden contratar trabajadores por un tiempo de hasta tres meses dentro del año natural para que realicen las labores que los socios no pueden asumir siempre que la cantidad de los contratados no exceda del diez por ciento (10 %) del número de los socios. Por último, resaltar que en relación con los conflictos que se suscitan entre los socios o entre estos con la cooperativa son resueltos de acuerdo a los estatutos con apego a la legislación encargada por el tribunal competente.

Las MIPYMES constituyen empresas o unidades económicas con personalidad jurídica, donde tiene como objeto principal el desarrollo de la producción de bienes así como la prestación de servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad encontrando su amparo legal en el Decreto-Ley 46 del 2021 "Sobre las micro, pequeñas y medianas empresas". Ellas pueden ser de propiedad estatal, privada o mixta, y su clasificación depende clasifican del número de personas ocupadas como por ejemplos: la Micro empresa, donde el rango de ocupados es de 1 a 10 personas, la pequeña empresa, de 11 a 35 personas, y la mediana empresa, de 36 a 100 personas; pueden constituirse por un único socio como aspecto más que novedoso. Cuentan con la característica fundamental de

autonomía empresarial, es decir, estas nuevas empresas tienen la facultad propia de contratar bienes y servicios con los demás sujetos reconocidos en la legislación vigente con igualdad de condiciones, y rinden información estadística según dispone la ley. Además, pueden exportar e importar de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, pueden gestionar y administrar sus bienes, definir los productos y servicios a comercializar, así como sus proveedores, clientes, destinos e inserción en mercados; pueden operar cuentas bancarias y acceder a cualquier fuente lícita de financiamiento, fijar los precios de sus servicios y bienes excepto aquellos que sean de aprobación centralizada, definir su estructura, plantilla y cantidad de trabajadores, determinar los ingresos de sus trabajadores respetando los mínimos salariales establecidos, realizar las inversiones que se requieran para el desarrollo de la MIPYME. Tienen la facultad para crear establecimientos siempre que no tengan personalidad jurídica, dentro o fuera de la provincia donde radica su domicilio social; y otra facultad o derecho que se derive de su condición de empresa, siempre que no se oponga a lo legalmente establecido. El novedoso sistema impositivo tiende al favorecimiento y crecimiento de esa forma de gestión, pues durante los dos primeros años de constituidas ya sea por reorientación de formas de gestión existentes o nueva creación se les exonera del pago de la contribución territorial mientras que a los socios también se les exonera del pago de impuestos por los dividendos obtenidos a raíz de sus operaciones por el primer año. Al igual que las CNA las MIPYMES deben ser aprobadas y autorizadas por el Ministerio de Economía y Planificación. Deben a través de una plataforma digital vía online inscribirse y aportar todos los datos necesarios como el nombre de la futura empresa y su ubicación, la cantidad de socios y dos documentos adicionales: los estatutos y una lista de los nombres de los socios para que puedan ser revisados y una vez que sean autorizados se procederá a crear automáticamente una cuenta bancaria con las aportaciones iniciales del capital mínimo reconocido; posteriormente los socios solo deberán ir a las notarías a firmar el expediente, documentación que se enviará digitalmente al Registro Mercantil, donde se recogerá luego la certificación.

En virtud de lo regulado en el ya mencionado Decreto 49, las micro, pequeñas y medianas empresas privadas, cooperativas no agropecuarias y trabajadores por cuenta propia pueden realizar todas aquellas actividades que se consideren lícitas, con excepción de aquellas que se encuentran reguladas en el listado de actividades no autorizadas, anexadas a esa normativa, como lo son el caso del control de plagas, excepto el control de plagas domésticas así como la caza ordinaria y mediante trampas con fines comerciales, la explotación de minas y canteras entre otras que se encuentran disponibles en la citada norma.

### 3. ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO GENERAL QUE AMPARA LA PROTECCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN CUBA

Para ampliar este tema es importante descender jerárquicamente por todo el ordenamiento jurídico cubano, donde en la cima se encuentra la Constitución de la República y es esta la encargada de realzar en su articulado los principales derechos de los trabajadores, donde principalmente prohíbe



toda muestra de discriminación a la mujer, independientemente del tipo de trabajo y modelo de gestión bajo el cual estas puedan estar vinculadas. Muestra de un claro ejemplo de esta prohibición podemos hacer mención al Artículo 42 de la Constitución, al regular que todas las personas son iguales ante la ley, además de recibir la misma protección y trato de las autoridades gozando de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial así como, cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana. Regulando a su vez, el propio Artículo 42, que todas las personas reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna, agregando de manera importante que la violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.

En consonancia la Constitución de la República de 2019, la Ley 105 del 2008, De Seguridad Social, en tema de protección a la trabajadora, reconoce en su artículo 11 precisamente inciso e,) a las prestaciones por maternidad de estas como una de las formas de las prestaciones monetarias; a su vez regula en la primera de las disposiciones especiales los derechos laborales y de seguridad social de la mujer trabajadora para proteger su maternidad, aquellos que facilitan su atención médica durante el embarazo, el descanso pre y postnatal, la lactancia materna y el cuidado de los hijos menores de edad, se rigen por la legislación específica para todos los sectores de la economía, lo que lógicamente quiere decir que no solo el sector estatal, sino el de las CNA y el de TCP también tendrán su propio régimen<sup>4</sup>.

La protección a la mujer trabajadora ya estaba refrendada en la Ley No. 116 del año 2013, Código de Trabajo, donde se establecen las obligaciones del empleador de crear y mantener condiciones de trabajo para estas, considerando su participación en el proceso de trabajo y su función social como madre; así como la obligación de recesar en sus labores para atender su embarazo y el derecho a disfrutar de las licencias retribuidas. Este código dedica el Capítulo IV a la mujer trabajadora, regulando explícitamente que la misma, pero en estado gestante y que por prescripción médica no pueda permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, recibirá la protección que establece la legislación específica a la maternidad de la trabajadora. Asimismo, establece que la trabajadora gestante o que tenga hijos de hasta un año de edad, no estará obligada a realizar trabajo extraordinario o laborar en una localidad distante de su centro de trabajo y estará en la obligación de recesar en sus labores en los términos por el cual se rige la maternidad de la trabajadora, así como el cobro de la licencia de maternidad.

El 8 de marzo de 2021 fue publicado en la Gaceta Oficial de la República de Cuba número 14 Extraordinaria el Decreto Presidencial No. 198 con el Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres (PAM) y con ello nuestra sociedad cubana y específicamente las féminas se ven involucradas en una nueva revolución de cambios y mejoras a favor de las mismas y a favor de la protección de

4 Menoya & Silva, 2021.

sus derechos<sup>5</sup>. Este Programa Nacional para el adelanto de las Mujeres se define en el texto como “la piedra angular en el desarrollo de políticas a favor de las mujeres” e institucionaliza el derecho a la igualdad de género en Cuba, ya que para su puesta en práctica, se crea el Plan de Acción que designa a diversos organismos de la Administración Central del Estado y a organizaciones nacionales como responsables de cumplirlo y de responder a las recomendaciones del Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. Posee como objetivo general la promoción del “avance de las mujeres y la igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades”, así como la eliminación de los factores que impiden obtener mejores resultados en este sentido dentro de los ámbitos económico, político, social y familiar. Podríamos decir que sus objetivos específicos se enfocan en incluir las temáticas de género en el sistema de formación y capacitación de cuadros, y en los programas de estudio de todos los niveles de enseñanza, con el fin de “fortalecer las relaciones interpersonales basadas en la igualdad, el respeto y la responsabilidad compartida”. También, en promover el debate sobre el rol de las mujeres en lo público y lo doméstico, implementación y evaluación de impactos de legislaciones y políticas públicas relacionadas con el tema, asesorar en la elaboración. Además de enfrentar las manifestaciones de violencia o discriminación hacia la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.

A raíz de todo el cambio y actualización jurídica que está viviendo nuestro país como respuesta de la evolución de la sociedad cubana llega el Decreto Ley 56 de fecha 14 de diciembre de 2021 “De la maternidad de la trabajadora y la responsabilidad de las familias”; esta norma deroga al Decreto-Ley 339 de 2016 “De la Maternidad de la Trabajadora” y al Decreto-Ley 340 Modificativo de regímenes especiales de seguridad social, y otros que en su momento cumplieron el objetivo de defender los derechos de las mujeres, pero deben dar paso a normas legales ajustadas a la nueva actualidad cubana<sup>6</sup>.

Este nuevo texto jurídico incrementa los derechos de las madres trabajadoras del sector estatal y concede iguales derechos a las madres trabajadoras del sector no estatal como son: el derecho al disfrute de la prestación social, las prestaciones monetarias por certificado médico de las gestantes y a madres con hijos enfermos, y las licencias complementarias de la maternidad. Además, persigue asegurar y facilitar a la mujer trabajadora la atención médica durante el embarazo, el descanso pre y pos natal, la lactancia materna y, a ambos padres, el cuidado del menor; regular prestaciones monetarias, económica y social, desde el comienzo del embarazo hasta que el menor arribe a su primer año de vida. Regula la protección al padre u otro familiar de los determinados, a quien se encargue el cuidado del menor, en caso de fallecimiento de la madre e incluye los derechos de todas las mujeres trabajadoras.

En el caso de las trabajadoras del sector estatal, entre otras normativas, queda claro que la cuantía de la prestación económica que recibe la madre durante el periodo de licencia retribuida por maternidad pre y posnatal es equivalente al salario promedio recibido en los 12 meses inmediatos

---

5 Terrero & González, 2021.

6 Ramírez, 2022.

anteriores al inicio del disfrute de la licencia prenatal. El documento a igual medida ha tratado de abarcar todas las necesidades de la mujer trabajadora, para la cual se establece, igualmente, que aquella, que por prescripción médica no puede permanecer en el cargo por considerarse perjudicial al embarazo, tiene derecho a ser trasladada de puesto de trabajo con la garantía del 100 % del promedio de los salarios percibidos en los doce meses inmediatos anteriores al mes de su traslado.

Por otra parte, para las mujeres trabajadoras del sector no estatal se especifica que para tener derecho al cobro de las prestaciones monetarias económica y social tiene que haber contribuido al régimen especial en los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de inicio de la licencia por maternidad. Asimismo, en el periodo durante el cual la trabajadora se encuentra impedida de ejercer su actividad por encontrarse en el disfrute de la prestación por maternidad o estar incapacitada por enfermedad o accidente, así como por otras causas establecidas en la ley, en las que se encuentra exceptuada de contribuir a la seguridad social, se considera como tiempo de contribución a los efectos de obtener el derecho a la prestación económica.

Entre las bondades se destaca que la trabajadora gestante, que acredita certificado médico que la incapacita para laborar durante el embarazo, se le abona el 100 % del promedio de la base de la contribución, hasta a fecha de inicio de la licencia prenatal.

## 4. PARTICULARIDADES DE LA PROTECCIÓN A LA MUJER TRABAJADORA EN EL SECTOR CUENTAPROPISTA

Desde inicios del Período Especial en Cuba, el cuentapropismo ha adquirido mucha relevancia debido a que el Estado no tenía la posibilidad de cubrir diversas necesidades de la población, las cuales se han transformado durante décadas, pero para nadie es un secreto de que a pesar de las últimas transformaciones sumamente importantes y necesarias, aún existen cuestiones que necesitan un mejor tratamiento para lograr mayor justeza para todos los actores de la economía no estatales, dígame Micro, Pequeña y Mediana empresa, cooperativas no agropecuarias y trabajador por cuenta propia.

Ejemplo de estas cuestiones que necesitan un mejor tratamiento al amparo jurídico es el tema de mujer-trabajo, donde es un tema crítico que no se regulen de forma precisa aspectos tan importantes como es el descanso, el horario, las vacaciones anuales pagadas y el establecimiento de un salario justo, lo cual parte de la voluntad del trabajador, a la mujer trabajadora del sector no estatal en Cuba.

Otra de las cuestiones que se evidencian es la insatisfacción de la seguridad social a corto plazo pues, se paga la seguridad social a largo plazo para la jubilación o la licencia de maternidad, pero en la realidad se están presentándose otro tipo de problemas, como, por ejemplo, enfermedades a más corto plazo, donde no se recibe subsidio. Por ello el régimen de la Seguridad Social ofrece protección ante la maternidad, la invalidez total temporal o permanente, la vejez, y en caso de muerte

a su familia, pero una de las cuestiones que no ampara es el regreso de la mujer al trabajo que tenía durante el embarazo. Otra de las cuestiones que podemos mencionar es el caso de las empresas de sector estatal donde se aporta un por ciento para la jubilación, licencia de maternidad y otros aspectos a largo plazo y, además, se contribuye con otro por ciento para asuntos a corto plazo, certificados médicos y otros. Mientras, el sector privado no tiene ese tipo de protección y puede que ocurra esto porque los trabajadores por cuenta propia tienen un grupo de flexibilidades que no existen en el sector estatal, tanto a la hora de confeccionar sus contratos de trabajo, definir horarios y vestimenta, como a la pensión que recibirán.

Sobre la base de integrar las diferentes perspectivas de análisis, es necesario referirnos a un tema antes tratado que es la protección de la maternidad de la trabajadora y que se entiende el derecho a la maternidad de la trabajadora como aquel que le asiste a la embarazada que ocupa un puesto de trabajo de recibir a través del Sistema de Seguridad Social prestaciones en servicios, en especies y monetarias para asegurar su estatus, desde la concepción hasta los meses iniciales de alumbramiento, de manera tal que se preserven su salud y la del recién nacido, y que resulte habilitada para combinar satisfactoriamente sus roles reproductivo y productivo una vez reincorporada a su plaza habitual, a la vez que se preserven las garantías para el ejercicio del resto de sus derechos laborales.

El estudio legislativo realizado para el contexto nacional cubano evidencia la vulneración del principio constitucional de igualdad y no discriminación, regulado en la vigente Constitución de la República de Cuba de 2019. En tal sentido, si bien el derecho de la trabajadora a la seguridad social por causa de la maternidad consta de amparo constitucional en dicho artículo 68, ello representa solo una garantía formal y no material, ante la existencia de un desequilibrio entre las prestaciones que se ofrecen para las contratadas en el sector estatal de la economía y las contratadas en el sector cuentapropista. Específicamente, las mencionadas trabajadoras del sector no estatal cuentapropista son víctimas de una normativa discriminatoria que, en solo siete artículos, regula las prestaciones por maternidad, sin tener en cuenta derechos conexos tales como: de reincorporación a la plaza de trabajo; de percibir la prestación social que se otorga a la madre, padre o familiar a quien se encargue el cuidado del menor al vencimiento de la licencia postnatal y hasta que este arribe a su primer año de vida; a la simultaneidad del cobro de la prestación social con el salario; a la disponibilidad de tiempo para la atención estomatológica; y a la suspensión de la relación laboral con carácter obligatorio para garantizar su descanso ante la proximidad del parto, así como para su recuperación posterior al nacimiento del menor.

En tanto, en el sector de las CNA la normativa en vigor carece de contenido propio que refrende las prestaciones económicas y sociales, y reenvía a la cooperativista embarazada al disfrute de las prestaciones del régimen jurídico estatal.

## 5. CONCLUSIONES

Está evidentemente reflejado a lo largo de la historia cubana que el sector no estatal ha ayudado al desarrollo social, ha dado paso a nuevos actores económicos, ha creado un nuevo grupo de trabajos que responden a diferentes necesidades; el trabajo por cuenta propia llega para complementar la actividad estatal y darles a los particulares la oportunidad de emprender sus negocios legalmente y constituye para miles de mujeres en Cuba una opción a su proyecto de vida. El Estado cubano como parte de su política económica y social ha garantizado jurídicamente a la mujer el derecho al trabajo y, en relación con este, a la seguridad social, con garantías que permiten la exigibilidad de sus derechos por medio de varios cuerpos legales de gran importancia normativa, entre los cuales se encuentran la ratificada Constitución de la República de febrero de 2019 y el actual Código de Trabajo de 2014 que dedica el capítulo IV a establecer la protección de la trabajadora.

Cuba, va jurídicamente encaminada a la igualdad social y el empoderamiento femenino, pero en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, vemos un conjunto de leyes que rozan tales características pero no se concretan de manera exitosa, es decir hay una evolución en la normativa laboral cubana cuando protege a sus féminas, pero este proceso es lento en relación con la actualidad cubana y es inminente establecer leyes que amparen de manera más abarcadora las necesidades de las trabajadoras de este sector. Las féminas cuentapropistas necesitan un cuerpo legal que amplíen y beneficien sus derechos constitucionales.

Considero que es un deber del Estado cubano perfeccionar la normativa con respecto a la regulación de los derechos de las trabajadoras del sector no estatal, una norma que hable por esas mujeres que se les violan sus descansos y horarios adecuados en la actividad que ejercen. Un medio que jurídicamente regulen temas como las vacaciones anuales pagadas. Así como la regulación de un salario justo que mantenga equilibrio con su trabajo, el establecimiento de un subsidio por enfermedades a corto plazo que puedan tener estas y no se puedan presentar a su plaza. Es necesario un cuerpo legal que ampare el regreso al puesto de trabajo que tenía aquella trabajadora del sector no estatal durante su embarazo, es decir una norma que mantenga segura el desempeño y los derechos de las mujeres cuentapropistas.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Silva González, J. L. y Pérez Véliz, A., *"El derecho de la mujer al trabajo y a la maternidad en Cuba"*, Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río, Pinar del Río, Cuba, 2019.

Díaz Cuellar, F. y Mestre Oviedo, J., *"La mujer cubana: evolución de derechos y barreras para asumir puestos de dirección"*, Revista Médica Electrónica, Matanzas, Cuba, 2017.

Redacción digital, "Trabajo por cuenta propia en Cuba entre oportunidades y retos", *Revista Trabajadores*, Cuba 2021.

Silva González, J. L. y Menoya Zayas, S., "El derecho de la mujer trabajadora a la maternidad en Cuba: Reflexiones desde la perspectiva de la equidad de género", *Investigations-Investigaciones-Ikerlanak*, vol.11, núm. 3, 2021.

Ramírez, L., Tribunal Supremo de Cuba, 2021.

Errero, A. y González, A., "Programa Nacional para el adelanto de la mujer. ¿Por qué viene después?", *Cubadebate*, Cuba, 2021.