



**MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES**

**Caracterización de las brechas de género en el mercado laboral en Cuba y  
las limitaciones para su estudio en el contexto latinoamericano.**

**Tesis presentada por:**

**Yadira Otero Rodríguez**

**para obtener el grado de  
Maestra en Ciencias Sociales  
en la línea de investigación Desarrollo, Sustentabilidad y Género**

**Directora de tesis: Dra. Lorenia Velázquez Contreras  
Lectora interna: Dra. Gladys Yadira Herrera Toyos  
Lector externo: MSc. Henry Colina Hernández**

**Hermosillo, Sonora**

**Diciembre de 2021**

## Resumen

El empleo de calidad es un concepto multidimensional constituido por conceptos más amplios, como trabajo decente y trabajo digno; más, los niveles que puede adquirir en una realidad determinada. Su análisis es complejo, sobre todo para el caso de las mujeres trabajadoras, donde las diferentes situaciones que enfrentan en el mercado de trabajo, marcado por la división sexual del trabajo y la no valorización de las tareas femeninas, hacen necesario que la inclusión de dimensiones, indicadores y variables, mantengan la perspectiva de género, donde el concepto de brecha de género tiene un rol fundamental.

Esta investigación tiene como objetivos: analizar la utilidad de las dimensiones e indicadores del empleo de calidad en los estudios sobre brecha de género en el mercado laboral en América Latina; para luego, desde esas experiencias de medición latinoamericanas, identificar las limitaciones en los estudios sobre brechas de género en el mercado laboral cubano y finalmente, presentar una primera propuesta de indicadores mínimos necesarios para facilitar el análisis del mercado de trabajo en Cuba bajo el concepto de brechas de género. Consecuente con los objetivos mencionados se halla que los estudios sobre brechas de género en el mercado laboral se encuentran limitados en gran medida por la no suficiente claridad de aspectos normativos y organizativos del trabajo producto del impacto que, la complejidad del sector no estatal les otorga a las relaciones sociales de producción para Cuba. Esta falta se extiende hasta una descripción de las entidades o actores económicos que se expresa luego en las estadísticas. Se trata de ausencias de indicadores como: el ingreso, la estabilidad laboral, protección social, la jornada laboral, la segregación y la informalidad; así como, de las variables étnica y racial, género, educación, edad y territorio de residencia. Esta información ausente es necesaria,

si se pretende influir en las políticas públicas para mejorar la calidad del empleo con el cierre de brechas de género.

Dentro del análisis del mercado de trabajo en Cuba resulta un desafío incluir el concepto de empleo de calidad, tanto en términos teóricos como prácticos, sobre todo por la escasez, en el mejor de los casos, de estadísticas útiles. Cuando existe, la información se encuentra demasiado agregada o generalizada de modo que se dificulta la detección de diferencias en el mercado laboral a partir de ellas, sobre todo aquellas relacionadas con el análisis de género.

## **Agradecimientos**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por apoyarme durante dos años con una beca de estudios de posgrado.

A El Colegio de Sonora por movilizar mi pensamiento desde las Ciencias Sociales.

A mi directora de tesis Dra. Lorenia Velázquez por la confianza depositada, su necesaria guía y experiencia ofrecida en todo momento; por su sensibilidad y pericia en temas de género que me concedió una mirada crítica, con mayores inquietudes que se volcaron en la búsqueda y el estudio. Gracias por confiar en la idea, en su realización y las futuras investigaciones que puede motivar.

A mi lectora Dra. Gladys Yadira Herrera por la dicha de que aceptara ser parte del comité de tesis, por su disposición permanente, por ser una guía en aspectos teóricos y conceptuales, por sus recomendaciones metodológicas que dieron coherencia y forma a este trabajo de investigación. Gracias por sus palabras de ánimo para llegar hasta el final.

A mi lector y paisano MSc. Henry Colina por su imprescindible y valiosa contribución a pesar de los más de 2000 km de distancia; por aclarar cualquier tipo de duda que surgiera, agradecerle por la claridad y exactitud con la que me enseñó el complejo entramado del mercado de fuerza de trabajo en Cuba. Agradecerle por la información proporcionada para la solidez de esta investigación, por su tiempo y paciencia.

A la Dra. Ailynn Torres por la bibliografía facilitada.

A la Mtra. Cecilia Lorena Velarde por su apoyo espontáneo y gentil en las horas más decisivas; por sus necesarias correcciones para el acabado final.

A mis padres María Nelis y Raúl por su amor y educación; a mi hermano Yadiel, y a mis tíos Tania y Pablo por sus afectos que me alentaron a concluir.

A Massimo Ciceri por su ayuda incondicional.

A Abraham Leyva y su familia por su cariño extraordinario que me abrigó en tierra extranjera.

A mi amigo Mtro. Diuber Farías Aúcar por compartirme la convocatoria a la Maestría en Ciencias Sociales de El Colegio de Sonora, en 2019; por sus consejos y tertulias prolongadas que salvan el alma.

A mi colega Manuel Ignacio Torres por su visión y debates sociológicos.

A la patrona de Cuba, Virgen de la Caridad del Cobre.

## Índice

Introducción .....	1
Capítulo I: Aproximación teórica a las concepciones de trabajo digno, trabajo decente y empleo de calidad .....	8
1.1 Similitudes y diferencias entre los conceptos de trabajo digno y trabajo decente .....	8
1.2 Empleo de calidad: dimensiones y variables para su análisis.....	15
1.3 Interpretaciones y apropiaciones cubanas a estos conceptos.....	24
1.4 Síntesis metodológica.....	28
Capítulo II: Empleo de calidad y brechas de género en el empleo en Cuba y en América Latina .....	30
2.1 Estudios sobre empleo de calidad en América Latina .....	30
2.2 La singularidad de los estudios sobre empleo de calidad en Cuba ....	34
2.3 La brecha de género en los indicadores que miden la calidad del empleo .....	41
Capítulo III: Desafíos de los estudios sobre brechas de género en la calidad del empleo en Cuba.....	54
3.1 Diagnóstico de brechas de género en los estudios de calidad del empleo .....	54
3.1.1 <i>Brechas en la participación laboral de las mujeres</i> .....	54
3.1.2 <i>Estructura por edades de los ocupadas y nivel educacional</i> .....	63
3.1.3 <i>Categoría ocupacional/inserción sectorial</i> .....	65
3.1.4 <i>Segregación ocupacional</i> .....	67
3.1.5 <i>Brecha salarial</i> .....	69
3.1.6 <i>Seguridad social</i> .....	72
3.1.7 <i>Independencia económica</i> .....	76

3.1.8 Brechas para la conciliación de la vida pública y privada.....	78
3.2 Resultado de la aplicabilidad de indicadores utilizados en experiencias latinoamericanas para Cuba .....	83
Conclusiones .....	92
Referencias bibliográficas .....	97

## Índice de tablas

Tabla 2.1. Indicadores utilizados por los estudios de empleo y brechas de género en América latina.....	43
Tabla 2.2. Indicadores que reinciden en los estudios de empleo y brechas de género en América latina.....	52
Tabla 3.1. Población en edad laboral (PEL), población económicamente activa (PEA), y población ocupada (PEAO) por sexo, cada cuatro lustros (2000-2020).....	56
Tabla 3.2. Personas ocupadas por rango de edad en Cuba, año 2020 .....	64
Tabla 3.3. Nivel educacional de la población económicamente activa en Cuba, año 2020 .....	64
Tabla 3.4. (%) de mujeres ocupadas según sector de actividad económica con respecto al total de personas empleadas en esas actividades. Cuba, 2016-2020 .....	68
Tabla 3.5. Indicadores relacionados con la independencia económica y los cuidados. Población mayor de 65 años en Cuba, año 2017 .....	74
Tabla 3.6. Distribución del tiempo (horas promedio semanales) de la población de 15 a 74 años por estatus ocupacional y sexo. Cuba, año 2016 .....	80
Tabla 3.7. Tasas de participación en tareas domésticas y de cuidados no remuneradas de la población de 15 a 74 años para su hogar u otro hogar, según zona de residencia y sexo (%)......	81
Tabla 3.8. Estadísticas utilizadas y ausencias explícitas de estas, en los estudios de género en Cuba.....	83

## Índice de figuras

Figura 2.1 Entidades empleadoras en Cuba .....	36
Figura 2.2. Ocupación por formas de propiedad estatal y no estatal. Cuba 2000-2020	37
Figura 3.1. Total de ocupados por sexo en los sectores Estatal y No Estatal de Cuba, año 2020.....	58
Figura 3.2. Mujeres ocupadas según formas de propiedad/gestión no estatales (%) en Cuba, 2016-2020.....	60
Figura 3.3. Estructura del empleo por Sexo, según Categoría Ocupacional en Cuba, año 2020.....	66
Figura 3.4. Mujeres Ocupadas según categoría ocupacional en Cuba, 2016-2020 .....	67
Figura 3.5. Salario medio nominal mensual por actividades económicas (%) en Cuba, año 2020.....	71

## Abreviaturas y acrónimos

CAF	Banco de Desarrollo de América Latina (creada como Corporación Andina de Fomento)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CEM	Centro de Estudios de la Mujer (Cuba)
CEPDE	Centro de Estudios de Población y Desarrollo (Cuba)
CISE	Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo
CNA	Cooperativa no agropecuaria
CTIM	Carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas
ENIG	Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (Cuba)
ENEP	Encuesta Nacional de Envejecimiento Poblacional (Cuba)
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Cuba)
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MINJUS	Ministerio de Justicia (Cuba)
MEP	Ministerio de Economía y Planificación (Cuba)
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PL	Prensa Latina (Cuba)
PNDES 2030	Plan Nacional de Desarrollo Nacional de Desarrollo (Cuba) Económico y Social hasta el 2030 (Cuba)
PAM	Programa Nacional para el adelanto de las mujeres (Cuba)
LGBTIQ+	Lesbiana, gay, bisexual, transexual, travesti, intersexual o queer
ONEI	Oficina Nacional de Estadística (Cuba)
ONAT	Oficina Nacional de Administración Tributaria (Cuba)

PEA	Población económicamente activa
PEAO	Población ocupada
PEL	Población en edad laboral
PNUD	El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
TCP	Trabajo por Cuenta Propia
TDCNR	El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado
TNR	Tiempo destinado al trabajo no remunerado

## Introducción

La equidad de género y la autonomía de las mujeres constituyen un pilar fundamental para el desarrollo humano y la justicia social. Así, es considerado dentro los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en los cuales se incluyen propuestas para alcanzar la equidad de género. Particularmente, el objetivo 5, plantea el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento a todas las mujeres y las niñas. Por otra parte, el crecimiento económico de manera inclusiva y sostenible, el trabajo decente para todos, y el empleo pleno y productivo forman parte del propósito general del objetivo 8 de la agenda.

El objetivo 5 ha sido integrado por el gobierno cubano a la legislación y a recientes programas; en este proceso, la Constitución de la República de Cuba de 2019 fortalece a través de los artículos, del 41 al 44, el compromiso del Estado cubano con la igualdad entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida y la no discriminación por motivos de género (*Gaceta oficial extraordinaria de la República de Cuba*, 2019). Otro de los esfuerzos del gobierno cubano es el Plan Nacional de Desarrollo Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 (PNDES 2030). La elaboración de este documento está conducida principalmente por el Ministerio de Economía y Planificación (MEP) para orientar cuestiones estructurales de la economía a mediano y largo plazo, a través de ejes estratégicos, y objetivos e indicadores asociados en materia económica, social y política.

En el PNDES se establecen seis ejes estratégicos y uno de ellos se llama precisamente: Desarrollo Humano, Equidad y Justicia Social que abarca los objetivos 5 y

8 de las ODS anteriormente expuestos<sup>1</sup>. Dentro de este eje se encuentran programas como: Trabajo Digno y Programa Nacional para el adelanto de las mujeres (PAM). El primero implica la promoción y acceso al empleo de calidad, al trabajo remunerado y a salarios e ingresos que constituyan fuente principal de reproducción y estímulo de los trabajadores; a lo cual se suma, la cobertura y sostenibilidad del sistema de seguridad social (PNUD,2019).

Por otra parte, el PAM, puesto en vigor mediante el Decreto Presidencial 198/2021(*Gaceta oficial de la República de Cuba*, 2021a) promueve el avance de las mujeres y la igualdad de derechos y oportunidades, así como el conocimiento de las expresiones de discriminación que persisten en la sociedad cubana. El PAM, como parte de la agenda gubernamental, incluye medidas en diferentes áreas de especial atención; entre ellas se encuentran: empoderamiento económico de las mujeres, acceso a la toma de decisiones, legislación y derecho: marco normativo y sistemas de protección contra todas las formas de discriminación y violencia, así como la generación de estadísticas y el fomento de investigaciones sobre estos temas.

Además, en Cuba, el grupo Nacional de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) (Resolución 233/2018 del Ministerio de Economía y Planificación) se encarga de articular los objetivos y metas de la Agenda 2030 con los ejes y sectores estratégicos precisados en el PNDES. La agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible también llama la atención sobre los datos; con la intención de perfeccionar la producción y difusión de estadísticas en todas las esferas. Uno de los desafíos en la ejecución de la agenda 2030,

---

<sup>1</sup> Los contenidos de los 17 ODS están implícitos en cada uno de los 6 Ejes Estratégicos, siendo el Eje Desarrollo humano, equidad y justicia social, el que más ODS integra dentro de sus objetivos específicos.

como responsabilidad del Estado cubano y prioridad para el desarrollo sostenible, consiste en fortalecer el Sistema Estadístico Nacional en la recopilación de datos. Pese al marco regulatorio existente, se reconocen obstáculos que propician brechas de género, asociados al hecho de que no siempre la aplicación de la legislación garantiza el tratamiento efectivo en el enfrentamiento a las diferentes manifestaciones de desigualdad (Informe Nacional de Cuba para Beijing+20, 2021).

Durante el desarrollo de esta investigación se pudo apreciar que, a pesar de los esfuerzos realizados en Cuba, ninguno de los estudios consultados sobre brechas de género en el mercado laboral ha tenido como objetivo la adopción de metodologías tendientes a la generación de más información, así como tampoco el propósito de sensibilizar sobre este tema o incidir en la propuesta de variables, en la calidad de indicadores y posibles desagregaciones, que permitan hacer un seguimiento de la evolución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. En este sentido, es indispensable encontrar un marco eficaz de indicadores y desagregaciones que muestren las diferentes manifestaciones de las desigualdades de género en el mercado laboral en Cuba. Se trata de poder medir y describir las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso, participación y control de los recursos en el ámbito del trabajo remunerado y no remunerado, y a partir de su visibilización, incidir en la posibilidad de reducir las brechas de género.

A través de las estadísticas se podrá conocer, además, hasta qué punto el mercado laboral cubano es realmente inclusivo; pues también, la persona trabajadora con libre orientación sexual e identidad de género se considere: lesbiana, gay, bisexual, transexual, travesti, intersexual o queer (LGBTIQ+) tiene derecho a la igualdad de oportunidades y el trato igualitario como parte fundamental del trabajo decente. Obtener información sobre la situación del mercado laboral de las personas LGBTIQ+ es imprescindible para

captar y hacer visible el alcance de la discriminación laboral, así como las diferentes formas que adopta. Para entender las nuevas tendencias en materia de empleo es importante mejorar la disponibilidad de los indicadores. La información y el análisis sobre el mercado de fuerza de trabajo constituyen la base desde la cual se formulan estrategias que dan lugar a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y además se abordan temas transversales como género y desarrollo.

Por tanto, el objetivo fundamental de esta investigación es indagar y presentar los indicadores disponibles en los estudios de brechas de género que responden al empleo de calidad para las mujeres en los países de América Latina para, a partir de ello, encontrar las ausencias o similitudes en los estudios sobre brechas realizados en Cuba. Como objetivos específicos, se plantean: sistematizar las principales concepciones teóricas en torno al trabajo digno, trabajo decente y empleo de calidad; analizar la utilización de las dimensiones del empleo de calidad en los estudios sobre brecha de género en el mercado laboral en América Latina e identificar, desde el marco teórico que propone la concepción de empleo de calidad, las limitaciones en los estudios realizados en Cuba sobre las brechas de género en el mercado laboral.

Se parte de la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué consisten las limitaciones para estudiar las brechas de género en el mercado laboral de Cuba?; relacionadas en particular con la segregación ocupacional, vertical y horizontal y la división sexual del trabajo. Para lograr un análisis crítico sobre el tema, este trabajo se aproxima a los estudios realizados en Cuba y en el resto de América Latina sobre la desigualdad de género en el mercado laboral. Pocas han sido las investigaciones en Cuba que han podido dimensionar las brechas a través de índices que muestren las magnitudes en las desigualdades, aunque se han creado algunos indicadores de género y se ha profundizado en calidad y cantidad en los estudios sobre esta brecha en particular en el

mercado laboral. En este sentido, algunas organizaciones internacionales interesadas en fomentar la generación y el perfeccionamiento de las estadísticas de género en los países de la región han difundido indicadores para facilitar la comparabilidad a nivel internacional.

Para concebir indicadores confrontables entre países, se ha acudido tanto a constatar definiciones, como a utilizar los mismos métodos de cálculo según documentos, como: “Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina”, elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y también, el Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM), 2007. Aunque la Oficina Nacional de Estadística en Cuba (ONEI) plantea en sus informes la intención de posibilitar la comparabilidad internacional al tener en cuenta las recomendaciones metodológicas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), son todavía insuficientes.

Como hipótesis central de esta investigación se plantea que, en Cuba, al igual que en el resto de los países de América Latina, existen brechas de género en el mercado laboral, expresadas en la exclusión y segregación, las cuales no siempre están visibles en las estadísticas gubernamentales disponibles en la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI). Debido a que las escasas estadísticas disponibles se encuentran demasiado agregadas o generalizadas de modo que dificultan la detección de diferencias por género en el mercado laboral cubano, así como la construcción de indicadores que permitan la comparación internacional en este tema. Inicialmente, se consideró que estas brechas de género poseían características diferentes a las de la región, debido a las circunstancias especiales de Cuba, con un modelo económico y social de desarrollo socialista. Sin embargo, al avanzar en la revisión de literatura y ante la escasez de fuentes

de información, se modificó el planteamiento original para resaltar la necesidad de generar estadísticas, al menos similares a las que existen en Latinoamérica, para hacer posible cualquier proceso de comparación entre distintos países de la región en estos temas. La manera de abordar y el cómo se presenta la información sobre brechas de género en Cuba, puede dificultar su comparación con otros países de América latina. Por ello cualquier intento de estudiar este tema requiere complementar la información con estudio de campo, ya sea a partir de entrevistas y/o la aplicación de otras metodologías ya probadas en otros contextos latinoamericanos. Ante la imposibilidad de realizar entrevistas, debido al riesgo que representó el virus SARS-CoV-2 durante el tiempo con que se contaba para realizarlas (entre julio de 2020 y marzo de 2021) y a las medidas sanitarias de confinamiento implementadas para evitar su propagación, la metodología de esta investigación consistió en la revisión bibliográfica y el análisis y síntesis de indicadores, apoyado por la estadística descriptiva.

La presente investigación parte de la consideración de que los estudios sobre el trabajo desde la perspectiva de género son imprescindibles, por los costos personales que ha generado para las mujeres su participación laboral en un contexto social y cultural adverso. La estructura a partir de la cual se desarrolla es la siguiente: un primer apartado, donde se presentan los fundamentos teóricos y metodológicos empleados en función de la conceptualización y medición del empleo de calidad, trabajo digno y trabajo decente. En el segundo capítulo se aborda la experiencia latinoamericana con relación al empleo de calidad, específicamente lo referente a brechas de género; y se intenta acercar esta experiencia a las particularidades que existen en el caso de Cuba a través de una necesaria recolección de indicadores. En el tercer capítulo se incluye un diagnóstico de brechas de género en el mercado laboral cubano como parte de los indicadores y las dimensiones de empleo de calidad para denotar las ausencias en contraste con los indicadores

recolectados, lo cual puede significar un aporte por aplicabilidad o contextualización a la visibilización de brechas de género en el mercado laboral cubano. Se incluye entonces, la interpretación y discusión de la aplicabilidad de algunos indicadores utilizados en las experiencias latinoamericanas, para finalmente arribar a conclusiones y recomendaciones en función de cubrir las ausencias de indicadores en los estudios de brecha de género en Cuba que son determinantes en el empleo de calidad para las mujeres cubanas.

## **Capítulo I: Aproximación teórica a las concepciones de trabajo digno, trabajo decente y empleo de calidad**

El objetivo de este capítulo es presentar y problematizar los fundamentos teóricos y metodológicos empleados en función de la conceptualización y medición del empleo de calidad, trabajo digno y trabajo decente; así como lograr una síntesis de cómo abordar metodológicamente una calidad de empleo que implique cerrar brechas de género.

### **1.1 Similitudes y diferencias entre los conceptos de trabajo digno y trabajo decente**

En la construcción del significado de calidad de empleo, un concepto que jugó un papel importante y que ganó presencia en los marcos internacionales fue el de trabajo decente. La discusión a nivel internacional sobre la calidad del empleo y el trabajo decente cobró importancia a partir de los años noventa, en particular por parte de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas (Weller y Roethlisberger, 2011). A finales de los años noventa del siglo XX, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó su agenda de trabajo decente como una expresión del objetivo político de lograr una mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en los países en vías de desarrollo.

El concepto de trabajo decente se distingue por cuatro objetivos estratégicos, entre los que se encuentran: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, y la protección y el diálogo sociales. Conjuntamente, esos cuatro objetivos definen la forma en que la OIT puede promover el objetivo fundamental de un trabajo decente, como: la

productividad, la protección de los derechos, el pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos y que estos sean acompañados de una protección social apropiada. De acuerdo con Juan Somavía (1999)<sup>2</sup>, el trabajo decente se define como “aquella ocupación productiva que es remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana” (OIT, 1999, p.4). El trabajo y su contexto, dígame arreglos y normas sociales (formales e informales), así como la normatividad laboral, por ejemplo: la de protección social; le proporciona a una persona una serie de capacidades específicas (de desempeño, de relación, valoración y de opción por distintos estilos de vida o grados de libertad).

Estas capacidades se obtienen a través de los funcionamientos que la persona obtiene del propio trabajo, como, por ejemplo: destrezas profesionales, atención en salud, relaciones personales, poder adquisitivo y estatus (Pineda, 2010). Todo ello constituye parte del propósito del trabajo decente, que defiende los intereses de los trabajadores, y aboga por la afiliación de las masas de trabajadores precarios al circuito del salario (Ghiotto y Pascual, 2010). El trabajo decente reconoce también, la relevancia de la regulación en los límites de horas de trabajo, y protección a quienes puedan resultar vulnerable (Ghiotto y Pascual, 2010).

La base para la agenda del trabajo decente de la OIT está muy relacionada con el marco conceptual que plantean Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter (2002), autores destacados por diversas contribuciones teóricas y propuestas sobre cómo analizar el concepto de empleo de calidad. Ellos incluyeron dimensiones a la definición de trabajo decente que se refieren básicamente a la disponibilidad de trabajo y el alcance aceptable del trabajo (oportunidades de trabajo y libertad de elección de empleo) y otras

---

<sup>2</sup> Director general de la OIT. Memoria de 1999.

dimensiones que describen la medida en que el trabajo es decente (trabajo productivo, equidad, seguridad y dignidad en el trabajo) (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2002). Estas dimensiones fueron tomadas como base por la OIT en su marco conceptual con aspectos más específicos. Son diez elementos fundamentales de la agenda de Trabajo decente de la OIT, más un área de contexto económico y social que se suma a diferencia de Anker et al. (2002).

Resulta importante precisar, qué se entiende por trabajo. Este, se concibe como un concepto amplio, que abarca tanto al empleo y todas las formas de actividad o esfuerzo que conllevan a la producción de bienes y servicios que permitan la satisfacción de necesidades humanas. En este sentido, abarca conceptos como: trabajo por cuenta propia, trabajo familiar económico no remunerado, empleo asalariado ya sea en el sector informal o formal, talar un árbol para construir un albergue, recolectar los frutos de un huerto familiar, entre otros.

Particularmente, el concepto de trabajo decente está relacionado con el empleo remunerado y, como constructo multidimensional, según la OIT (2012, actualizada en la versión 2013), tiene once dimensiones que lo caracterizan: 1) Oportunidades de empleo; 2) Ingresos adecuados y trabajo productivo; 3) Horas de Trabajo decente; 4) Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; 5) Trabajo que debería abolirse; 6) Estabilidad y seguridad del trabajo; 7) Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; 8) Entorno de trabajo seguro; 9) Seguridad social; 10) Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores y se suma 11) El contexto económico y social . A este marco, la OIT ha permitido agregar indicadores nacionales, los cuales reflejarán las circunstancias de su registro en cada país (OIT, 2013). Se establece como una plantilla (no rígida) que se adapta a cada territorio siendo consecuente con la idea de que la calidad de empleo no puede significar lo mismo, ni para países con diferentes niveles de

desarrollo socioeconómico, ni para un mismo país en diferentes períodos de tiempo (Weller y Roethlisberger, 2011).

En el desafío de la medición del trabajo decente no se establece un juego común de variables vigente para todos los países, sino que se sugiere que estos avancen en su medición, según sus prioridades y sobre la base de la información disponible. Otra cuestión importante para destacar sobre el trabajo decente es que la OIT comprende el trabajo como empleo, del modo en que se halla en el capitalismo (Ghiotto y Pascual, 2010). Como consecuencia, se han cuestionado los conceptos de trabajo, definido solo como lo que se paga y el concepto de economía que implica solo aquello que sucede en los mercados.

Los argumentos de las controversias entorno a los conceptos anteriores se basan en la defensa de una economía entendida como: “todos los procesos de generación y distribución de recursos que permiten satisfacer las necesidades de las personas y generar bienestar, pasen o no por los mercados” (Pérez-Orozco y Agenjo, 2018, p. 7); por ejemplo, el trabajo reproductivo de la mujer carece de valor económico en la sociedad con respecto al papel económico del hombre, que es visible y medible. Por otra parte, el tratamiento de los cuidados como trabajo ha ayudado a reconocer que esas labores aportan valor; se remuneren o no. Para el trabajo decente en cambio, la decencia es igual a empleo, que al mismo tiempo es igual a salario (Ghiotto y Pascual, 2010).

Independientemente de los esfuerzos de la OIT por abarcar en su marco conceptual diversidad de contextos, el concepto de trabajo decente de la OIT es un concepto que solo busca expresar lo que debería ser un buen trabajo o un empleo digno; sin hacer distinción concreta entre trabajo decente, trabajo digno y empleo de calidad.

Existen diferencias concretas entre el trabajo decente y digno y la calidad de empleo. Entre los argumentos se encuentra que, el concepto de calidad de empleo no está

definido, a diferencia del trabajo decente y digno que sí poseen definición. El empleo de calidad es dinámico y multifacético, cambia su significado en dependencia del contexto. La noción de trabajo decente de la OIT está basada en la centralidad del pleno empleo y de la relación salarial, mientras que el trabajo digno no entiende a la actividad laboral humana de forma individual y mercantil. La diferencia entre ambas nociones de trabajo: decente y digno, es que este último no se centra en la relación salarial, sino en el bienestar colectivo, negando la identidad de clase (trabajadora) (Ghiotto y Pascual, 2010; Weller y Roethlisberger, 2011; PNUD, 2014a).

Weller y Roethlisberger (2011) afirman que la calidad de empleo como resultado de un proceso influenciado por diversos factores, debe diferenciarse del trabajo decente pues este se centra solo en objetivos estratégicos políticos que deberían lograr un entorno favorable para la generación de empleo. Por su parte, la calidad del empleo atiende a los factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de las personas empleadas. Esta no resulta tan abarcadora como el trabajo decente y digno que se fundamentan en un enfoque de derechos y que se refieren más a la situación laboral en un territorio e incluyen a las personas desocupadas y al trabajo doméstico (PNUD, 2014b).

Es importante aclarar que, aunque el trabajo decente y el empleo de calidad son términos amplios y multidimensionales, se refieren a elementos distintos. El trabajo decente describe la situación laboral en un país, mientras que la calidad del empleo hace referencia solo a las personas que se encuentran trabajando. En tal sentido, la calidad del empleo constituye un componente central del trabajo decente para la valoración laboral de un país. Independientemente de que la literatura académica no ha conseguido acordar una definición común de empleo de calidad, algunos estudios han propuesto diversas soluciones a partir de la identificación y combinación de varias dimensiones de empleo.

En este sentido, Weller y Roethlisberger (2011) establecen que los determinantes

principales para la calidad del empleo son el contexto económico-productivo y la institucionalidad laboral. El contexto económico productivo expresado en la productividad laboral media de una economía es un elemento concluyente con relación al margen de los beneficios que una empresa logra brindar a los trabajadores (Weller y Roethlisberger, 2011). Esto significa que debe existir un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y la productividad, ya que el aumento de uno permite la mejora del otro y viceversa, pero no siempre se cumple. Para establecer este círculo virtuoso se requiere una institucionalidad laboral adecuada, eficiente y sustentable, lo cual constituye un reto para los países de la región, según la CEPAL (Weller, 1998).

La institucionalidad laboral, como determinante de calidad del empleo se refiere a la legislación sociolaboral y negociación colectiva; puede influir en la determinación de los salarios, de los contratos, en la protección social y la capacitación (Weller y Roethlisberger, 2011). Esta perspectiva económica no considera el carácter subjetivo en el empleo, sino el supuesto de que, a mayor rentabilidad de una empresa, mejores empleos generarán. Los autores destacan la influencia que tiene la estructura económica-productiva y las normas en la calidad del puesto de trabajo y en la calidad del empleo. El criterio respecto a la institucionalidad laboral que asume este trabajo es el de realzar el doble objetivo que tienen las instituciones del mercado de trabajo: favorecer la eficacia de su mercado y resguardar a los actores estructuralmente perjudicados (Weller, 1998).

Existen presiones sobre la institucionalidad laboral por los cambios dados en el entorno económico. Las economías crecientemente integradas a los mercados globales requieren aclimatarse a los cambios tecnológicos, y a variaciones de la demanda y la oferta. Para adaptarse a los cambios en las condiciones de mercado, algunos países han flexibilizado el mercado de trabajo por medio de la eliminación o transformación de

normas específicas de la legislación laboral (Weller, 1998). Es notable, cómo se ha hecho común que, la flexibilización del mercado laboral provoque la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores; la cual, se evidencia en una mayor inseguridad de los empleos e ingresos y una tendencia a la baja de beneficios sociales. El resultado final es la salida de una elevada cantidad de trabajadores de la institucionalidad laboral formal. Y en este contexto de creciente informalización, no es meta prioritaria de la institucionalidad laboral la generación de empleo de calidad (Weller, 1998).

Para otros estudios, la satisfacción subjetiva en el trabajo constituye un elemento importante para articular un círculo virtuoso entre la calidad del empleo y la productividad. Reinecke y Valenzuela (2000) se concentran en mejorar el bienestar de las personas y por tanto no se limitan solo a aspectos objetivos. Toman en cuenta también la satisfacción en el empleo que influye en el comportamiento de las personas como, por ejemplo: inserción o salida al mercado de trabajo o la negociación de las condiciones laborales. En Reinecke y Valenzuela (2000) se aborda la forma de relación entre las dimensiones objetivas de la calidad del empleo con las subjetivas; significa que, la satisfacción en el empleo tiene que ver con la percepción de ciertas características objetivas de la calidad del empleo a partir de las expectativas y preferencias de la persona trabajadora y de las normas.

Sin embargo, la subjetividad de la satisfacción puede ser un problema. Por ejemplo, si se quisiera realizar comparaciones sobre la calidad de empleo entre países, no se podrían dejar fuera las diferencias culturales, sociales e institucionales que estarían permeando la subjetividad. Entre calidad del empleo y su satisfacción existe la limitante de no poder objetivar ciertas características cualitativas del empleo, es imposible obtener medidas exactas y neutras para distinguir ocupaciones buenas y malas (Farné, 2003).

## **1.2 Empleo de calidad: dimensiones y variables para su análisis**

La calidad del empleo ha sido un tema considerablemente estudiado, por un lado, para el bienestar de las personas y por otro en la productividad de las empresas (Infante y Vega-Centeno, 1999). Es importante resaltar en este caso, el hecho de pensar al “empleo” como un fenómeno de múltiples dimensiones, cuyos nexos determinan su “calidad”. Ingelgard y Norrgren (2001) mencionan el impacto que tuvo el surgimiento de la calidad de empleo en las décadas de 1960 y 1970 del siglo XX, en la medida que logró cambiar el enfoque de bienestar de las personas en el trabajo. La necesidad de humanizar los sistemas de producción basados en una fuerte división del trabajo, con sus raíces en los modelos tayloristas fue el escenario que motivó el cambio de enfoque (Becerra, 2015).

El fundamento conceptual de la calidad de vida laboral (CVL) se encuentra arraigado en las discusiones sobre calidad de vida, bienestar y felicidad. El enfoque de CVL se ha proyectado de maneras diferentes desde el disfrute subjetivo, hasta la satisfacción de preferencias o el desarrollo de capacidades. Amartya Sen, desde el enfoque de las capacidades (promovido también por la filósofa estadounidense Martha Nussbaum) explora las ideas de bienestar y ventaja en términos de la habilidad de una persona para hacer actos valiosos o alcanzar estados valiosos (Nussbaum y Sen, 2002).

En este sentido, lo que se alcance no será tan importante como las oportunidades que se tuvieron para elegir. Dentro de este enfoque se concede especial importancia a la libertad basada en la capacidad de los individuos para decidir y aspirar a una vida mejor (Nussbaum y Sen, 2002). Estos conceptos son importantes en la medida que permiten valorar los aspectos que influyen en la calidad de vida de manera diferente. El bienestar que una persona logre obtener dependerá de la libertad de la que disponga para alcanzar los funcionamientos que valora (Delgado, 2017), o sea las condiciones de vida que

aprecia. En resumen, este enfoque es esencial por sus tres conceptos básicos: funcionamientos, capacidades y agencia; y la relación entre ellos está dada, en la medida en que los logros de las personas en sociedad dependen de sus habilidades para aprovechar las circunstancias de su contexto, de tipo material, política y social con su capacidad de obrar.

Por otra parte, desde el enfoque de las capacidades con respecto al bienestar, se ha abordado la dualidad malo/bueno u objetivo/subjetivo, a partir de las discusiones sobre la calidad de vida. Este duplo, pudiera aplicarse al análisis de la calidad del empleo como elemento central del bienestar de una persona. Ante la dificultad de valorar los elementos subjetivos y objetivos, el enfoque de las capacidades, además de considerar la reacción mental frente al empleo, le da importancia a las capacidades que este genera en la persona, las cuales suman una opción más amplia de posibles reacciones mentales (Nussbaum y Sen, 2002); estas reacciones resultan decisivas para el empoderamiento personal y la calidad de vida.

El desempeño de un empleo y su disfrute o utilidad no es lo único que cuenta en el bienestar de los individuos. También es importante considerar la forma en que las personas pueden y tienen libertad para alcanzar estos estados. Desde la perspectiva de género y de las capacidades se puede definir entonces la calidad del empleo como las dimensiones que se relacionan con el trabajo de las personas, y les brinda la posibilidad de desarrollar sus capacidades con libertad ampliando sus opciones de vida (Pineda, 2010). El desarrollo de capacidades supera la dualidad de valorar elementos subjetivos y objetivos para hacer un aporte más rico de aspectos concernientes a las relaciones de trabajo.

Con respecto a lo anterior, Pineda (2005) verifica en un estudio sobre trabajadoras informales independientes, que la experiencia de trabajo ampliaba sus capacidades a nivel personal, familiar y empresarial. Entre las capacidades a nivel personal, se encuentran: la disposición de espacios y tiempos propios; y a nivel familiar, su capacidad de redistribución de tareas domésticas y reconocimiento por parte de los demás miembros del hogar (citado en Pineda, 2007).

#### a) Calidad del empleo desde una perspectiva de género

Un empleo que no discrimine en torno al género es indicador de un empleo de calidad. Entonces, un componente importante de la calidad del empleo debe ser la inexistencia de brechas de género en el mercado laboral.

Las brechas de género se definen como:

La distancia existente en el acceso, el disfrute, la participación y el control de los recursos, servicios, oportunidades o beneficios sociales entre mujeres y hombres. Esas brechas están directamente relacionadas con las diferentes posiciones que hombre y mujeres ocupan en la sociedad y la desigual distribución de recursos, acceso y poder (PNUD, 2014a, p.13).

Específicamente, en el contexto del mercado laboral, las brechas de género se relacionan con distintas oportunidades, salarios y estatus, que repercuten de manera significativa en las mujeres. Las brechas en el mercado laboral son diversas, según las dimensiones que se analicen y las variables e indicadores que se empleen. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su informe “Brechas de género en el mercado laboral. Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir”, establece seis dimensiones de la metodología de brechas de género. Dentro de estas dimensiones se encuentran la división sexual del trabajo, la conciliación de la vida

profesional, personal y familiar, la discriminación y segregación laboral como manifestación de estereotipos de género, el acceso, uso y control de los recursos y beneficios, las libertades sindicales y diálogo social y, además, la calidad del empleo. El empleo es entendido como el trabajo realizado por un pago, como: salario, comisiones, propinas o pagos en especie; donde, la relación de dependencia puede ser en calidad de dependiente-asalariado o de independiente-autoempleado (Levaggi, 2004). Y las dimensiones antes mencionadas, permiten explicar la situación de desventaja presentada por las mujeres en los empleos, en cuanto a: participación, horas trabajadas, remuneración, así como su diversa distribución por ocupaciones y sectores.

Infante y Vega-Centeno (1999) plantean que, desde el punto de vista de los trabajadores, un trabajo de calidad debería tener contratos definidos y beneficios en materia de seguridad social, regulación de las horas en las que se labora, minimización del factor riesgo, características técnicas y el grado de autonomía de decisión dentro del trabajo. Reinecke y Valenzuela (2000) coinciden con estas mismas dimensiones en su propósito de estructurar un análisis de la calidad del empleo con elementos que ayuden a identificar la calidad de los empleos de las mujeres. A su listado de dimensiones relacionadas con la particular forma de inserción en el mercado de trabajo de las mujeres, agregan las siguientes: ingresos de trabajo, perspectivas de carrera profesional, las responsabilidades familiares y laborales y segregación de género en la fuerza de trabajo.

La calidad del empleo, como herramienta para valorar las condiciones laborales de mujeres y hombres es retomada también por Flores y Salas (2015). Estos autores plantean que la base de la calidad del empleo no es únicamente la remuneración, pues muchos se han concentrado solo en cuantificar las diferencias salariales (Flores y Salas, 2015). En este sentido, es importante tomar en cuenta los diferentes matices que se

combinan en la calidad del empleo, ya que no solo la remuneración es el eje para el desarrollo de los trabajadores.

Sin embargo, otros autores consideran la remuneración como núcleo central de la calidad del empleo, específicamente en el caso de que se quisiera realizar una comparación de tipo geográfica y temporal, pues la remuneración, a diferencia de otras variables que se adicionan para enriquecer el análisis sobre el bienestar de los individuos, no causa inconvenientes (Farné, 2003). Por ejemplo, la metodología aplicada por Farné (2003), basada en la OIT para el cálculo del índice sintético se fundamenta en cuatro variables básicas: incluye el ingreso, la modalidad de contratación, la afiliación a la seguridad social y el horario de trabajo, y fue puesta en práctica en un estudio sobre la estimación de la calidad del empleo en las trece principales ciudades de Colombia.

Entre esas otras variables que se utilizan para relacionar brechas de género con la calidad del empleo, y así cuantificar los grados de desigualdad en las condiciones laborales se encuentra un conjunto relacionado con la naturaleza de la actividad laboral, como son el sector económico, así como la posición de la ocupación y la formalidad del empleo (Flores y Salas, 2015). Estas variables son importantes para entender cómo al interior de sectores, ocupaciones y ramas de actividad ocurre la discriminación del mercado de trabajo; encubierta por la segregación de género, la discriminación se mantiene oculta bajo la forma de especializaciones que aparentemente eligen hombres y mujeres. De ahí, la necesidad de que los análisis de calidad de empleo recojan los asuntos de género y las diferentes situaciones que enfrenta la mujer trabajadora (marcada por la división sexual del trabajo y la desvalorización de las tareas femeninas).

Tanto la segregación ocupacional, como la subvaloración del trabajo femenino marcan la calidad de los empleos de las mujeres. La segregación ocupacional vertical y horizontal se refiere a la concentración desproporcionada de mujeres en ciertos tipos de

trabajo y a la imposibilidad de estas para ocupar puestos altos en la jerarquía ocupacional. Esta barrera limita sus carreras profesionales y les impide seguir avanzando a los estadios superiores de la estructura jerárquica en el centro del trabajo. Además, las concentra en los puestos técnicos, no estratégicos y de menor responsabilidad y remuneración (Celiberti y Ardache, 2011, citados en OIT, 2019a).

La segregación horizontal, a diferencia de la vertical concentra la participación de las mujeres en ciertas ocupaciones y la de los hombres en otras. Las mujeres se encuentran en las labores afines con los cuidados y la reproducción de la vida; labores que social y económicamente no son valoradas (OIT, 2019a). La división sexual del trabajo determina las diferentes trayectorias laborales que alcanzan mujeres y hombres; las ocupaciones de ambos y el valor económico y simbólico concedido a sus trabajos, es resultado de ello (OIT, 2019a).

El sistema sexo-género como construcción social tiene como base la división sexual del trabajo; funge como un conjunto de acuerdos por el cual, la sociedad convierte la sexualidad biológica en productos de la actividad humana (Rubin, 1996). La expresión de este sistema es a través de la división sexual del trabajo, concretamente en el trabajo productivo/reproductivo, en las normas que regulan estos trabajos y el reconocimiento social que poseen; relacionado con las representaciones ya establecidas de lo femenino y masculino (Reinecke y Valenzuela, 2000). Conocer e identificar esta lógica que atraviesa el mercado laboral permite descubrir las desigualdades y estrategias que socialmente se utilizan para naturalizarlas. Por ejemplo, en cuanto a las responsabilidades familiares y laborales, donde la mujer carece de la libertad para decidir sobre el uso de su tiempo y su fuerza de trabajo, la noción del hombre proveedor le otorga a este, la responsabilidad de mantener una familia; lo cual deja a las mujeres como responsables de la crianza y los cuidados.

Otras aseveraciones que procuran justificar la desigualdad es el caso de que: “las tareas que desempeñan las mujeres son menos productivas”, o que “la cantidad de horas que trabajan las mujeres son insuficientes”, o que son inestables en el mercado laboral por su tendencia a entrar y salir del mercado; todo lo cual, constituye un obstáculo para ellas poder acumular pluses salariales y derechos para ascender dentro de la empresa (OIT, 2019a). Se ha asumido incluso que el salario de las mujeres es un “complemento” del ingreso principal que aporta el hombre al hogar, lo cual provoca la desvalorización económica del trabajo de las mujeres que explica de cierto modo la brecha salarial (Carrasco, 2006).

Los límites de los enfoques económicos tradicionales se han abierto para incorporar una dimensión de género; la incorporación de las mujeres a la fuerza laboral ha traído nuevas preocupaciones y también nuevos temas. Desde finales de la década de los sesenta, un grupo de economistas analizaban la concepción marxista acerca del trabajo productivo e improductivo, incluyendo la cuestión de la invisibilidad del trabajo doméstico no remunerado; en mayor medida a cargo de las mujeres (Odrizola y Imbert, 2020). Este debate fue el antecedente de la llamada economía feminista a partir de un acercamiento a la naturaleza del trabajo doméstico, y sus relaciones con el modo de producción capitalista. Incorporó las relaciones de género como una variable notable en la explicación del funcionamiento de la economía (Odrizola y Imbert, 2020).

La economía feminista, específicamente la de la ruptura, propone cambiar la realidad socioeconómica (Carrasco, 2017); considera lo verdaderamente importante en un modelo de desarrollo (Romero, 2019) y pone en el centro a los cuidados. El cuidado, entendido según Carrasco (2017), como “plus afectivo” que las mujeres entregan, y las limita, constituye un pilar básico donde se apoya el sistema económico actual; lo cual produce tensiones en la vida cotidiana de las mujeres como: el tener que desplazarse

inagotablemente desde su papel de cuidadoras en el ámbito doméstico, hacia un mundo mercantil; que opera bajo los parámetros masculinos de eficiencia y competitividad (Carrasco, 2017). Esta corriente de pensamiento aspira a un cambio radical en el análisis económico que permita construir una economía que integre y analice la realidad de mujeres y hombres, desde el principio básico de la satisfacción de las necesidades humanas (Carrasco, 2006). Esto significa situar la sostenibilidad de la vida en el centro, y pensar al sistema socioeconómico como un engarce de diferentes esferas de actividad monetizadas o no. La articulación de estas esferas deberá medirse según el impacto que puedan tener en los procesos vitales” (Pérez Orozco, 2012).

La esencia de la economía feminista plantea la necesidad o dependencia del sistema socioeconómico de diversas actividades o trabajos, para poderse reproducir; pero, dentro de los límites que señala la economía, muchos de estos trabajos quedan fuera. Entre los trabajos que quedan fuera de los límites considerados, se encuentran el trabajo doméstico y de cuidados; y visibilizarlos, es parte de la economía del cuidado. La economía del cuidado, en primer lugar, valoriza el trabajo de cuidados y el aporte que brindan las cuidadoras al funcionamiento del sistema económico; y, en segundo lugar, resalta el papel determinante que tienen las relaciones de género cuando se hace referencia a la mayor presencia de las mujeres en las actividades de cuidado y su precaria participación en el mercado laboral (Odrizola y Imbert, 2020).

Los cuidados son esenciales para analizar cuestiones como: empleo, desempleo, subempleo, así como escenarios de dependencia estructural relacionados a los mercados de trabajo. “Más de 11 millones de mujeres en la región están empleadas como trabajadoras domésticas y de cuidados remuneradas, y altamente precarizadas” (Torres, 2021a, p. 19). Ante esta situación, el feminismo como movimiento político y teoría crítica se ha encargado de visibilizar y denunciar la ausencia de reconocimiento hacia los

cuidados. El trabajo de cuidado es entendido como una función social que asume actividades y relaciones consignadas al bienestar de las personas y que se desarrollan en diversos planos desde el económico hasta el emocional (Rico y Robles, 2016). Más adelante se abordará cómo la crisis sanitaria y económica provocada por la enfermedad de coronavirus (COVID-19) marcó la necesidad de indicadores asociados al vínculo de las mujeres con el mercado laboral, en particular una reducción de su participación laboral y el aumento de su participación en los cuidados.

A modo de resumen de este epígrafe, se concluye con varios puntos importantes sobre la calidad del empleo. Por una parte, queda clara la importancia de analizar la calidad del empleo desde una perspectiva de género. Según Valenzuela (2001) un buen empleo para un hombre no necesariamente tiene que ser bueno para una mujer. Por otra parte, el empleo de calidad requiere de múltiples variables, ninguna por sí sola puede conceptualizarlo o captar todas las dimensiones que lo representan, y, por otra parte, tampoco tiene sentido establecer una plantilla rígida de indicadores para todos los países. Sin embargo, se puede establecer un consenso sobre algunas variables fundamentales, por ejemplo: ingreso, beneficios de la afiliación laboral, la estabilidad laboral y las características ocupacionales.

Esta investigación se decanta por la definición de calidad del empleo que han realizado Anker et al. (2002), para ellos, un empleo de calidad debería ser productivo, cubrir las necesidades básicas, equitativo, elegido en libertad, brindar protección ante accidentes, enfermedades, vejez y desempleo, permitir participación y capacitación, y promover derechos fundamentales. Por último, otra cuestión importante son los factores determinantes de la calidad del empleo entre los que se encuentran los factores económicos e institucionales, así como la estructura económica-productiva y las normas. Al entorno económico-productivo le corresponde la mejora de la calidad a través de la

inclusión al empleo productivo, y la institucionalidad se encarga de distribuir los frutos de ese desarrollo a los trabajadores. Estos determinantes adquieren relevancia en un contexto particular como el mercado laboral cubano, con una matriz económica que a través de los años se ha hecho más heterogénea, donde ha sido un reto regular otras formas de propiedad no estatales. Y donde, además, las autoridades regulatorias cubanas tienen más cercano el concepto de trabajo digno que se separa de trabajo decente porque no se concibe como una actividad individual, sino que parte del colectivo y por tanto con subjetividades diferentes.

### **1.3 Interpretaciones y apropiaciones cubanas a estos conceptos**

En Cuba existe una política socio laboral que ha contemplado casi todos los principios vinculados al trabajo decente, que al mismo tiempo ha dejado entrever una contradicción teórico-práctica, la cual se basa en el principio de que solo con el reconocimiento del sistema de relaciones existente es posible dar forma y contenido al trabajo decente para que sea eficaz en su mediación entre una estructura socioeconómica determinada y la acción que la hace consistente (Izquierdo, 2017).

Para entender esta relación contradictoria (teoría y práctica), hay que valorar el intento que hace Cuba, como país subdesarrollado, por construir una sociedad socialista en un contexto de hegemonía de relaciones capitalistas de producción. Esta voluntad como nación otorga al caso cubano muchas particularidades; entre ellas, la de establecer en la constitución (art.64) el derecho a un empleo digno, “en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad” (*Gaceta oficial extraordinaria de la República de Cuba*, 2019, p.5). Si bien es cierto que, la práctica jurídica cubana incluye políticas de acceso al empleo, garantías para los derechos laborales, protecciones y diálogo social que forman parte de la concepción del trabajo decente por la que aboga la OIT desde 1999, su concepto de trabajo digno supera los

requerimientos de la OIT (Rodríguez, 2019).

Por otra parte, el derecho al trabajo y al empleo digno por el que apuesta Cuba desde el triunfo de la Revolución en 1959 y ahora reafirma en su reciente Constitución supera los requerimientos de la Organización Internacional del Trabajo (Rodríguez, 2019). Para las autoridades regulatorias cubanas como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el trabajo digno tiene que ver no solo con la participación laboral; también con el derecho que tienen los trabajadores a participar en la gestión económica de sus colectivos laborales (Rodríguez, 2019); es decir, su participación en el control de los medios de producción, con lo cual se convierte el trabajo digno en una utopía por cuestiones concretamente prácticas.

Por su aspiración al trabajo digno, en el caso cubano el sistema de propiedad tiene un rol protagónico, como modelo de propiedad estatal. En la práctica, el modelo estatal no ha logrado que la propiedad tenga realmente un carácter social, ni tampoco ha conseguido que los trabajadores tengan una participación real en el proceso de apropiación de la riqueza creada (Izquierdo, 2016). Aun así, se han mantenido los principios socialistas del mundo del trabajo, los cuales tienen existencia normativa como la correspondencia entre trabajo igual-salario igual, el empleo como base de la seguridad social, la prohibición del trabajo infantil y la seguridad y salud en el trabajo. De los principios más discutidos, se encuentra el pleno empleo, vigente hasta el 2000, pero sigue constituyendo un ideal del Estado (Izquierdo, 2016).

Si bien es cierto, que el gobierno cubano ha asumido el reto de anteponer al paradigma de la flexibilización de los mercados laborales el pleno empleo (Ferriol, 2010), al mismo tiempo, existe una realidad cuestionadora que consiste en la pérdida relativa del principio de pleno empleo (Rojas, 2020); entendido, como el acceso voluntario a un ejercicio laboral escogido libremente y que coincide con la necesidad social (Romero y

Nicolau, 1997). El Estado cubano ya no puede ser el principal garante de empleo y tampoco, puede adjudicarse la oferta de empleo de la fuerza de trabajo existente.

Según ONEI (2011 y 2019), las personas ocupadas en el sector estatal disminuyeron en 1 millón 45 300 personas (25.4%), y en el caso del sector no estatal aumentaron en 579 mil 800 personas (69.4%). Así, “el peso del sector no estatal en el total de personas ocupadas pasó del 16.9% al 31.6%” (citado en Rodríguez y Odriozola, p.20). Esta segmentación de la matriz del empleo (estatal y no estatal) hace más heterogénea y compleja las relaciones sociales de producción para Cuba, la cual está inmersa en un período de transición socialista. Significa todo un desafío entonces para las políticas públicas que, desde condiciones de subdesarrollo, se reconozca e integre esta diversidad de actores y formas de propiedad y gestión en sintonía con el proyecto de sociedad alternativo a la lógica del capital que se pretende construir (Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2019).

Los antecedentes de esta heterogeneidad se encuentran en la década del ochenta del Siglo XX, cuando el mercado laboral cubano se diversificó con la apertura al cuentapropismo y la creación de empresas mixtas. La decisión de reestructurar el empleo en el sector estatal fue a partir del reconocimiento del subempleo, que ya estaba desde mediados de la década del ochenta y que se agudizó después de 1989. El objetivo de esta reestructuración económica fue regresar a la eficiencia de la economía nacional, y lograr que el trabajo pudiese satisfacer las necesidades humanas tanto materiales como espirituales (García y Piñeiro, 2017). En 2010 se reconoce en Cuba la necesidad de reducir en el sector estatal las plantillas cuantiosamente abultadas (García y Piñeiro, 2017). Se lleva a cabo el programa de disponibilidad laboral para reubicar a más de un millón de trabajadores estatales que estaban subempleados y que acrecentaban las plantillas de la mayoría de las instituciones estatales.

Ante esta situación, el sector no estatal tuvo un papel clave en la generación de empleos. De los que quedaron disponibles, un número considerable pasó a formar parte del sector no estatal. En ello tuvieron un desempeño importante las grandes empresas no estatales –mixtas y extranjeras– y el sector de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) no estatales (García y Piñeiro, 2017). La decisión de potenciar estas otras formas de propiedad fue la respuesta ante la precarización laboral, entendida como un empleo inestable, improductivo y sin garantías (seguridad social, contrato e ingresos) (García y Piñeiro, 2017) que dejó la crisis producida a partir de la caída del campo socialista. Nuevas dinámicas institucionales emergieron con esta forma de afrontar la crisis, sobre todo desde la informalidad (Izquierdo, 2016).

En resumen, se legitiman la existencia de otras formas de propiedad manteniendo la propiedad social mediada por el Estado (es decir, la propiedad estatal) como forma fundamental del sistema de propiedad cubano (*Gaceta oficial extraordinaria de la República de Cuba*, 2019); sin embargo, se hacen visibles aspectos de precarización, resultado de las tensiones estructurales en la evolución del modelo de desarrollo cubano (Izquierdo, 2016). Estos aspectos de precarización se refieren, según el autor, a la precarización material del trabajo en el sistema empresarial de la economía nacional; y a condiciones precarias en los aspectos normativos y organizativos del trabajo en el ámbito de los sectores no estatales. Los sectores no estatales aparecen en el escenario económico cubano con nuevas lógicas de relaciones capital-trabajo no reguladas eficientemente por los marcos institucionales cubanos; lo cual, dejó constancia de que la legislación cubana no estaba preparada para tener que regular otras formas de propiedad, aunque en los últimos tiempos ha hecho cambios relevantes con respecto a ello; estos cambios se referirán más adelante.

En general, Cuba mantiene como prioridad el acceso a un empleo digno y su diseño de políticas ha sido consecuente con ello en la práctica; por ejemplo: la reforma general de salarios (en particular del sector empresarial para su mayor autonomía y productividad), pensiones y prestaciones de la asistencia social; posicionar la seguridad y salud en el trabajo; generar empleo en el sector no estatal y conducir de la mejor manera el universo del trabajo por cuenta propia; apostar por el teletrabajo y hacerlo viable y racional en cada centro laboral; así, como desarrollar el programa nacional para el adelanto de las mujeres en materia laboral y salarial (PL, 2021). Esto último es importante en la medida que son las mujeres las que constituyen parte de la fuerza de trabajo con altos niveles de instrucción y calificación, resultado de la inversión socioeducativa hecha por la Revolución cubana; sin embargo, existe un posible desaprovechamiento de la fuerza de trabajo de ellas (Rosales y Esquenazi, 2017).

Resulta difícil que las mujeres sean redirigidas al trabajo formal remunerado por la evidente falta de atractivo de la matriz de empleo formal en Cuba en términos de calidad del empleo (sobre todo en términos de remuneración laboral); de manera que se tienen a mujeres capacitadas fuera del mercado laboral que no encuentran para su calificación un empleo que se ajuste o simplemente, aunque busquen empleo, no lo encuentran (Albizu-Campos, 2019). Como consecuencia, aparecen otras formas de trabajo remunerado que no se registran en las estadísticas oficiales como, por ejemplo: el trabajo informal y temporal.

#### **1.4 Síntesis metodológica**

En los estudios sobre calidad del empleo, es posible apreciar la falta de consenso sobre lo que debería entenderse por ello y qué dimensiones deberían considerarse. Existen estudios que plantean un escenario ideal, mientras otros intentan acercarse buscando una

interpretación cualitativa del grado en el que el empleo se acerca o aleja de este parámetro. Con respecto a los primeros, se encuentran los relacionados con el trabajo decente, que es un concepto que, no consigue abarcar la dinámica estructural e institucional en la que se desarrolla el mundo del trabajo contemporáneo (Izquierdo, 2017).

El empleo de calidad y el trabajo decente son conceptos que se encuentran en construcción y su aplicación es aún una cuestión abierta. No existe una definición universalmente aceptada de estos conceptos, ni de los métodos para su medición. Ambos conceptos toman connotaciones diferentes en dependencia de las características de la sociedad, de la economía y de los actores que se consideren. Debido a la condición de estos fenómenos como complejos y multidimensionales, no hay una única forma de medición. La puesta en práctica de los conceptos requiere de un gran esfuerzo analítico y de la disponibilidad de información específica (Esquenazi y Rosales, 2017).

Se concluye entonces que el empleo de calidad se conforma de una serie de dimensiones que informan que, en un puesto de trabajo específico, el individuo que lo ocupa goza de calidad en el empleo, en el cual su fuerza de trabajo está siendo utilizada. Esta investigación se decanta para la medición del empleo de calidad por las dimensiones que más se redundan y son las siguientes:

- 1) Trabajo y Empleo (Tiempo destinado al trabajo no remunerado (TNR), Cuidados, horas dedicadas)
- 2) Escolaridad y Empleo (Oportunidades por calificación, años de escolaridad)
- 3) Acceso al empleo (Participación, oportunidades, acciones afirmativas, puestos de dirección)
- 4) Condiciones del empleo (Informalidad-cantidad de horas, seguridad social, accidentes de trabajo, violencia y acoso)
- 5) Remuneraciones (brecha salarial)

## **Capítulo II: Empleo de calidad y brechas de género en el empleo en Cuba y en América Latina**

El presente capítulo aborda la concepción de empleo de calidad para diferentes investigaciones realizadas en América latina y la singularidad que existe al respecto en el caso de Cuba. Se trata, además, de una revisión bibliográfica que recolecta los indicadores de las experiencias latinoamericanas entorno al empleo de calidad haciendo énfasis en brechas de género y con la intención futura de que puedan engranar en los estudios de brechas de género en el particular contexto cubano aquí esbozado.

### **2.1 Estudios sobre empleo de calidad en América Latina**

La dimensión de la calidad del empleo es relevante en el contexto latinoamericano, dado que este se caracteriza por la presencia de informalidad laboral, y donde generar empleos no es suficiente para poder acceder a los beneficios del trabajo (Reinecke y Valenzuela,2000). La calidad del empleo incluye múltiples aspectos, por tanto, su medición incluye cuantiosas variables que deben reflejar los cambios en la calidad del empleo; para ello, se hace indispensable la disponibilidad de información de calidad.

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), las brechas de género en términos de participación, empleo, ingresos, formalización y de acceso a la protección social son rasgos estructurales de los mercados laborales de la región (CEPAL, 2017), los cuales presentan un patrón de segregación laboral vertical y horizontal de género, caracterizado por una menor participación de las mujeres. Las

mujeres se concentran en sectores económicos y ocupaciones de menor productividad, menores niveles de ingresos y bajo acceso a la protección social (Bidegain, Scuro y Vaca-Trigo, 2020).

La crisis sanitaria y económica provocada por la enfermedad provocada por el virus SARS-CoV-2 de coronavirus (COVID-19) profundiza el deterioro de los indicadores asociados al vínculo de las mujeres con el mercado laboral, en particular una reducción de su participación laboral (Kuri y Grijalva, 2021). Según OIT (2020), durante la crisis sanitaria, aunque se produjo una fuerte contracción de las tasas de participación similar entre mujeres y hombres, proporcionalmente fue más importante entre las mujeres por su menor tasa de participación; algo similar ocurrió con la tasa de ocupación por sexo.

La estimación de la tasa de participación laboral de las mujeres en América Latina durante el 2020 fue de 46%, seis puntos porcentuales menos que en 2019, y con respecto a la tasa de desocupación, alrededor de 12%. Estas, son cifras que sugieren una regresión de algunos avances obtenidos en materia de igualdad de género en el mercado laboral (CEPAL, 2021a). Esta brecha está directamente relacionada con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR). Las razones familiares constituyen la causa principal de que un porcentaje elevado de mujeres se encuentre fuera del mercado laboral. En países como Bolivia, el Salvador, Nicaragua y Venezuela el 80% de las mujeres se encuentran fuera del mercado laboral y solo el 6% de los hombres están en esa situación (CEPAL, 2019).

El impacto de la recesión económica afecta en particular a las mujeres que trabajan en los sectores informales, a las que tienen alta carga de cuidado no remunerado, a las que son jefas de hogares y a las mujeres que, “por su origen étnico, edad, ubicación geográfica, condición migratoria, discapacidad u orientación sexual, enfrentan múltiples

discriminaciones cruzadas que limitan sus opciones de vida y de empoderamiento económico” (Rodríguez y Odriozola, 2020, p.9)

Las mujeres presentan mayores niveles de inserción laboral en los sectores de baja productividad (CEPAL, 2021b); existe una mayor cantidad de mujeres en sectores tendientes a la pérdida de empleo y de ingresos (Bidegain, Scuro y Vaca-Trigo, 2020); situación que tiene como antecedente la presencia de las mujeres en segmentos flexibles del mercado laboral, como: trabajo a tiempo parcial, informalidad, empleo esporádico y autoempleo (OIT, 2019b). Cabe aclarar que, según la OIT, el término “economía informal” hace referencia a todas las actividades económicas realizadas por los trabajadores, y unidades económicas que no están cubiertas o lo están de manera insuficiente por acuerdos formales. Lo que significa, que las actividades pueden no estar incluidas en la legislación, y aunque se realicen dentro del alcance de la legislación, la ley no se aplica, ni acciona por su cumplimiento; o la ley amedrenta el cumplimiento por ser inapropiada, o por aplicar costos excesivos (OIT, 2021a).

Precisamente, son los sectores que se encuentran en mayor riesgo, como: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y actividades de alojamiento y de servicios de comida (CEPAL, 2021b), los que se caracterizan por elevadas tasas de informalidad, remuneraciones bajas, bajos niveles de calificación y donde, además, las mujeres que cotizan a un sistema de seguridad social representan un bajo porcentaje (CEPAL, 2021a). Según estadísticas de la CEPAL, el 56.9% del empleo de las mujeres y el 40.6% del empleo de los hombres en América Latina se concentra en sectores de alto riesgo económico y de pérdida de empleo. Específicamente en el Caribe, en los sectores de alto riesgo se encuentra un 54.3% del empleo femenino mientras que el empleo masculino representa un 38.7% (CEPAL, 2021a).

Según Paz (2009), la mayoría de las mujeres latinoamericanas ingresan al mercado laboral a través del sector informal, con el riesgo de que esta precariedad sea permanente; esta forma de integrarse al mercado constituye una característica estructural del empleo femenino (CAF, 2018); se insertan en pequeñas empresas o trabajan por cuenta propia; o sea, como trabajadoras independientes cuya remuneración depende de los beneficios que obtiene de los bienes o servicios que produzca y no contratan a otra persona o por lo menos no sobre una base continua (OIT, 2018a). Esta particular inserción de las mujeres refleja una diferencia importante respecto a los varones: las mujeres trabajan más en las pequeñas empresas y en el sector público, mientras que los hombres trabajan en firmas privadas medianas y grandes (CAF, 2018).

Las mujeres que acceden a un trabajo remunerado, independientemente de los sectores económicos o las categorías ocupacionales donde ellas se desempeñan, en general se emplean en condiciones peores que la de los hombres; empleos más vulnerables, sin contratos, ni acceso a prestaciones sociales (Weller y Roethlisberger, 2011; CEPAL, 2014; CEPAL, 2016; OIT, 2018b). El proceso de incorporación de las mujeres en el mercado laboral enfrenta entonces un retroceso. Este, puede traer consecuencias que pueden extenderse más allá de la crisis sanitaria, sin el debido apoyo de los sistemas públicos de cuidados (enfermos, ancianos, niños) que faciliten el regreso de las mujeres al mercado laboral (OIT, 2020).

Es notable la escasa evidencia del aumento de la participación de los hombres en las responsabilidades familiares y de cuidado (OIT, 2018c). En la región de América Latina y el Caribe, el sector del cuidado, que incluye a todas las personas que trabajan en enseñanza, salud y servicios sociales, y servicios en los hogares; emplea 5.4% de la fuerza de trabajo masculina, mientras que este porcentaje alcanza un 27.7% en el caso de las mujeres (Vaca-Trigo, 2019a). Los esquemas culturales confinan el trabajo de las mujeres

al espacio doméstico en un contexto marcado por la desigual distribución sexual del trabajo. La segmentación vertical y horizontal del mercado laboral y la segregación por género de las ocupaciones constituyen barreras para una inclusión plena de las mujeres en el mercado laboral en condiciones de trabajo decente (OIT, 2019b; Vaca-Trigo, 2019a), lo cual limita su autonomía económica.

En América Latina existen disparidades en la protección social entre hombres y mujeres debido a que las mujeres interrumpen sus trayectorias laborales y buscan jornadas reducidas que les permitan seguir con su responsabilidad de atención al hogar. Solo así, pueden conciliar el trabajo para el mercado con las responsabilidades de cuidado. Esta flexibilidad que buscan las mujeres por los motivos antes expuestos afecta su situación en el ámbito formal al llegar a la edad avanzada: al estar sobrerrepresentadas en el trabajo informal y vulnerable, ven disminuida su capacidad para consolidar derechos jubilatorios en el régimen contributivo de pensiones (G.Y. Herrera, 2020; Herrera y Velázquez, 2021). De esta forma, “las desigualdades en el ingreso salarial no solo se trasladan, sino que se profundizan durante la vejez en perjuicio de las mujeres” (Herrera y Velázquez, 2021, p.353). Esto se comporta de manera más o menos pronunciada en cada país de la región latinoamericana, en función de la estructura del mercado de trabajo y a partir de varios factores, entre los que se encuentran la formalización y la institucionalidad laboral que contempla la legislación vigente o la fiscalización del trabajo (Vaca-Trigo, 2019a).

## **2.2 La singularidad de los estudios sobre empleo de calidad en Cuba**

En Cuba existen estudios sobre empleo de calidad por dimensiones; de ellas, una en particular es ampliamente estudiada, la de género y brechas de género en el acceso al empleo y a las características asociadas a ese trabajo. La incorporación de las mujeres al mercado laboral posee características específicas procedentes del sistema social existente

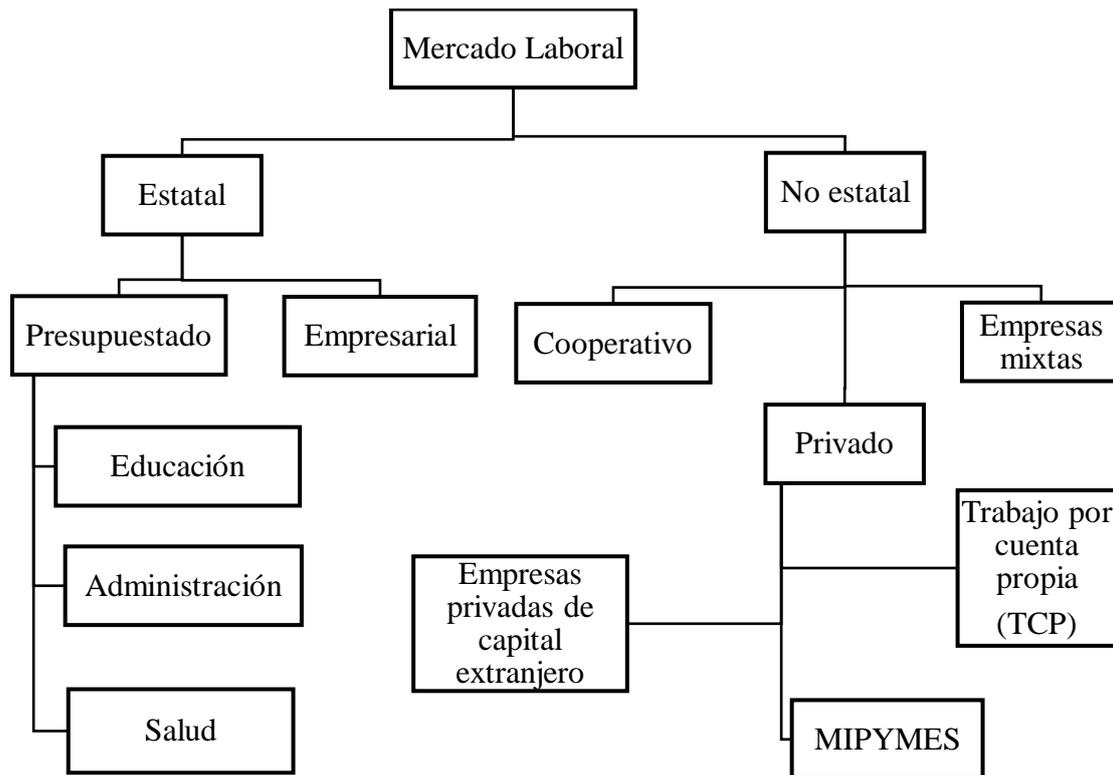
y, pese a la voluntad política del Estado, que ha propiciado su acceso y promoción al mundo del trabajo (Naranjo y Echevarría, 2020), permanecen rasgos de una sociedad patriarcal (Campuzano, 1996). Esto se observa en las barreras que las cubanas están enfrentando para acceder a los mercados laborales y la carencia de autonomía económica entre las mujeres (Rosales, 2008; Esquenazi, 2015; Rosales y Esquenazi 2017; Torres, 2021a).

Al igual que en América Latina, los estudios de calidad del empleo en Cuba dejan expuestas importantes brechas de género en el mercado laboral en cuanto a participación laboral, la típica segregación ocupacional, la brecha salarial y otras relacionadas con la seguridad social y la independencia económica. Sin embargo, estas pudieran poseer características diferentes a las de la región, debido a las características propias de Cuba. Por ejemplo, las brechas de género relacionadas con las formas de propiedad/gestión que se explican por lo siguiente: las brechas de género no son privativas de un sector económico en particular; las desigualdades de género se manifiestan tanto en el sector estatal, como en el sector no estatal de la economía cubana; y los tipos de propiedad no estatales, en su condición de escenarios que complejizan el panorama del mercado laboral cubano, sustentan diferencias de género importantes no suficientemente abordadas por los estudios de calidad de empleo. Estos estudios, aunque no se reconozcan explícitamente como estudios de la calidad del empleo, manejan variables importantes como parte de las dimensiones de este.

La singularidad del mercado laboral en Cuba con respecto al contexto latinoamericano son las formas que adoptan las entidades económicas, las cuales se distinguen en dos grandes grupos: estatales y no estatales (véase fig. 2.1). La primera ha tenido siempre un papel predominante en la economía a pesar de la aparición de otros

sectores, y es donde se encuentra el 69% de los ocupados (ONEI, 2020); lo cual se presenta en la fig. 2.1.

Figura 2.1 Entidades empleadoras en Cuba

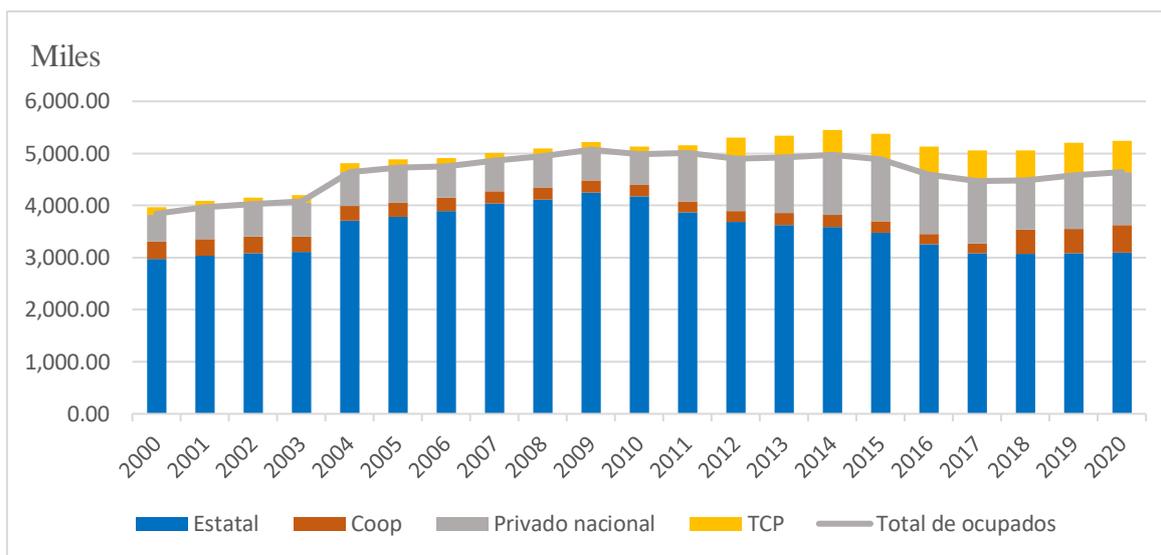


Fuente: Adaptado de “Segmentación del mercado laboral”, por Galtés, I. (2016), *Aportes para un rediseño de la política salarial en el contexto de la actualización del modelo económico cubano*, p.51.

Cuando se habla de participación en el sector estatal se hace referencia a dos tipos de entidades fundamentalmente: por una parte, el sector presupuestado, el cual cumple funciones sociales y no se auto-sustenta y, por otra parte, el sector empresarial. El sector no estatal está compuesto por trabajadores por cuenta propia (TCP), entendido en Cuba como el conjunto de trabajadores que siendo o no propietarios de los medios y objetos de trabajo, no están sujetos a un contrato laboral con entidades jurídicas, y están registrados en la Oficina Nacional de Administración Tributaria (ONAT), donde pagan sus impuestos

según lo establecido por la legislación vigente (ONEI, 2021). En el sector no estatal también están incluidos: privado agrícola y cooperativistas (Coop) agropecuarios y no agropecuarios. Existen más de 2000 actividades en las cuales se permite el ejercicio no estatal, de acuerdo con el Clasificador Nacional de Actividades Económicas<sup>3</sup>.

Figura 2.2. Ocupación por formas de propiedad estatal y no estatal. Cuba 2000-2020



Fuente: Adaptado de Colina, H. (2020), *Sistema de pensiones de la seguridad social en Cuba: un debate presente para su futuro*, p.4.

La ampliación de actividades fue un cambio importante promulgado por el Consejo de ministros a inicios del 2021. Con este cambio se eliminó el listado de 127 actividades aprobadas para ejercer el TCP, de las cuales, la mayoría podían ser calificadas como “típicamente masculinas”, excepto algunas pocas actividades “típicas femeninas” (Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2018). Sobre el nuevo formato de más de 2000 actividades, Esquenazi (2021) opina que a su parecer resulta más inclusivo en la medida que permite una mayor identificación de las mujeres con el amplio y flexible perfil de las actividades o negocios.

<sup>3</sup> <http://www.onei.gob.cu/node/14808>

Es importante mencionar que, en contraste con el contexto latinoamericano, el escenario del cuentapropismo en Cuba se caracteriza por dos cuestiones importantes: una, consiste en la regulación estatal restrictiva que reconoce el TCP, pero también limita su expansión; la otra cuestión que distingue al panorama cuentapropista cubano es la situación socioeconómica y política de Cuba (Alcázar, 2006). Resulta, que antes de agosto del 2021, las normas no registraban la notable diversidad del cuentapropismo como nueva modalidad económica, incluidos sus nuevos actores; los cuales, no habían sido suficientemente reflejados (Colina y Morales, 2016; Echevarría, Rojas, y Tejuca, 2019).

Entre los nuevos actores se encuentran: los empleadores, que son los que poseen los medios de producción y contratan fuerza de trabajo; los empleadores asalariados, que venden su fuerza de trabajo y no poseen medios y los trabajadores por cuentapropia que no contratan fuerza de trabajo de forma regular, son dueños de los medios y no venden su fuerza de trabajo (Colina y Morales, 2016). En conclusión, los sectores no estatales con nuevas lógicas de relaciones capital-trabajo, no se encontraban reguladas eficientemente por los marcos institucionales cubanos.

Para eliminar la dispersión legislativa existente y actualizar las disposiciones generales del trabajo por cuenta propia, se aprueba el 19 de agosto del 2021, el Decreto-Ley 44 que establece importantes cambios al cuentapropismo —promovido en el país desde 2010—. El cambio más significativo es su definición (Artículo 2), al verse ahora como un trabajo que se realiza de forma autónoma, aunque el titular puede contratar hasta tres empleados (*Gaceta oficial de la República de Cuba*, 2021b). Las nuevas normas además de otorgarle una visión al cuentapropismo introducen como novedad un actor económico que responde a diferentes tipos de propiedad. Se abre una nueva etapa en la economía cubana para generar oportunidades diversificarse y generar empleos. Como parte del perfeccionamiento de los actores de la economía cubana, el Comité Ejecutivo

del Consejo de Ministros de Cuba aprueba Decreto-ley 45 sobre las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES) (Alonso, Arce, Blanco, Figueredo, Izquierdo y Rodríguez, 2021). Las MIPYMES son unidades económicas con personalidad jurídica, que poseen dimensiones y características propias, y que tienen como objeto desarrollar la producción de bienes y la prestación de servicios que satisfagan necesidades de la sociedad (*Gaceta oficial de la República de Cuba*, 2021b).

Esta norma tiene entre sus objetivos delimitar los procedimientos para la creación de las MIPYMES privadas y estatales con formas de gestión similares; así, como definir los criterios de clasificación y los aspectos relativos a su funcionamiento (*Gaceta oficial de la República de Cuba*, 2021b). El paquete de medidas de los actores económicos advierte, además, que se incluyen todos los derechos laborales independientemente del tipo de propiedad. La nueva legislación Decreto ley-48 para el régimen especial de Seguridad Social amplía la cobertura de riesgo para los trabajadores por cuenta propia. Para ellos, no existía la enfermedad o accidente de origen común y profesional cubierto, y las normas asociadas a la maternidad eran diferentes. En este nuevo decreto, en su artículo 3, queda cubierto todo lo anterior: la protección a los trabajadores por cuenta propia, a los socios de las cooperativas no agropecuarias y de las micro, pequeñas y medianas empresas privadas, ante la enfermedad, accidente, maternidad, invalidez total, vejez, y en caso de muerte, protege a su familia.

Aunque se aclara, que el Reglamento del Código Laboral vigente hasta el momento sí abarca tanto al sector estatal como no estatal, y existen derechos y obligaciones asociadas al empleo en ambos sectores; las nuevas normas han perfeccionado aspectos importantes de la seguridad social en el TCP; las cuales, eran criticables y con un tratamiento diferenciado en comparación con el sector estatal (Izquierdo y Morín, 2017) Sin embargo, mientras la legislación toma como foco de

atención al trabajo remunerado; el trabajo doméstico y de cuidados que se realiza de forma no remunerada se mantiene invisibilizado y poco reconocido jurídica y socialmente. En este sentido, las nombradas “amas de casa” no son valoradas como trabajadoras y como consecuencia continúan desprotegidas en términos de derechos y garantías laborales (Echevarría, Rojas y Martínez, 2019). No obstante, cabe destacar la voluntad de la legislación cubana para regular el panorama de diversificación productiva antes citado. Por ejemplo, deja de existir la licencia de trabajador contratado, que en su momento, fue incorporada a las actividades aprobadas para ejercer el trabajo por cuenta propia en el 2010 y establecía una relación de trabajo asalariada entre dos personas naturales sin incluirse en la categoría “Trabajador por cuenta propia” (Espina y Echevarría, 2018); en su lugar, se formalizan las MIPYMES como entidad empleadora y las cooperativas no agropecuarias (CNA) y se reconoce como entidad jurídica al TCP, al que ya se le permite contratar hasta tres trabajadores (artículo 7.1). Lo anterior constituye señales de que, se podría en el futuro aspirar a mejores estadísticas en el mercado laboral.

En este sentido, la aspiración es también que se cumplan todos los derechos laborales en el TCP. El hecho de que una persona se transforme en una entidad empleadora, entendida como persona natural autorizada a actuar como empleador, dotada de capacidad legal para concertar relaciones laborales con los trabajadores que contrata (*Gaceta oficial de la República de Cuba*, 2021b), también debería implicar la creación de fondos para cubrir de manera efectiva la Seguridad Social. Se sintoniza entonces con la generalidad, la cual indica que la legislación laboral de cada país debe regular el vínculo de los trabajadores asalariados con los empleadores, facilitando mayores niveles de formalización contractual y prestaciones sociales.

Hasta aquí, se aprecia cómo “la ampliación del sector no estatal ha consolidado la diversificación, heterogenización y segmentación de las formas de propiedad/gestión, fuentes de empleo e ingresos laborales en el país” (Esquenazi, 2021, p.361). Autores como Echevarría, Esquenazi y Borrego (2018) y Torres (2020a) evidencian con muchos esfuerzos los impactos diferenciados según sexo que ello ha provocado.

### **2.3 La brecha de género en los indicadores que miden la calidad del empleo**

El objetivo de este apartado es presentar la metodología que será utilizada para analizar la dimensión de género desde el prisma del empleo de calidad para Cuba. Las metodologías que utilizan OIT, CEPAL, PNUD aplicadas en estudios en América Latina para detectar la segregación laboral pueden difícilmente ser adaptables para Cuba. Dichas metodologías son operacionalizadas a partir de estadísticas oficiales publicadas por los gobiernos. En Cuba, la información se encuentra demasiado agregada o generalizada de modo que se dificulta la detección de diferencias por género en el mercado laboral a partir de ellas.

Para lograr los objetivos de esta investigación, se plantea la compilación y revisión de datos estadísticos en fuentes de información secundaria (ONEI, OIT, CEPAL, PNUD y otras instituciones). Se buscará encontrar, en los estudios realizados para América Latina, las variables que permitan construir indicadores para explicar los conceptos como feminización, masculinización, brechas de género, segregación vertical u horizontal, discriminación, independencia económica, extensión de trabajo doméstico, trabajos no remunerados por sexo.

Posteriormente, los resultados se contrastarán con la información disponible para el mercado laboral de Cuba para conocer en qué medida las metodologías usadas por la

OIT, CEPAL, PNUD y otras instituciones son aplicables para este país. Se tendrá en cuenta la información disponible en la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI), en su Anuario Estadístico de Cuba 2021 (Sección empleo y salarios) que incluye la población económicamente activa (ocupada y desocupada), fuerza de trabajo ocupada según la situación del empleo (estatal-no estatal), su estructura por clase de actividad económica (agricultura, ganadería, pesca, industrias, comercio, educación, construcción, salud pública, deporte), sexo, edades, nivel educacional y categoría ocupacional (operarios, técnicos, administrativos, de servicios, directivos). Las tasas de desocupación se muestran por sexo y se incluyen datos sobre el salario medio por territorios y clase de actividad económica.

También se considerarán otros indicadores de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016) relacionados con el uso del tiempo y cuidados, particularmente de la sección que incorpora la distribución del tiempo (horas promedio semanales) de hombres y mujeres de 15 a 74 años en el trabajo remunerado y no remunerado (tareas domésticas y de cuidado).

#### a) Compilación y revisión

A partir de la revisión bibliográfica realizada, se elabora la siguiente clasificación, teniendo en cuenta la definición propuesta en el Capítulo I, para agrupar por dimensiones algunos de los indicadores recolectados de los trabajos que estudian empleos de calidad y brechas de género.

Tabla 2.1. Indicadores utilizados por los estudios de empleo y brechas de género en América latina

DIMENSIONES	INDICADORES UTILIZADOS
<b>1. Trabajo y Empleo (TNR, Cuidados, horas dedicadas)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación (ODS, ONU, 2012)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo destinado al trabajo no remunerado de la población de 15 años y más, según sexo y categoría ocupacional (en horas semanales) (Vaca-Trigo, 2019b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promedio de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados durante la semana en el hogar, según sexo (horas y porcentaje)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de personas que trabajan 60 o más horas semanales (ocupación principal)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de personas que trabajan 30 o menos horas semanales (ocupación principal)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de la PEA ocupada que trabaja 60 o más horas semanales (ocupación principal) (OIT, 2019a)</li> </ul>
<b>2. Escolaridad y Empleo (Oportunidades por calificación, años de escolaridad)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana)</li> <li>• Tasa de tiempo de trabajo remunerado frente al no remunerado (PNUD, 2014b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Graduados en carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), por sexo, y graduados de educación terciaria en carreras CTIM, ambos sexos (Vaca-Trigo, 2019b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de graduados de ambos sexos según campo de estudio (CEPAL-OIT, 2019a)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del empleo femenino por nivel educativo</li> </ul>	

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas por nivel educativo (tiempo parcial, tiempo completo, horas extra)</li> <li>• Estructura sectorial del empleo femenino por nivel educativo (CAF, 2018)</li> </ul>
<b>3. Acceso al empleo (Participación, oportunidades, acciones afirmativas, puestos de dirección)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales</li> <li>• Proporción de mujeres en cargos directivos</li> <li>• Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo</li> <li>• proporción de mujeres entre los propietarios o los titulares de derechos sobre tierras agrícolas, desglosada por tipo de tenencia (ODS, ONU, 2012)</li> <li>• Tasas de participación por sexo y por tramos de edad para un período de tiempo (OIT,2003)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evolución de la tasa de actividad y tasa de desempleo, según sexo</li> <li>• Distribución de la población ocupada según sexo por sectores de la actividad económica.</li> <li>• Proporción de mujeres en cargos directivos</li> <li>• Estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional (empleador, Asalariado, Servicio doméstico, Trabajador por cuenta propia y trabajador familiar no remunerado)</li> <li>• Variación en la proporción de personas ocupadas, distribución de personas ocupadas según tipo de ocupación, brecha salarial entre mujeres y hombres y variación en las brechas de ingresos salariales entre hombres y mujeres, según sexo (Vaca-Trigo, 2019b)</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de ocupación y Tasa de desempleo</li> <li>• Índice de segregación ocupacional por sexo</li> <li>• Proporción de mujeres en empleo administrativo de rango superior y medio (PNUD, 2014b)</li> </ul>

---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura del empleo por género (empleadores, Asalariados-firmas med/grandes, Asalariados-sector público, Cuentapropia profesional, Asalariados-firmas chicas, Cuentapropia no calificado, Familiares)</li> <li>• Estructura por sector de empleo y por género</li> <li>• Brechas de empleo (mujeres/ hombres) en puestos calificados y jerárquicos</li> <li>• Brechas de género (mujeres/hombres) en el empleo total, en el empleo calificado y en empleos gerenciales y profesionales por sector (CAF, 2018)</li> </ul>
<p><b>4. Condiciones del empleo (Informalidad-cantidad de horas, seguridad social, accidentes de trabajo, violencia y acoso)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de ocupación en sectores de baja productividad según sexo.</li> <li>• Proporción de hombres y mujeres con acceso a la seguridad social (Protección contra despido arbitrario, sueldo mínimo, descanso semanal, licencia por enfermedad y por maternidad, licencia de paternidad, jornada diaria, vacaciones, seguro contra accidentes, seguro de desempleo)</li> <li>• Tasa de subempleo (subjetivo y objetivo) según sexo</li> <li>• Proporción de mujeres según tipo de contrato (Plazo fijo, por faena (obra), escrito o registrado, verbal). (PNUD, 2014b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo</li> <li>• Lesiones ocupacionales mortales y no mortales por cada 100.000 trabajadores, desglosadas por sexo y estatus migratorio</li> <li>• Nivel de cumplimiento nacional de los derechos laborales (libertad de asociación y negociación colectiva) con arreglo a las fuentes textuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la legislación interna, desglosado por sexo y estatus migratorio (ODS).</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres de entre 15 y 64 años ocupadas en sectores de baja productividad (caracterizados por bajos ingresos laborales, escasa protección social y gran inestabilidad laboral), respecto del total de ocupadas, y afiliadas o cotizantes al sistema de pensiones</li> <li>• Violencia y tipos de violencia (psico, física, sexual) a lo largo de su trayectoria laboral (Vaca-Trigo, 2019b)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de empleo precario</li> <li>• Tasa de informalidad.</li> <li>• Antigüedad en el trabajo</li> <li>• Tasa de accidentes profesionales mortales</li> <li>• Tasa de accidentes profesionales no mortales</li> <li>• Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo</li> <li>• Inspección laboral</li> <li>• Porcentaje de población de 65 años y más que percibe una pensión</li> <li>• Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones</li> <li>• Tasa de sindicalización</li> <li>• Tasa de afiliación empresarial a organizaciones de empleadores</li> <li>• Tasa de cobertura de negociación colectiva (PNUD, 2014a)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empleo informal por ámbito geográfico y sexo</li> <li>• Componentes del empleo informal por ámbito geográfico y sexo (OIT, 2019a)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporción de ocupaciones con alto riesgo de sustitución por rama de actividad y sexo (promedio simple), y proporción de mujeres empleadas en estos segmentos (promedio ponderado) (CEPAL-OIT, 2019)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribución de trabajadoras mujeres por horas trabajadas (tiempo parcial, tiempo completo, horas extra) (CAF, 2018)</li> </ul>
<b>5. Remuneraciones (brecha salarial)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso medio por hora de las personas empleadas, desglosado por sexo, edad, ocupación y personas con discapacidad (ODS, ONU, 2012)</li> </ul>

- 
- Salario medio de las mujeres asalariadas urbanas de 20 a 49 años que trabajan 35 horas o más por semana respecto del salario de los hombres de iguales características (Vaca-Trigo, 2019b)
- 
- Tasa de asalariados con bajos ingresos (salario inferior a los dos tercios de la mediana del salario por hora)
  - Remuneraciones medias reales por hora
  - Tasa de asalariados que han recibido capacitación recientemente
  - Brecha ingresos laborales por sexo. (PNUD, 2014b)
- 
- Brechas salariales no condicionadas desglosada por sexo según tipo de empleo, por horas trabajadas, por sector, por tipo de sector y por formalidad (CAF,2018)
- 

\*Nota: Todos los indicadores citados en PNUD (2014b) sobre el mercado laboral en Colombia pueden desagregarse por sexo y por otras categorías que resulten pertinentes: grupos de edad, posición ocupacional, actividad económica.

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2003), PNUD (2014a y 2014b), ODS, CAF (2018), CEPAL (2019a y 2019b), CEPAL-OIT (2019), OIT (2019a), Vaca-Trigo(2019b).

En general, a través de estos indicadores, los estudios evidencian los obstáculos que enfrentan las mujeres y que limitan sus capacidades, sus opciones de vida y por consiguiente, un mayor grado de libertad. Para aspirar a un trabajo decente, según la OIT, hay que superar aún las brechas de género en los sectores formal e informal de la economía (brechas de ingreso, por tipo de ocupación, por jornadas de trabajo, por estabilidad laboral), el trabajo no pagado de las mujeres en la esfera reproductiva, el desempleo y el subempleo, las brechas en la cobertura de la seguridad social y en los sistemas de pensiones, la segmentación por sexo del mercado de trabajo y las brechas de participación en las organizaciones de trabajadores y en los espacios donde se definen las políticas de empleo y salarios (OIT,2013).

Estas desigualdades, que constituyen un problema estructural de la región, se ven frecuentemente invisibilizadas por problemas relacionados con la disponibilidad de datos (CEPAL, 2021b). Resulta difícil realizar un seguimiento integral al conjunto de dimensiones de empleo de calidad y trabajo decente por la limitación de la disponibilidad de la Información. Los indicadores recolectados son parte de intentos para crear conciencia y políticas sobre la necesidad de superar las brechas de género, y allanar el camino hacia una calidad del empleo de las mujeres. De los indicadores más comunes de la calidad del empleo, se encuentra el de ingresos, el cual incluye la remuneración mensual y los ingresos por hora. En el caso de las mujeres, los ingresos son afectados por la segmentación ocupacional por sexo del mercado de trabajo. Resultados empíricos sobre ingresos mencionan que las mujeres presentan ingresos inferiores a los hombres desde cualquier estructura ocupacional que se observe, según ramas de actividad, posiciones ocupacionales y rangos de edad (Pineda, 2011).

Según un estudio de calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur realizado por Valenzuela (2001), los ingresos de las mujeres en los cinco países del Cono son más bajos que los de los hombres, usualmente esto sucede en todas las ramas de actividad y categorías ocupacionales, en todas las categorías de edad y niveles de educación. Las mayores brechas de ingreso por sexo se observaron en Brasil y las menores en Argentina y Chile. Para comparar la situación entre mujeres y hombres, es necesario contener variables como: el nivel educativo, edad, ocupación y experiencia laboral. Estas, mostrarán relaciones en el análisis, como la incidencia de la educación en el nivel de los ingresos de hombres y mujeres o las disparidades de ingreso entre hombres y mujeres con respecto a la edad, por mencionar algunas.

Para el análisis de género de las brechas de ingresos laborales, Pineda (2011) precisa entre sus consideraciones, tomar variables de encuestas para comparar grupos

poblacionales y que presentan características similares, dado que, por el nivel agregado de algunas variables, una comparación de ingresos desagregada solo por sexos no aportará información suficiente sobre discriminación. Para cambiar eso, el análisis pudiera centrarse en los niveles educativos y los oficios o categorías ocupacionales. Esto significa que, a partir de la comparación por sexo, puede verificarse entonces que a iguales niveles de escolaridad los ingresos promedios son diferentes. La desagregación por nivel educativo permite una comparación más cercana entre iguales que permite distinguir, a este nivel de agregación, la discriminación sexual en los mercados de trabajo, independientemente de que en cada nivel de escolaridad pueda haber una diversidad de oficios, actividades y profesiones.

Otros indicadores claves que permiten medir la calidad del empleo y son utilizados por estos estudios son la segmentación por ramas de actividad económica y categorías ocupacionales y la informalidad. La marcada segmentación de la región limita la inserción laboral de las mujeres y las concentra en algunas ramas de la actividad económica. Por ejemplo, la tendencia en países como Ecuador, Paraguay, Perú y Bolivia es que las mujeres estén ocupadas en la agricultura y para el resto de los países de la región el empleo rural no agrícola es la actividad principal de ellas (OIT, 2019). Las personas que residen en zonas rurales son más tendientes al empleo informal que, quienes viven en zonas urbanas (OIT, 2019). Por tanto, el indicador de informalidad es importante para la población femenina vulnerable que no tienen derechos a la protección social ni a los beneficios laborales.

Por otra parte, el indicador más frecuente para medir el trabajo productivo es la población económicamente activa (PEA), pero este no hace referencia a las actividades más comúnmente realizadas por las mujeres (Pollack, 1997), que son trabajo doméstico y de cuidados. Es así como el uso del tiempo se convierte en un indicador esencial para

conocer si mujeres y hombres distribuyen de manera diferente su tiempo, lo que significa conocer si la forma y calidad de vida es diferente (Araya y Araya, 2007), a través del tiempo destinado al trabajo total, remunerado y no remunerado.

Las autoras Bejarano y Grijalva (2013) toman como referencia el uso del tiempo de la población ocupada, analizan las condiciones de bienestar de dos localidades sonorenses, en México. Las autoras demuestran que, como resultado de la estructura social y productiva de las localidades, existe la tendencia a que las mujeres lleven una carga superior de trabajo con respecto a la de los hombres; lo cual, impacta en la calidad de vida de ellas. Dentro de las variables utilizadas en las investigaciones se encuentran: trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado, educación, tiempo libre, y tiempo personal. La exploración de las variables e indicadores de este estudio arrojaron que, con respecto a los hombres, las mujeres ocupadas poseen una posición social inferior. Lo cual, tiene como posible causa la orientación productiva de esas localidades sonorenses; pues los impulsores del desarrollo establecen para la fuerza laboral y las familias diferentes dinámicas de comportamiento y organización de los usos del tiempo (Bejarano y Grijalva, 2013).

Aunque las estadísticas relacionadas al tema tiempo continúan siendo insuficientes, desactualizadas y fragmentadas, en la región, algunos países tienen compromisos con la práctica de Cuentas Satélites y Encuestas sistemáticas de Uso del Tiempo, pero en la práctica no es nada seguro (Torres, 2021a).

Otras variables que permiten dar cuenta de la calidad de vida de los individuos en su trabajo son tenidas en cuenta por Velázquez y Lara (2013) para evaluar las condiciones de vida de los trabajadores de la región fronteriza de Nogales en Sonora. Entre las variables presentes en su estudio se encuentra, por ejemplo, el tipo de contratación donde detectaron la baja protección en el empleo que se estipula en los contratos. Los sindicatos

fue otro elemento importante para explicar en parte, las pocas prestaciones que disfrutaban los trabajadores al ser escasa su cobertura; estas escasas prestaciones también se deben a la ausencia de contratación por escrito de una alta proporción de trabajadores. Una idea importante que sostiene este estudio es que, la calidad de vida en el trabajo debe tener en cuenta componentes objetivos y subjetivos; comprende las condiciones físicas de trabajo, contractuales y remuneraciones hasta las relaciones entre los trabajadores; y la de estos con la empresa.

En general, para un análisis de empleo de calidad y trabajo decente, se necesitan datos sobre la calidad de la ocupación; estos incluyen remuneración, el tiempo de trabajo, la cobertura de la seguridad social, el tipo de contrato, el grado de seguridad del trabajo, acceso a las licencias pagadas y oportunidades profesionales. No es suficiente con algunos de los indicadores más utilizados del mercado de trabajo, como la tasa de ocupación y desocupación por sexo, que se refieren a la cantidad de ocupación y desocupación en una economía. La calidad del empleo atiende a los factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar de las personas ocupadas.

A partir de esta idea de calidad de empleo, ya expuesta en el capítulo anterior, y de la revisión de indicadores realizada, se procedió a ubicar los indicadores que se repiten en la definición de empleo de calidad. Con algunos de estos indicadores presentados en la Tabla 2.2 se pretenderá un acercamiento al contexto laboral cubano.

Tabla 2.2. Indicadores que reinciden en los estudios de empleo y brechas de género en América latina

INDICADORES	DIMENSIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tiempo destinado al trabajo no remunerado de la población de 15 años y más, según sexo y categoría ocupacional (en horas semanales)</b></li> </ul>	<p>Trabajo y Empleo (TNR, Cuidados, horas dedicadas)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estructura sectorial del empleo femenino por nivel educativo</b></li> <li>• <b>Proporción de graduados de ambos sexos según campo de estudio</b></li> </ul>	<p>Escolaridad y Empleo (Oportunidades por calificación, años de escolaridad)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proporción de mujeres en cargos directivos</b></li> <li>• <b>Estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional (empleador, Asalariado, Servicio doméstico, Trabajador por cuenta propia y trabajador familiar no remunerado)</b></li> <li>• <b>Proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo</b></li> </ul>	<p>Acceso al empleo (Participación, oportunidades, acciones afirmativas, puestos de dirección)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tasa de ocupación en sectores de baja productividad según sexo.</b></li> <li>• <b>Proporción de hombres y mujeres con acceso a la seguridad social</b></li> <li>• <b>Proporción de mujeres según tipo de contrato (Plazo fijo, por faena (obra), escrito o registrado, verbal (PNUD,2014)</b></li> <li>• <b>Proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Tasa de sindicalización</b></li> </ul> </li> </ul>	<p>Condiciones del empleo (Informalidad-cantidad de horas, seguridad social, accidentes de trabajo, violencia y acoso)</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Brecha ingresos laborales por sexo</b></li> </ul>	<p>Remuneraciones (brecha salarial)</p>

Fuente: Elaboración propia con base en PNUD (2014a y 2014b), ODS, CAF (2018), CEPAL (2019a y 2019b), CEPAL-OIT (2019), OIT (2019a y 2019b).

Este resumen de indicadores utilizados en el contexto de América Latina abarca variables clave para determinar la calidad del empleo que son el ingreso que se genera y también la estabilidad laboral que contiene varias consideraciones importantes: la primera, es la existencia de un contrato laboral escrito que estipula obligaciones y derechos laborales de las personas asalariadas; la segunda, está representada por la estabilidad de la relación laboral; otra es la protección social y dentro de esta, específicamente interesa, para posterior análisis, el sistema de pensiones; por último, se encuentran la jornada laboral, la segregación y la informalidad.

En el siguiente capítulo, se realiza un diagnóstico en un intento por constatar el comportamiento de los indicadores antes expuestos.

### **Capítulo III: Desafíos de los estudios sobre brechas de género en la calidad del empleo en Cuba**

En el presente capítulo se realiza un diagnóstico de brechas de género en el mercado laboral cubano como parte de los indicadores y las dimensiones de empleo de calidad, con el objetivo de identificar la información que está detrás de esos indicadores y la falta de visibilización de otras brechas de género que, con los indicadores recolectados en el capítulo anterior, pudieran quedar expuestas.

#### **3.1 Diagnóstico de brechas de género en los estudios de calidad del empleo**

Es necesario advertir que en este apartado no se pretende profundizar en el planteamiento teórico de las brechas de género ni pretende concluir con una propuesta de política económica; sin embargo, en el ejercicio de detectar, a través de un diagnóstico basado mayormente en las estadísticas públicas disponibles, las necesidades para abordar el análisis de brechas de género en Cuba; se compone entonces a partir de estas necesidades detectadas, un insumo básico para el planteamiento de estrategias dirigidas al mejoramiento de las condiciones de las trabajadoras cubanas.

##### *3.1.1 Brechas en la participación laboral de las mujeres*

Varias de las investigaciones que se han realizado para el mercado laboral de Cuba y que han recurrido a las estadísticas agregadas a nivel nacional han encontrado una situación de desventaja para las mujeres en términos de empleo, tasa de actividad económica, ocupación, desocupación y salarios (Echevarría et al., 2018). Al mismo tiempo, las investigaciones de corte principalmente cualitativo han complementado estos

análisis para llenar la ausencia de variables e indicadores que permitirían un análisis más consecuente con las formas de propiedad/gestión del mercado laboral en Cuba.

En la tabla 3.1 se muestra un análisis por sexo que incluye a la población en edad laboral (PEL), correspondiente a la población masculina de 17 a 64 años y a la femenina de 17 a 59 años; a la población económicamente activa (PEA) que abarca a los ocupados y a los desocupados; y, a las personas ocupadas (PEAO) en las diferentes actividades de la economía nacional estén o no comprendidas en la edad laboral y que se desempeñan en un empleo estatal o no estatal. Se aprecia que la tendencia en los cuatro lustros comprendidos entre 2000-2020 es una menor presencia de mujeres en la PEL, la PEA y en PEAO, con respecto a los hombres. La escasa presencia de ellas es más marcada en la PEA y, aún más, en la PEAO. En este último caso, la brecha favorable a los hombres, aunque ha disminuido ligeramente en los últimos 5 años (2015-2020), se mantiene elevada con un 22%.

Tabla 3.1. Población en edad laboral (PEL), población económicamente activa (PEA), y población ocupada (PEAO) por sexo, cada cuatro lustros (2000-2020)

Años	PEL			PEA			PEAO		
	Total (Miles de personas)	M%	H%	Total (Miles de personas)	M%	H%	Total (Miles de personas)	M%	H%
<b>2000</b>	6 628.40	48%	52%	4 631.50	37%	63%	4 379.30	36%	64%
<b>2005</b>	6 679.90	47%	53%	4 816.40	37%	63%	4 722.50	37%	63%
<b>2010</b>	6 829.10	47%	53%	5 112.50	38%	62%	4 984.50	38%	62%
<b>2015</b>	7 202.80	48%	52%	4 832.70	37%	63%	4 713.70	37%	63%
<b>2020</b>	7 096.0	48%	52%	4 710.00	39%	61%	4 643.8	39%	61%

\*Nota: M (mujeres) y H (hombres)

Fuente: Elaboración propia con base en la Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI), años seleccionados.<sup>4</sup>

Estos datos verifican el desaprovechamiento de la fuerza de trabajo en edad laboral dada su escasa incorporación a la actividad económica (Echevarría, Esquenazi y Borrego, 2018). Significa que existe una proporción relevante de mujeres fuera de la Población Económicamente Activa, que no cuentan entre las ocupadas (con vínculo laboral formalizado) ni entre las desocupadas (sin vínculo laboral estable, pero buscaron tenerlo). Por ejemplo, si tomamos como referencia el año 2020, 1.5 millones de mujeres está fuera del mercado laboral, es decir, que no cuentan entre las ocupadas (con vínculo laboral formalizado); ni entre las desocupadas (sin vínculo laboral estable, pero buscaron

---

<sup>4</sup> <http://www.onei.gob.cu/publicaciones-tipo/Anuario>

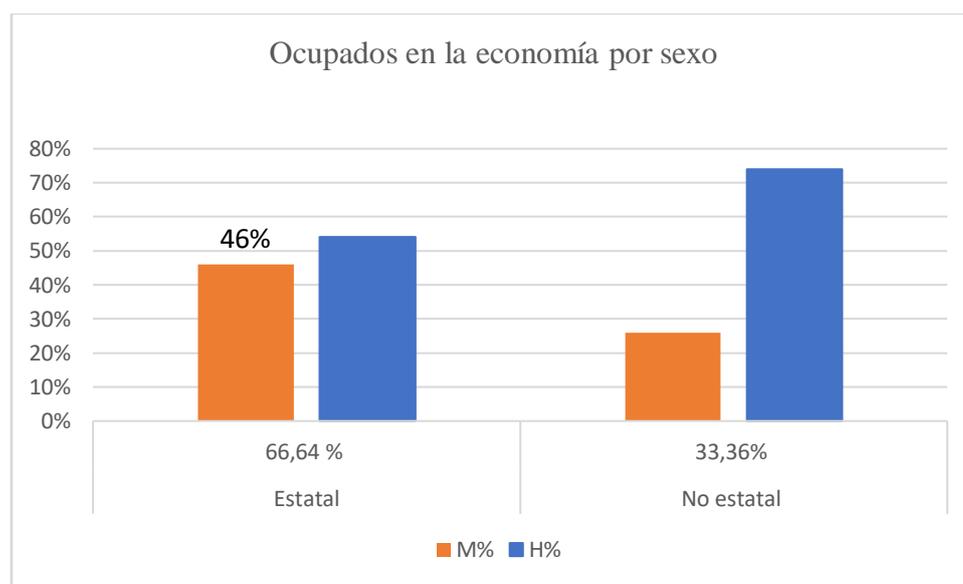
tenerlo) y representa el 45% del total de mujeres en edad laboral. Mientras que los hombres en esta condición constituyen solo el 23%; es decir, un aproximado a la cuarta parte del total de hombres en edad laboral. Lo anterior significa que casi la mitad de las mujeres en edad laboral son consideradas indistintamente, tanto por la legislación cubana, como por las estadísticas o por el discurso político, como mujeres que no trabajan, mujeres económicamente inactivas o sencillamente, mujeres que no se incluyen en sectores productivos y son conocidas como amas de casa (Torres, 2018), lo cual tiende a cubrir las cifras de desempleo, sobre todo en este sector de la población.

Estas estadísticas nacionales también constituyen el resultado de determinadas situaciones que ayudan a entender el contexto de las cubanas. Odriozola y Imbert (2020) exponen posibles situaciones o causas de la salida de las mujeres del mercado laboral formal, tales como el querer incorporarse a empleos informales mejor remunerados. Puede sumarse, además, la decisión de no trabajar y dedicarse a las labores domésticas; incluso, aunque no tengan ninguna persona dependiente en el hogar, pues carecen del estímulo de una remuneración elevada. Este último caso, y el de tener como obligación las labores domésticas y/o de cuidados favorecen la dependencia económica de las mujeres y limita sus derechos y libertades.

El comportamiento de los Ocupados en la economía igualmente aporta información interesante sobre los cambios cualitativos y cuantitativos que se producen en el trabajo remunerado formal de las mujeres cubanas. En los últimos cinco años, como ya mencionamos antes, llama la atención la persistencia de niveles de ocupación inferiores a los hombres. De las personas que permanecen empleadas de manera formal (4.64 millones), el 39% son mujeres (1.82 millones) y el 61% son hombres (2.82 millones) (ONEI, 2021) (véase tabla 3.1)

Estas cifras exponen una diferencia significativa en el acceso al trabajo formal remunerado según el sexo, con peores consecuencias para las mujeres (Romero y Rodríguez, 2020). Si se complementa este análisis con el reparto por sector, se verifica que del 66.64% (es decir 3.1 millones) del total de puestos de trabajos formalizados en el sector estatal, las mujeres ocupan el 45.92% (es decir, 1.42 millones) (ONEI, 2021). Por su parte, en el sector no estatal, el cual está compuesto por el 33.36% de los ocupados en la economía (1.55 millones), existe una participación mayoritariamente masculina (74%); las mujeres representan solo el 26.06 % del total (0.40 millones) en los sectores privado, cooperativo y de inversión extranjera (ONEI, 2021) (véase fig. 3.1).

Figura 3.1. Total de ocupados por sexo en los sectores Estatal y No Estatal de Cuba, año 2020



Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

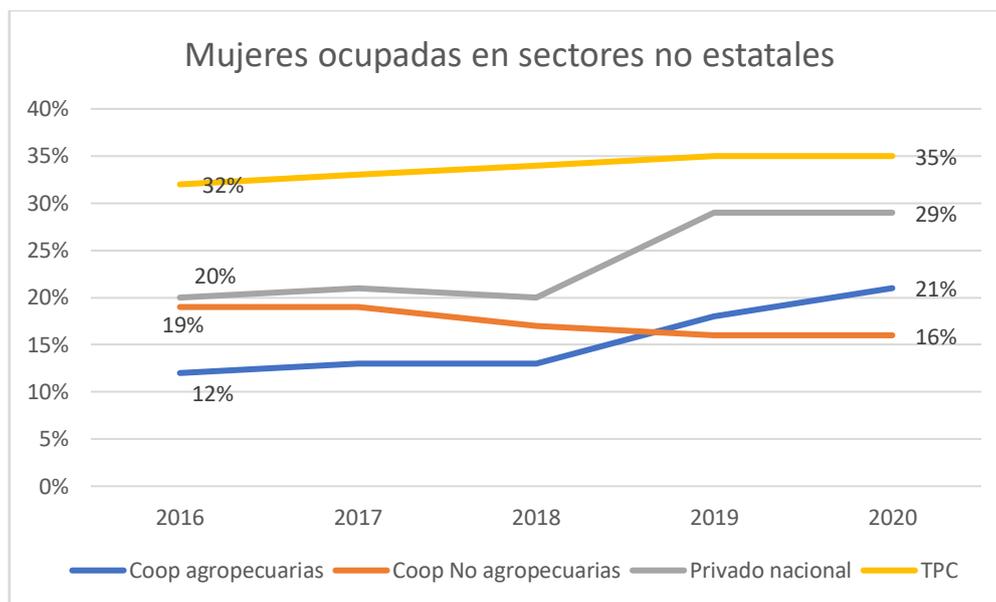
La cifra del 46% de las mujeres ocupadas en el empleo estatal está asociada a la división sexual del trabajo, pues en estas actividades se manifiestan en mayor medida las “típicamente femeninas” como salud y educación. (Naranjo y Echevarría, 2020).

Las mujeres permanecen en el sector estatal, independientemente de que los salarios son más bajos y homogéneos en esta entidad (Díaz y Echevarría, 2019a). La razón se debe en gran parte al tratamiento diferenciado con respecto a la protección y beneficios en ambos sectores (Echevarría, 2014; Echevarría, Rojas y Tejuca, 2019; Torres, 2020b). El sector estatal ofrece garantías y beneficios sociales básicos más difíciles de lograr en el sector no estatal (Romero y Rodríguez, 2020).

Lo anterior ha constituido una consecuencia de la no adopción de personalidad jurídica de empresa por parte de los negocios que contratan fuerza de trabajo. Estos solo se categorizaban legalmente como negocios de trabajadores por cuenta propia, lo cual los dejaba en desventaja comparación con empresas estatales y empresas privadas de propiedad extranjera (Colina y Morales, 2016). Sin embargo, debe mencionarse que en la Gaceta oficial No. 94 ordinaria emitida el 19 de agosto del 2021 por el Ministerio de Justicia se le otorga personalidad jurídica a formas empresariales que han operado desde hace años en la economía, bajo el formato del trabajo por cuenta propia (Terrero, 2021). Se espera que las vulnerabilidades que el sector no estatal había generado hasta este momento queden cubiertas con la respectiva actualización del Código de trabajo, donde se regulan los derechos y obligaciones de empleadoras/res y trabajadoras/trabajadores.

Por otra parte, dentro del mismo sector no estatal, y principalmente en el TCP destaca la brecha entre hombres y mujeres en términos de participación laboral. Se mantiene como tendencia según las estadísticas más recientes, en el período de tiempo 2016-2020, el predominio masculino en todas sus actividades; aunque, se observa que el peso relativo de las mujeres ha aumentado, en estos últimos cinco años (véase fig. 3.2).

Figura 3.2. Mujeres ocupadas según formas de propiedad/gestión no estatales (%) en Cuba, 2016-2020



Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2020 y 2021).

EL trabajo por cuenta propia, que en algunas de sus actividades ofrece mayores remuneraciones que el sector estatal, parece presentar más barreras de entrada para las mujeres; estas representan el 35% (ONEI, 2021) de quienes lo conforman; y parece ser, que la mayoría de ellas se encuentran en calidad de asalariadas, y no de dueñas de negocios (Torres, 2020a y 2021a); pues en la categoría de trabajadoras contratadas ellas alcanzan 50% (Díaz y Echevarría, 2019). Esta brecha, relacionada con el tipo de trabajo por el que comúnmente se contrata a las mujeres y hombres va acompañada de las correspondientes diferencias salariales, debido a las desiguales posibilidades en el acceso a montos de salarios frente a los ingresos (Díaz y Echevarría, 2019). Si se suman otras variables a la variable género, como: el territorio de residencia y la pertenencia étnica y racial; las brechas serán más críticas (Torres, 2021b). Varios estudios de caso sobre el TCP en Cuba han corroborado la posición desventajosa en diversas provincias de Cuba en cuanto a titularidad/propiedad de las mujeres; específicamente en el caso de las

mujeres negras y mestizas (Fundora, 2020; A. Herrera, 2020); así como la exclusión de las mujeres que residen en zonas rurales

El informe sobre el Censo por color de la piel (Centro de Estudios de Población y Desarrollo, 2016) se declara que dentro de las personas propietarias de negocios están sobrerrepresentadas las de color de la piel blanco. Lo anterior puede estar relacionado con que, para iniciar un negocio es necesario contar con un monto de dinero inicial y activos (casa, auto, otros bienes); esta condicionante resulta un obstáculo para las mujeres y las personas que no son blancas (Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2019).

Si bien la brecha entre hombres y mujeres es más perceptible, tiende a ser menor la relación de desigualdad entre mujer rural y mujer urbana en lo referido al empleo. Entre las desigualdades que las mujeres rurales enfrentan se encuentran: su posición desventajosa en la participación laboral; así, como su insuficiente inserción al interior de las cooperativas agropecuarias (Hidalgo, 2020). En un estudio de Pérez 2012 citado por Hidalgo (2020) se exponen las limitaciones socioeconómicas que enfrentan las mujeres para el acceso al empleo en el espacio rural, como: pobres ofertas de empleo, insuficiencia o lejanía de instituciones de cuidados.

Echevarría (2020) encuentra a través de una sistematización de las investigaciones producidas sobre desigualdades de género en el período 2008-2018, que las investigaciones consultadas por lo general dan cuenta de la discriminación de la participación y acceso de mujeres y personas con sexualidades no heteronormativas. A pesar de que muchos trabajos solo se quedan en la identificación de las problemáticas y no profundizan en las brechas que se generan por la exclusión (Echevarría, 2020), ni se abordan lo suficiente las desigualdades de género que vivencian los grupos LGBTIQ+. Castro (2014) observa que las personas transgénero tienen mayor dificultad para insertarse como ocupados y señala brechas en la equidad de género importantes para este

grupo no heteronormativo que se expresan, por ejemplo, en las limitadas opciones de trabajo.

Aunque apenas existen datos e investigaciones sobre brechas en términos de orientación sexual e identidad de género (Esquenazi, 2021). González, Iglesias y Mena (2017) hallaron que el número de trans en Cuba sobrepasa las 3 000 personas, de las cuales, el 43% estaba buscando empleo remunerado formal; y entre las manifestaciones de rechazo más frecuentes hacia este grupo, encontraron las relacionadas con sus posibilidades de inserción laboral. Es precisamente el sector informal, el espacio de inserción laboral para estos grupos históricamente menos favorecidos. A. Herrera (2020) y Torres (2020a) apuntan a la tendencia de las mujeres racializadas y trans, y migrantes dentro del trabajo informal; sobre todo, en las actividades más precarizadas como: la venta ambulante, cuidado de ancianos, cuidado de baños o negocios no formalizados (A. Herrera, 2020).

No hay cifras exactas sobre la presencia de las mujeres en la informalidad; pero, el 48.4 % de los hogares tienen jefatura femenina, de ellas solo cerca del 40% están ocupadas; el resto, puede que asegure un ingreso en el sector informal, sin registrar su actividad y como consecuencia, sin derechos laborales asociados (Torres, 2020a). Echevarría y Díaz (2014) argumentan que el hecho de no contar con ninguna garantía laboral que las proteja de un empleador o del medio laboral es una característica de esta forma de participación laboral, que, si bien es cierto, pueden reportar ingresos ocasionalmente elevados como empleos remunerados, también, son vulnerables (Esquenazi, 2021).

### *3.1.2 Estructura por edades de los ocupados y nivel educacional*

En relación con la estructura por edades de los ocupados, Esquenazi, 2021 comenta sobre las nuevas configuraciones suscitadas por tres cuestiones importantes: el proceso de envejecimiento demográfico, la extensión de la edad de jubilación y la posibilidad de contratarse una vez más después de la jubilación (Esquenazi, 2021).

Según Echevarría, Esquenazi y Rosales (2018) se avanza hacia una fuerza de trabajo más envejecida; lo cual tensiona: la política de empleo, los sistemas de seguridad social, asistencia social y salud. En el caso específico de las mujeres es notable el incremento del peso relativo del grupo de 40-54 años y el decrecimiento de su grupo precedente de 30-39. Evidentemente, la edad de las personas ocupadas según el sexo constituye otra variable clave para comprender el contexto. El segmento de mayor presencia en la estructura laboral es el grupo ubicado entre los 40 y los 59 años como se aprecia en la tabla 3.2, seguido del situado entre los 30 y los 39. Es en estos períodos donde se tienden a acumular las cargas de cuidado de hijos/as y padres adultos mayores (Romero y Rodríguez, 2020).

Esto genera un exceso evidente de roles para ese 30% del total de las personas ocupadas en los rangos etarios antes mencionados, y no solo para las mujeres que están ocupadas; también, para las que se encuentran sin vínculo laboral.

Tabla 3.2. Personas ocupadas por rango de edad en Cuba, año 2020

<b>Edades</b>	<b>Mujeres (miles de personas)</b>	<b>% del total</b>	<b>Hombres (miles de personas)</b>	<b>% del total</b>	<b>Total (miles de personas)</b>
<b>15-16</b>	-	-	0.1	0.002	0.1
<b>17-19</b>	19.9	0.43	42.8	0.92	62.7
<b>20-29</b>	320.8	6.91	484.1	10.42	804.9
<b>30-39</b>	410.4	8.84	533.6	11.49	943.6
<b>40-59</b>	984.6	21.20	1 443.3	31	2 832.5
<b>60 y más</b>	89.3	1.92	315.0	6.78	
<b>Total</b>	1 824.9	39	2818.9	61	4 643.8

Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

En relación con el nivel educacional de la población económicamente activa, se corrobora en la tabla 3.3 que las mujeres son minoría (el 39% del total) pero al mismo tiempo tienen un lugar protagónico en el nivel superior (13% del total). Y esto se corresponde con la alta calificación alcanzada por las cubanas, quienes representan cerca del 67% (ONEI, 2021) de la fuerza técnica – profesional de país.

Tabla 3.3. Nivel educacional de la población económicamente activa en Cuba, año 2020

	<b>Mujeres (miles de personas)</b>	<b>% del total</b>	<b>Hombres (miles de personas)</b>	<b>% del total</b>	<b>Total (miles de personas)</b>
<b>Primario o menos</b>	34.5	0.73	160.8	3.41	195.2
<b>Secundario</b>	206.5	4.38	792.9	16.83	999.5
<b>Medio superior</b>	986.2	21	1485.0	31.31	2 471.3
<b>Superior</b>	626.5	13.30	417.5	8.86	1 044.0
<b>Total</b>	1 853.7	39	2 856.2	60.64	<b>4 710.0</b>

Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

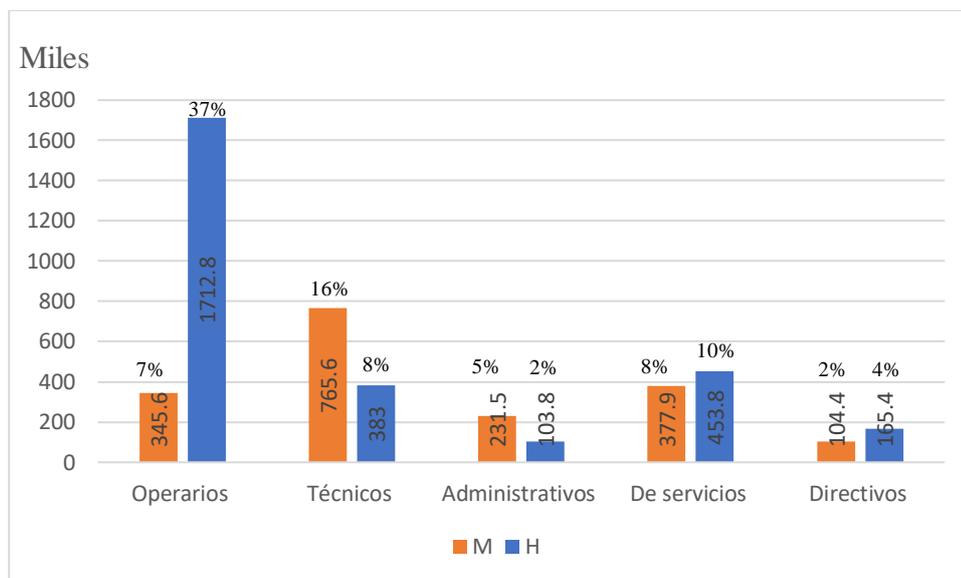
A partir de la relación de estos datos con los presentados en la tabla 3.2, se deduce que no se aprovecha una parte de esa fuerza laboral femenina calificada, la cual no se encuentra inserta o no puede hacerlo en el espacio formal y por tanto no desarrollan sus capacidades profesionales. Entre las barreras que obstaculizan su incorporación se encuentran los conflictos para conciliar las responsabilidades en el ámbito doméstico y público (Romero y Rodríguez, 2020).

En otras palabras, se trata de la subutilización de la fuerza de trabajo. Se corrobora la presencia de una población desocupada que posee alto nivel de instrucción y conocimiento, la cual no es debidamente aprovechada por la sociedad (Echevarría, Esquenazi y Rosales, 2018). La mayor calificación de la fuerza de trabajo de las mujeres en el país no ha trascendido, ni ha contribuido a la posibilidad de proporcionar su participación según categoría ocupacional o actividades económicas con respecto a los hombres (Esquenazi, 2021).

### *3.1.3 Categoría ocupacional/inserción sectorial*

Con relación a la distribución de la fuerza de trabajo según categoría ocupacional se mantiene la tipificación por sexo. Las mujeres mantienen su mayor peso relativo en categorías como técnicos (médicos, ingenieros, economistas, sociólogos, juristas, maestros o enfermeros) lo cual representa el 16% del total de ocupados en la economía (4 643.8 miles) mientras el peso mayor de los hombres, 37% del total de ocupados se encuentra en los operarios (Ejemplo: torneros, albañiles, mecánicos o carpinteros) (véase fig. 3.3).

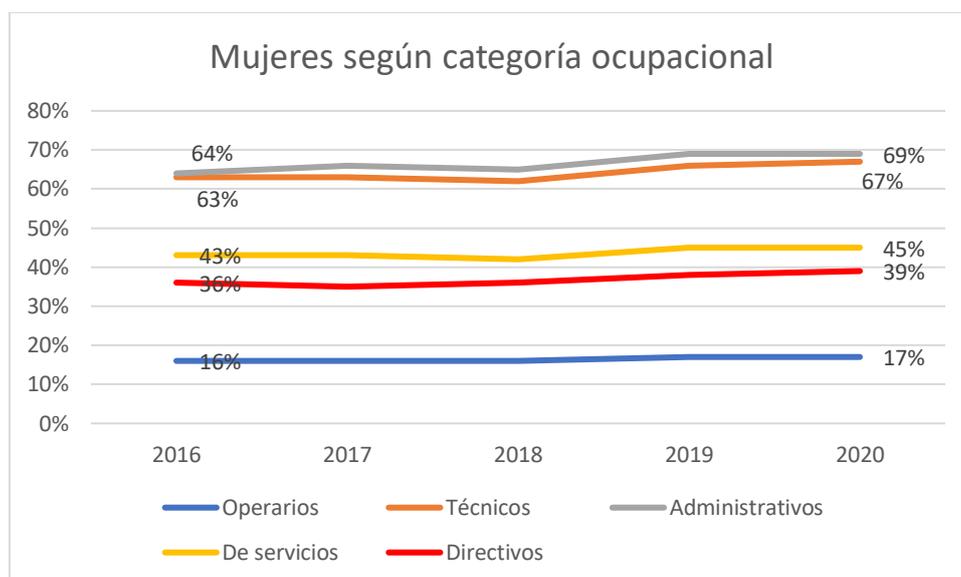
Figura 3.3. Estructura del empleo por Sexo, según Categoría Ocupacional en Cuba, año 2020



Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

A pesar de los avances en los últimos cinco años de la década de 2010, debido al aumento entre 3 y hasta 5 puntos porcentuales en las diferentes categorías ocupacionales, como la de administrativos, técnicos y en tercera posición, la categoría de directivos (véase fig. 3.4), aún es notoria la poca o nula correspondencia entre formación y empleo en las mujeres; es decir, el nivel educativo alcanzado por ellas en los últimos años, no conduce a una mayor participación laboral, ni tampoco a cambios en la categoría ocupacional/inserción sectorial (Echevarría y Tejuca, 2017).

Figura 3.4. Mujeres Ocupadas según categoría ocupacional en Cuba, 2016-2020



Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

No hay muchas oportunidades para las mujeres con respecto a los oficios y sectores de alta productividad (Echevarría y Tejuca, 2017). Del total de mujeres ocupadas, el 84% (ONEI, 2021) se encuentra en el sector terciario; o sea, en las actividades económicas de distribución y consumo de bienes. Entre las actividades económicas que integran el sector terciario se pueden mencionar: actividades financieras, servicios y bienes relacionados con la educación, servicios de salud y sanidad.

### 3.1.4 Segregación ocupacional

La distribución por sectores de actividad económica indica una típica segregación horizontal (Echevarría y Díaz, 2010). Las mujeres se emplean en actividades que resultan extensiones del trabajo de servicios y del cuidado de otros; por ejemplo, más del 50% de las mujeres ocupadas se concentran en actividades como: salud pública y asistencia social y en menor medida en empleos no tradicionales como la construcción con un 12%, según se muestra en la tabla 3.4.

Tabla 3.4. (%) de mujeres ocupadas según sector de actividad económica con respecto al total de personas empleadas en esas actividades. Cuba, 2016-2020

<b>ACTIVIDADES ECONÓMICAS</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
<b>Agricultura, ganadería, silvicultura</b>	16	16	16	17	17
<b>Pesca</b>	14	17	21	19	19
<b>Explotación de minas y canteras</b>	18	20	20	21	21
<b>Industria azucarera</b>	23	21	21	20	20
<b>Industrias manufactureras</b>	30	27	27	30	31
<b>Suministro de electricidad, gas y agua</b>	24	25	27	28	28
<b>Construcción</b>	11	11	11	12	12
<b>Comercio, reparación de efectos personales</b>	38	36	36	39	39
<b>Hoteles y restaurantes</b>	46	47	46	49	49
<b>Transporte, almacenamiento y comunicaciones</b>	20	19	19	19	20
<b>Intermediación financiera</b>	61	63	63	68	68
<b>Servicios empresariales, actividades inmobiliarias y de alquiler</b>	45	46	44	49	49
<b>Administración pública, defensa, seguridad social</b>	39	39	42	45	45
<b>Ciencia e innovación tecnológica</b>	47	44	43	49	49
<b>Educación</b>	66	67	66	69	69
<b>Salud pública y asistencia social</b>	68	70	69	70	71
<b>Cultura y deporte</b>	42	41	41	43	44
<b>Servicios comunales, sociales y personales</b>	34	37	38	39	39

Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2020 y 2021).

En los últimos cinco años se verifica una concentración de las mujeres en un número relativamente pequeño de ramas de actividad y se encuentran total o parcialmente ausente de las demás. Esta segregación sectorial se manifiesta en la menor presencia de ellas en sectores tales como: agricultura, ganadería y silvicultura; explotación de minas y canteras; industria azucarera; industria manufacturera; construcción; y transporte,

almacenamiento y comunicaciones; al mismo tiempo, aumenta su representación en las actividades económicas tradicionalmente feminizadas como: salud pública y asistencia social; educación u hoteles y restaurantes.

Sin embargo, a pesar de la tendencia a la que hacen referencia Echevarría y Tejuca (2017) y Echevarría, Esquenazi y Rosales (2019) sobre la salida de las mujeres de aquellos sectores en los que son “menos idóneas” y “típicamente masculinizados”, para entrar en sectores y ocupaciones menos productivos y de menor reconocimiento social; destaca en los últimos dos años 2019 y 2020, un comportamiento diferente que altera el patrón de segregación ocupacional que se ha establecido en los sectores de la agricultura, el transporte, la construcción y explotación de minas y canteras.

Con relación al proceso de segregación ocupacional vertical en el empleo formal remunerado en el país, apreciamos como en el nivel superior de la escala ocupacional, en este caso directivos, los hombres (4% del total) duplican la presencia de las mujeres ocupadas (Gráfico 6.).

De manera general, resulta importante mencionar que este tipo de participación descrita a través de porcentos repercute en la calidad de los empleos y se manifiesta en la considerable proporción de mujeres ocupadas en sectores de baja productividad y complejidad tecnológica (Rosales y Esquenazi, 2017).

### *3.1.5 Brecha salarial*

Del sector estatal, aunque no hay cifras publicadas del salario medio desagregado por sexo, se deduce una brecha de género en los ingresos. Un eje estructurante de estas brechas es el tipo de actividad económica; y como en todo el mundo, los hombres se van a ocupar principalmente en aquellos sectores de mayores salarios. Por tanto, la

segregación ocupacional horizontal explica la brecha salarial. Las actividades donde se concentran los hombres que son las de mayor salario<sup>5</sup>, sobrepasan los \$1 500 pesos, según la fig. 3.5: explotación de minas y canteras (\$1 983 pesos cubanos) y construcción (\$1 853 pesos cubanos). Es importante mencionar que en el 2020 hubo un incremento de los salarios para el sector estatal. El salario medio en 2019 era de \$879 pesos cubanos y en el 2020 de \$1 194 pesos cubanos (ONEI, 2021). Aunque también hubo un exponencial aumento de los precios.

En el caso de las mujeres a pesar de que han llegado a insertarse en espacios tradicionalmente para hombres, ellas muestran aún un perfil ocupacional focalizado en los servicios y sectores de baja productividad, donde los salarios son más bajos (Rosales y Esquenazi, 2017); por ejemplo, las actividades de salud pública y asistencia social (\$1 281 pesos); así como educación (\$1, 242 pesos). Aunque, destaca como excepción, la tercera actividad de mayor presencia de féminas, la actividad de intermediación financiera con un salario de \$1, 567 pesos.

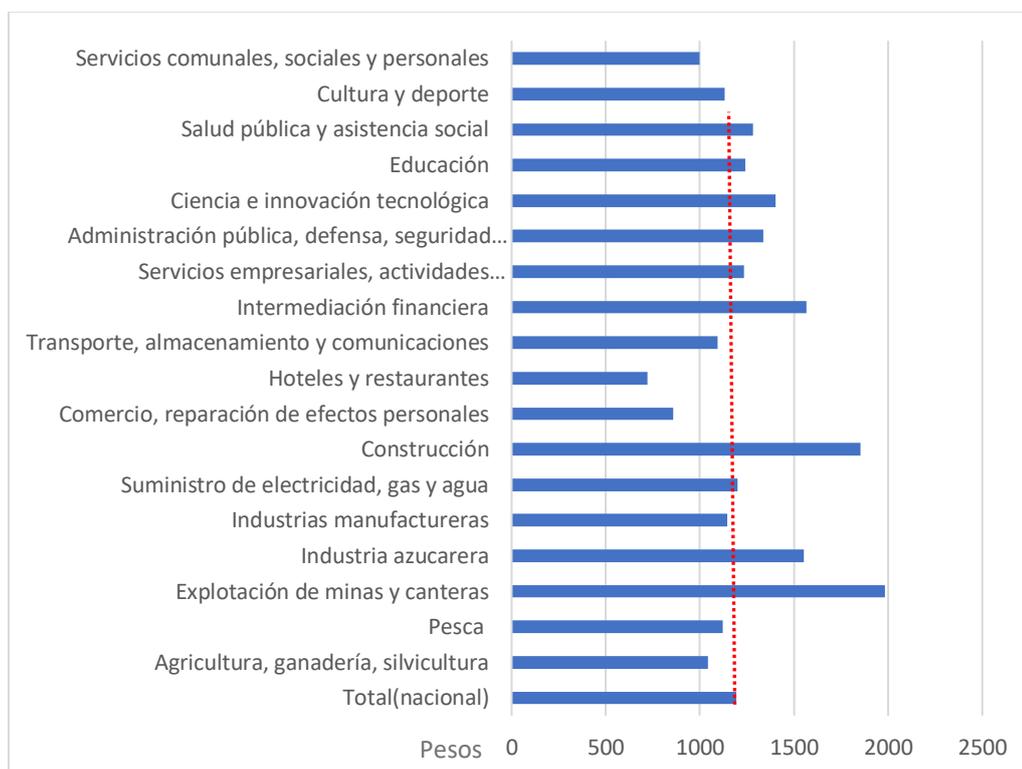
Se confirma la tendencia en el sector estatal civil, de que, en el sector presupuestado, las mujeres sean mayoría dentro de los ocupados; mientras que los hombres los son dentro del sector empresarial (Díaz y Echevarría, 2019a). Las mujeres representaron en el 2017, el 57.1 por ciento de las personas ocupadas en el sector presupuestado y el 38 por ciento del sector empresarial; la fuente de esta información fue la declaración de la ministra del Trabajo, pues las estadísticas públicas no hacen distinción dentro del sector estatal. Esta tendencia reafirma la diferencia de ingresos desfavorable para las mujeres, pues en general, el sector presupuestado tiene menores salarios que el sector empresarial estatal (Echevarría, Rojas y Martínez, 2019).

---

<sup>5</sup> Salario medio nominal mensual en pesos cubanos en el año 2020.

Se concluye entonces, que si las mujeres reciben menos y en las mismas condiciones; y son los ingresos, los que determinan las posibilidades de inversión, y posibilidades de consumo; entonces esta situación resulta lesiva para ellas.

Figura 3.5. Salario medio nominal mensual por actividades económicas (%) en Cuba, año 2020



Fuente: Elaboración propia con base en la ONEI (2021).

En Cuba no se publican las cifras de cada sector, solo el salario medio estatal (aquí mostrado) y la pensión media. Tampoco se recogen todos los ingresos formales de un trabajador y su familia, y mucho menos los ingresos informales. En los ingresos del sector no estatal es donde más evidente debería ser la brecha en términos de remuneración. Sin embargo, por la naturaleza diversa del sector no estatal, por su independencia para determinar los salarios y por su autonomía para tomar decisiones con respecto al sector estatal, se dificulta establecer diferenciales de ingreso (Díaz y Echevarría, 2019b).

Aunque no existen estadísticas de los montos salariales desagregados por sexo, como resultado de la menor inclusión en el sector no estatal de las mujeres, donde

detentan puestos de menor categoría y remuneración, de manera indirecta se puede advertir que ellas reciben menos ingresos (Díaz y Echevarría, 2019b). Hasta el 19 de agosto de 2021, fecha en que se aprueba el Decreto-Ley 44 y se establecen importantes cambios al cuentapropismo, no había obligación de declarar cuánto se paga de verdad a cada trabajador debido a que la legislación tributaria cubana topa los salarios mínimos por tipo de licencia y cantidad de trabajadores contratados.

Al mismo tiempo, la libertad para determinar los salarios de los trabajadores en el sector no estatal cooperativo y privado ha arrojado, según estudios de caso como el de Pañellas (2017), que existen “mejores ingresos respecto al Estado” y la “posibilidad de poder aprender y superarse”<sup>6</sup>; este, al igual que otros estudios de caso afirman que los salarios de los sectores mencionados pueden representar entre 6 y 10 veces el salario nominal promedio del 2016 (Rojas, 2020).

### *3.1.6 Seguridad social*

A la brecha de género en los ingresos laborales presentes, se suman las diferencias por sexo que se observan en la cobertura y nivel de remuneración de las pensiones por jubilación de la seguridad social (Esquenazi, 2021). El acceso a la seguridad social como derecho asociado al trabajo formal remunerado; “brinda protección social a las personas ocupadas ante situaciones de vejez, enfermedad o accidente, maternidad, invalidez y muerte del trabajador o pensionado” (Echevarría, Rojas y Martínez, 2019, p. 15). Según la Ley n°105 de Seguridad Social (véase artículos del 8-11), los beneficios a los que tiene derecho el trabajador y su familia; o sea las prestaciones, son de tres tipos: en servicios, en especies y monetarias. Dentro de las prestaciones monetarias se encuentran, por

---

<sup>6</sup> Estos criterios pertenecen a mujeres empleadas del sector no estatal.

ejemplo: la pensión por edad; el subsidio por enfermedad o accidente y la pensión por maternidad de la trabajadora (MINJUS, 2012).

En cuanto a la pensión por edad, esta Ley de seguridad social cumplió su cometido en su momento, que consistía en el alargamiento laboral debido al envejecimiento poblacional que experimenta Cuba; por tanto, retrasó la edad de jubilación para tener derecho a la pensión de jubilación, en el caso de las mujeres de 55 a 60 años y en el de los hombres de 60 a 65 años. Para obtener una pensión por edad, se contemplan como requisitos: haber prestado no menos de 30 años de servicios para la pensión por edad ordinaria o de 20 años de servicios para la pensión por edad extraordinaria; y, además, mantener el vínculo laboral en el momento de solicitarla (véase artículo 22). Se entiende por años de servicios el tiempo de trabajo que establece el sector o actividad en cuestión y percibido en el período de doce meses (véase artículo 90) (MINJUS, 2012).

Aparentemente en lo antes expuesto, se privilegia a las mujeres con una edad de jubilación inferior en cinco años con respecto a la de los hombres. Pero en realidad, ellas registran salarios menores y por tanto menores pensiones, debido a su tendencia de entrar y salir con más frecuencia del trabajo asalariado (Colina y Odriozola, 2017) o incluso la decisión de una parte de ellas de no entrar al mercado laboral formal. Las exigencias familiares y sociales relacionadas con labores domésticas y de cuidados depositadas en las mujeres y que demandan tiempo completo, las lleva a jubilarse de forma temprana y a reincorporarse con menos frecuencia.

Según un estudio sobre envejecimiento poblacional a partir del censo de población y viviendas 2012 y realizado en el 2014 por el Centro de Estudios de Población y Desarrollo (CEPDE) declara que del 63.4% de las personas de 60 años y más que constituyen el total de pensionados por edad en la PNEA; los hombres alcanzan el 56.0% y las mujeres el 44,0%. La diferencia entre ambos es consecuencia de una mayor tasa de

participación de los hombres durante la vida laboral (ONEI, 2014). Pero esta diferencia puede reducirse si aumenta la tasa de participación de las mujeres con la consecuente acumulación de años de trabajo. La tabla 3.5 elaborada a partir de la Encuesta Nacional de Envejecimiento Poblacional (ENEP-2017) también expone un importante diferencial a favor de los hombres en cuanto a cobertura de jubilación o pensión debido a que los hombres después de los sesenta y cinco años permanecen más activos laboralmente.

Tabla 3.5. Indicadores relacionados con la independencia económica y los cuidados. Población mayor de 65 años en Cuba, año 2017

	Ambos Sexos		Mujeres		Hombres	
	65-74	+75	65-74	+75	65-74	+75
<b>I-Tasa de Actividad</b>	28.2	5.7	12.8	1.2	45.4	11
<b>II-Cobertura de jubilación o pensión</b>	68.5	83.65	63.6	75.8	60.3	91.5
<b>III-Atención y cuidado a niños</b>	53.8	35.2	56.3	34.9	51.2	35.5
<b>IV-Atención y cuidado a personas de 60 y más</b>	33.3	23.6	35.7	21.3	30.9	25.9
<b>V-Atención y cuidado a enfermos y personas con discapacidad</b>	28.3	20.8	29.7	19.6	26.9	21.9
<b>VI-% dedicado a los cuidados</b>	7.4		9.2		5.5	
<b>VII-Horas a la Semana para cuidados</b>	41.4		44.4		35.9	

\*Nota: en el caso II, esta cobertura cambia la cohorte que se informa: 60-74 y 75+. Debe incluir a todas las prestaciones contributivas de Invalidez y Supervivencia, así como jubilación. Asimismo, se suman las prestaciones de la asistencia social ya sea por edad y discapacidad. El VI, solo disponible para personas mayores de 50 años que prestan cuidado de larga duración y VII solo disponible para personas mayores de 50 años

Fuente: Tomado de “Reporte sobre Encuesta Nacional de Envejecimiento Poblacional para Proyecto de Trabajo no Remunerado”, por Colina, H. (2021), *Manuscrito inédito*.

Ellos participan más y se reincorporan más una vez jubilados; trabajan hasta edades más avanzadas, mientras que las mujeres como ya mencionamos antes se retiran temprano y les cuesta regresar a la fuerza de trabajo; el 16,1% del total de hombres jubilados en el momento de la encuesta estaba trabajando frente al 7,1% de las mujeres jubiladas (ONEI-CEPDE, 2019). Sin embargo, para las mujeres se acentúa la carga de trabajo en términos de actividades y de horas como muestran los indicadores del III-VII. Las mujeres dedican como promedio semanal a las actividades de cuidados no remunerado 9 horas más que los hombres, lo que significa que, si se asumiera la jornada laboral de 8 horas “las mujeres trabajarían una jornada extra en cuestiones asociadas al cuidado” (Colina, 2020, p. 8).

Las mujeres cubanas deben librar la preferencia que existe por ellas para el desempeño del cuidado, según ENEP-2017, permanece una predilección que es parte del criterio del 60% de la población que demanda los cuidados. Es importante que ellas puedan acreditar años de participación laboral porque, ello determina su acceso a una pensión contributiva por vejez (Colina, 2020). Sin embargo, según Colina y Odriozola (2017) el 62% de la PEA hasta el 2030, seguirá perteneciendo al sexo masculino.

Además de la participación como parte de la dinámica del mercado laboral, la estructura del empleo es otro elemento importante. Las mujeres están más representadas en el sector terciario, donde se reportan los salarios medios más bajos en comparación con el resto; lo cual implicará un efecto sobre el cálculo de las pensiones de ellas (Colina y Odriozola, 2017); ya que, la cuantía de la pensión por edad según la Ley de Seguridad Social se establece sobre el salario promedio de los mayores salarios percibidos por la persona trabajadora durante los cinco años que se seleccionaron, de los últimos quince años trabajados (MINJUS,2012). En participación y en salarios las mujeres están en desventaja.

### *3.1.7 Independencia económica*

Existe una diferencia entre los salarios en el sector estatal y el privado, en específico, el sector por cuenta propia. El privado continúa estando más cerca del costo real de la vida en Cuba (Bello, 2020). Según una encuesta realizada por Bello (2020) a 50 emprendedores en 2019, solo el 12.2 % cobraba un salario mensual entre los \$2 400 pesos cubanos (\$100 USD) y los \$879 (\$37 USD) que es el salario medio mensual de ese año en el sector estatal. El resto de los entrevistados declaró altos salarios, incluso cinco veces el valor medio salarial fijado para el país en 2019. Aunque se trata de una muestra pequeña, por tanto, no representativa; los ingresos asociados al TCP hacen que se mantenga como una opción de empleo deseada para personas desvinculadas o “amas de casa”. Espina & Echevarría (2018), con información del Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, argumentan que desde 2010, para el 48% del total de personas sin vínculo laboral y para el 60% de las amas de casa que detentan algún tipo de licencia, el TCP es una opción especialmente atractiva. No obstante, la mayoría de las cubanas que se insertan al TCP lo hacen como trabajadoras contratadas o autoempleadas. En el 2016, el 87% de las mujeres que se encontraban ocupadas en el sector privado se encontraban en calidad de trabajadora por cuentapropia (Espina y Echevarría, 2018).

Incluso, hay mujeres en condición de trabajadoras no asalariadas dentro del TCP como apoyo a la familia, mientras que los hombres se ubican como titulares (propietarios) de esos negocios familiares. Por tanto, estas mujeres no reciben remuneración; y en caso de que así sea, no es la mejor (Echevarría, 2013) Esto, por ejemplo, sucede con frecuencia en el ámbito agrícola, donde los estereotipos de género mantienen a las mujeres en su rol reproductivo, como cuidadoras y personas que administran el hogar; situándolas como ayuda familiar no remunerada. Por ejemplo, Echeverría (2010) estima que “por cada 100

hombres empleados en la zona rural, lo están 30 mujeres” (citado por Munster y Fleitas, 2019, p.93).

Echeverría (2013) cita un estudio, donde la participación de las mujeres usufructuarias<sup>7</sup> se mantenía a un nivel consultivo en la toma de decisiones. Ellas consideraron su contribución solo como ayuda familiar y no como necesaria en el proceso productivo, de manera que es no remunerada. Por otra parte, en una investigación de campo en seis municipios cubanos, se observó que numerosas usufructuarias han solicitado la tierra pero quedan solo como las titulares, no llevan adelante la explotación (González, 2016).

Aunque no se cuenta con estadística pública disponible sobre los títulos de propiedad de activos de capital desagregados por sexo, se plantea la hipótesis de que no son las mujeres la mayoría de las propietarias de los bienes (Echeverría, 2013). Por otro lado, el tema del otorgamiento de licencias no es limitado para ninguno de los dos sexos, pero en los casos donde la mujer aparece como titular, solo lo es en nominación formal.

Como ya se mencionó la tendencia es que los hombres detentan la posición de empleadores y las mujeres la de empleadas. Como consecuencia las mujeres carecen de autoridad en la toma de decisiones y son las que poseen menores ingresos (Mesa-Lago, 2017). En cuanto a las condiciones de partida para comenzar una actividad y expandirla, una encuesta realizada por Díaz y Echeverría (2015) a dueños/as de 60 negocios en La Habana, revela que las mujeres advierten la ausencia de: una política estatal para desarrollar los emprendimientos, acceso al crédito y servicios de asesoría legal, y contable. Esto puede explicarse por varias razones, entre ellas: que las mujeres están en

---

<sup>7</sup> “La participación femenina en el sector campesino-parcelero. Estudio de caso”.

desventaja respecto a los hombres en cuanto al acceso a sus propias redes de información, financiamiento y asesoría (Díaz y Echevarría, 2015); y a la tenencia de activos (Echevarría, 2014), cuestiones que son indispensables para emprender una actividad o negocio.

Las que solicitan licencias para ejercer labores por cuenta propia se mantienen en actividades tradicionalmente femeninas, aunque sus mayores opciones son como: trabajadoras contratadas, revendedoras o intermediarias en el mercado negro (Echevarría, 2014). Ante la imposibilidad de que las mujeres puedan contar con los recursos dentro del marco regulatorio para emprender un negocio propio, es probable que queden en situaciones de vulnerabilidad. Los costos de producción deben ser asumidos por las/los cuentapropistas, lo cual le resta oportunidades a las mujeres debido al sistema de género patriarcal tendiente a que ellas no cuenten con capital y recursos apropiados (casa, auto, dinero) para convertirse en emprendedoras; aunque hay sus excepciones, incluso con alto grado de empoderamiento (Echevarría, 2013).

### *3.1.8 Brechas para la conciliación de la vida pública y privada*

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR) es una de las razones más importantes, que explica el por qué las mujeres no participan en los mercados laborales o lo hacen en condiciones precarias. AL igual que en todo el mundo, en Cuba, el tiempo que las mujeres dedican al TDCNR es muy alto. Y si los costos de ese trabajo fueran incorporados al salario, estos ascenderían. La realidad es que el TDCNR constituye una barrera para la participación en los mercados laborales y no se logra aún cubrir la desigualdad, particularmente de género, que produce la desarticulación entre el trabajo remunerado y el no remunerado (Torres, 2021b). Independientemente de la voluntad que existe hoy de incorporar el TDCNR a las cuentas nacionales y a la producción estadística

con el ánimo de contabilizar este trabajo; es mayor la necesidad de crear valor para aquello que trasciende lo que solo puede expresarse en precios (Torres, 2021b); se trata de posicionar en el centro el sostenimiento de la vida.

No obstante, sin acuerdos internacionales sobre los indicadores para medir el TDCNR y por consiguiente su imposibilidad comparativa; países latinoamericanos han calculado el equivalente del valor del TDCNR respecto a su producto interno bruto (PIB). Los resultados arrojan que el valor del TDCNR equivale a entre el 15.9% y el 25.3% de los PIB nacionales y que las mujeres contribuyen con el 75% aproximadamente de este valor (CEPAL, 2019); en el caso de Cuba, según Lara (2013), el TDCNR equivale a 20% (2002).

Resulta difícil dimensionar monetariamente el aporte de un trabajo que habitualmente no se considera tal; aunque, países como Ecuador, Bolivia y Venezuela han reconocido en sus Constituciones que TDCNR es trabajo; no así en el caso de Cuba. Sin embargo, hasta la fecha, en muchos países de la región existen avances en la recolección de información sobre el uso del tiempo y el aporte del TDCNR a la economía monetizada y a la sociedad. Aunque resulta una obligación en algunos países realizar encuestas, realmente en la mayoría de ellos, los datos no están actualizados, no tienen coherencia metodológica y por tanto resulta complicado construir series y evaluar algún impacto (Torres, 2021b).

En los últimos cuarenta años en Cuba se han realizado varias investigaciones (1975, 1979) y encuestas nacionales sobre el uso del tiempo (1985, 1988). También, en 1997 se realizó la “Encuesta de Confianza sobre Presupuesto de Tiempo” y la “Encuesta del Uso del Tiempo” levantada en cinco provincias realizada en el año 2001 (ONEI, 2018).

La Encuesta del Uso del Tiempo, que en Cuba se aplicó por primera vez en ese año (2001), no ha tenido una segunda aplicación y las estadísticas públicas de carácter periódico, por lo general no valoran el uso del tiempo como un recurso. Pero, en el 2016, dentro de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ONEI, 2018), se aplicó una sección que indagó sobre la distribución del tiempo en el trabajo remunerado y no remunerado y el tiempo que se emplea en actividades personales. La definición de trabajo no remunerado que se manejó en la encuesta comprende el trabajo doméstico y el trabajo de cuidado en los que no existe remuneración, pueden realizarse en hogar propio o en otro; así como, en la comunidad, y de manera voluntaria en organizaciones o instituciones (ONEI, 2018).

La aplicación de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género 2016 (ENIG-2016) corroboró que, en cuanto al cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, en Cuba prevalece la participación femenina respecto a la de los hombres. Las mujeres dedican 14 horas semanales más como promedio al trabajo no remunerado independientemente de si están o no ocupadas en la economía, como se muestra en la tabla 3.6.

Tabla 3.6. Distribución del tiempo (horas promedio semanales) de la población de 15 a 74 años por estatus ocupacional y sexo. Cuba, año 2016

	<b>Total 15-74</b>			<b>OCUPADOS</b>			<b>DESOCUPADOS</b>		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
<b>TR</b>	28.09	34.26	22.09	49.49	50.20	49.03	N/A	N/A	N/A
<b>TNR</b>	29,37	22,16	36,37	25,49	22,01	31,23	33,54	22,07	40,26

\*Nota: H (hombres) y M (mujeres) TR (trabajo remunerado) y TNR (trabajo no remunerado)

Fuente: Adaptado de ONEI (2018), *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016). Informe de Resultados*, p.31.

Estas diferencias según sexo en cuanto a las horas promedios semanales trabajadas están asociadas a la permanencia de algunos modelos sexistas, por los que tienen lugar

conductas y prácticas, las cuales sostienen y reproducen desigualdades de género (ONEI, 2018) como, por ejemplo: una distribución desigual de tareas y responsabilidades por sexo al interior de la familia. La sobrecarga de trabajo se mantiene incluso, en el caso de las mujeres que se encuentran formalmente ocupadas; en la tabla 3.5, ellas presentan como promedio una diferencia de casi 10 horas semanales en la carga total de trabajo no remunerado con respecto a los hombres; esto evidencia que, aunque las mujeres se encuentren en condiciones de participación en una actividad económica determinada enfrentan la doble jornada de trabajo. Y en el caso de la población no ocupada, la brecha de género se acentúa, pues las mujeres emplean 18 horas semanales más que los hombres respecto al tiempo de trabajo no remunerado (véase tabla 3.6). Vale destacar que estas brechas según sexo se amplían en el caso de la zona rural (véase tabla 3.7) y son las mujeres del oriente de Cuba las que reproducen los patrones más tradicionales del trabajo no remunerado (ONEI, 2018).

Tabla 3.7. Tasas de participación en tareas domésticas y de cuidados no remuneradas de la población de 15 a 74 años para su hogar u otro hogar, según zona de residencia y sexo (%)

<b>Trabajo no remunerado</b>	<b>Total</b>		<b>Urbana</b>		<b>Rural</b>	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Quehaceres domésticos</b>	93.49	97.67	93.11	97.38	94.49	98.39
<b>Trabajo de cuidados</b>	32.88	54.28	33.84	53.87	29.67	55.96

Fuente: Tomado de ONEI (2018), *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016). Informe de Resultados*, p.35.

Esta sobrecarga de trabajo invisibilizada y poco valorada, pesa en la incorporación y desempeño de las mujeres en el trabajo remunerado. Si a esto se le suman otras condiciones como la jefatura de hogar, la cantidad y calidad del tiempo disponible para su desarrollo individual, la afectación entonces será más severa.

Estos son los datos (ENIG-2016) con los que se cuenta, pero a pesar de las ausencias de estadísticas actualizadas sobre el uso/distribución del tiempo, se infiere durante el período de la pandemia COVID-19<sup>8</sup> que hubo una intensificación del trabajo doméstico y de cuidados en términos de actividades y horas; así, como una adición de las funciones del trabajo remunerado al espacio doméstico (Romero y Rodríguez, 2020).

Durante este período, Rodríguez (2020) realizó un estudio de casos que demuestra la gran desproporción en la distribución de este tipo de trabajo y con repercusiones mayores para las mujeres. Se entrevistaron a tres familias nucleares cubanas al cuidado de hijas/os, en las cuales, madres y padres combinaban las actividades remuneradas y no remuneradas; “sin embargo, los hombres solo se encargaron del 9.61%, 12.12% y 25.95% del trabajo doméstico y de cuidados en cada una de las familias” (citado en Romero y Rodríguez, 2020, p.8).

Por otra parte, ante el proceso de familiarización-feminización del cuidado y el incremento acelerado de personas cuidado-dependientes, Romero (2019) alerta sobre la necesidad de formalizar el servicio de cuidado que un grupo considerable de mujeres brindan hoy en el mercado informal. Entonces, con la necesaria formalización del servicio de cuidado, se garantizará que ellas puedan disfrutar de los derechos y prestaciones de la Seguridad Social.

---

<sup>8</sup> En el caso de Cuba, es el periodo que abarca desde marzo del año 2020 hasta los actuales meses de 2021.

### 3.2 Resultado de la aplicabilidad de indicadores utilizados en experiencias latinoamericanas para Cuba

A partir de la revisión de los estudios de brechas de género en el mercado laboral, realizada en el epígrafe anterior, se detectaron algunas ausencias estadísticas, que se enuncian en la siguiente tabla:

Tabla 3.8. Estadísticas utilizadas y ausencias explícitas de estas, en los estudios de género en Cuba

<b>ESTADÍSTICAS ACTUALIZADAS Y PÚBLICAS QUE EXISTEN</b>	<b>AUSENCIAS REFLEJADAS EN LOS ESTUDIOS Y RESUELTAS POR INFERENCIAS A TRAVÉS DE OTRAS ESTADÍSTICAS</b>
---	--

<p>1) Población económicamente activa (PEL, población activa, tasa de actividad económica, ocupados, desocupados, tasa de desocupación) (Desagregado por sexo).</p> <p>2) Ocupados en la economía según situación del empleo (Estatad y No estatal (Coop agrop y No agrop, privado, TCP) (desagregado por sexo).</p> <p>3) Ocupados por clase de actividad económica (desagregados por sexo)</p> <p>4) Salario medio mensual en las entidades estatales y mixtas por clase de actividad económica.</p> <p>5) Salario medio mensual en entidades estatales y mixtas por provincias.</p> <p>6) Nivel educacional de la población económicamente activa por sexo.</p> <p>7) Nivel educacional de los ocupados por sexo.</p> <p>8) Distribución de la fuerza de trabajo por categoría ocupacional y sexo.</p> <p>9) Distribución por edades de los trabajadores por categoría ocupacional y sexo, año 2020.</p> <p>10) Indicadores seleccionados de la accidentalidad en el trabajo, en las entidades estatales y mixtas.</p>	<p>1) No existe información sobre actividades vinculadas a la informalidad y al trabajo no remunerado y de cuidado.</p> <p>2) No se encuentran desagregadas las informaciones por sexo y color de piel, por ejemplo, las asociadas a los salarios.</p> <p>3) No se distingue a empleadores de empleados (solo se recogen aquellos(as) trabajadores(as) con licencia para el ejercicio privado de su actividad; y esa información no es pública).</p> <p>4) No se registra el grupo de personas que trabajan en el TCP, en el ámbito de la informalidad o que tienen relaciones laborales cuasi formalizadas, pero no reportadas dentro de las formas de empleo tradicional.</p> <p>5) No se recogen todos los ingresos formales de un trabajador y su familia, y mucho menos los ingresos informales.</p> <p>6) No se desagregan los ingresos pensionales por sexo; ni los salarios.</p>
---	--

11) *Indicadores seleccionados de la accidentalidad en el trabajo, en las entidades estatales y mixtas.*

12) *Indicadores seleccionados de la accidentalidad en el trabajo por provincias, año 2020.*

13) *Gastos del régimen de seguridad social por provincias, año 2020.*

14) *Cantidad de beneficiarios de la seguridad social vigentes, pensión media y altas concedidas.*

15) *Principales indicadores del sistema de la asistencia social por provincias, año 2020.*

7) No se valora el uso del tiempo como un recurso dentro de las estadísticas públicas de carácter periódico. \*

8) No existe estadística pública sobre los títulos de propiedad de activos de capital desagregados por sexo (espacio rural o urbano).

\*Nota: Se utilizó la Encuesta de Uso del Tiempo del 2001 y una sección dentro de la Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género 2016.

Fuente: Elaboración propia con base en Echevarría (2013), ONEI (2018), Colina y Odriozola (2017), Torres (2018), Espina y Echevarría (2018), Díaz y Echevarría (2019a y 2019b), Echevarría, esquenazi y Rosales (2019), Colina (2020), Echevarría (2020), Herrera (2020), Rojas (2020).

Estas ausencias se tratarán de cubrir con el resumen de la propuesta de indicadores que se elaboró, como resultado de experiencias de medición en otras naciones a través de investigaciones varias. Para el ejercicio de obtención de resultados para el caso de Cuba, nos apoyaremos en el resumen de indicadores del capítulo II, con el cual, se intentará realizar un ejercicio de aplicabilidad en el contexto del mercado laboral cubano.

#### a) Ejercicio de aplicabilidad

En realidades tan heterogéneas como la latinoamericana existe el riesgo de comparar lo incomparable, por lo que el contexto histórico y social debe considerarse. A continuación, se intentará realizar una identificación por variable o por indicador en cuanto a aplicabilidad o contextualización para el mercado laboral cubano.

Para Cuba, resulta un desafío el empleo de calidad por las estadísticas ausentes, no calculadas y no públicas; también, por la manera en que se muestran estas estadísticas que necesitan ser desagregadas por sexo y por otras categorías que resulten pertinentes: grupos de edad, posición ocupacional y actividad económica; según sea el caso. Aunque con las estadísticas que contamos en Cuba pueden quedar brechas de género al descubierto (como se apreció en el diagnóstico realizado en el apartado 3.1), la generación de otros indicadores pudiera sumar otras brechas que requieren de análisis.

En cuanto a la dimensión del acceso al empleo, Cuba cuenta con la siguiente información: población económicamente activa (ocupada y desocupada), fuerza de trabajo que se encuentra ocupada según la situación del empleo, distribución por clase de actividad económica, sexo, edades, nivel educacional y categoría ocupacional; con lo cual, se puede descubrir la diferencia significativa en el acceso al trabajo formal remunerado según el sexo, con peores repercusiones para las mujeres.

Sin embargo, se podría proponer como indicador lo siguiente: la estructura y distribución de la población ocupada, según sexo y categoría ocupacional (empleador, asalariado, servicio doméstico, trabajador por cuenta propia (TCP) y trabajador familiar no remunerado). Independientemente de que, en Cuba se cuenta con información sobre las personas ocupadas categorizadas por sexo, situación del empleo estatal y No estatal (Coop agrop y No agrop, privado, TCP), no se hace la distinción de empleadores y empleados. Consideran como categorías ocupacionales a operarios, técnicos, administrativos, servicios y directivos por sexo, pero de manera muy agregada, sin considerar la situación del empleo que tiene sus particularidades; sobre todo el sector no estatal, que ha generado vulnerabilidades con respecto a derechos y obligaciones de empleadoras/res y trabajadoras/trabajadores; además, destaca por la brecha entre hombres y mujeres en términos de participación laboral, principalmente en el TCP.

Sobre todo, en el TCP, sería interesante cruzar estas estadísticas con la pertenencia étnica y racial, y el territorio de residencia; de esta forma, se detectaría la posición desventajosa de un grupo específico de mujeres vulnerables en diversas provincias del país: las mujeres negras y mestizas. Con esta propuesta de indicador se podría evidenciar la menor participación de las mujeres en el empleo asalariado y las dificultades de las mujeres para sus emprendimientos.

Para el tema de la independencia económica de las mujeres, otra de las propuestas consiste en la proporción del total de la población agrícola con derechos de propiedad o derechos seguros sobre tierras agrícolas, desglosada por sexo. Así, se podría verificar el acceso de la mujer al espacio rural. En la información disponible y pública de Cuba, solo se tiene la proporción de las personas ocupadas en las cooperativas agropecuarias por sexo.

Desde la dimensión de las condiciones del empleo, se recomienda el indicador de la proporción de empleo informal con respecto al empleo total, desglosada por sector y sexo. Aunque en Cuba, no existe una definición para trabajo informal, ni las estadísticas que se pudieran capturar al respecto; la informalidad está más determinada por el marco legal.

En cuanto a la informalidad laboral, Cuba posee 2.3 millones de personas que están en edad laboral y no se encuentran en la población económicamente activa, significa que esa proporción de cubanas/os no tienen empleo formal. Pueden encontrarse estudiando, en el servicio militar o tener discapacidad; pero el resto no están ocupadas formalmente, lo cual nos lleva a una brecha que está feminizada, debido a que la tasa de participación cubana es menor para las mujeres, con respecto a la de los hombres. Como se había mencionado en el apartado anterior, la mitad de las mujeres en edad laboral son consideradas indistintamente por la legislación cubana, como por las estadísticas o por el

discurso político, como mujeres que no trabajan, mujeres que no están económicamente activas o las amas de casa.

En este sentido, el Tiempo destinado al trabajo no remunerado, según sexo y categoría ocupacional (pertenece a la dimensión, Trabajo y Empleo), es un indicador que incluye variables necesarias en el contexto cubano para conocer actividades vinculadas a la informalidad y al trabajo no remunerado y de cuidado.

Como el marco legal, resulta inflexible con el tema de los cuidados, las mujeres abandonan el trabajo formal por la obligación de las horas y buscando flexibilidad laboral, se involucran en la economía informal de compraventa. A través de la proporción de empleo informal, con respecto al empleo total desglosada por sector y sexo, se tendría información sobre la ubicación por sectores de ese 45% por ciento de mujeres en edad laboral, que no son incluidas en la población económicamente activa; pudiera sumarse a este análisis, el ámbito geográfico (urbano-rural).

Por otra parte, dentro de las condiciones del empleo, conocer la sindicalización femenina es esencial; pues son los sindicatos, los encargados de fortalecer al sujeto más vulnerable en una relación laboral y en la protección de la calidad de su empleo (Valenzuela, 2001). En los sindicatos se fijan criterios, se determinan contrataciones y niveles salariales (Reinecke y Valenzuela, 2000). Por ejemplo, proporción de mujeres según tipo de contrato: plazo fijo, por faena (obra), escrito o registrado, verbal. Este indicador relacionado con la estabilidad laboral se recomienda para Cuba; específicamente al sector no estatal para futuras estadísticas, debido a los cambios recientes ya mencionados en el capítulo anterior, como: la formalización de la entidad empleadora en el caso de las MIPYMES y las cooperativas no agropecuarias (CNA); así, como el reconocimiento de entidad jurídica del TCP.

Por el motivo anterior, también se recomienda la proporción de hombres y mujeres con acceso a la seguridad social; teniendo en cuenta la cobertura activa (población ocupada acogida a algún régimen de seguridad social) y la cobertura pasiva (proporción de mujeres que pasan la edad de jubilación y que reciben pensión de algún estilo). Las estadísticas en Cuba solo cuentan con la cantidad de beneficiarios de la seguridad social sin desagregación por sexo.

Tampoco están desagregados por sexo el salario medio mensual y los ingresos pensionales. No se recogen todos los ingresos formales de un trabajador y su familia, y tampoco, los ingresos informales. La información sobre salarios solo recoge el salario medio mensual en las entidades estatales y mixtas por clase de actividad económica y el salario medio mensual en entidades estatales y mixtas por provincias. En el diagnóstico del apartado anterior se intentó determinar las brechas salariales tomando como estructurante de estas brechas el tipo de actividad económica; lo que significa, que la segregación ocupacional horizontal explicaba esa brecha salarial. Sin embargo, para las brechas salariales entre hombres y mujeres, resulta más importante poner énfasis en la heterogeneidad de género dentro de las ocupaciones que entre ocupaciones (CAF, 2018).

De modo, que se recomienda el indicador brecha de ingresos laborales por sexo y la adición de variables, como: el nivel educativo, edad y ocupación, con el objetivo de conocer la incidencia de la educación en el nivel de ingreso de hombres y mujeres o las brechas de ingreso con respecto a la edad. Son tan importantes las brechas salariales que se descubren por la concentración de hombres y mujeres en determinadas ramas económicas; como las que son reflejo de la adopción de la estructura social que nace desde que se escogen las carreras de estudio. Otras variables, como la formalidad o el salario por horas serían esenciales para un acercamiento al sector no estatal de Cuba; del cual no se tiene estadística alguna con respecto a los salarios.

Anterior a los cambios legislativos, con respecto al sector no estatal, la situación con relación a los ingresos era la siguiente: situación compleja para determinar los ingresos por su naturaleza diversa (ganancias, salarios y anticipos); en comparación con el sector estatal resulta más independiente para determinar sus salarios. Por ejemplo: el dueño de los negocios privados precisa el salario de sus trabajadores, de acuerdo con los resultados económicos; en el sector estatal, las unidades presupuestas no poseen ninguna autonomía para manejar los salarios, se basan en categorías definidas centralmente (Díaz y Echevarría, 2019a).

Es importante resaltar en este análisis, un elemento relacionado a la calidad del empleo y que impactó en el contexto laboral cubano: se trata del incremento del trabajo a distancia y el teletrabajo; una modalidad refrendada en el Código del Trabajo cubano, e impulsada por el país desde finales del 2019. Para el mes de mayo del año 2020, 600 038 cubanos ya se habían acogido a la modalidad del trabajo a distancia (Figueredo e Izquierdo, 2020).

La importancia de la mención del teletrabajo es la siguiente; estas funciones laborales en el hogar (teletrabajo, trabajo a distancia) pueden generar mayor sobrecarga doméstica para las mujeres, por tener que conciliar, al mismo tiempo, las relaciones laborales y el trabajo doméstico no remunerado. Aunque esta modalidad tiene sus ventajas, pues: elimina el tiempo de desplazamiento, reduce los gastos de movilidad y permite adecuar el horario para ser más productivo; por otra parte, en Cuba, esta variante laboral requiere de equipamiento y conectividad para su ejercicio, cuyo acceso en este último caso es aún restringido cuando debe ser costado por el trabajador, quien además deja de beneficiarse de otras garantías (Rodríguez y Odriozola, 2020).

A modo de conclusión de este apartado, se puede decir que, en Cuba, para abordar el análisis de las brechas de género, deben superarse limitaciones como la no distinción

de personas empleadoras y empleadas en las estadísticas. Las estadísticas públicas en Cuba valoran como situación del empleo la desagregación por sector estatal y no estatal; no se considera la situación del empleo de la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), la cual, para definir los grupos, se apoya en la firmeza del vínculo entre la persona y el empleo y el tipo de jurisdicción de los titulares sobre el establecimiento y los trabajadores.

Poder contextualizar conceptos de la clasificación del CISE como, por ejemplo: asalariados, empleadores, servicio doméstico y trabajador familiar no remunerado; sería un notable aporte. Se debería también, desagregar las estadísticas por sexo para visibilizar la situación de las mujeres, que con regularidad se encuentran incluidas en categorías más amplias y definidas a partir de la situación de los trabajadores hombres. No se dispone de suficiente información pertinente para contextualizar estos conceptos, pero al menos ya las nociones de empleador y empleado podrán establecerse mejor con la formalización de la entidad empleadora en el caso de las MIPYMES y las cooperativas no agropecuarias (CNA), así como el reconocimiento de entidad jurídica del TCP que ya se le permite contratar.

Sería importante, a través de ellos, conocer la situación de las mujeres que se encuentran dentro del sector no estatal, los puestos que detentan o cuál es su vínculo laboral en términos de contrato y estabilidad. En este sentido, las variables étnica y racial, y el territorio de residencia, aportarían información valiosa. También, debe tenerse en cuenta un indicador para medir el acceso de la mujer al espacio rural, así como el indicador de la informalidad para la condición de las mujeres no ocupadas formalmente. Otra sugerencia es medir el trabajo no remunerado, según sexo y categoría ocupacional para poder conocer las actividades que realizan un alto por ciento de mujeres cubanas (no incluidas en la PEA) vinculadas a la informalidad y al trabajo no remunerado y de cuidado

en espacios rurales y urbanos. Para un análisis sobre brechas de género, debe incluirse el acceso a la seguridad social y el salario medio mensual y pensiones desagregadas por sexo. En el caso de los salarios pudiera además de la variable de género, incluirse: educación, edad, ocupación, formalidad y horas. Con estas desagregaciones se ubicarían otras brechas de género; y como algo reciente en el contexto cubano, pudiera agregarse el indicador del Teletrabajo para conocer sobre las mujeres que se han acogido a esta modalidad del trabajo a distancia con sus ventajas y desventajas.

## Conclusiones

A partir de la sistematización realizada de las concepciones teóricas en torno al trabajo digno, trabajo decente y empleo de calidad; se corroboró la necesidad en la realidad cubana de un concepto como calidad del empleo, por el dinamismo y las múltiples dimensiones que posee. El empleo de calidad, al cambiar su significado en dependencia del contexto, resulta esencial para contextualizar los rápidos cambios que se han dado en el contexto económico cubano y que influyen en el bienestar de las/os trabajadoras. Trabajo digno es una aspiración normativa para el gobierno cubano, en la cual teóricamente está contenido el empleo de calidad, aunque no esté designado como tal. Como el trabajo digno y decente se quedan en un deber ser, en un ideal de situación laboral a nivel de país, más relacionado a políticas de pleno empleo y más apegado al sentido de bienestar colectivo; entonces, el trabajo digno desde la norma es lo que define el deber ser de las relaciones laborales cubanas, pero queda ponerlo en funcionamiento mediante políticas para hacerlo real.

Para ello, ante las aperturas económicas en la matriz económica cubana y los nuevos actores económicos que entran en contexto, es imprescindible hacer referencia a las personas que se encuentran trabajando en el heterogéneo panorama laboral cubano. El sector no estatal complejiza las relaciones sociales de producción para Cuba, mientras que los aspectos normativos y organizativos del trabajo han tenido la tendencia de ser débiles y opacos; lo cual ha limitado los estudios sobre brechas de género en el mercado laboral cubano. Como consecuencia, aunque exista un diseño de políticas por parte del gobierno cubano para generar empleo e intentar conducir de la mejor forma el universo del trabajo con nuevas formas de propiedad; la matriz de empleo formal en Cuba no parece seducir en términos de calidad del empleo a las mujeres, o también puede suceder

que las mujeres muestran interés por la oferta de trabajo, pero se enfrentan a las limitantes que suponen el trabajo doméstico y de cuidados en su desempeño laboral.

Esta desigualdad de género, que puede ser explicada por el tipo de propiedad/gestión; por la fuente de empleo o los ingresos laborales; es lo que ha motivado muchos estudios sobre el empleo en Cuba. Sin embargo, en el transcurso de esta investigación se constató la ausencia de indicadores que limitan la profundidad y alcance de los estudios de brechas de género en el mercado laboral; así, como la robustez de algunos resultados. No se cuenta con la información necesaria para poder diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas que cierren las brechas de género y mejoren la calidad del empleo; la cual, está implícita en los estudios referidos. Lo anterior se sustenta en el principio que lo que no se ha medido, no se puede estudiar, ni mejorar; ergo, el primer paso para hacer cualquier mejora o transformación es el levantamiento, desagregación y agregación de datos estadísticos fiables, públicos y disponibles.

En cuanto a las ausencias estadísticas, que existen en todo el mundo, en el caso de Cuba, tiene gran responsabilidad la dispersión legislativa para integrar las nuevas lógicas que han ido surgiendo en el contexto económico cubano. Como resultado, al no existir una descripción exacta de las entidades o actores económicos, las estadísticas del sector estatal quedan llenas de ausencias en relación con la entidad económica predominante: la estatal. Esta observación es importante, justo cuando recién, se introduce en Cuba un actor económico para dos tipos de propiedad (MIPYMES de propiedad estatal, privada o mixta), como parte de un proceso de actualización de su modelo económico.

La inclusión de nuevas formas de propiedad y gestión produce dos efectos: como nuevas formas, no tienen un desarrollo suficiente aún; y, al predominar el sector estatal como tendencia, la economía cubana no ha desarrollado conocimientos suficientes u otros

métodos, o prácticas para desarrollar estadísticas indetectables. La capacidad institucional no ha sido lo suficiente ágil en las zonas donde no hay control, ni información; que es precisamente, donde más quebrantamiento de derechos se suele padecer. Existe un desfase institucional con respecto a las nuevas realidades. Se comprueba la hipótesis de que las estadísticas gubernamentales disponibles en la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI) no son consecuentes con la heterogeneidad característica del sector no estatal, y mucho menos sensibles al género.

Respecto a la calidad del empleo, la diferencia categorial referida antes, y que constituye una singularidad del mercado laboral cubano, limita su estudio. Dentro de esas limitaciones se encuentra el de la comparabilidad; si Cuba quisiera mejorar la calidad del empleo, debería buscar la adaptabilidad de su medición a los estándares mundiales. Sin embargo, las diferencias con los modelos socioeconómicos de otras regiones de América latina, no posibilita una comparación; ni una evaluación de la calidad del empleo, bajo los parámetros que se utilizan en otros países latinoamericanos. Como ya se mencionó, los factores económicos e institucionales y la estructura económica-productiva, más las normas son factores determinantes de la calidad del empleo. Los estudios sobre calidad del empleo en Cuba reúnen variables que no se unifican bajo la denominación de la calidad del empleo; no tienen unificación con el consenso mundial o estándar mundial de estadística.

Por otra parte, la calidad del empleo, que incluya la perspectiva de género implica medir numerosos aspectos de las condiciones de trabajo. Su cometido es informar sobre los empleos en términos de seguridad social, igualdad de género, abarcar más que la desagregación de datos por sexo, circunscribir las diferentes situaciones que enfrenta la mujer trabajadora marcada por la división sexual del trabajo y la desvalorización de las tareas femeninas. En concordancia con lo señalado por Araya y Araya (2007), en el

sentido de que “las mujeres no constituyen un bloque monolítico” (p.141), todos los indicadores deben ser analizados considerando el estrato socioeconómico, grupo étnico, ciclo de vida y zona de residencia (urbano- rural). Una desagregación de esta manera permitiría visibilizar las diferencias existentes entre distintos segmentos de la población. La medición de todos estos aspectos requiere de un sistema integrado de estadísticas laborales que incluya diversos tipos de fuentes, y los indicadores demasiado agregados resultan insuficientes ante una realidad que resulta demasiado heterogénea.

Este trabajo de investigación contribuye a hacer notar la ausencia de Cuba en los análisis de informes internacionales sobre brechas de género y calidad del empleo. Se conoce que Cuba no está exenta de deficiencias como el resto de los países de América Latina, independientemente de su planificación socialista como la categoría rectora y definitoria del Sistema de Dirección de la Economía. La alternativa de acercarse a la experiencia latinoamericana es válida para poder detectar otros indicadores y variables con los que se pudieran identificar otras brechas que se esconden en las estadísticas gubernamentales o sencillamente estadísticas con las que se puedan construir indicadores para cubrir las ausencias ya mencionadas.

De los indicadores claves utilizados en el contexto de América Latina para medir la calidad del empleo se encuentran el ingreso, la estabilidad laboral, protección social, la jornada laboral, la segregación y la informalidad. Acerca de estos indicadores, los estudios sobre brechas de género en Cuba todavía tienen mucho que aportar; sobre todo, en la presente etapa de la economía cubana que se encuentra en un proceso de diversificación y generación de empleos, como parte del perfeccionamiento de los actores de la economía; y las nuevas normas han comenzado por darle una visión.

Independientemente de ello, los estudios de género que abordan estos actores y escenarios se enfrentan a la falta de acople al estándar internacional, debido a la presencia

de otras categorías; o ausencias. La recomendación consiste en desarrollar estadísticas propias para sus particularidades. La tendencia a la heterogeneidad de la matriz de empleo en Cuba plantea la necesidad urgente de definir y describir variables para este fenómeno particular y único que afecta a la calidad del empleo y a la equidad de género. Resta ver si la capacidad institucional logra el gozo efectivo de los derechos. Por último, es importante reconocer el esfuerzo de Cuba para elevar la calidad del empleo, el MTSS ha divulgado dos elementos muy positivos: el reglamento para la organización del trabajo a distancia y el teletrabajo; así como el diseño del observatorio social y laboral de Cuba.

En el mes de octubre del 2021, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) de Cuba inauguró un observatorio social y laboral que fungirá como un instrumento para recopilar, procesar, evaluar y producir salidas de información acerca de indicadores sociales y laborales necesarios. Este observatorio, debido a su alcance abarcará particularidades locales y su función de monitoreo de indicadores será tan importante como la de identificar brechas de equidad y realizar propuestas para su solución o aminoración; así como, proporcionar las herramientas necesarias a los gobiernos territoriales para que tomen decisiones al respecto. El observatorio pretende difundir de manera periódica la información y evaluar la influencia de proyectos o políticas en la situación social y ocupacional (Cubadebate, 2021). La expectativa es que se logre trabajar en función del cierre de las brechas fichadas y contribuir al desarrollo económico de Cuba desde el acceso al empleo, la equidad y las necesidades locales, acciones que son consecuentes con la concepción de calidad del empleo.

## Referencias bibliográficas

- Albizu-Campos, J.C. (2019). Hacia una política de población orientada al desarrollo humano. En R. Torres y D. Echevarría (Comps.), *Miradas a la Economía Cubana. Un plan de desarrollo al 2030*(pp. 123-136). La Habana: Ruth Casa Editorial. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/344728906> *Hacia una política de población orientada al desarrollo humano*
- Alonso, R., Arce, A., Blanco, A.J., Figueredo, O., Izquierdo, L. y Rodríguez, K. (11 de agosto de 2021). Novedades sobre las MIPYMES, cooperativas no agropecuarias y el ejercicio del trabajo por cuenta propia [publicación electrónica]. *Cubadebate*. Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/08/11/novedades-sobre-las-mipymes-cooperativas-no-agropecuarias-y-el-ejercicio-del-trabajo-por-cuenta-propia/>
- Anker, R., Chernyshev I., Egger P., Mehran F. y Ritter J. (2002). *Measuring Decent Work with Statistical Indicators. Working paper (2)*. Geneva: International Labour Office. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms\\_079089.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--integration/documents/publication/wcms_079089.pdf)
- Araya, C., y Araya, S. (2007). La Construcción de indicadores para los estudios de género. *Argumentos. Estudios Críticos De La Sociedad*, (36), 127-144. Recuperado de <https://argumentos.xoc.uam.mx/index.php/argumentos/article/view/1019>
- Banco de Desarrollo de América Latina (CAF). (2018). *Brechas de género en América latina. Un estado de situación*. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Becerra, C. J. (2015). Calidad de empleo con enfoque de género: Propuesta de un marco conceptual. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (10), 194-224. Recuperado de <http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/cuestionesdegenero/article/view/1177>
- Bejarano, M. y Grijalva, G. (2013). Usos del tiempo: género y bienestar entre la población ocupada de ciudad Obregón y Nogales, Sonora. En G. Córdova, J.Dutram, B.E.

- Lara y J.G. Rodríguez (Coord.), *Desarrollo humano transfronterizo: retos y oportunidades en la región Sonora-Arizona*. (pp.91-112). Hermosillo: El Colegio de Sonora, Universidad de Sonora, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Estatal de Sonora.
- Bello, W. (15 de septiembre de 2020). El trabajo por cuenta propia ha generado más empleo y mejores salarios. *El Toque*. Recuperado de <https://eltoque.com/trabajo-por-cuenta-propia-mas-empleo-y-mejores-salarios-cuba/?fbclid=IwAR0pGFaT6WHosjVDheLc9z8uxgDVogToL9avZNeYOfpWDlsDIMMDdKgxyLU>
- Bidegain, N., Scuro, L. y Vaca-Trigo, I. (2020). La autonomía económica de las mujeres en tiempos de COVID-19. *Revista de la CEPAL*, (132), 226-238. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46833-la-autonomia-economica-mujeres-tiempos-covid-19>
- Campuzano, L. (1996). Ser cubanas y no morir en el intento. *Temas*, (5), 6-12. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/434584176/01campuzano>
- Carrasco, C. (2006). La Economía Feminista: una apuesta por otra economía. *Estudios sobre género y economía*. Recuperado de [http://www.americaingenera.org/newsite/images/documents/U1La\\_econom%C3%ADa\\_feminista.pdf](http://www.americaingenera.org/newsite/images/documents/U1La_econom%C3%ADa_feminista.pdf)
- Carrasco, C. (2017): La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz*, (91), 53-77. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6038693>
- Castro Espín, M. (2014). *Estrategia para la integración social de las personas transexuales en el contexto actual de la sociedad cubana* (Tesis en opción al Grado Científico de Doctora en Ciencias Sociológicas). Universidad de La Habana. Recuperado de <http://tesis.sld.cu/FileStorage/000011-40C2-mariela.pdf>
- Castro, E. y Pérez-Peralta, C. (2017). La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente. En Y. Chirinos, Ramírez, A. G., Godínez, R., Barbera, N. y Coromoto, D (comps.), *Tendencias en la investigación universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. (pp.59-81). Venezuela: Fondo Editorial Universitario Servando Garcés de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón Alonso Gamero. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/publication/350110504> *La calidad del empleo desde el enfoque del trabajo decente.*

- Colina, H. (2020). Sistema de Pensiones de la Seguridad Social en Cuba: Un debate presente para el futuro. Santo Domingo: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/16174.pdf>
- Colina, H. (2021). Reporte sobre Encuesta Nacional de Envejecimiento Poblacional para Proyecto de Trabajo no Remunerado. Manuscrito inédito, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), La Habana, Cuba.
- Colina, H. y Morales, D. (abril de 2016). Criterios para la clasificación del denominado sector del trabajo por cuentapropia (TCP) en Cuba: MPYMES en el Habana. En R. Varela (director), *Cultura empresarial en América Latina*. Simposio llevado a cabo en el XXV Congreso Latinoamericano sobre Espíritu Empresarial, Centro de Desarrollo del Espíritu Empresarial, Ciudad del Saber, Panamá. Recuperado de [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/bitstream/10906/83669/3/varela\\_cultura\\_empresarial\\_2018.pdf](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/83669/3/varela_cultura_empresarial_2018.pdf)
- Colina, H. y Odriozola, S. (2017). El sistema de pensiones de la Seguridad Social en Cuba: retos actuales. En D. Echevarría y J. L. Martín (Comps.), *Cuba: trabajo en el Siglo XXI. Propuestas y desafíos* (pp.321-350). Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, 2017. Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES).
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2014). *Pactos para la igualdad: Hacia un futuro sostenible*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/36692-pactos-la-igualdad-un-futuro-sostenible>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2016). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible*. Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40633/4/S1601248_es.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2017). *La Agenda 2030 y la Agenda Regional de Género Sinergias para la igualdad en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/41016-la-agenda-2030-la-agenda-regional-genero-sinergias-la-igualdad-america-latina>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2018). *Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Santiago. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes>.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021a). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad No9*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46633-la-autonomia-economica-mujeres-la-recuperacion-sostenible-igualdad>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021b). *Panorama Social de América Latina 2020*. Santiago. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46687-panorama-social-america-latina-2020>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44916-coyuntura-laboral-america-latina-caribe-evolucion-perspectivas-la-participacion>
- Cubadebate (18 de octubre de 2021). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social inaugura observatorio social y laboral en Cuba*. Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2021/10/18/ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social-inaugura-observatorio-social-y-laboral-en-cuba/>
- Delgado, A. (2017). El Enfoque de las capacidades. Algunos elementos para su análisis. *Espacio Abierto*, 26(2), 201-217. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12252818012>
- Díaz, I., y Echevarría, D. (2015). *Mujeres emprendedoras en Cuba: un análisis imprescindible*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/329354586\\_2015\\_Mujeres\\_emprendedoras\\_en\\_Cuba\\_un\\_analisis\\_imprescindible](https://www.researchgate.net/publication/329354586_2015_Mujeres_emprendedoras_en_Cuba_un_analisis_imprescindible)

- Díaz, I. y Echevarría, D. (4 de noviembre de 2019a). *Ingresos en Cuba: ¿brecha entre hombres y mujeres?*. Recuperado de Fesminismos <https://fesminismos.com/ingresos-en-cuba-brecha-entre-hombres-y-mujeres-parte-i/>
- Díaz, I. y Echevarría, D. (8 de diciembre de 2019b). *Ingresos en Cuba: Brechas entre mujeres y hombres en el sector no estatal*. Recuperado de Mujeres emprendedoras <http://mujeres.redsem-lac-cuba.net/ingresos-en-cuba-brechas-entre-mujeres-y-hombres-en-el-sector-no-estatal/#.X7ReC-XivIU>
- Echevarría, D. (2013). Procesos de reajuste en Cuba y su impacto en el empleo femenino: entre dos siglos y repetidas desigualdades. En O. E., Pérez y R. Torres (Comps). *Miradas a la economía cubana: entre la eficiencia económica y la equidad social*. (pp. 129-146). La Habana: Editorial Caminos.
- Echevarría, D. (2014). Trabajo remunerado femenino en dos momentos de transformación económica. *Temas*,80,65-71. Recuperado de <http://www.redtragevic.com/web/content/estudios-e-informes-5>
- Echevarría, D. y Díaz, I. (2010). Empleo y dirección en Cuba: una mirada desde la perspectiva de género. En O. E. Pérez y A. P. Vidal (Comps.), *Miradas a la Economía II* (pp163-178). Editorial Caminos. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/350641032\\_Miradas\\_a\\_la\\_economia\\_cubana\\_II](https://www.researchgate.net/publication/350641032_Miradas_a_la_economia_cubana_II)
- Echevarría, D.y Tejuca, M. (2017). Correspondencia entre educación superior y empleo en Cuba 2000-2015. Reflexiones para un debate. *Universidad de La Habana*,283,167-178.Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstractypid=S0253-92762017000100012ylnq=ptynrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S0253-92762017000100012ylnq=ptynrm=iso)
- Echevarría, D., Esquenazi, A. y Borrego, A. (2018). Empleo, equidad y desarrollo local en Cuba: ¿qué muestran las estadísticas? En M. C. Zabala y G. Fundora (Comps.), *Desarrollo local y equidad en Cuba tomo II* (pp.63-94). Editorial FLACSO-Cuba. Recuperado de [http://biblioteca.clacso.org/Cuba/flacso-cu/20200625044524/pdf\\_1737.pdf](http://biblioteca.clacso.org/Cuba/flacso-cu/20200625044524/pdf_1737.pdf)
- Echevarría, D., Rojas, M., y Martínez, M. (2019). Género y trabajo: puntos ciegos de las políticas de empleo en Cuba. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*,7(3),148-162. Recuperado de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000300011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000300011)

- Echevarría, D. (2020). Desigualdades de género e interseccionalidad: análisis del contexto cubano 2008-2018. *Colección Tensión y complicidad entre desigualdades y políticas sociales Análisis interseccional del contexto cubano 2008-201*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) (Programa-Cuba). Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/flacso-cu/20201103110729/3-Desigualdades-genero.pdf>
- Espina, M.y Echevarría, D. (2018). Reforma y equidad social en Cuba: apuntes sobre la política social y el cuadro socio estructural de la “actualización”. En B. Anaya y I. Díaz (Comps.), *Economía cubana: entre cambios y desafíos* (pp. 89-123). Editorial Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/15172.pdf>
- Esquenazi Borrego, A. (2016). *Determinantes de la participación laboral en Cuba* (tesis de maestría en ciencias económicas, inédita). Universidad de La Habana, Ciudad de La Habana.
- Esquenazi Borrego, A. (2021). *¿Una revolución dentro de la revolución? Desafíos para la emancipación de las mujeres en Cuba* (tesis doctoral en política social, inédita). Universidad Federal Do Espírito Santo, Vitória.
- Esquenazi, A. y Rosales, S. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba. Primer diagnóstico de brechas. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*,5 (1),165-189. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-01322017000100014&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-01322017000100014&lng=pt&nrm=iso)
- Farné, S. (2003). *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*, Lima: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/461671.pdf>
- Ferriol, A. (2010). Política social: una perspectiva comparada entre América Latina y Cuba. *Argumentum*, 2 (1), pp. 208-222. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475547531012>
- Figueredo, O. y Izquierdo, L. (15 de abril de 2020). *Aclaraciones necesarias en materia laboral, salarial y tributaria*. Recuperado de Cubadebate

<http://www.cubadebate.cu/noticias/2020/04/15/covid-19-en-cuba-aclaraciones-necesarias-en-materia-laboral-salarial-y-tributaria-video/>

- Flores, L. y Salas, I. A. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, XXX (75), 89-112. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41343702004.pdf>
- Gaceta oficial extraordinaria de la República de Cuba. (10 de abril de 2019). Asamblea Nacional del Poder Popular, Constitución de la República, proclamada el 10 de abril de 2019, número 5.
- Gaceta oficial de la República de Cuba. (8 de marzo de 2021a). Decreto Presidencial No. 198 de 2021 "Programa Nacional para el Adelanto de las Mujeres", número 14
- Gaceta oficial de la República de Cuba. (19 de agosto de 2021b). Decreto-Ley 44 sobre el ejercicio del del Trabajo por Cuenta Propia y Decreto-Ley 46 sobre las micro, pequeñas y medianas empresas, número 94.
- Galtés Galeano, I. (2016). *Aportes para un diseño de la política de empleo en el contexto de la actualización del modelo económico y social cubano* (tesis doctoral). Recuperada de <https://docplayer.es/65051943-Tesis-de-doctorado-aportes-para-un-redisenio-de-la-politica-salarial-en-el-contexto-de-la-actualizacion-del-modelo-economico-cubano.html>
- García, A. y Piñeiro, C. (2017). Reestructuración del empleo en Cuba: el papel de las empresas no estatales. *Estudios latinoamericanos, nueva época*, 39, 77-97. DOI: [10.22201/cela.24484946e.2017.39.58303](https://doi.org/10.22201/cela.24484946e.2017.39.58303)
- González, I. (8 de septiembre de 2016). Brechas de género persisten en el acceso a la tierra en Cuba. *Inter Press Service (IPS)*. Recuperado de <https://ipsnoticias.net/2016/09/brechas-de-genero-persisten-en-el-acceso-a-la-tierra-en-cuba/>
- González, H., Iglesias, M. y Mena, M. (2017). Caracterización sociocultural y demográfica de las personas trans en Cuba. Actitudes discriminatorias hacia ellas. *Culturales*, 1(5), 189-216. Recuperado de [Caracterización sociocultural y demográfica de las personas trans en Cuba. Actitudes discriminatorias hacia ellas - Dialnet \(unirioja.es\)](http://www.unirioja.es/~dialnet/Caracterización_sociocultural_y_demográfica_de_las_personas_trans_en_Cuba_Actitudes_discriminatorias_hacia_ellas.html)
- Ghiotto, L y Pascual, R.F. (2010). Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una

- nueva concepción del trabajo. *Herramienta*, (44). Recuperado de <https://biblat.unam.mx/es/revista/herramienta-buenos-aires/articulo/trabajo-decente-versus-trabajo-digno-acerca-de-una-nueva-concepcion-del-trabajo>
- Herrera, A. (28 de julio de 2020). Desigualdades de las mujeres negras y mestizas en Cuba: desafíos ante la Covid-19. *El TOQUE*. Recuperado de <https://eltoque.com/desigualdades-de-mujeres-racializadas-cuba-desafios-covid-19>
- Herrera Toyos, G.Y. (2020). *Las pensiones por vejez: Diagnóstico y percepciones de la generación AFORE-IMSS en Sonora, México* (tesis doctoral). Recuperada de <http://biblioteca.colson.edu.mx:8080/repositorio/handle/2012/44491>
- Herrera, G.Y. y Velázquez, L. (2021). La brecha de género en el sistema de capitalización individual de pensiones en México. *Intersticios Sociales* (21): 347-371. Recuperado de <http://www.intersticiosociales.com/index.php/is/article/view/349>
- Hidalgo, V. (2020). Desigualdades, ruralidad e interseccionalidad Análisis del contexto cubano 2008-2018. *Colección Tensión y complicidad entre desigualdades y políticas sociales Análisis interseccional del contexto cubano 2008-2018*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) (Programa-Cuba). Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/flacso-cu/20201103114047/9-Desigualdades-ruralidad.pdf>
- Infante, R. y Vega -Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Economía*, XXIV (48),179-236.Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/227470595\\_La\\_calidad\\_del\\_empleo\\_lecciones\\_y\\_tareas](https://www.researchgate.net/publication/227470595_La_calidad_del_empleo_lecciones_y_tareas)
- Izquierdo, O. (2017). El concepto de trabajo decente. Fuerzas, críticas y alternativas desde la realidad cubana. En O. Izquierdo y H. Burchardt (Comps.), *Trabajo decente y Sociedad. Cuba bajo la óptica de los estudios sociolaborales*(pp.107-130). Editorial UH. Recuperado de [http://www.calas.lat/sites/default/files/decarga\\_libre\\_trabajo\\_decente\\_y\\_sociedad.p](http://www.calas.lat/sites/default/files/decarga_libre_trabajo_decente_y_sociedad.p)
- Izquierdo, O. y Morín, J. (2017). El modelo económico y social de desarrollo socialista y los actores laborales no estatales. La participación laboral y el sistema político en

- el contexto de la actualización del Sistema Económico y Social cubano. En O. Izquierdo y H. Burchardt (Comps.), *Trabajo decente y Sociedad. Cuba bajo la óptica de los estudios sociolaborales*(pp.133-161). Editorial UH. Recuperado de [http://www.calas.lat/sites/default/files/decarga\\_libre\\_trabajo\\_decente\\_y\\_socieda\\_d.p](http://www.calas.lat/sites/default/files/decarga_libre_trabajo_decente_y_socieda_d.p)
- Kuri, I. y Grijalva, G. (2021). *Crisis de COVID-19: Seguimiento de las desigualdades de género entre mujeres y hombres en los mercados de trabajo en México*. Manuscrito inédito.
- Lara, T. (2013). Economía del cuidado en tiempos de transformaciones económicas. En O. Everlery y R. Torres (coords.), *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social* (pp. 147-160). La Habana: Editorial Caminos.
- Lasso, F.J. y Frasser, C.C. (2015). Calidad del empleo y bienestar: un análisis con escalas de equivalencia. *Ensayos sobre política económica*,33,117-132. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.espe.2014.11.001> 0120-4483
- Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? *OIT (Sala de prensa)* Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Mesa-Lago, C. (2012). *Sistemas de protección social en América Latina y el Caribe: Cuba* (Colección Documentos de proyectos). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/4034-sistemas-proteccion-social-america-latina-caribe-cuba>
- Mesa-Lago, C. (2017). The Emerging Non-State Sector in Cuba's Economy. *Latin American Research Review* ,52(1),150–156. doi: <http://doi.org/10.25222/larr.92>
- Ministerio de Justicia (MINJUS). (2012). Ley nº105/09 y Reglamento de la Ley de Seguridad Social. Recuperado de [https://www.minjus.gob.cu/sites/default/files/archivos/publicacion/2019-11/ley\\_105\\_y\\_reg\\_ley\\_seg\\_social.pdf](https://www.minjus.gob.cu/sites/default/files/archivos/publicacion/2019-11/ley_105_y_reg_ley_seg_social.pdf)
- Mok, L. y U- Echevarría, O. (2015). Brecha de productividad y convergencia energética . *Cuba: Investigación económica*, (1) ,1-24. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/325498256>
- Munster, B. y Fleitas, R. (2019). El empoderamiento de las mujeres rurales en Cuba: aportar conocimiento para las políticas públicas. *Otra economía*, 12(22) ,91-

105. Recuperado de <https://www.revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/14794>
- Nussbaum, M. y Sen, A. (2002). La calidad de vida. México D.F, México: Fondo de Cultura Económica.
- Naranjo, W.V. y Echevarría, D. (2020). Vulnerabilidad, trabajo y mujeres en clave de protección social: aprendizajes para épocas de pospandemia en Cuba. *Novedades en Población*, 16(32), 1-20. Recuperado de <http://www.novpob.uh.cu>
- Odrizola, S. Imbert, J.C. (2020). Trabajo, género y cuidado: una visión desde la realidad contemporánea de Cuba. *Economía y Desarrollo*, 163(1). Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/eyd/v163n1/0252-8584-eyd-163-01-e10.pdf>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2014). *Estudio sobre el envejecimiento poblacional a partir del Censo de Población y Viviendas 2012*. Recuperado de [http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/estudio\\_sobre\\_envejecimiento\\_poblacional\\_censo\\_2012\\_0.pdf](http://www.onei.gob.cu/sites/default/files/estudio_sobre_envejecimiento_poblacional_censo_2012_0.pdf)
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2018). *Encuesta Nacional sobre Igualdad de Género (ENIG-2016). Informe de Resultados*. Recuperado de <http://www.onei.gob.cu/node/14271>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2020). *Anuario estadístico de Cuba 2019 Capítulo 7: empleo y salarios*. Recuperado de <http://www.onei.gob.cu/node/15006>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI). (2021). *Anuario estadístico de Cuba 2020 Capítulo 7: empleo y salarios*. Recuperado de <http://www.onei.gob.cu/node/15006>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI) y Centro de Estudios de Población y Desarrollo (CEPDE). (2019). *Encuesta Nacional de Envejecimiento Poblacional (ENEP-2017)*. Recuperado de <http://www.onei.gob.cu/node/14725>
- Organización internacional del trabajo (OIT). (1999). *Conferencia Internacional del trabajo. Memoria del director general: Trabajo decente. A la 87a reunión, Ginebra*. Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- Organización internacional del trabajo para los países andinos (OIT). (2013). *Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_216075.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_216075.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018a). *Definición y medición estadísticas del trabajo «por cuenta propia» económicamente dependiente*. 20.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Documento de sala núm.6. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms\\_644893.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/meetingdocument/wcms_644893.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018b). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS\\_619603/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm)
- Organización internacional del trabajo (OIT). (2018c). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633168/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633168/lang--es/index.htm)
- Organización internacional del trabajo (OIT) (2019a). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* (5). Recuperado de <http://www.ilo.org/americas/publicaciones/>
- Organización internacional del trabajo (OIT). (2019b). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial* (16). Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- Organización internacional del trabajo (OIT). (2020). *Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe*. Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_764630/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_764630/lang--es/index.htm)
- Organización internacional del trabajo (OIT). (2021). *Sector informal y las formas atípicas de empleo*. Recuperado de [https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS\\_DOC\\_ATR\\_ARE\\_INF\\_ES/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/areas/WCMS_DOC_ATR_ARE_INF_ES/lang--es/index.htm)

- Pañellas, D. (2017). Cuentapropistas de altos ingresos ¿malvados? En D. Echevarría y J.L. Martín (Comps.), *Cuba: trabajo en el siglo XXI . Propuestas y desafíos* (pp143-166). Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello y Fundación Friedrich Ebert .
- Pérez Orozco, A. (2012). Crisis multidimensional y sostenibilidad de la vida. *Investigaciones feministas*,1,29-53. doi: [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38603](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38603)
- Pérez-Orozco, A. y Agenjo, A. (2018). Economía feminista: viva, abierta y subversiva. *Economistas Sin Fronteras*, (29),6-10. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002841>
- Pineda, A. (2007). Calidad del empleo e inequidades de género. *Revista CS*, (1).doi: 10.18046/recs.il.402 · Source: OAI
- Pollack, M. (1997). Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género. Serie mujer y desarrollo 19(CEPAL). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5861-reflexiones-indicadores-mercado-trabajo-diseno-politicas-un-enfoque-basado-genero>
- Prensa Latina (PL). (5 de marzo de 2021). *Acceso a un empleo digno, prioridad de primer orden*. Recuperado de Escambray <http://www.escambray.cu/2021/acceso-a-un-empleo-digno-prioridad-de-primer-orden/>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2014a). Series de metodologías para el análisis del mercado de trabajo en Colombia. Brechas de género en el mercado laboral. Una metodología para generar información, sensibilizar e incidir (3). Recuperado de <https://issuu.com/pnudcol/docs/bocetodiagramadobg1>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2014b). Series de metodologías para el análisis del mercado de trabajo en Colombia. Trabajo decente. Una mirada integral al mundo del trabajo (4). Recuperado de <https://issuu.com/pnudcol/docs/bocetodiagramadotd1>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Cuba (PNUD). (2019). *Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el año 2030 (PNDES 2030)*.

Recuperado de <https://www.mep.gob.cu/sites/default/files/Documentos/Archivos/FOLLETO%20PNDES%20%20FINAL%20est%C3%A1%20en%20planificaci%C3%B3n.pdf>

- Reinecke, G., y Valenzuela, M. E. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M. E. Valenzuela y G. Reinecke (eds.), *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (pp. 29-58). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de [http://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms\\_201292.pdf](http://ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_201292.pdf)
- Rodríguez, F. (20 de marzo de 2019). Empleo digno en Cuba supera exigencias de la OIT. *Trabajadores*. Recuperado de <http://www.trabajadores.cu/20190320/empleo-digno-en-cuba-supera-exigencias-de-la-oit-fotos/>
- Rodríguez, J.L. y Odriozola, S. (2020). Impactos Económicos y Sociales de la COVID 19 en Cuba: Opciones de políticas (En colaboración con el equipo de PNUD y la OCR en Cuba). Recuperado de <https://www.undp.org/content/dam/undp/library/covid19/266%20IMPACTOS%20DE%20LA%20COVID-19%20EN%20CUBA-24%20JUNIO-2020.pdf>
- Rojas, M. (2020). Miradas al mercado de fuerza de trabajo en Cuba. Tendencias en tiempos de COVID-19. Friedrich-Ebert-Stiftung-Cuba. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/17168.pdf>
- Romero, M. (2019). Género, cuidado de la vida y política social en Cuba. Estrategias, actores y recomendaciones para una mayor corresponsabilidad. Friedrich Ebert. Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/fescaribe/15758.pdf>
- Romero, J. L. y Nicolau, J. L (1997). La problemática del empleo en Cuba y los elementos de precariedad que incorpora. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/25MN126.pdf>
- Rosales, S. (2008). *Determinantes de los Ingresos Monetarios de los hogares en Cuba. Un estudio econométrico* (tesis de maestría en ciencias económicas). Universidad de La Habana, Ciudad de La Habana.
- Rosales, S. y Esquenazi, A. (2017). Panorama laboral en el contexto internacional y en Cuba: Primer diagnóstico de brechas. *Estudios del Desarrollo Social, La Habana*

,5(1),165-189.

Recuperado

de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstractypid=S2308-01322017000100014ylnq=ptynrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstractypid=S2308-01322017000100014ylnq=ptynrm=iso)

Terrero, A. (25 de agosto de 2021). *Modelo a la cubana*. Recuperado de Cubadebate <http://www.cubadebate.cu/opinion/2021/08/25/modelo-a-la-cubana/>

Torres, A. (8 de agosto de 2018). *Somos baratas*. Recuperado de OnCubaNews <https://oncubanews.com/opinion/columnas/sin-filtro/somos-baratas/>

Torres, A. (25 de mayo de 2020a). *Cuba: Solicitudes (feministas) a la sociedad política y la sociedad civil frente a la Covid-19*. Recuperado de OnCubaNews <https://feminismos.com/cuba-solicitudes-feministas-a-la-sociedad-politica-y-la-sociedad-civil-frente-a-la-covid-19/>

Torres, A. (26 de mayo de 2020b). *Debate económico en Cuba. ¿Hablamos también de derechos laborales en el sector privado?* Recuperado de OnCubaNews [Debate económico en Cuba ¿Hablamos también de derechos laborales en el sector privado? | OnCubaNews](https://oncubanews.com/opinion/columnas/sin-filtro/debate-economico-en-cuba-¿hablamos-tambien-de-derechos-laborales-en-el-sector-privado?)

Torres, A. (8 de marzo de 2021a). *Este 8M: paramos*. Recuperado de OnCubaNews <https://oncubanews.com/opinion/columnas/sin-filtro/este-8m-paramos/>

Torres, A. (2021b). *Los cuidados del centro de la vida al centro de la política*. Santiago de Chile: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). Recuperado de <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/18037.pdf>

Vaca-Trigo, I. (2019a). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo* (serie Asuntos de Género 154). Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44408-oportunidades-desafios-la-autonomia-mujeres-futuro-escenario-trabajo>

Vaca-Trigo, I. (2019b). *Indicadores que invisibilizan las brechas de género en el mercado laboral*. (CEPAL). Recuperado de [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa\\_7\\_i\\_vaca\\_t.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/mesa_7_i_vaca_t.pdf)

Valenzuela, M.E. (2001). *Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*. *Proposiciones*,32, 25-43. Recuperado de <http://www.sitiosur.cl/detalle-de-la-publicacion/?calidad-del-empleo-de-las-mujeres-en-los-paises-del-cono-sur>

- Velázquez, I. y Lara, B.E. (2013). Empleo y calidad de vida de los trabajadores de Nogales, Sonora. En G. Córdova, J. Dutram, B.E. Lara y J.G. Rodríguez (Coord.), *Desarrollo humano transfronterizo: retos y oportunidades en la región Sonora-Arizona*. (pp.65-90). Hermosillo: El Colegio de Sonora, Universidad de Sonora, El Colegio de la Frontera Norte y Universidad Estatal de Sonora
- Weller, J. (1998). *Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América latina*. (Serie reformas económicas 10). Recuperado de [https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7447/S9800092\\_es.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/7447/S9800092_es.pdf)
- Weller, J., y Roethlisberger, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. (serie Macroeconomía del desarrollo 110). Recuperado de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf)