

**LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CUBA Y EL
DERECHO DE LA MUJER AL TRABAJO: VISIÓN
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

Enrique Del Prado Rodríguez*

“...22 Y de la costilla que Jehová Dios tomó del hombre, hizo una mujer, y la trajo al hombre.”

“23 Dijo entonces Adán: Esto es ahora hueso de mis huesos y carne de mi carne; esta será llamada Varona, porque del varón fue tomada.”

Génesis 2. 22-23

Índice:

1. Introducción. 2. Algunas cuestiones preliminares sobre el tema de género en Cuba. 3. El derecho de la mujer al trabajo en la legislación laboral cubana: ¿Expresión de un lenguaje sexista o de verdadera desigualdad? 4. A modo de Epílogo. Bibliografía.

Resumen:

El presente trabajo aborda el tratamiento de género que recibe en la legislación laboral cubana actual el acceso, elección y permanencia de la mujer en el empleo.

Sin ánimo de ser absoluto, considero que en un tema tan polémico como lo es el tratamiento a las desigualdades de género en un mundo tan desigual, Cuba puede exhibir con orgullo sólidos avances en los ámbitos económico, político, social y también en el entorno laboral, tan indisolublemente ligado como factor potenciador a esos adelantos.

El Derecho no ha sido ajeno a esos cambios, llevado de la mano en cada momento de la historia por los aires renovadores de las sucesivas epopeyas patrias, como las restantes instituciones y estructuras de poder, ha experimentado una metamorfosis profunda en apenas medio siglo. Pero es en materia laboral con el derecho al empleo, la seguridad social, la maternidad obrera, la seguridad y salud en el

trabajo, donde es posible medir con mayor exactitud esos cambios a partir de Enero de 1959, y como una consecuencia o resultado de ellos, la legislación que la informa ha ido incorporando paulatinamente el principio constitucional de plena igualdad, aunque como en toda obra humana, se demuestra con este trabajo que es aún perfectible.

ABSTRACT:

TITLE: Labor legislation in Cuba and the right of the woman to work: Vision from a perspective of gender..

AUTHOR: Enrique del Prado Rodríguez. Lawyer by the University of Oriente, Santiago de Cuba. 1982.

The present work approaches the gender treatment that in the current cuban labor legislation he receives access, election and permanence of the woman in the employment.

Without spirit of being absolute, I consider that in such a polemic topic as it is the treatment of the gender inequalities in such an unequal world, Cuba can exhibit with pride, solids advances in the economic, political, social and also at the labor environments so indissolubly bound as factor potentiator to those advances.

The law has not been unaware to those changes, taken into consideration, each moment of the history with new ideas of the successive mother country epics, as the other institutions and structures of politics power; it has experienced a deep metamorphosis in hardly half century. But he is in labor matter with the right to the employment, the social security, the labor maternity, the security and health in the work, where it is possible to measure with more accuracy those changes starting from January of 1959, and as a consequence or result of them, the legislation has gradually been incorporating the constitutional principle of complete equality, although as in all human work, it is demonstrated with this work that all those aspects are still perfectible.

1. Introducción.

El presente trabajo: “La legislación laboral en Cuba y el derecho de la mujer al trabajo: visión desde una perspectiva de género”, tiene por finalidad hacer un breve periplo por las sendas a través de las cuales discurre el tratamiento legal en el ámbito laboral, a las cuestiones relacionadas con las desigualdades de género en la actualidad

laboral cubana.

Factores de los más diversos tipos han incidido en este “*status quo*” que convenientemente se erigieron los hombres en el devenir histórico. Religiones, cultura y sociedad han sido durante épocas milenarias instrumentos de dominación y aberrante discriminación para la mujer, excluida del derecho a participar activamente en el desarrollo social, económico, en el quehacer político, en su propia construcción y crecimiento espiritual; predestinada a asumir una función reproductora, un rol doméstico; subyugada al poder económico detentado de modo casi exclusivo por el hombre en una sociedad que se ha distinguido por su carácter patriarcal, en la que el derecho al trabajo tenía un marcado contenido no solo clasista sino también sexista, que lo convertía en privilegio casi privativo del hombre e instrumento de sometimiento económico y exclusión para la mujer; enmarcado en un ordenamiento jurídico desprovisto de los más rudimentarios mecanismos de protección al derecho de la mujer a un trabajo remunerado y digno, a su participación en todos los procesos de la vida social; no solamente como expresión de respeto a ese derecho, sino también como espacio para el cumplimiento del deber social que entraña.

En Cuba, sin que podamos sostener de manera absoluta que se ha alcanzado una situación de total igualdad en cuanto al tratamiento legal de los problemas de género en el ámbito laboral, ha existido desde los primeros momentos del triunfo de la Revolución una voluntad política dirigida a eliminar toda forma de desigualdad, violencia o tratamiento discriminatorio hacia el absurdamente denominado “sexo débil”; ello ha determinado que a lo largo de todos estos años se haya llevado a cabo una labor consciente para desarraigar, primero en el ámbito social, y, después en el familiar, conceptos estereotipados del rol que corresponde asumir al hombre y a la mujer, profundamente fijados en la conciencia nacional por siglos de dominación masculina marcados por la dicotomía de la desigualdad inferiorizadora de lo femenino.

Al discurrir sobre el tema, nuestro objetivo es demostrar el distanciamiento que existe entre la situación de facto que en la realidad cubana actual motiva la adopción de medidas especiales encaminadas a establecer un estado de igualdad plena entre el hombre y la mujer en el tema del derecho al trabajo, y lo que al respecto está regulado en la legislación laboral vigente.

Las investigaciones que abordan una problemática desde un punto de vista general corren el peligro de convertirse en una simple exposición de problemas; por ello, pretendo lograr que mi labor se centre en una reflexión crítica sobre el tema que propongo, en la que además de ofrecer esa visión global del problema, estén presentes las necesarias soluciones a las dificultades que me parecen más importantes.

Las motivaciones que me condujeron a incursionar en el tema que propongo son, principalmente, la necesidad de lograr una armónica coherencia entre la letra de la ley y la *praxis* en materia de tratamiento a la igualdad de derecho al empleo del hombre y la mujer, a fin de superar el evidente distanciamiento que hoy acusa la norma con relación al disfrute efectivo de ese derecho en nuestra realidad cotidiana.

2. Algunas cuestiones preliminares sobre el tema de género en Cuba.

Enunciar un concepto de género en el momento actual no es tarea fácil, pues muchos son los estudiosos del tema que formulan construcciones teóricas desde los más diversos puntos de vista, pero lo que si no deja lugar a dudas, es que de una u otra manera todos coinciden en identificar su esencia con la red de creencias, rasgos, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a las mujeres y a los hombres, como producto de un proceso histórico de construcción social.

Resulta apropiado resaltar, que cuando hablamos de género nos referimos a una construcción social e histórica producto de la cultura, pues esta determina en cada sociedad y en cada época histórica, la asignación de roles que corresponden a cada uno de los sexos, estableciendo como norma los atributos adecuados al hombre y a la mujer. De esta manera se conforma un sistema de exigencias sociales que el ser humano aprende, incorpora y cumple a raíz de la influencia del proceso de socialización, referido este a los símbolos de una cultura dada, a los conceptos normativos que esta posee, a factores institucionales y representaciones sociales que moldean la subjetividad de los hombres y mujeres, y que se basan en las relaciones de poder.

La asignación genérica se ha diseñado en la moral de los cubanos, y se ha ido construyendo con el paso de los años. Los finales del siglo XVIII y principios del XIX, constituyen un periodo fundamental en la conformación de la sexualidad cubana. Según Abel Sierra Madero, en estos años aparecen ciertos discursos que desde una sociopolítica sexual, están encaminados a ofrecer algunas propuestas teóricas relacionadas con el diseño de la nación. Alega el historiador, que en aquella época, se comienzan a elaborar modelos encaminados a la fabricación de sujetos con determinados valores y paradigmas de comportamiento socio-sexual, generados primeramente a nivel individual, que a través de los procesos de socialización y sociabilidad circulan y se reproducen a nivel macro y están acordes con las bases y presupuestos de la sociedad que se intentaba crear. Se piensa, refiere además, en los esquemas que conforman y constituyen la sexualidad. Se comienza a conformar la nación sexuada del siglo XIX; una nación que garantizara a través de un conjunto de relaciones y representaciones simbólicas, su estabilidad y reproducción social.

La intervención norteamericana en Cuba en el año 1898, preparó los nuevos esquemas de poder, la flamante nación continental con su vocación de protagonizar las luchas por las riquezas, el poder, el prestigio, marcó y detentó una identidad imperial a la cual Dios le había dado la misión de civilizar, de expandirse y modernizar a los pueblos pobres e inferiores. Debían convertirse en los líderes intelectuales y morales al propagar entonces la creencia de que los Estados Unidos de Norteamérica, en virtud de su virilidad, dinamismo y novedad, era el heredero legítimo del poder y la sabiduría de Occidente. Delimitó las jerarquías desde la posición de superioridad, al imponerlo en su proyecto imperial de intervenciones militares bajo la retórica de la democracia y desarrollo, estrenándolo en Cuba.

Estados Unidos se convierte en un pueblo dirigido por la raza anglosajona, supuestamente la expresión más elevada de la civilización occidental, atribuyéndose una definición hegemónica de masculinidad, blanco, urbano, heterosexual, protestante, con educación universitaria, pero lo más valorado en este prospecto de

masculinidad, era el poder, el prestigio, la libertad personal que da la riqueza y la posición económica. Con el desarrollo industrialista a partir de 1900, al convertirse en uno de los países del núcleo dominante se impone de nuevo la idea manifiesta que el lugar por excelencia de la mujer es el hogar.

Al imponerse con la intervención militar, Estado Unidos reprodujo el dominio del criollo blanco urbano sobre el resto de la población, subestimó las jerarquías etno-raciales y de género que se estructuraron con la guerra por ser el Ejército Libertador multirracial.

Las ideas de masculinidad sobre como es y como debe comportarse el hombre, los discursos acerca del tipo de relaciones que el hombre debe tener con la mujer, los hijos y la relación con otros hombres. En ellos, se sintetizó la matriz de este poder que converge en la dominación sobre las múltiples dimensiones de la vida social, tanto la económica, sexual o de género, las cuales se multiplican a su vez en las organizaciones políticas, estructuras de pensamiento, instituciones estatales y en la vida familiar. Asumieron la hegemonía en las relaciones políticas, económicas y culturales con los negros y las mujeres al situarlos en la posición de subalternos, así se mantuvieron la continuidad histórica del poder, las jerarquías de género y de razas heredados del colonialismo europeo.

La ocupación norteamericana trazó muy bien su política de neocolonización para Cuba, aparte de fomentar la inversión en el capital cubano decidió reorganizar el sistema escolar. Impulsa la escolaridad sobre todo bajo la mentalidad de que el trabajo de oficina, la enfermería y la enseñanza eran ocupaciones netamente femeninas. Bajo este prospecto en la República se incrementa el trabajo de las mujeres como maestras.

En cuanto al criterio sobre las escuelas femeninas, que se suponían debían estar a la altura de sus ideales de expansión y dominio, se sugiere que por “el nuevo espíritu demandado por la reforma progresiva de la enseñanza pública”, convenía que se admitieran exclusivamente “señoritas” para la dirección de las escuelas de niñas y que se excluyeran las señoras casadas y viudas, y aunque no se explica, también debían estar excluidas las madres solteras, quizás bajo el criterio de que para ejercer no debía tener responsabilidades de esa índole y moralmente no era aceptable.

La educación que recibirían se mantendría estructurada sobre la base de sus roles sociales tradicionales como madres y esposas. Consecuentemente, se garantiza por el gobierno interventor con el apoyo de la naciente burguesía nacional, mantener los moldes establecidos para la educación de la mujer. Las diferencias de los roles sociales en los modelos educativos subsistió y se reprodujo el mismo discurso de domesticidad en la promoción de la enseñanza femenina a partir de las coordinadas concebida para educarlas en sus tradicionales roles de género. Se conservó en la configuración de las escuelas los valores culturales de la domesticidad.

Se puede decir entonces, que el nuevo gobierno cubano establecido en 1902, gobernó desde la masculinidad blanca y colonial. Esta masculinidad sexista, racista y muy patriarcal se instituyó en el capital simbólico que se articulaba en todas las dimensiones de la sociedad cubana. Ahora bien, esta masculinidad hegemónica postcolonial toma cuerpo a través del poder político, social y privado. Al mantener estas potestades patriarcales y coloniales, mantuvieron a la mujer en la misma

situación de heredada dependencia, la marginaron de sus derechos de ciudadana. El mensaje que se dirigió fue hacia el comportamiento tradicional, la república mediatizada, al fortalecer en no poca medida las divisiones sociales heredadas de la colonia, no contribuyó a mejorar el destino de la mujer. También apologizaron sobre la preconizada debilidad femenina y desprestigiaron el discurso feminista que ya dejaba escuchar sus voces de cambio, desconociendo los ancestrales anhelos de reconocimiento y justicia social que inspiraron mujeres de la talla de Mariana Grajales, Amalia Simoni y María Cabrales, entre otras.

3. El derecho de la mujer al trabajo en la legislación laboral cubana: ¿Expresión de un lenguaje sexista o de verdadera desigualdad?

En Cuba, hasta el triunfo revolucionario de enero de 1959, la mujer estuvo sometida a una humillante discriminación por razón de su sexo y aún más si el color de su piel era mestiza o negra y su condición económico-social pobre. Vivía en condiciones de subordinación, de dependencia respecto al hombre y eran burlados sus más elementales derechos, establecidos la mayoría de ellos sólo de manera formal.

Aunque en algunas de las leyes promulgadas durante las más de cinco décadas de duración de la república mediatizada que culminó en enero de 1959, se reconocieron a la mujer, como resultado de las presiones ejercidas por los movimientos feministas y otros sectores progresistas de la sociedad, un grupo de derechos entre los que pueden mencionarse el derecho al voto y al divorcio vincular, en la práctica la casi totalidad de ellos se incumplían o eran ignorados o aplicados de forma selectiva o discriminatoria, lo que era agravado, además, por el hecho de que institucionalmente se impedía su cumplimiento al no crearse las condiciones materiales y objetivas que hicieran posible su aplicación.

Una muestra elocuente de esas afirmaciones lo fue la Constitución cubana de 1940, que marcadamente progresista para su época, fue tan revolucionaria en su letra como inoperante en la práctica, pues habiendo recogido, al menos formalmente, preceptos de profundo contenido social que reflejaban anhelos largamente acariciados por los sectores más discriminados de la sociedad, entre los que se encontraba la mujer, por la formulación general de sus disposiciones, requería de una legislación complementaria que facilitara e hiciera posible la materialización de los derechos fundamentales que establecía y de la cual mayoritariamente careció, por lo cual sus disposiciones quedaron reducidas a meras formulaciones teóricas.

Cabe destacar que entre otros principio y derechos fundamentales vinculados a la mujer, se reguló por la Constitución de 1940 el principio de igualdad, al establecer en su Artículo 20 la igualdad de todos los cubanos ante la ley, proscribiendo y declarando ilegal y punible cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, color o clase, así como cualquiera otra lesiva a la dignidad humana. Reconoció igualmente la mencionada norma constitucional en el Artículo 43, la plena igualdad de ambos cónyuges en el matrimonio y la plena capacidad civil de la mujer casada, que a partir de su vigencia no requería de licencia o autorización marital para regir sus bienes, ejercer libremente el comercio, la industria, profesión, oficio o arte y disponer del producto de su trabajo. Asimismo, el Artículo 62 de la norma constitucional declaró el derecho a percibir en idénticas condiciones igual salario por igual trabajo,

con independencia de quien lo realizara, quedando implícito en ese precepto el derecho de la mujer a recibir igual salario que el hombre por igual trabajo realizado. Más adelante en su Artículo 68 la Carta Magna de 1940 prohibió distinguir, a los efectos del trabajo, entre mujer soltera y casada, así como separar del empleo a la mujer por razón de gravidez o exigirle, dentro de los tres meses anteriores al parto, la realización de esfuerzos físicos considerables.

En ese contexto, la discriminación, desesperanzas y frustraciones políticas y sociales en que aquellos gobiernos de turno de la pseudo-república habían hundido a la ciudadanía por más de medio siglo, no lograron exterminar las ideas ético-morales. Ellas emergieron en las luchas de las décadas de los años veinte y treinta; pero sobre todo se hicieron más radicales a partir de la década de los años 40 del pasado siglo, basadas en las poderosas fuerzas de la razón y la justicia, como continuadoras que eran de las gestas independentistas que forjaron la nacionalidad cubana.

Es con el triunfo de la Revolución el primero de enero de 1959, al tomar el pueblo el poder, que se transforman radicalmente las estructuras económicas, políticas y sociales del país. A partir de ese momento comienzan a materializarse los ideales de igualdad y dignidad plena de todo el pueblo y se encaminan el actuar del Estado al reconocimiento, respeto irrestricto y pleno ejercicio de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

La mujer ha sido desde entonces sujeto activo y principal beneficiaria de las conquistas revolucionarias. Como parte de la lucha por la justicia social se inició la batalla por el ejercicio pleno de la igualdad de derechos y oportunidades con los hombres en todos los ámbitos y a todos los niveles de la vida nacional.

El Gobierno Revolucionario desde el propio año 1959 adoptó una serie de medidas legislativas, judiciales y administrativas encaminadas a erradicar cualquier forma de desigualdad o discriminación originada por motivo de sexo y creando con ello las bases necesarias para la implementación posterior de una legislación que garantizara la plena incorporación de la mujer a la vida social.

“...que distinta alegría, que distinta felicidad que da el trabajo creador, el trabajo productivo, el saberse útil, el saber que se sirve a sus hijos, a su esposo, a sus padres, a su pueblo, a su Patria, a su Revolución, luchando, creando cosas útiles, contribuyendo al bienestar.”¹ Con esta perspectiva describe Fidel en 1960 el cambio que se va operando en la mujer con su participación activa y consciente en la edificación de la nueva sociedad, creciendo no solamente en el aspecto material, sino también espiritualmente, en la medida en que se abre espacios en el quehacer social que hasta ese momento le habían sido negados.

Fidel con su clara visión de líder revolucionario, con su enorme sensibilidad humana, desde los primeros días del triunfo revolucionario marcó de modo preciso el rumbo a seguir para garantizar la incorporación de la mujer a todas las tareas de la vida social al sostener en su discurso del 23 de Agosto de 1960, pronunciado en el Teatro de la Central de Trabajadores de Cuba con motivo del acto de constitución de la Federación de Mujeres Cubanas que “... las mujeres pueden ser útiles en todos los sentidos... solo hay que organizarlas y prepararlas... debe dárseles oportunidad en todos los órdenes y deben estar listas para todas las tareas, y deben ser, sobre todo, la

gran reserva en la lucha...” Y seguía diciendo el líder cubano: “...por eso contamos con la mujer cubana, la Revolución cuenta con la mujer cubana...” destacando la importancia de “...organizar a la mujer cubana en todos los órdenes, en el orden social, en el orden cultural, elevando su preparación a través de cursos, a través de publicaciones, poniéndolas al tanto de todas las cuestiones que son de interés para la mujer...” y añadía el Jefe de la Revolución; “...Actividades culturales, actividades sociales, actividades creadoras, actividades revolucionarias, actividades patrióticas: he ahí las actividades a las que tienen que dedicar su esfuerzo las mujeres cubanas, organizadas, con una fuerza, con una tremenda fuerza social y revolucionaria.”²

Largo y no exento de dificultades ha sido el camino recorrido para lograr, aún con imperfecciones, un tratamiento legal equitativo para ambos sexos en materia de inserción y desempeño laboral, propiciando en igualdad de condiciones y oportunidades, el espacio necesario para desarrollarse en el plano social, cultural y económico. Ha sido preciso cambiar una arraigada concepción socio-cultural e histórica que pautaba la asignación de roles a cada sexo, asumida por la sociedad e incorporada a la formación e idiosincrasia de hombres y mujeres, como parte del proceso histórico de su educación, erigidas en patrones y sistemas de exigencias sociales cuyo acatamiento nadie osaba cuestionar pues constituían conceptos normativos, que basados en relaciones de poder, enrumbaban la subjetividad de los individuos de ambos sexos.

El proceso de institucionalización se caracterizó en Cuba por la adopción de instrumentos legales que permitieron barrer con retrógradas instituciones del desplazado sistema burgués; facilitó también, sustentar sobre bases legales el principio de justicia social que entrañaba el reconocimiento institucional de la plena igualdad de la mujer. En fecha tan temprana como el 27 de marzo de 1963, a solo cuatro años del triunfo revolucionario, se puso en vigor la derogada Ley 1100/63 “Ley de Seguridad Social”, que en aquel momento estableció en su TITULO II, Artículos del 20 al 26, regulaciones sobre la maternidad obrera, posteriormente derogadas al ponerse en vigor la Ley 1263 de fecha 14 de Enero de 1974, “De la Maternidad de la Trabajadora”, que entre otros incuestionables avances recoge en su articulado las licencias retribuidas para la atención médica y estomatológica de las gestantes; el receso laboral obligatorio a las treinta y cuatro semanas de gestación; la licencia retribuida de dieciocho semanas, de las cuales doce son posteriores al parto; y licencias retribuidas y no retribuidas para la atención del menor de edad. Esta norma se mantuvo vigente hasta el 13 de Agosto de 2003, fecha en la que fue derogada por el Decreto Ley No. 234/2003, que rige actualmente esa institución y, cuya puesta en vigor, introdujo modificaciones importantes a la regulación de este derecho, destacando entre los cambios más significativos que al referirse a los menores, a diferencia de su antecesora, lo hace utilizando los términos de hijos o hijas, niño o niña, como resulta del precepto contenido en los Artículos 1, 9, 10, entre otros, omitiendo, con indudable acierto el lenguaje sexista que caracterizó a la derogada Ley 1263/74.

Otra cuestión de interés que cabe afirmar regula esta norma, es el derecho y el deber del padre de participar directamente en el cuidado de su hijo o hija, pudiendo disfrutar en igualdad de condiciones que la madre, de licencia retribuida hasta el término de un

año para atender a las necesidades de los menores, ello permite que la mujer se reincorpore a sus actividades habituales sin prescindir de dispensar un cuidado directo a su prole en el supuesto de que así resultare más conveniente a los intereses de la pareja, de manera que mientras el padre asume esos cuidados con idénticos beneficios económicos y laborales, la mujer puede continuar en el desempeño de su actividad social, todo lo cual redundaría en el robustecimiento del principio de igualdad de la mujer que ya no se ve privada del derecho de elegir entre incorporarse a la vida social, interrumpida por el embarazo primero y por el parto después, o atender a los cuidados que requiere su menor hijo o hija, lo cual está en consonancia con los pronunciamientos contenidos en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la Resolución 34/180 de la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, que en el párrafo décimo tercero de su preámbulo destaca la importancia social de la maternidad y de la función del padre y de la madre en la familia, a la vez que rechaza que el papel de la mujer en la procreación sea causa de discriminación, sino que ratifica que la educación de los hijos exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto.

Así, después de un amplio debate popular, se puso en vigor el 14 de febrero de 1975, la Ley No. 1289/75 “Código de Familia” aún vigente, que comenzó a regir el 8 de Marzo del propio año, derogatoria de un conjunto de normas, algunas de ellas, entre las que se cuentan preceptos del Código Civil y de la Ley del Registro Civil, que databan del período colonial; y, otras, de la etapa de la pseudo-república, pero todas caracterizadas por un común denominador consistente en sustentar en su normativa la desigualdad de la mujer en relación con el hombre en el plano social, económico, político, laboral, familia y personal.

Aunque mucho se había avanzado en la práctica en la inserción de la mujer en todas las manifestaciones de la vida social, la existencia de normas legales obsoletas constituía un freno a tan noble empeño, es por eso que la puesta en vigor del Código de Familia pautó un momento cualitativamente superior en ese proceso, al establecer legalmente el irrenunciable principio enunciado por la Revolución de la plena igualdad de la mujer cuando dispuso en su Segundo POR CUANTO: “Aún subsisten en nuestro país con respecto a la familia, normas jurídicas del pasado burgués, obsoletas y contrarias al principio de la igualdad, discriminatorias de la mujer y de los hijos nacidos fuera del matrimonio; normas que deben ser sustituidas por otras que concuerden plenamente con el principio de la igualdad y con las realidades de nuestra sociedad socialista en continuo e impetuoso avance.”³

El 24 de Febrero de 1976, después de un profundo proceso de radicalización de las instituciones en el orden político, económico y social, se puso en vigor la Constitución de la República aún vigente con algunas modificaciones. Este acontecimiento significó el salto hacia un estadio cualitativamente superior en el proceso de institucionalización; se barrió con el orden constitucional existente que lo era la Carta Magna de 1940, en la forma en que había sido modificada por la reforma constitucional de 1959, dando paso a un nuevo orden que impregnado de ideas y principios renovadores, comenzaba anunciando al mundo que en la nación cubana el

Estado como poder del pueblo, en servicio del propio pueblo garantiza que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabajar, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades; y, más adelante, reafirma en su Artículo 42 que: "...El Estado consagra el derecho conquistado por la Revolución de que los ciudadanos, sin distinción de raza, color u origen nacional: ...tienen acceso, según méritos y capacidades, a todos los cargos y empleos del Estado, de la Administración Pública y de la producción y prestación de servicios;..."⁴

Por su parte, el ARTÍCULO 43 de la propia Constitución, estableció textualmente: "La mujer goza de iguales derechos que el hombre en lo económico, político, social y familiar.

Para garantizar el ejercicio de estos derechos y especialmente la incorporación de la mujer al trabajo social, el Estado atiende a que se le proporcionen puestos de trabajo compatibles con su constitución física; le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto; organiza instituciones, tales como círculos infantiles, semi-internados e internados escolares, y se esfuerza por crear todas las condiciones que propician la realización del principio de la igualdad."⁵

Sentadas las bases constitucionales, comenzó en el país un amplio y profundo quehacer legislativo encaminado a instrumentar los enunciados principios constitucionales de igualdad y pleno empleo; de ese modo se ponen en vigor un grupo de disposiciones orientadas a afianzar el derecho de la mujer al trabajo, mientras que por otro lado establecían distinciones que sustentadas en sus particularidades físicas y fisiológicas", limitaban bajo el manto de una no solicitada y tal vez tampoco deseada sobreprotección, la legalmente preconizada igualdad, tasando, sin tener en cuenta su opinión, los puestos de trabajo que no debía desempeñar en atención a desigualdades que se pretendían justificar con el loable empeño de una supuesta protección.

Así ve la luz la Ley No. 13 de 28 de Diciembre de 1977, "Ley de Protección e Higiene del Trabajo" que destina a regular el trabajo de la mujer su TITULO IV, CAPITULO 1, al establecer: "ARTICULO 37.- Sobre la base de la igualdad de derechos que actualmente tiene y de su alta misión social como madre, la mujer no será ocupada en aquellos trabajos que puedan resultarle especialmente perjudiciales, dadas sus particularidades físicas y fisiológicas."⁶.

A fin de instrumentar las regulaciones contenidas en esta ley, se ponen en vigor la Resolución No. 511 de 13 de Septiembre de 1980, dictada por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social que establece el procedimiento para determinar las ocupaciones preferentes para mujeres; la Resolución No. 605 de fecha 9 de Enero de 1981, del propio Organismo, a tenor de la cual se crean las Comisiones de Coordinación del Empleo Femenino para garantizar el interés del Estado Cubano en propiciar la participación femenina en la vida económica del país, en cumplimiento de lo establecido por la Constitución acerca de garantizar la plena igualdad de derechos y oportunidades de la mujer y el hombre y, el Decreto No. 101/1982, de fecha 3 de Marzo de 1982, "Reglamento General de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo", dictado por el Consejo de Ministros, que en su CAPITULO XII instrumenta las

disposiciones de la Ley No. 13/77, relativas al Trabajo de la Mujer.

Esta norma, aún cuando mantiene la existencia de un “listado de puestos no recomendables para mujeres de constitución física promedio”, deja claramente sentado en su Artículo 124, que las mujeres no grávidas o en disposición de tener descendencia, podrán realizar cualquiera de los trabajos incluidos en el mencionado listado de puestos no recomendables para mujeres de constitución física promedio, siempre que se cumpla lo referente al examen de pre-empleo que debe incluir en este caso constancia médica de que no afecta, de modo particular, su salud.

El 26 de Julio de 1985, entra en vigor la Ley No. 49/1984, “Código de Trabajo”, promulgado por la Asamblea Nacional del Poder Popular con fecha 28 de Diciembre de 1984. Este cuerpo legal al enunciar en su Artículo 3 los principios que inspiran su contenido señala: “...b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades; (...); 1) se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le posibiliten su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere; (...)”⁷. Es indudable que la norma en los dos incisos detallados reproduce las disposiciones contenidas en el Artículo 8 de la Constitución que la sustenta y en los preceptos que en las normas de Protección e Higiene del Trabajo comentadas regulan el trabajo de la mujer, sin cambiar los conceptos de velada desigualdad con que se encuentran permeados; por otra parte, de la sola lectura de este artículo se aprecia el influjo en el legislador de un lenguaje sexista que en todo momento se refiere al “trabajador”, exaltando en la norma el sentido de la masculinidad que atribuye al hombre el desempeño del rol principal, sin que tales extremos se justifiquen en el proceso de elaboración de la norma jurídica alegando que al utilizar el término se refiere a ambos sexos, pues bien pudiéramos preguntarnos: ¿qué razón permite al sexo masculino atribuirse la representación de la mujer cuando usa el término hombre, trabajador, obrero, y otros, fundamentando para ello que al hacerlo con carácter general nos estamos refiriendo también a la mujer, a la trabajadora o a la obrera?

Viene a corroborar esta apreciación el hecho de que las disposiciones contenidas en el Capítulo VIII del Código de Trabajo, específicamente en los Artículos del 210 al 214, que regulan plazas preferentes para mujeres, condiciones de trabajo para la mujer y protección especial a la mujer, autorizan la creación de relaciones laborales y generan situaciones en relación con el derecho al trabajo de la mujer que quebrantan el principio de plena igualdad de la mujer, pues en adición a los comentarios hechos anteriormente, podemos añadir que es a la mujer a quien corresponde elegir qué hará, cuándo y cómo, sin que sea lícito, justo e incluso moral, decidir por ella en ley, de modo coactivo y excluyente sobre estas cuestiones, pues si bien es cierto que el hombre difiere de la mujer desde el punto de vista genético y que también desde el punto de vista físico existen diferencias, ello no justifica que se pretenda condicionar su derecho a acceder al empleo, entendido este como cualquier empleo que desee, que

se sienta capaz de realizar y para el cual esté preparada, por razones de diferencias físicas, fisiológicas, de gravidez, de criterios estereotipados en relación a qué es lo adecuado, lo conveniente, lo posible para la mujer, llegando, incluso, al extremo de configurar un listado de puestos de trabajo y actividades “no recomendables” para la mujer, con marcada imposición desde posiciones de poder que ampara la ley.

En el mes de Julio de 1992 se reformó la Constitución de 24 de Febrero de 1976, esa modificación alcanzó nuevos matices que profundizaron y enriquecieron el concepto de igualdad sancionado constitucionalmente. Entre las modificaciones más significativas podemos destacar la introducida a los Artículos 42 y 43 del texto constitucional que se recogen en los Artículos 43 y 44 del reformado.

En relación con el Artículo 43 fueron proscritas las diferencias de sexo, creencias religiosas y cualesquiera otras lesivas a la dignidad humana como causas de desigualdades y discriminación entre los ciudadanos, concretando, además, el término color que emplea el precepto constitucional de 1976 al color de la piel.

La señalada reforma constitucional introdujo en el Artículo 44 cambios sustanciales; en ese sentido se varió la redacción del párrafo primero en el sentido de establecer que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos en lo económico, político, cultural, social y familiar, poniéndolos a ambos en un plano de igualdad que elimina la diferencia velada que contenía el Artículo 43 del anterior al establecer que “la mujer goza de iguales derechos que el hombre”, señalando como titular original de esos derechos al hombre y dejando entrever a la mujer, aunque se sostiene su igualdad, como una adquirente de ellos, por lo que indudablemente, el nuevo precepto mejora notablemente la redacción del precedente. Por otra parte, se extiende el alcance del principio de igualdad en el propio párrafo primero del artículo comentado también a los derechos culturales que el anterior no incluía.

Otra de las modificaciones introducidas al Artículo 43 de la Constitución de 1976 por el Artículo 44 del nuevo Texto constitucional, se relaciona con la garantía que ofrece el Estado en cuanto a igualdad de oportunidades y posibilidades de la mujer y el hombre a fin de lograr la plena participación de las féminas en el desarrollo del país.

Con acertado criterio aborda el párrafo cuarto del precepto que se comenta el tema de la maternidad y el desempeño laboral de la mujer en estas especiales condiciones; sin atisbos de injustificado proteccionismo ni imposiciones discriminatorias hacia la mujer, utiliza una formulación que permite a la mujer, sin interferencias ni intromisiones indeseadas, decidir sobre qué es lo más conveniente para ella, sosteniendo que a fin de velar por su salud y por una sana descendencia, el Estado concede a la mujer trabajadora opciones laborales temporales compatibles con su función materna, lo cual lejos de constituir una disposición encaminada a preservar su capacidad reproductora, como antes hicieran otras normas, reconoce y enaltece ese especial atributo con que la naturaleza ha dotado a la mujer y que constituye la maternidad.

El proyecto del Código de Trabajo en su versión de 24 de Septiembre del 2007 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presenta una perspectiva distinta del problema; se trata de un proyecto de norma que busca y en alguna medida logra un acercamiento a la necesaria coherencia que ha de existir entre el espíritu que inspira al

legislador en el tratamiento técnico-jurídico del derecho de la mujer al empleo y el principio consagrado constitucionalmente de su igualdad plena. Es de significativa importancia el contenido del Artículo 3 del proyecto del Código de Trabajo a que hacemos referencia, que sin antecedentes en la legislación vigente sostiene: “Basado en los principios constitucionales de que la mujer y el hombre gozan de iguales derechos y de la garantía de que se ofrezcan a la mujer las mismas oportunidades y posibilidades que al hombre, cuando en el texto de este Código y su legislación complementaria se utiliza la expresión “trabajador”, debe entenderse que está referida a la trabajadora y el trabajador.¹¹”⁸. Idéntica redacción emplean la vigente Ley No. 105/2008, “Ley de Seguridad Social” y su Reglamento, puesto en vigor este último por el Decreto No. 283/2009, de fecha 6 de Abril de 2009, según resulta de los Artículos primero y segundo, respectivamente, de dichas normas legales. Queda claro que tanto el proyecto del Código de Trabajo como las otras dos disposiciones legales mencionadas, pretenden romper usando esta fórmula con el lenguaje sexista empleado por el Código de Trabajo vigente y la derogada Ley No. 24/1979, “Ley de Seguridad Social”, por lo que a partir de esta definición que sustenta la plena igualdad de derechos, oportunidades y posibilidades entre el hombre y la mujer, queda establecida, con más o menos acierto, que la utilización del término “trabajador” en el código se refiere a la trabajadora y al trabajador; buenas son las intenciones pero subyace en esa fórmula el problema, continúa usándose, aunque se sostenga que en dos sentidos, un término identificador de la masculinidad, bien pudo emplearse en lugar de “ el trabajador podrá...”, V. g., “el trabajador y la trabajadora podrán”... lo cual sería más ilustrativo de la igualdad que persigue la norma.

Es también importante destacar que se han introducido modificaciones y exclusiones en el proyecto en relación con los Principios del Derecho Laboral Cubano, tal como aparecen en la actualidad recogidos en el Artículo 3 de la vigente Ley No. 49/1984, “Código del Trabajo”. En tal sentido podemos ilustrar con dos ejemplos que ponen de manifiesto la nueva visión con que el Artículo 4 del Proyecto de Código reformula la cuestión del tratamiento al problema de género y al lenguaje sexista en la redacción del precepto: “ARTÍCULO 4: Los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral son los siguientes: (...) c) toda mujer u hombre en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social y cualquier otra lesiva a la dignidad humana, tiene oportunidad de obtener un empleo, con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades y las de su familia; (...) n) a la mujer trabajadora se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas, alimentarias y hospitalarias gratuitas, que la maternidad requiere; (...)”⁹

En los dos ejemplos citados, es evidente que el proyecto toma partido y se pronuncia en favor de la exclusión del lenguaje sexista que caracteriza al código vigente, lo que como hemos explicado anteriormente pretende completar con la formulación que imprime al precepto del Artículo 3; mientras que por otra parte, deja atrás referencias que formuladas desde la posición de poder que garantizan el carácter obligatorio y coactivo de la norma jurídica, significan en la ley que hoy rige una irrefutable

evidencia de la concepción de desigualdad con que tal vez de manera involuntaria fueron concebidos sus preceptos en el momento histórico en que vio la luz; no porque fuera ese el propósito del legislador, sino por encontrarse arraigada en la sociedad, en su psicología, en sus patrones de conducta, en sus conceptos de lo correcto, de lo posible e imposible para la mujer.

Así se constata, V. g., que el precepto de la Ley No. 49 de 1984, “Código de Trabajo” hace referencia a que: “...b) todo ciudadano en condiciones de trabajar, sin distinción de raza, color, sexo, religión, opinión política u origen nacional o social, tiene oportunidad de obtener un empleo ...”¹⁰; mientras que por su parte el concordante del Proyecto de Código de Trabajo, que lo es el inciso c) del Artículo 4 transcrito anteriormente, sostiene ya que “toda mujer u hombre en condiciones de trabajar...”, lo que es sin lugar a dudas la forma adecuada de formular el precepto. Otro tanto sucede con el inciso l) del propio Artículo 3, en el que se fija como principio del Derecho Laboral el que sustenta que “...se proporcionan a la mujer plazas compatibles con sus condiciones físicas y fisiológicas que le permitan su incorporación al trabajo social; se le concede licencia retribuida por maternidad, antes y después del parto, así como los servicios médicos y hospitalarios y las prestaciones farmacéuticas y alimentarias hospitalarias, gratuitas, que la maternidad requiere;...”¹¹, mientras que por su parte, el concordante del Proyecto, que lo es el inciso n) del Artículo 4, también transcrito anteriormente, elimina la referencia que se hace en el que nos ocupa en relación con la designación para la mujer de plazas compatibles con sus supuestas “condiciones físicas y fisiológicas”, manteniendo la referencia a la concesión de licencias de maternidad, atención médica, prestaciones y otras, pero eliminando lo que se puede asegurar constituye en la ley vigente una disposición de evidente desigualdad, pues reiteramos que es a la mujer a quien corresponde asumir la decisión de qué es lo más conveniente o adecuado para ella y cuáles son sus reales posibilidades, sin que sea justo que se le condicione legalmente el derecho a la libre elección y pleno acceso al empleo, que sobre la base del principio de igualdad que postula la Constitución vienen obligadas las restantes leyes a reconocer, aun cuando el fin que se aduce sea el de “proteger su integridad atendiendo a sus condiciones físicas y fisiológicas”; por qué razones y con qué derecho debe decidir en la ley sobre lo que es más beneficioso o adecuado para la mujer sin tomar su opinión.

De igual forma puede considerarse como un paso de avance la formulación que ofrece el Proyecto de modificación del Código de Trabajo de 24 de septiembre del 2007 en lo referido al Trabajo de la mujer, proponiendo modificar una serie de preceptos que como otros ya comentados no son coherentes con la igualdad de género que propugna por la Constitución, partiendo, muy esencialmente, del reconocimiento que de ella se haga por las instituciones y poderes del Estado que como es sabido, se concreta entre otras, en forma de ley. Tal es por ejemplo el caso de la Sección Primera del Capítulo VIII, titulado “Plazas Preferentes para la Mujer”, que en su Artículo 210 alude a la obligación de la administración de ubicar a las féminas en las plazas “preferentemente creadas para ellas”; de igual manera sucede con el Artículo 213 que dispone: “Las mujeres grávidas o en disposición de tener descendencia no se emplearán en actividades u oficios que afecten su aparato ginecológico, la función reproductora o el

normal desarrollo del embarazo.”¹², cuyo contenido trasluce la imagen de estar protegiendo la capacidad reproductora de la mujer y no a la mujer misma. Se omite la referencia que hace el Artículo 214 en lo relacionado con los “listados de puestos y actividades no recomendados para la mujer”, la “sujeción obligatoria a requisitos formales de Certificados Médicos para poder emplear a la mujer no grávida o en disposición de tener descendencia en plazas no recomendables para ellas”, aspectos estos que refuerzan la postura excluyente de la norma que no se atiende al más elemental criterio de respeto a la libre elección de la mujer y, que por otra parte, reafirma la opinión de que lo que se logra proteger finalmente con la norma es el rol reproductor que le atribuye a la mujer y con el cual ha sido identificada por la sociedad de generación en generación desde los tiempos más remotos.

El Proyecto de modificación que se propone a la Ley 49 de 1984 “Código de Trabajo”, es cualitativamente superior en su normativa con respecto a la protección de la mujer, pues con las limitantes que se le señalan, aborda el tema del derecho de la mujer al trabajo sin invadir su libertad de elección, de participación, respetando el principio de igualdad que franquea la Constitución sin que ello, en modo alguno, implique desprotección ni menoscabo de las conquistas alcanzadas después de innumerables años de luchas y de exigir, como en justicia corresponde, el reconocimiento social que tan dignamente se han ganado. Así tenemos por ejemplo, que el proyecto del código elimina el calificativo impropio de “Plazas preferentes para mujeres” con que se identifica la Sección Primera del Capítulo VIII del vigente Código de Trabajo, que con evidente desacierto sustenta, como se ha expuesto antes, una tasación legal de posibles puesto de trabajo y actividades a desempeñar por las mujeres y otros, que basados en concepciones machistas y excluyentes, se han dado en considerar no apropiados para la mujer, subsistiendo solo aquellos preceptos encaminados a indicar las condiciones de trabajo que se deben garantizar a la mujer trabajadora y la atención a la trabajadora gestante o madre, lo cual es diferente de condicionarle o limitarle acceder libremente al empleo de su elección, que es lo que tuvo lugar con la puesta en vigor de la Resolución 511 de 13 de Septiembre de 1980, dictada por el CETSS para establecer el procedimiento para determinar las plazas preferentes para mujeres y las restantes legislaciones que hemos analizado.

4. A modo de Epílogo.

Mientras las mujeres representaban el 51% de la mano de obra agrícola de todo el mundo, según el Documento sobre el Estado de la Población Mundial publicado por el UNFPA en 2001, en Cuba, según datos del Centro de Estudios Demográficos, 61.7% y 57.3% del total de los estudiantes preuniversitarios y universitarios respectivamente, son mujeres. De igual modo, 41.4% de los especialistas científicos e investigadores, 47% de los cargos administrativos, 48.4% de los puestos de trabajo en las esferas científico-técnicas y 69,7% en los de finanzas y seguro lo desempeña el sexo femenino. Los datos reflejados anteriormente demuestran que aún con los niveles evidentes de discriminación que sufre la población de mujeres en todos los órdenes, constituye un trascendental suceso en la historia del género femenino este salto cualitativo que respecto a las etapas pasadas se ha operado.

El respeto a la plena igualdad de la mujer constituye para el Estado cubano la expresión de uno de los más sólidos principios de justicia social consagrado en la Carta Magna, para cuya plena observancia y ejercicio, se ha de garantizar, mediante las restantes normas que integran el ordenamiento jurídico del país, la forma y alcance en que habrá de ejercitarse y protegerse. Ello le ganó al país en 1996 el reconocimiento del “Comité de Expertas” para la eliminación de la discriminación contra la mujer de Naciones Unidas, por considerar al valorar el informe presentado por Cuba al 15 período de sesiones, que la legislación relativa a la igualdad entre hombres y mujeres es una de las más adelantadas en América Latina y que la discriminación está tipificada como delito.

Con independencia de los logros que en el plano de igualdad entre el hombre y la mujer exhibe Cuba, es preciso señalar que la legislación cubana en materia de igualdad de derechos al empleo de mujeres y hombres, se ha mostrado más conservadora que los postulados político-sociales, circunstancia que ha determinado que haya ido introduciendo paulatinamente, en la misma medida en que el desarrollo de la conciencia social lo ha permitido, cambios y nuevos conceptos que la hacen cada vez más afín a los principios de igualdad plena de la mujer, derecho a participar activamente en la construcción social y autonomía de su vocación creadora; ello determina que subsistan en la legislación laboral cubana, normas francamente discriminatorias, excluyentes, que lejos de promover el derecho pleno de la mujer al empleo, su libre elección de plazas para laborar, el respeto a su voluntad, derecho a decidir y escoger, fomentan la desigualdad coartando su decisión que se ve suplantada con preceptos que salidos de la pluma del legislador, de modo imperativo listan dónde y en qué condiciones puede o no laborar, sosteniendo para limitarles ese derecho, la supuesta protección que necesita en atención a sus peculiaridades físicas y fisiológicas, en franca contradicción no solo con la voluntad política del Estado, sino también con el mandato contenido en el Artículo 44 de la Constitución.

Bibliografía.

I. Fuentes Doctrinales.

BARRERA RODRIGUEZ, Maikel, *¿Violencia Psicológica Laboral?*, “SANTIAGO” Revista de la universidad de Oriente, Publicación Cuatrimestral, Edición Especial 2007.; **GARRUDO MARAÑÓN, Dra Mercedes** y **GONZALEZ FERRER, Lic. Yamila**, *Mujeres con derechos. Una aproximación desde la legislación cubana*, Revista Cubana de Derecho, No. 18, Julio – Diciembre 2001, ISSN 0864-165X; **GONZALEZ FERRER, Ms C. Yamila**, *Legislación y participación social. Una mirada desde la organización de las mujeres cubanas*, Revista Cubana de Derecho, No. 26, Julio – Diciembre 2005, ISSN 0864-165X; **GONZALEZ HERNANDEZ, Dra. Alicia** y **CASTELLANOS SIMONS, Dra. Beatriz**, *Sexualidad y Géneros, Alternativas para su educación ante los retos del siglo XXI*, Editorial Ciencias Médicas, Segunda Edición, La Habana, 2006.; **SOÑORA SOTO, Ivette, 1898**: *Significación y resignificación de la masculinidad hegemónica y la colonialidad del poder*, “SANTIAGO” Revista de la universidad de Oriente, Publicación Cuatrimestral, Edición Especial 2007.; **SOLIS MARIN, María**

Aracellys, La violencia Doméstica, una propuesta de abordaje para su erradicación, Versión Digital, pp. 385 a la 388; XII Congreso Internacional de Derecho de Familia, La Habana, 2002.; **TORRALBA FERNÁNDEZ, Aida**, El Complejo Fenómeno de la Violencia hacia la Mujer, “SANTIAGO” Revista de la universidad de Oriente, Publicación Cuatrimestral, Edición Especial 2007.

II. Fuentes Legales.

Constitución de la República de Cuba con las reformas de 1992, en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 7 del 1 de agosto de 1992; Ley No. 1100 de fecha 27 de Marzo de 1963, “Ley de Seguridad Social” (Derogada); Ley No. 1263 de fecha 14 de Enero de 1974, “Ley de la Maternidad de la Trabajadora”, Recopilación de la Legislación Laboral y Social Vigente, Tomo 1, Departamento de Divulgación de la CTC, Año 1979. (Derogada); Ley No. 1289 de fecha 14 de Febrero de 1975 “Código de Familia”; Compilación de Derecho de Sucesiones, Tomo I, Editorial MINJUS, La Habana, 2006; Ley No. 13/1977 “Ley de Protección e Higiene del Trabajo” Artículo 37, Recopilación de la Legislación Laboral y Social Vigente, Tomo 1, Departamento de Divulgación de la CTC, Año 1979, pp. 159; Ley No. 49/1984 de fecha 28 de Diciembre de 1984, “Código de Trabajo”, Editorial MINJUS, La Habana, 1986, Artículo 3; Ley No. 105/2008, de fecha 27 de Diciembre, “Ley de Seguridad Social”, dictada por la Asamblea Nacional del Poder Popular. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 4 de fecha 22 de Enero de 2009; Decreto No. 101 de fecha 3 de Marzo de 1982 “Reglamento de la Ley de Protección e Higiene del Trabajo”; Decreto No. 283 de fecha 6 de Abril de 2009 “Reglamento de la Ley de Seguridad Social, dictado por el Consejo de Ministros. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 13 de 24 de Abril de 2009; Resolución No. 511 de 13 de Septiembre de 1980, dictada por el Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social.(Derogada); Resolución No. 611 de fecha 9 de Enero de 1981 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social. (Derogada); Proyecto del Código de Trabajo, Versión de 24 de Septiembre del 2007, Soporte Digital, Artículo 3; Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer proclamada por la asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 2263 (XXII), de 7 de Noviembre de 1967; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por la asamblea General en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979; Convenio No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda sesión, celebrada el 25 de Junio de 1958; Revista Mujeres No. 3/2006; Artículo Cuban: Firme Destacamento de la Revolución, pp. 14.

NOTAS:

¹ Artículo “Cubanas: Firme Destacamento de la Revolución”, Revista Mujeres, No. 3/2006, pp. 14.

² Vid. Supra Pág. 15

³ Ley 1289 de fecha 14 de Febrero de 1975, Compilación de Derecho de Sucesiones, Tomo I, Editorial MINJUS, La Habana, 2006.

⁴ Constitución de La República de Cuba de 24 de Febrero de 1976. Artículo 42.

⁵ Vid supra Artículo 43.

⁶ Ley No. 13/1977 “Ley de Protección e Higiene del Trabajo” Artículo 37, Recopilación de la Legislación Laboral y Social Vigente, Tomo 1, Dpto. de Divulgación de la CTC, Año 1979, pp. 159.

⁷ Ley No. 49/1984 de fecha 28 de Diciembre de 1984, “Código de Trabajo”, Art. 3.

⁸ Proyecto del Código de Trabajo, Art. 3, Versión de 24 Septiembre 2007, Soporte Digital.

⁹ Vid supra Art. 4

¹⁰ Ley No. 49/1984 cit. Art. 3 inc. b)

¹¹ Vid Supra inc. l)

¹² Vid Supra Art. 213

* Licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, 1982.

Abogado litigante y Consultor Jurídico adscrito a la Consultoría Jurídica de la Dirección de Justicia de la Provincia Granma, Cuba.

Profesor Asistente de Derecho de Sucesiones y de Derecho Económico de la Carrera de Derecho en el Centro Universitario Municipal de Bayamo, Universidad de Granma. director@geca.gr.minaz.cu