

Las DOMÉSTICAS DE *Miramar*

PASADO Y PRESENTE
DE TRABAJADORAS INVISIBLES

MAGELA ROMERO ALMODÓVAR



Ciencias Sociales

Edición y corrección: Reinaldo Medina Hernández
Diseño de cubierta: Seidel González Vázquez (*6del*)
Diseño interior y realización: Elvira M. Corzo Alonso
Emplane digital: Madeline Martí del Sol
Conversión a ebook: Alejandro Villar Saavedra

© Magela Romero Almodóvar, 2019
© Sobre la presente edición:
Editorial de Ciencias Sociales, 2020

ISBN 978-959-06-2314-1

INSTITUTO CUBANO DEL LIBRO
Editorial de Ciencias Sociales
Calle 14 no. 4104, entre 41 y 43, Playa, La Habana, Cuba
editorialmil@cubarte.cult.cu
www.nuevomilenio.cult.cu

Índice

Agradecimientos / 6

Prólogo / 11

Había una vez una asignatura pendiente... / 11

Introducción / 14

Capítulo 1. Política de empleo, relaciones laborales y trabajo doméstico remunerado: presupuestos teóricos para un debate desde la Sociología del trabajo y el feminismo / 23

1.1 Sociología, política de empleo y género / 23

1.2 Las relaciones laborales como objeto de estudio de la Sociología del trabajo / 35

1.3 Logros y desafíos en el panorama internacional respecto a las políticas de empleo y el trabajo doméstico remunerado / 49

1.4 La política de empleo y sus implicaciones en las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas a domicilio / 56

1.5 Los estudios sobre el trabajo doméstico remunerado en Cuba / 70

Resumen / 75

Capítulo 2. Las relaciones laborales y el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba en perspectiva histórica (siglos XIX y XX) / 80

2.1 Situación de las domésticas en Cuba antes del triunfo de la Revolución en 1959 / 82

2.2 Principales estrategias encaminadas a subvertir la situación de las domésticas (1959-1970) / 91

2.3 La invisibilidad del servicio doméstico en Cuba durante la década de los 70-finales de los 80 del siglo xx / 109

2.4 ¿Tiempo de crisis, tiempo de domésticas? Los reajustes en los años 90 / 119

Resumen / 125

Capítulo 3. Política de empleo y relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en Miramar: semejanzas y diferencias según los espacios socioeconómicos a los que pertenecen / 127

Muestreo intencional opinático por juicio / 128

Muestreo intencional opinático oportunista / 129

Muestreo intencional opinático por bola de nieve / 129

3.1 Los cambios en el diseño institucional de la política de empleo en Cuba (2007-2016) y su impacto en las relaciones doméstico-laborales que establecen las trabajadoras estudiadas / 130

3.1.1 El marco jurídico como espacio rector de los cambios acontecidos / 134

3.2 Caracterización de las trabajadoras domésticas, de los espacios socioeconómicos en que se desempeñan y de las Relaciones Laborales que se sostienen en ellos / 141

Agencia Inmobiliaria Cimex / 142

Agencia Empleadora Palco / 151

Espacio cuentapropista / 166

Espacio socioeconómico informal / 178

3.3 Los retos de la política de empleo en un contexto que se reconfigura: reflexiones a partir del estudio de caso en Miramar / 187

Conclusiones / 198

Referencias bibliográficas / 209

Datos de la autora / 236

*A mi madre, porque con su amor infinito siempre es luz
en mi camino y fuente de inspiración.*

*A mi pequeño Thiago, motivo principal de mi fortaleza
y deseos de construir un mañana mejor.*

A mi esposo Yohanni, por su amor, apoyo incondicional y complicidad.

A mi padre, por su cariño y la nobleza de espíritu.

*A todas las mujeres que se han dedicado
y dedican al trabajo doméstico remunerado.*

Agradecimientos

A mi madre, por ser única, especial y la más inteligente y capaz que he conocido a lo largo de mi existencia, y que conste, no lo digo porque sea mi madre. Gracias por tu apoyo, tus consejos, tus sabias estrategias para vencer los innumerables obstáculos que se me presentaron en el camino y tus recomendaciones como profesional a este estudio. Este es un regalo para ti, que lo has dado todo por mi futuro, al dedicarme tantas y tantas horas de trabajo doméstico no remunerado. Te amo, mami, y eres y serás siempre el ser más importante de mi vida.

A mi esposo, por ser “mi amor, mi cómplice y todo”. Por las incontables y valiosas ayudas, búsquedas y travesías. Por la paciencia, por su sabiduría, por aguantar los agobios que supuso este proceso en mi vida, los llantos, las ausencias y, por qué no, las alegrías de cada paso vencido. También por las incontables noches de desvelo, por haber podido delegar en él muchas de las tareas familiares que solemos compartir en la cotidianidad y, sobre todo, por haber aguardado durante tantos años de casados y sin resentimientos, el momento de ser padre. *¡Te quipialo!*

A mi padre, por su amor y cariño, por impulsar esta meta, por estar siempre allí llorando de felicidad cada victoria, por portarse bien para que yo pueda estar enfocada en mi estudio sin preocupaciones innecesarias. Por ser un ejemplo de padre carismático y amoroso, por su gran corazón y sensibilidad humana. ¡Gracias por existir!

A mi Thiago, por su dulce compañía durante la recta final y llegar a mi pancita en el momento más oportuno, siendo motivo de inspiración desde mucho antes de ser concebido. ¡Te amo, hijito!

A Hugo, por su cariño y por haber llegado a nuestra familia con tanto amor para brindar. Gracias

A la Dra. Reina Fleitas Ruiz, por todas sus enseñanzas a lo largo de estos quince años en los que ha fungido como tutora una y otra vez, por su amistad, apoyo, sus exigencias, sus valiosas sugerencias y el tiempo dedicado a este estudio a lo largo de su prolongado y arduo proceso.

A la Dra. María Eugenia Rausky, profesora de la Universidad Nacional de La Plata en Argentina, quien fungió como cotutora en el último año de este estudio, por su decisivo apoyo, sus consejos, precisiones teóricas y metodológicas y, sobre todo, por la complicidad y el tan necesario apoyo emocional que me brindó.

A mis amigas Clotilde y Dayma, por la comprensión y el apoyo en momentos de incertidumbre.

A mi querida Zule, por estar siempre allí, por escuchar mis tormentos, por apoyarme siempre que lo necesité y por compartir durante estos años, proyectos y sueños, siempre atravesados por la frase: “tengo que enfocarme y terminar la tesis”, a sabiendas de que el tiempo se hace nada cuando se trabaja por una causa de justicia inspirada en el sentir feminista que nos mueve.

A Daymi López, amiga y compañera de batallas profesionales y personales, gracias por sus consejos, revisiones, ideas que me ayudaron a vislumbrar una mejor concepción metodológica para la aplicación de los instrumentos y, por supuesto, por su colaboración en la impresión de la memoria.

Al Dr. Carlos Prieto, profesor titular de la Universidad Complutense de Madrid [UCM] y experto en los estudios sociológicos del trabajo, por sus conocimientos, consejos, orientaciones, interrogantes científicos y la bibliografía facilitada. También por sus atenciones durante mi estancia en la UCM durante el 2010 y su amistad a lo largo de estos años. Nunca olvidaré sus sabias recomendaciones.

De manera especial, a la Dra. Graciela González y a la Dra. Blanca Munster, especialistas en el abordaje del mundo del trabajo desde la perspectiva de género, por sus pertinentes ayudas, consejos, información compartida y las oponencias que elaboraron a esta tesis para el ejercicio de la predefensa.

También a las expertas Dra. Marta Núñez, Dra. Mayda Álvarez y MsC. Teresa Lara, por compartir sus saberes y ayudarme una vez

más a descifrar las encrucijadas de este largo camino para lograr la equidad de género en el empleo.

A la vieja guardia de la Federación de Mujeres Cubanas [FMC], Marta Casas, Dorita Carcaño, Carolina Aguiar y Elida Valle (el orden de aparición es el mismo del que fueron entrevistadas), por recibirme en sus casas, brindarme información tan valiosa no publicada sobre la historia de las domésticas en Cuba, compartir sus conocimientos y análisis sobre la evolución de este sector en el país, facilitarme bibliografía y, sobre todo, por la labor desplegada en favor de los derechos de las mujeres cubanas a lo largo de sus vidas.

De igual modo, debo agradecer a todos/as mis compañeros/as del Departamento de Sociología de la UH, por la colaboración, los consejos, el ánimo y el apoyo bibliográfico; en especial a: Dr. Euclides Catá, Dra. Teresa Muñoz, Dra. Ángela Peña y Dra. Geraldine Ezquerria. Y, por supuesto, a la Dra. Niurka Pérez, por sus investigaciones y el haber socializado conmigo, una tarde cualquiera, que ella conocía de una experiencia tras el triunfo de la Revolución en la que por medio de un teléfono una podía contratar el servicio doméstico.

A la Dra. Amalia Eguía, directora del Centro Interdisciplinario de Metodología de las Ciencias Sociales [Cimecs], en la Universidad Nacional de La Plata, por su hospitalidad, su preocupación para que nada me faltara y sus preguntas de “¿Todo bien?”. Quizás nunca imaginó el impulso que me daban sus palabras y el compromiso que generaba en mí su ejemplo y forma inspiradora de ayudar a las generaciones más jóvenes a toda hora.

A mi amiga y hermana Yuliet Piloto, por el ánimo y ayuda con algunas búsquedas en internet.

Para la recopilación de la información fue imprescindible la ayuda de personas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social [MTSS] y de las agencias estudiadas. Gracias a mi tío Eduardo, a Alex, a Margarita y a Nivaldo.

A mis estudiantes Yisel Hernández, María Carla Mas, Sheila Sisto y Susel Abreu, cuyos resultados me hicieron madurar con el tiempo las ideas que se reflejan hoy en este libro.

A María de los Ángeles Navarro González, por ser ciertamente el ángel que viabilizó el sueño de publicar esta obra. Le estaré eternamente agradecida.

A Reinaldo Medina Hernández, por el acompañamiento en la edición del texto.

Son muchas las personas que me han ayudado en el transcurso de mi carrera como profesional y como investigadora, en especial durante los últimos seis años en los que he estado enfocada en llevar a cabo esta investigación. Por eso sé, aunque esta lista va a ser larga, que quedarán algunos/as sin nombrar. Sin la ayuda brindada, por mínima que les hubiera parecido, hubiese resultado mucho más difícil y costosa esta investigación.

Gracias, en fin, a todas las personas que quiero y me quieren, para quienes sé, este resultado es motivo de alegría y orgullo.

En días de oscuridad moral, de embotamiento de la conciencia pública; cuando el espíritu fluctuante no encuentra afirmaciones; (...) suelen aparecer providencialmente esos hombres [*y mujeres*]¹ de entusiasta corazón y resonante palabra, para revivir con su soplo el moribundo fuego del sentimiento y levantar con su elocuencia el imperio de la verdad.

GERTRUDIS GÓMEZ DE AVELLANEDA, 1860.

1 *Cursivas de la autora.*

Prólogo

Había una vez una asignatura pendiente...

Nunca podré entenderlo de otra manera, sino como una gran ironía del escritor y su literatura, la halagadora petición de la socióloga Magela Romero Almodóvar para que le prologue su delicioso libro *Las domésticas de Miramar: pasado y presente de trabajadoras invisibles*.

Obviamente lo digo en mi condición de autor de mi conocida primera novela, *Las criadas de La Habana*, que Romero Almodóvar cita en varias ocasiones, pero igualmente a la vez como el hijo de la sirvienta Marta, que trabajó durante poco más de diez años como tal en casas y casonas de El Vedado y Miramar hasta comienzos de la década de 1960.

Pero, por si fuera poco, este autor reside en Miramar, en uno de los siete apartamentos en diferentes estados de deterioro y/o falta de maquillaje; de habitaciones amplias y muy confortables en un edificio art deco construido en 1941, de agradable terraza que abanica la brisa del Atlántico a escasos cien metros.

Aquí vivió o mal vivió hasta hace poco la servicial Yolanda, quien habría llegado a La Habana a mediados del pasado siglo, proveniente de un pueblo de la antigua provincia de Oriente.

Menuda de cuerpo y corta de palabras, Yolanda falleció en 2018 a una edad desconocida. Vivía en una de las habitaciones para la servidumbre, con baño y sanitarios comunes, donde en algún momento dado se ampliaría en una suerte de conuco bien rudimentario, ubicado al fondo lateral del bien diseñado patio común.

Eventualmente habría llegado un pariente que la ayudaría en algunos menesteres del improvisado habitat sobre el cual algunos y algunas se habrían hecho “de la vista gorda”, quién sabe por qué motivos.

Conocí a aquella mujer mestiza de rasgos indígenas tan pronto permuté mi casita *duplex* en el Reparto Chibás, en Guanabacoa, por este apartamento en La Copa. Yolanda siempre estaba disponible para un favor o se brindada para hacer lo que sabía hacer, servir.

Varios de los vecinos del inmueble la solicitaban, para cualquier trabajito —ya hubiera sido para amanecer en el organopónico de la calle 44 y 5ta. Avenida, sacar los mandados de alguien con dificultades de movilidad o para cocinar en su caldero prieto un pernil “a la Yolanda”—. El caso era que siempre subía a los apartamentos por la escalera de servicio que nacía o moría en el patio y terminaba en el tercer piso, parando en cada descanso que da entrada a la cocina, por donde llamaba a cualquiera de los inquilinos con su lastimera voz: “Es que estoy acostumbrada desde que me mudé para acá”.

Era su respuesta cuando le decía que viniera por el frente. Pero nunca la vi llegar por la escalera de acceso principal al edificio. Y aunque Magela no la conoció, su exhaustiva investigación corrobora la actitud de Yolanda, cuando la autora dice: “En muchas ocasiones, tenían que entrar por un costado de la casa, casi siempre por la puerta de la cocina. Los cuartos destinados a ellas eran exiguos, oscuros, húmedos y con un bañito en que apenas se cabía”.

Yolanda siguió haciendo toda la vida lo que vino a hacer desde que llegó a La Habana, no con la indumentaria de otras sirvientas que trabajan en la actualidad en las residencias de diplomáticos en cualquiera de las avenidas de Miramar y más allá hacia el oeste, uniformadas impecablemente.

Es así que, además de una ironía, constituye para mí un verdadero honor que Magela me haya pedido escribir estas palabras sobre su riguroso y necesario libro, donde la investigación científica la llevó a incursionar en fuentes disímiles, incluyendo mi novela.

Me conmueve la honestidad de Magela cuando urge en la documentación, de antaño y contemporánea, la teoría de sus argumentos afianzados en la economía clásica; la delicadeza a la hora de publicar fragmentos bien seleccionados de sus entrevistadas y lo que para mí

constituye el mayor logro: hacer visible la “invisibilidad” del trabajo de estas mujeres.

Este ameno libro de Magela, lo considero como una formidable respuesta en nombre de esas mujeres supuestamente sin historia, parafraseando indistintamente a don Pérez de la Riva y don Deschamps Chapeaux, de las cuales Marta, mi madre y Yolanda fueron una vez simplemente dos más.

Gracias, Magela, por tan brillante análisis y deliciosa lectura. Muy ameno tu texto, a pesar de la intensidad de su primer capítulo. Con tu obra, la asignatura dejó de estar pendiente.

PEDRO PÉREZ SARDUY,
La Habana, mayo de 2019

Introducción

La reorganización de la producción a escala mundial operada desde el último tercio del siglo pasado acentuó muchas de las desigualdades preexistentes entre mujeres y hombres, pues la precarización de las condiciones laborales, la de los salarios relativos, la fragmentación de la fuerza de trabajo y el debilitamiento de las organizaciones sindicales, les afectó de manera diferenciada en detrimento de las primeras. Los estudios también evidencian que ellas sufren en mayor medida que ellos: los despidos, las humillaciones y la violencia derivada de la persistente cultura patriarcal (Finkel, 1995), así como las contradicciones que resultan de la incompatibilidad entre las demandas laborales que se les presentan y las responsabilidades familiares que “deben” asumir (de Oliveira y Ariza, 2000: 649).

Los cambios acontecidos en el mundo del trabajo guardan una estrecha relación con las transformaciones de las políticas sociales y en especial las de empleo, ya que estas tienen una repercusión directa en las vivencias laborales y familiares de cada persona, así como en la configuración subjetiva que cada una va generando en función de su posición dentro de la estructura social y de las oportunidades/amenazas que representa cada contexto en términos de desarrollo, bienestar y seguridad. Las políticas constituyen una forma esencial de intervención estatal que afecta directamente a las instituciones y las relaciones sociales. En el caso específico de las de empleo, juegan un importante papel, siendo portadoras de ciertas definiciones de trabajo, de necesidades sociales y de la relación público-privado. Estas modulan la distribución de los recursos y el proceso de (re)producción social, convirtiéndose en mediadoras entre las estructuras y los sujetos, entre modelos de sociedad y organización cotidiana, entre

las dinámicas socioeconómicas y familiares (Danani y Grassi, 2009). El trabajo sigue siendo un elemento central en la estructuración y articulación de las sociedades contemporáneas; los cambios que en él operan repercuten de forma directa en toda la dinámica social.

Desde el 2007 comenzó en Cuba un proceso de actualización del modelo económico y social que modifica de manera sustantiva, entre otros elementos, la política de empleo. Estos cambios han tenido una mayor visibilización a partir de la aprobación e implementación de los Lineamientos de la política económica y social [LPES] (PCC, 2011), los cuales han implicado una reorientación significativa del modelo social cubano, así como de sus espacios socioeconómicos, tipos de propiedad, planificación, formas de gestión, mecanismos de administración, condiciones de trabajo y relaciones sociales que se establecen en su interior.

Para una valoración del impacto real que ha tenido esta reorientación en la sociedad cubana, y especialmente en el mundo del trabajo, resulta necesario comenzar con el análisis del diseño institucional de esta política, en tanto refiere los aspectos objetivos, funciones, cobertura, actores involucrados, formas de organización, financiamiento, toma de decisiones y recursos/subsidios que se establecen en su constitución (Franco, 1996). Solo después de este paso, una investigación se podrá enfocar en el estudio particular del entramado de cambios sociales que su implementación provoca en espacios socioeconómicos específicos. Debe tenerse en cuenta que en situación de crisis y/o reestructuración, tienden a acentuarse las brechas de desigualdad asociadas a la distribución y apropiación de los recursos y riquezas, a las garantías y derechos formalmente institucionalizados y su concreción en la práctica, pues dicho proceso guarda directa relación con la situación socioeconómica, el género, el grupo ocupacional y el sector de la economía en que se desempeñan las personas.

Sin embargo, en Cuba son pocas las investigaciones que han ahondado en la relación que existe entre estos elementos (política social-mundo del trabajo-relaciones laborales [RL]), tampoco en el vínculo de estos con los procesos de (re)producción de las desigualdades sociales y económicas en sentido general (Zabala, 2010) y las implicaciones que tienen en el orden de género (Echevarría y Lara, 2012). A esta realidad se debe añadir que, a diferencia de otros países

de la región y del mundo, son escasas las investigaciones que existen dentro de las ciencias sociales cubanas, y en especial dentro de la Sociología, sobre modalidades de trabajo tradicionalmente feminizadas como es el caso de la actividad doméstica remunerada a domicilio (Romero, 2010 y Núñez, 2011).¹

En la extensa búsqueda realizada solo se localizaron ocho publicaciones que abordan este tema específicamente. Dos de ellas están referidas, en lo fundamental, al análisis de este tipo de trabajo antes de la década de los 60 del pasado siglo (Pérez, 2001 y Hernández, 2008) y seis reflejan la realidad contemporánea a partir de estudios de caso. De estos últimos, uno muestra los resultados de una investigación que se realizó en el oriente del país con un grupo de domésticas del sector cuentapropista (Álvarez, Téllez, Giro y Riverí, 2013), cuatro han sido tesis de licenciatura tutoradas por la autora de este trabajo (Hernández, 2010; Mas, 2012; Sisto, 2015 y Abreu, 2015) y el último, constituye un ensayo realizado por ella que representa la antesala de esta investigación (Romero, 2015).

Los pocos abordajes existentes explican la pertinencia de haber realizado el presente estudio, a través del cual no solo se indagó sobre una realidad poco investigada, sino que se rescató la historia invisible de un grupo de mujeres que han quedado y quedan en el anonimato, a pesar de la importancia de su desempeño para el desarrollo socioeconómico del país. De igual modo, el valor de la propuesta estriba en haber realizado un esfuerzo analítico por comprender las dinámicas laborales que se suscitan en cuatro de los espacios socioeconómicos en los que se desarrolla este desempeño que ha experimentado un ascenso notable en los últimos cuatro años.² Las estimaciones indican que alrededor de 3128 habían sido registradas y cubiertas por la Seguridad Social a partir de la política de estímulo, un hecho que está directamente relacionado con cambios sociales, económicos y demográficos que están teniendo lugar en el contexto cubano, entre

- 1 Uno de los factores que ha incidido en este tardío interés ha sido la prevalencia de la cultura patriarcal, en la que se establece la subvaloración histórica hacia este tipo de desempeños considerados de segundo orden.
- 2 De un total de 21 domésticas cuentapropistas en septiembre de 2010, se creció a 3149 al cierre de 2013 (Dirección de Empleo del MTSS, 2014).

los que resaltan: la implementación de un proceso de reestructuración laboral con nuevas aperturas en el sector cuentapropista, la existencia de cambios sociodemográficos que tienen una marcada incidencia en la estructura ocupacional del país, como el acelerado envejecimiento poblacional y la emigración, la insuficiencia de servicios estatales a precios módicos que apoyen el desarrollo de las tareas propias del hogar y el cuidado a personas dependientes (infantes, discapacitados, tercera o cuarta edad, entre otros) y el aumento de las desigualdades socioeconómicas y de género, que limitan las oportunidades de empleo, fundamentalmente a las mujeres.

El municipio Playa es donde más alta concentración de este desempeño existe, siendo Miramar un Consejo Popular dentro de él. Este territorio se configura como un espacio peculiar un tanto “luminoso”,³ pues tras la década de los 90 del pasado siglo atrajo inversiones, se modernizó y el ingreso de la población residente superó el salario medio de cubanos/as (Íñiguez, 2013: 114). Esta localidad atesora los máximos niveles de la arquitectura de la burguesía nacional republicana, posee la mayor concentración de sedes diplomáticas del país y el renglón más importante de su economía es el turismo (Durand, J., Estrada, E., Méndez, M. y Cintado, B., 2001). Esto se relaciona con las mejores oportunidades que tienen para experimentar procesos de movilidad ascendente un número importante de sus residentes, pues a través de sus activos generan actividades mercantiles prósperas, entre las que resaltan el alquiler de sus casas o habitaciones (Espina, 2012: 169). En este territorio ha existido históricamente la mayor demanda de empleadas domésticas del país (Dirección de Empleo del MTSS, 2014) y es el único donde funcionan al menos cuatro espacios socioeconómicos dentro de esta categoría ocupacional (el de la Agencia Empleadora Palco, el de la Inmobiliaria Cimex, el de las cuentapropistas y el de las informales), lo que implica un aspecto de especial interés a los efectos del análisis pretendido. Estos elementos justifican la selección de una metodología de un estudio de caso de tipo intrínseco, en la cual el caso no interesa para aprender sobre otros casos, sino porque se tiene un interés específico en él (Stake, 2005: 2-5).

3 Territorios atractivos, avanzados, caracterizados por un mayor crecimiento económico y social. Estos ofrecen mayores oportunidades para el mejoramiento de la vida de sus pobladores. (Íñiguez, 2002: 159, 171, 175).

Teniendo en cuenta la actual coyuntura, las pocas indagaciones que dan cuenta del impacto que han tenido las recientes transformaciones en el mundo del trabajo, la escasez de estudios respecto a este tema y las particularidades que tiene el contexto de Miramar, el proyecto investigativo que dio como resultado este libro se propuso los siguientes objetivos:

Objetivo general

Explicar la relación entre las transformaciones de la política de empleo y los cambios en las RL en el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba (1960-2016), enfatizando en su comportamiento actual en el Consejo Popular Miramar.

Objetivos específicos

- Valorar críticamente los enfoques que han primado en la teoría sociológica y feminista respecto al trabajo doméstico remunerado a domicilio y las RL que se construyen en torno a él.
- Analizar desde una perspectiva de la sociología histórica las transformaciones en las RL que se establecen en el trabajo doméstico remunerado a domicilio, en vínculo con los cambios que ha experimentado el diseño institucional de la política de empleo en Cuba desde la década de los 60 del pasado siglo.
- Comparar las relaciones doméstico-laborales en que se insertan las trabajadoras investigadas según los espacios socioeconómico en que se desempeñan (2013-2016).
- Determinar los principales retos que tiene la política de empleo cubana a partir de las brechas de desigualdad socioeconómica y de género que se (re)configuran en la nueva coyuntura y se expresan en las relaciones doméstico-laborales estudiadas.

Estos objetivos tuvieron como finalidad ofrecer respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuáles han sido los enfoques que han prevalecido en

la teoría sociológica y feminista en relación con el trabajo doméstico remunerado a domicilio y las RL que se construyen en torno a él? ¿Qué cambios han experimentado las RL que se establecen en el trabajo doméstico remunerado a domicilio y qué conexión tienen con los acontecidos en el diseño institucional e implementación de la política de empleo en Cuba desde la década de los 60 del pasado siglo? ¿Cuáles son las principales semejanzas y diferencias en las relaciones doméstico-laborales de las trabajadoras estudiadas según los espacios socioeconómicos en que se desempeñan? ¿Cómo se expresan las brechas de desigualdad socioeconómicas y de género en las relaciones doméstico-laborales analizadas? ¿Cuáles son los principales desafíos de la política de empleo en relación con estas?

Para la indagación se construyó una propuesta metodológica de tipo analítico-histórico, en la que se privilegió el enfoque cualitativo de recogida y análisis de la información en la medida que constituye un instrumento descifrador de la complejidad social que a menudo no permiten ver las cifras. Se hizo uso de diversos métodos y técnicas de recogida de datos cuya selección y elaboración se fundamentó en los objetivos perseguidos y las características del diseño. También se tomaron en consideración las advertencias de Valles (1997), quien resalta la documentación, la observación y la conversación como los tres ingredientes metodológicos principales de la investigación social. En este sentido, se consideró que el mejor camino para dar respuesta a las interrogantes planteadas fue el uso del método mixto,⁴ lo que implicó la combinación de aproximaciones cuantitativas y cualitativas dentro de un mismo estudio (Teddlie y Tashakori, 2010). Entre las técnicas de recolección de la información utilizadas se encuentran: el análisis documental, la entrevista a expertos/as, la entrevista a informantes clave, la entrevista-cuestionario (semi-estructurada) y la observación encubierta, no estructurada y no participante.

Se intencionó la aplicación de la perspectiva de género. Su implementación supuso una forma crítica de analizar y comprender la realidad a partir del reconocimiento de la existencia de un sis-

4 Con énfasis en el enfoque cualitativo.

tema sexo/género histórico y cultural, que refuerza determinados comportamientos en detrimento de otros en función del sexo de las personas. Desde este enfoque se analizaron las posibilidades vitales de estas mujeres con relación a sus experiencias, el sentido de sus vidas, sus expectativas, realidades laborales y oportunidades. También las complejas y diversas relaciones de poder que se dan de forma intergenérica e intragenérica y los conflictos cotidianos que deben encarar, así como las múltiples maneras en que lo hacen (Lagarde, 1996). Aunque se sabe que el género alude a la relación dialéctica entre los sexos, el centro de este estudio fueron las mujeres; no solo porque siempre han sido mayoría en este tipo de desempeños, sino por constituir un grupo especialmente vulnerable ante el actual proceso de reestructuración laboral en el país (Echevarría, Díaz y Romero, 2015).

Respecto a la bibliografía utilizada, se consultaron más de 250 publicaciones y textos científicos, los cuales resultaron de gran utilidad en la construcción del marco teórico. Se realizó una lectura pasiva y activa de autores/as clásicos/as y contemporáneos/as, tanto de la teoría sociológica como de la feminista, así como de informes elaborados por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo [Oit] y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [Cepal]. Otras lecturas se enfocaron en las publicaciones sobre Metodología de la Investigación Social, un hecho que se vio fortalecido a partir de la estancia realizada por la autora en el Cimecs de la Universidad de La Plata, en Argentina, donde abunda este tipo de literatura y tuvo acceso a las más actualizadas producciones.

La mayor dificultad en este proceso se presentó en la identificación y ubicación de materiales relativos al análisis del trabajo doméstico remunerado en el contexto cubano. Este vacío se cubrió a partir de las entrevistas realizadas a algunas expertas en temas de género y trabajo del país, quienes no solo hicieron referencia a la literatura que conocían, sino que facilitaron a la autora la lectura de ejemplares personales que fueron de gran utilidad. De igual modo, se procedió a la consulta de diversas fuentes documentales relativas al fenómeno, entre las que destacan: los reportes periodísticos relativos a la situación de las trabajadoras domésticas remuneradas a domicilio en la década de los 60 del pasado siglo, los documentos rectores

de la política de empleo y seguridad social en Cuba, los documentos normativos de las agencias empleadoras Palco y Cimex en materia laboral, los Censos de Población y Vivienda, así como los Informes Estadísticos de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información [Onei], de la Oficina Nacional de Administración Tributaria [Onat] del municipio Playa y de las agencias empleadoras Palco y Cimex.

Los resultados alcanzados se muestran en la presente memoria escrita, la cual está estructurada en tres capítulos:

En el Capítulo 1 se abordan los enfoques teóricos que han prevalecido en el debate sobre política social de empleo, RL y trabajo doméstico remunerado desde los presupuestos de la Sociología y el feminismo. También se exponen las principales estrategias implementadas por los Estados en aras de promover condiciones de trabajo decente para este grupo de trabajadoras y los resultados obtenidos hasta la fecha. Por último, se alude a los aspectos que caracterizan las RL de este colectivo de trabajadoras en el mundo contemporáneo, sobre la base de los principales abordajes que se han realizado sobre este tema, tanto en el contexto internacional como en el nacional. Los aspectos que se exponen en esta primera parte constituyen la base de la propuesta metodológica que guía el presente estudio.

En el Capítulo 2 se realiza un análisis sociohistórico de las diferentes etapas por las que ha atravesado el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba, aludiendo de modo especial al periodo comprendido desde la segunda mitad del siglo xx hasta los primeros años del presente siglo. Los resultados que se exponen constituyen un antecedente importante para entender las particularidades del devenir de las RL de las trabajadoras domésticas remuneradas en este país, y en especial de las que fueron objeto de interés.

En el Capítulo 3 se presentan los resultados del estudio de caso realizado a un grupo de trabajadoras domésticas remuneradas a domicilio que laboran en Miramar, a través del cual se analiza el comportamiento de las RL de este grupo de empleadas teniendo en cuenta los espacios socioeconómicos en que se desenvuelven

y los cambios acontecidos en la Política de Empleo en Cuba entre 2007 y 2017.

La utilidad social del estudio estriba en que a través de él se enriqueció el quehacer sociológico de los estudios sobre el trabajo en Cuba, a partir del análisis de las RL que se construyen en el marco de dinámicas que no han sido centrales en las agendas de esta disciplina y de la relación que estas tienen con la política de empleo, desde una perspectiva también poco común: la de género.

Su novedad, en relación con las propuestas que le anteceden, se expresa en los siguientes aspectos: la reconstrucción sociohistórica de las etapas por las que ha atravesado el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba, con un mayor énfasis en el periodo que va desde la década de los 60 del pasado siglo hasta la actualidad, el análisis crítico de los cambios que ha experimentado este tipo de desempeño en conexión con las transformaciones acontecidas en la política de empleo, la comparación entre los sistemas de RL que establecen las domésticas remuneradas de Miramar según los espacios socioeconómicos en que se desempeñan y, finalmente, la reflexión en torno a las brechas socioeconómicas y de género que se (re)producen en la nueva coyuntura, con el fin de realizar un conjunto de recomendaciones que permitan mejorar la situación de estas trabajadoras, en cualquiera de los espacios socioeconómicos que éstas hayan elegido para su desempeño.

CAPÍTULO 1

Política de empleo, relaciones laborales y trabajo doméstico remunerado: presupuestos teóricos para un debate desde la Sociología del trabajo y el feminismo

A través de este primer capítulo se traza la ruta teórica-conceptual que sustenta el presente estudio a partir de la valoración crítica de los enfoques que han primado en la teoría sociológica y feminista en el abordaje de la relación entre la política de empleo, las RL y el trabajo doméstico remunerado a domicilio. Para dar cumplimiento a esta tarea se hizo una sistematización bibliográfica de cada uno de los ejes temáticos que rigen esta investigación; fue esta la base para la creación del esquema teórico y metodológico que permitió cumplir uno de los objetivos de la investigación: explicar la relación entre las transformaciones de la política de empleo y los cambios en las RL que se dan en el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba.

1.1 Sociología, política de empleo y género

El trabajo como elemento estructurador,¹ constituye una experiencia central en la vida de las personas. Este juega un importante papel en

- 1 “En la sociedad moderna, el trabajo-profesión (trabajo productor de bienes y servicios), organiza y estructura no solo la actividad de las personas en torno al mismo, sino también aspectos importantes del resto de la vida, mucho más allá de la diferenciación que dan las posiciones de asalariado y propietario en la producción. Entendemos esta estructuración u organización en términos de poder e influencia (‘estructuración social’ de Giddens), y con carácter desigual: tal organización no se da uniformemente, puesto que en el trabajo existen oportunidades diversas (‘dualización’ de Piore y Sabel, ‘segmentación’ de Gordon,

la conformación de sus identidades individuales y colectivas, en su inserción social, reconocimiento, participación y satisfacción de sus necesidades. A partir del trabajo también se determina el progreso material y espiritual de las sociedades; a lo largo de los siglos y de modo duradero, estas “se han visto marcadas por su racionamiento, ya que en ellas todos, activos e inactivos, desempleados y empleados se ven afectados por su estabilización o desestabilización” (Maruani, 2000: 10). El vínculo existente entre Estado, Mercado de Trabajo y Sociedad ha tenido centralidad en los análisis sociológicos desde la época clásica; téngase en cuenta que el análisis del Estado es fundamental si se pretende pensar en la lógica laboral de las sociedades o en su desarrollo.

Los Estados, para cumplimentar los objetivos que persiguen, recurren al establecimiento de numerosas directrices, planes, programas y proyectos estructurados, derivados de su interés por beneficiar a la población en general o a determinados grupos dentro de ella; de ese modo, los problemas sociales pasan a ser administrados política, institucional y profesionalmente.

Fue por el siglo XIX (1845) que Robert Mohl empleó el término *sozial politik* (política social) por primera vez para referirse a este accionar, desde una concepción que nació íntimamente unida a la

1986). Esto es así en un doble sentido. Las personas pueden acceder a uno u otro trabajo en función de su posición fuera del mismo (origen social, estudios, posición en la familia, ofertas que hacen las empresas). El tener uno u otro puesto de trabajo hace variar ostensiblemente su poder y su capacidad negociadora. Por tanto, mantenemos que hay una clara influencia del trabajo-profesión sobre otros ámbitos de la vida, pero diferenciadamente. Sin embargo, no hay una influencia unidireccional; bien al contrario, lo que se es y se hace en los ámbitos externos al trabajo influye decisivamente en el trabajo” (Miguélez y Torns, 1998: 18). No obstante esta aclaración, los debates teóricos y políticos actuales en torno al trabajo a nivel internacional, se desplazan entre posicionamientos que remarcan la imposibilidad, dadas las transformaciones económicas actuales, de seguir operando con la categoría trabajo como eje estructurador de los grupos sociales, organizaciones y políticos, preconizando el “fin de la sociedad del trabajo” (Offe, 1992); mientras otras recuperan la centralidad del trabajo como eje articulador de las sociedades contemporáneas (Neffa, 2001), resaltando las peculiaridades de los procesos recientes en los que el mundo del trabajo manifiesta una significativa heterogenización, complejización y fragmentación (Antunes, 2002).

figura del Estado Moderno y que tuvo su máxima expresión en el siglo xx con la aparición del denominado Estado de Bienestar² (Bermúdez, 2015: 24). Con el paso del tiempo este modelo de Estado fue expandiéndose a un número considerable de países, adoptando en cada uno sus especificidades.³ Sin embargo, a mediados de la década de los 70 del pasado siglo se abre un nuevo escenario respecto a dicho modelo debido a un proceso de reestructuración en el que ganan espacio las concepciones liberales en detrimento de las de corte socialista.⁴ Este cambio implicó la supremacía del mercado respecto a

- 2 El keynesianismo promovió una modificación de las fronteras entre lo público y lo privado, dada la creciente intervención del Estado en las esferas de la producción, distribución, circulación y reproducción social, promoviendo la politización de lo social, en la medida en que las luchas que antes se limitaban a la esfera de las relaciones privadas y mercantiles pasan a depender cada vez más de la realidad política del Estado, un cambio significativo en los padrones de reproducción social debido al creciente proceso de socialización y colectivización del consumo asumido por el Estado, que provoca una desproletarización parcial de las clases trabajadoras, a través de las diversas formas de salario indirecto independientes de la venta de la fuerza de trabajo, un desplazamiento de una parte del conflicto capital/trabajo para la lógica de la ciudadanía y de los derechos sociales, o una prominencia del eje distributivo en la lucha de clases siendo su mayor foco el Estado, una gradual y creciente valorización de las prerrogativas y de los derechos de las personas (hasta ese momento el capitalismo se basaba fundamentalmente en la defensa de los derechos de la propiedad), y un reconocimiento público del poder sindical y contractual de la clase trabajadora a través de la lógica de las decisiones tripartitas (Estado, empresarios y trabajadores). El acuerdo keynesiano presenta la reducción de los ejes de la lucha de clases a la distribución, la democracia formal y sustantiva. Así, a partir del keynesianismo, el campo de las políticas sociales y de la ciudadanía pasa a constituir el principal escenario de la lucha de clases en los países centrales.
- 3 Sobre esta realidad, los marxistas suecos Korpi y Esping-Andersen (1984) elaboraron una tipología que reduce la heterogeneidad en la actuación de los Estados y las distintas políticas sociales por ellos promovidas a tres grandes modelos de Estados de Bienestar: el liberal, el conservador y el socialdemocrático (Basail, 2004: 6).
- 4 La primera subraya el bienestar individual y entiende a las políticas sociales como un potente mecanismo distributivo y redistributivo de los recursos y las rentas disponibles, asumiendo la forma de instituciones orientadas a mantener la integración y la cohesión social; mientras que la segunda, apunta al bienestar colectivo a partir de políticas sociales que tienen como objetivo reducir la desigualdad que resulta del hecho de que los individuos ocupen posiciones desiguales en la infraestructura productiva, que es el lugar donde se ponen de manifiesto las tensiones e injusticias generadas por el mercado y la forma de producción (Neffa, 2011: 5).

lo social y el paulatino recorte y focalización del gasto social público en programas selectivos contra la pobreza. Surge de ese modo

un paradigma emergente que muestra cierto agotamiento de la concentración de responsabilidades en el aparato estatal, a través del cual se afirma que el Estado ya no hará las mismas cosas que en el pasado, ni de la misma manera. Ahora, será responsable parcialmente del financiamiento de los programas orientados a la población de menores recursos; (...) sosteniendo que las funciones de la política social podrán separarse de su actuar y llevarse a cabo por otros subsectores: filantrópicos o voluntarios, comerciales e informales (Bustelo, 1988, citado por Franco, 1996: 5; Botía y Duarte, 2010: 286).

Estas transformaciones ocurrieron en paralelo a otras que desde el punto de vista económico y tecnológico⁵ tuvieron lugar en el mundo del trabajo, las cuales trajeron aparejados cambios en las características de los mercados y en la situación de los trabajadores a nivel internacional. Los trabajos que aparecen o se hacen más visibles⁶ se

- 5 Desde hace cuatro décadas el contexto del nuevo orden económico internacional se ha caracterizado por la mundialización de la producción, la desregulación de los mercados, las privatizaciones, la emergencia de los nuevos países industrializados con fuerte vocación exportadora de productos manufacturados baratos y de calidad, presiones para que las fronteras se abran al comercio exterior y faciliten el ingreso de inversiones extranjeras altamente intensivas en capital asegurando el predominio de la economía financiera sobre la economía real y fuertes movimientos internacionales de capital financiero gracias a la desregulación. Esas tendencias se apoyan y refuerzan con las nuevas tecnologías de la información y comunicaciones [Tic] que dan como consecuencia una exacerbación de la competencia entre países y un cambio en la división internacional del trabajo. A eso se agregan las consecuencias de la crisis financiera internacional desatada en 2008 (Neffa, 2011: 8, Santos, 2012: 16-17), siendo esta una realidad que conduce a una mayor inestabilidad en la vida laboral de hombres y mujeres, interrumpiendo de manera negativa sus biografías laborales y acentuando las brechas de desigualdad entre ellas y ellos, resultando las mujeres las más afectadas.
- 6 Se hace esta acotación porque no todos los trabajos de los que se comenzará a ocupar la sociología a partir de entonces son nuevos, como señalan algunos escritos, sino que no habían tenido un lugar central en los debates y análisis del mundo laboral hasta esta fecha (con excepción de aquellos que surgen aparejados a la nueva revolución científica y tecnológica).

distinguen por ser a tiempo parcial, tender a la informalidad, subordinarse a diversos patrones, carecer de contratos por tiempo indefinido, tener remuneraciones por debajo de los límites establecidos, no brindar garantías vitalicias, entre otros rasgos.⁷ Mas no solo en el ámbito informal acontecieron dichas reformas, ya que los empleos tradicionales relacionados con los servicios públicos, como los de salud, energía, educación y telecomunicaciones, también sufrieron un notable proceso de reestructuración.

La situación descrita anteriormente se vio agravada desde mediados de la década de los 80 del pasado siglo con la ola neoliberal y el consenso de Washington, un nuevo escenario que se caracterizó por una mayor “financiación” de la economía, crecientes desequilibrios socioeconómicos, “una extensión de la mercantilización como máxima para los trabajadores” (Huws, 2003 citado por Antunes, 2009: 31), la mayor desregulación de sus condiciones laborales en sentido general y un aumento de la inestabilidad que se ha hecho más evidente a nivel internacional desde finales de la década del 2000 y principios de la actual. Todo ello ha tenido un impacto evidente en el empleo, los salarios y la distribución del ingreso y por tanto en el incremento de las desigualdades sociales y de la vulnerabilidad de algunos grupos sociales según las estructuras de poder existentes (patriarcales, generacionales, territoriales, raciales, entre otras). Téngase en cuenta que las políticas surgen de la estructura social y actúan de diversas maneras sobre ella para constituir y modular las desigualdades que allí se (re)producen y que tienen impactos a corto, mediano o largo plazo en todos los ámbitos de la sociedad, en especial en el trabajo.

Aunque resulta difícil enmarcar una política social en un único campo decisorio, siendo los objetos e impactos de esta políticos, económicos y sociales al mismo tiempo; se estima beneficioso aludir a estas según el ámbito de su aplicación, en tanto este hecho tributa a su mejor análisis en términos de su pertinencia y eficacia (Danani, 1993). Por eso, si bien la mayoría de las políticas sociales son

7 Ejemplo de estos lo constituyen el teletrabajo, el trabajo domiciliario y a domicilio, el trabajo por obra o estacional, el trabajo por cuenta propia, el trabajo de aprendizaje o a prueba, el *free lance*, entre otros.

portadoras de una cierta definición de trabajo, de necesidades sociales y de relación público-privado, es válido aclarar que las de empleo “constituyen las decisiones e intervenciones multidimensionales e interrelacionadas adoptadas por el Estado y las autoridades públicas de un país, cuya finalidad esencial es la consecución del equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo; así como la protección en situaciones de desempleo”.⁸ Su implementación conduce generalmente a cambios cuantitativos y/o cualitativos en la estructura y funcionamiento del mercado de trabajo. Esta guarda estrechos vínculos con otros ámbitos de intervención como lo son el sistema económico, el ordenamiento laboral y la política de protección social,⁹ siendo el trabajo un eje principal en la configuración de las

- 8 Resulta útil aclarar que en función de sus características, objetivos y horizonte temporal, las políticas de empleo se pueden clasificar en activas y pasivas. Las activas son las que con una perspectiva de mediano y largo plazo, y actuando al mismo tiempo sobre la oferta y la demanda de fuerza de trabajo, se proponen lograr un efecto positivo sobre el nivel de empleo y reducir el desempleo, haciendo frente de manera durable a las causas macroeconómicas estructurales y además promover la generación de nuevos empleos. Serían entonces activas cuando su objeto es triple: 1. tratar de reducir el desempleo; 2. modificar el nivel y la calidad de la oferta de fuerza de trabajo (para satisfacer las demandas cuantitativas y cualitativas de empleo por parte de los trabajadores); y 3. cambiar la naturaleza de la demanda (para aumentar la cantidad y la calidad de las ofertas de empleo que hacen los empleadores). En cambio, las pasivas son las que prioritariamente ponen el acento en el comportamiento de la oferta de fuerza de trabajo, operan por lo general en el horizonte de la coyuntura o de ciclos cortos (pero que pueden dar lugar a efectos duraderos), proporcionan subsidios y políticas sociales a los desempleados y procuran contener el desempleo mediante el incremento de la población económicamente inactiva y la reducción o contención de la oferta de fuerza de trabajo. Son por lo general políticas puntuales y focalizadas, dirigidas a la fuerza de trabajo más vulnerable y precaria. La medida pasiva más importante consiste en otorgar a los desocupados un subsidio por desempleo o, en su defecto, otorgar los beneficios de políticas sociales o conceder una asistencia de contenido alimentario (Freyssinet, 2005; Neffa, 2011: 13).
- 9 Concepto conformado por la autora basándose en las definiciones que aparecen en la siguiente literatura: Freyssinet, 2003 y 2006 citado por Neffa, 2011: 11; Bueno *et al.*, 2012: 2 y Oit, 2012: 3; siendo estas las más elaboradas con relación al resto de las revisadas.

sociedades¹⁰ en tanto determina los procesos de heterogenización social,¹¹ potenciando espacios de equidad¹² y/o de exclusión.

El género ha sido uno de los ejes que ha sustentado dichos procesos de inclusión y/o exclusión social. Este constituye un estratificador social por excelencia y funciona en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual y la edad. Si bien se trata de una construcción ideológica y cultural que se reproduce en el ámbito de las prácticas materiales de la vida cotidiana (Çagatay, Elson y Grown, 1995; Çagatay, 1998 citadas por Espino, 2005: 11); este tiene como base material la división sexual del trabajo, en cuyos cimientos también se han sustentado históricamente las políticas de empleo. Este tipo de políticas, en su constitución, toman como referencia la distinción que se hace entre la producción —actividades que generan ingresos y están en la órbita del mercado, desarrolladas mayoritariamente por hombres— y la reproducción social —actividades del ámbito doméstico y/o comunitario, desarrolladas mayoritariamente por mujeres—. ¹³ Debido a ello,

- 10 Aunque a partir de las últimas décadas del siglo xx algunos sociólogos comienzan a defender la tesis del “fin del trabajo” [Offe (1984), Habermas (1988) o Gorz (1988)] remarcando la imposibilidad de la categoría trabajo de seguir operando como eje estructurador de la sociedad (Prieto, 2014 y Muñiz, 2009); otros insisten en recuperar la centralidad del mismo y promulgan que lo que ha ocurrido es el surgimiento de una era caracterizada por la expansión de modelos de trabajos diferentes al que había sido analizado históricamente (formal, industrial, asalariado, estable, de tiempo completo, políticamente normado y con relaciones claras de quién es el patrón y quién el subordinado).
- 11 Existe un amplio campo de debate sobre las condiciones que configuran las clases y estratos sociales. Por lo general, hay consenso en que la ocupación constituye uno de los elementos centrales, junto al prestigio social, la relación con la propiedad, la posibilidad de acceder al bienestar material y espiritual, entre otros. Para ampliar sobre el tema consultar Espina, 2003; Romanó, 2012.
- 12 Para el presente trabajo se considera el concepto de equidad en tanto instrumento y objetivo de las políticas sociales, a partir de promover el disfrute del bienestar para diferentes grupos sociales al garantizar igualdad en el acceso de oportunidades así como igualdad en la distribución de beneficios y costos (Espina, 2007).
- 13 Los supuestos generales y prevalecientes en la macroeconomía, al no reconocer la interacción entre la producción y la reproducción social, hacen aparecer los objetivos de política y sus instrumentos como “neutrales” en cuanto al género... Si bien las diferencias biológicas entre los sexos determinan el rol de las mujeres en la maternidad, estas no explican por sí mismas el hecho de que sean predo-

aludir al empleo en el marco de estas políticas ha implicado, por lo general, la exclusión de la mujer del mercado de trabajo y su asignación a las labores domésticas y de cuidado,¹⁴ “lo que ha contribuido a perpetuar, reforzar o redefinir esta segregación” (Maruani, 2000: 15).

Esta realidad ha generado costos significativos en términos de bienestar real o posible para ellas y ha potenciado las limitaciones que estas tienen para que sus desempeños sean bien remunerados, reconocidos y valorados.¹⁵ Ante estas circunstancias, el feminismo ha propuesto una comprensión alternativa, la cual no solo entra en contradicción con las miradas más tradicionales y androcéntricas sino que las cuestiona, critica y deslegitima en tanto miradas parciales y sesgadas de la realidad. Vale señalar que el feminismo no constituye ni un movimiento ni una teoría monolítica; su desarrollo ha estado marcado por etapas en las que destacan posturas teóricas diferentes, las cuales generalmente aparecen asociadas a propuestas

minantemente ellas las responsables de la crianza y el cuidado de los niños, los enfermos, los adultos mayores y, en general, de todas las actividades vinculadas a la reproducción social (Edholm, Harris y Young, 1977; Beneria, 1979; Picchio, 1992 y Çagatay, 1998 citados por Espino, 2005: 10-11).

14 Las cuales resultan “invisibles” para la economía y, por lo tanto, no se valoran social ni económicamente; tampoco aparecen registradas en las estadísticas económicas (Romero, 2009-2010).

15 Por ejemplo, en América Latina, si bien la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido sostenidamente [aunque las cifras en el nuevo milenio (0.3 puntos por año) no han sido tan alentadoras como en los años noventa (0.9)], los resultados siguen siendo positivos en este sentido; las desigualdades de género subsisten y ellas siguen estando afectadas en su inserción laboral, la permanencia y la calidad del empleo que desempeñan. De igual modo, las tasas de desempleo femenino continúan siendo más elevadas que las masculinas, sus condiciones laborales menos favorables y un elevado porcentaje del empleo femenino se ubica en el sector informal (las mujeres tienden a ubicarse en el extremo inferior del abanico de ocupaciones en este sector, trabajando por cuenta propia, en especial dentro del servicio doméstico con o sin remuneración). Se constata, además, que las trayectorias laborales de ellas y las posibilidades de tener una carrera laboral ascendente se ven afectadas por una segregación horizontal y vertical no solo del trabajo sino de los beneficios que de este se derivan, por lo que las trabajadoras no acceden a ciertas ocupaciones, ni a ciertos puestos jerárquicos aun teniendo los mismos niveles de calificación que los hombres. Todo ello repercute en que sus remuneraciones sigan siendo menores que las de ellos, y que, por lo general, se encuentren con niveles inferiores de protección y acceso a los sistemas contributivos de pensiones y jubilaciones.

de transformación social y políticas diversas también. Incluso, hacia el interior de un mismo enfoque se pueden observar posiciones divergentes; tal es el caso de la economía feminista, uno de los enfoques contemporáneos más expandidos. Dentro de este, se encuentran dos posturas fundamentales: la economía feminista de la conciliación y la economía feminista de la ruptura.

La primera (la de la conciliación) considera factible conjugar los paradigmas androcéntricos preexistentes con las modificaciones que requiere la adopción de una perspectiva feminista, abarcando la esfera del mercado, pero añadiendo la del hogar.¹⁶ En cambio, la segunda (la de la ruptura) —a la que se adscribe la autora de esta investigación— propugna cambios mucho más profundos, pues plantea un cuestionamiento de las bases mismas de los discursos androcéntricos, tanto en lo relativo a la epistemología subyacente, el ámbito de estudio, la metodología, las propuestas políticas. Propone una transformación desde el origen del ámbito de estudio y centrarse en la sostenibilidad de la vida, es decir, los procesos de satisfacción de las necesidades humanas.¹⁷

16 Esta concepción ha sido muy criticada, pues se considera que la estrategia de integrar una nueva esfera de actividad económica —el hogar, el trabajo doméstico, la reproducción— al análisis previo implica problemas insuperables. Entre ellos que el centro del análisis sigue siendo lo mercantil y que las esferas feminizadas se integran en el análisis de forma derivada. Por tanto, lo mercantil y masculino sigue siendo el núcleo duro (Himmelweit, 1995). Al permanecer dentro de una concepción binaria de las actividades económicas (mercado / masculinizado y hogar / feminizado, etcétera), los sectores “añadidos”, a pesar de ser reconocidos y contabilizados, siguen estando atrapados en la posición subordinada, minusvalorada / desvalorizada vis a vis la economía “central” (Cameron y Gibson-Graham, 2003: 14).

17 El uso del concepto de sostenibilidad de la vida como categoría primaria del análisis no da una definición cerrada y estática de la economía, sino que busca abrir un espacio al conjunto de relaciones sociales que garantizan la satisfacción de las necesidades de las personas y que están en estado de continuo cambio. Es decir, es un concepto social, que pretende trascender situaciones individualizadas de acceso a los recursos y que implica que las “cuestiones sobre el poder y sobre el acceso desigual al poder son parte del análisis desde el comienzo” (Power, 2003: 4). Un elemento clave es el reconocimiento de las diferencias y las relaciones de poder entre las propias mujeres; se renuncia, por tanto, a la búsqueda de un sujeto unitario, con unas experiencias e intereses comunes que definan a “la mujer” en el mundo. Supone también revalorizar y reconocer la especificidad de los trabajos femeninos, porque es desde ellos desde donde se

Estas posturas teóricas suponen de igual modo distintas maneras de enfocarse respecto a las políticas, ya que hay quienes proponen ciertas transformaciones en aras de garantizar la igualdad, modificaciones que, en los países occidentales, están especialmente centradas en las denominadas políticas de conciliación de la vida laboral y familiar —el equivalente a la economía feminista de la conciliación— y quienes afirman que se hace necesaria la mejora de la situación económica de todas las mujeres, es decir, no del cambio de unos grupos de mujeres a costa de otros menos privilegiados, sino de la mutación de la lógica mercantil y androcéntrica que domina el sistema económico a nivel mundial.

Desde uno y otro posicionamiento se han creado políticas públicas diversas como herramientas de los gobiernos para mejorar el desarrollo humano de su población; estas han colocado como aspecto prioritario de sus agendas la equidad de género en aras de que se convierta en un principio rector en cada una de las etapas por las que atraviesan.

Las estrategias implementadas hasta la fecha han sido diversas y los avances resultan significativos. Sin embargo, la realidad muestra que este proceso

requiere/exige una voluntad explícita de los Estados y de los actores involucrados para promover una redistribución entre los géneros en términos de asignación de recursos económicos, recursos públicos, derechos civiles y de participación, posiciones de poder y de autoridad y valoración del trabajo desempeñado por hombres y mujeres (Botía y Duarte, 2010: 279).

Asimismo, resulta necesario que se consideren aspectos tales como los niveles de educación escolar, las calificaciones y cualificaciones, las trayectorias laborales, el acceso a redes de empleo, la capacidad para la presentación y defensa del *curriculum* o experiencia laboral, así como “el establecimiento de mecanismos para la conciliación entre vida laboral

satisfacen mayoritariamente esas dimensiones “inmateriales”. Esto implica que la noción de trabajo utilizada para delimitar el análisis ya no puede tener una referencia mercantil, porque todas las actividades que entren a formar parte de los procesos de sostenibilidad de la vida han de incluirse en el análisis y reconocerse en su diversidad.

y familiar, sobre todo aquellos encaminados a la disponibilidad de servicios gratuitos de cuidado infantil y la flexibilidad horaria en el mercado de trabajo” (Cepal, 2009: 98).

Sin embargo, para que estas políticas (“el Estado en acción”, según la conocida fórmula) puedan incorporar con efectividad dicho enfoque o sean viables, debe realizarse un análisis pormenorizado de los factores condicionantes de la realidad, entre los cuales aparecen el contexto social, cultural, político y económico a nivel internacional y de cada país, las intervenciones macroeconómicas (política económica, fiscal, educativa, entre otras), las reformas estructurales, los aspectos institucionales de estas, el marco jurídico en que se sustentan, la situación laboral de referencia y las particularidades del mercado de trabajo (Neffa, 2011: 9 y López, 2012: 8), así como las relaciones de poder que subyacen en el entramado social de cada país. De igual modo, resulta imposible pensarlas obviando las características y sensibilidad social del Estado que las promueve, formula y ejecuta, en tanto estas forman parte de un doble proceso: son medio y resultado de la construcción y transformación estatal:

Una valoración del papel del Estado en la política de empleo en el contexto contemporáneo, requiere que este sea entendido desde una concepción ampliada, según la cual existen actores colectivos y corporativos (grupos empresarios, sindicales u otros), sectores y grupos sociales (movimientos regionales) que son investidos de estatidad, lo que significa que algunas de sus acciones asumen parte de aquellos atributos y devienen Estado. Por cierto, ello no ocurre de manera lineal ni automática, ni los resultados de esos procesos están asegurados (Danani, 2013: 94).

En este sentido, las políticas de empleo no deben considerarse como competencia exclusiva del Estado o de los Ministerios de Trabajo, ya que los otros ministerios sectoriales, los gobiernos locales, las organizaciones políticas, los movimientos de trabajadores, los sindicatos, los medios de comunicación, grupos diversos de la sociedad civil, intelectuales, los centros de investigación, entre otros; intervienen también de forma activa en su modelación y aplicación (Oit, 2004: 31-32; Oit, 2012: 3, 15).

Se coincide con Titmuss al afirmar que la política social hay que entenderla en términos de relaciones sociales, haciendo énfasis en el carácter conflictivo de estas interacciones y las complejas y cambiantes fronteras de los vínculos que se establecen entre los actores sociales que se involucran en su desarrollo o son sus beneficiarios (Titmuss, 1981). Este ejercicio resulta de vital importancia para el logro de una comprensión holística del asunto, y en el caso de las políticas de empleo debe tenerse en cuenta también el espacio socioeconómico en que se desarrollan, siendo este marco de referencia elemental para entender la dinámica del vínculo política social y RL.

Además, resulta importante tener en cuenta el papel activo que pueden tener los beneficiarios/as en el desarrollo de estas, pues no pueden/ni deben ser concebidos/as únicamente como receptores pasivos.¹⁸ A pesar de las limitaciones que existen en el mundo contemporáneo para lograr dicha participación, debido a la reducida afiliación sindical de quienes trabajan y el debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países, destaca el papel de los movimientos sociales y los grupos de presión en aras de promover

18 En este sentido, ha cobrado auge el establecimiento de consultas tripartitas, a través de las cuales "(...) se consulta a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se vayan a adoptar y, en relación con la política del empleo, se consulta sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución" (Artículo 3 del Convenio 189 de la Oit). En este instrumento, también se aclara que el alcance de tales consultas no debe limitarse exclusivamente a las medidas relacionadas con la política de empleo, sino que debe incluir todos los aspectos de la política económica que afectan al empleo. Por lo tanto, es necesario celebrar consultas con los interlocutores sociales, tanto sobre los programas sobre el mercado de trabajo y de formación profesional como sobre la formulación de políticas económicas más generales que se relacionan con la promoción del empleo. Asimismo, las consultas deben utilizarse como un mecanismo para obtener el apoyo de las personas afectadas por la aplicación de la política que oportunamente se adopte. Por último, esta disposición prevé un enfoque ampliamente participativo en torno a las consultas, en la medida en que no las limita a los interlocutores sociales, sino que hace referencia a los representantes de los afectados por las medidas de empleo (Oit, 2012: 18). Sin embargo, no se establece la obligación de que dichas políticas se negocien hasta que se alcance un acuerdo unánime entre las partes implicadas.

el establecimiento de políticas de empleo a nivel internacional que mantengan y mejoren la situación general, “no solo potenciando la existencia del buen empleo, sino presionando para que ese buen empleo venga acompañado del pleno empleo” (Prieto, 2014).

1.2 Las relaciones laborales como objeto de estudio de la Sociología del trabajo

En la literatura especializada aparecen diversas definiciones o enfoques del concepto relaciones laborales [RL], el cual se utiliza con frecuencia indistintamente con el de relaciones industriales [RI], relaciones profesionales [RP] o el de relaciones en el empleo [RE]. Vale señalar que la consolidación de las RI como ámbito de reflexión y de investigación produce todo un debate referente a la justeza y a la adecuación del propio término:

A fines de los años 60, comienzos de los 70, este término [RI] empieza a verse como inconveniente cuestionándosele su restrictividad al trabajo industrial. Algunos autores de expresión francesa comienzan a utilizar la expresión “relations professionnelles”, pretendiendo poner el acento en lo corporativo-profesional, para superar el carácter restrictivo del calificativo industrial. Por otra parte, dentro del universo lingüístico anglosajón, se proponen denominaciones alternativas siendo las más importantes a retener las de *labor relations* y *work relations* (Cedrola, s. a.: 2).

De todas estas denominaciones, la de “relaciones laborales” parece ser la más adecuada; pues resulta la más flexible y por ende la más funcional para analizar el fenómeno objeto de interés desde una perspectiva de análisis sociológico.¹⁹

19 Se coincide con Catá, al afirmar que “...el concepto RLs puede ser utilizado por distintas disciplinas; pero es el adecuado para el análisis sociológico, pues los componentes que lo integran no constituyen elementos estancos, aislados, sino que forman un sistema por estar íntimamente relacionados. Ello implica tomar en consideración las interrelaciones que se realizan en las RLs en su conjunto. Es

No obstante este debate respecto a las definiciones que aparecen en la literatura, el desarrollo de los abordajes sobre esta categoría/realidad debe remitirse en sus orígenes a los aportes que realizaron la pareja de Sidney y Beatrice Webb, quienes sobre 1890 aludieron a las RI. Sus criterios fueron expuestos en dos trabajos pioneros *The History of Trade Unionism* (1894) e *Industrial Democracy* (1897), “los cuales incidieron en que estos autores ganaran la reputación de ser el padre y la madre de los abordajes sobre las Relaciones Industriales” (Elvander, 2002: 3). Este matrimonio dedicó buena parte de sus estudios al sindicalismo como fenómeno social y enfocó su análisis en la interacción que se establecía entre empleadores y representantes de los trabajadores. Para ello, reflejaron la industria como una cadena de decisiones y relaciones que van desde los proveedores de la materia prima hasta los consumidores, abarcando de ese modo a tres grandes grupos de interés: los capitalistas y sus ejecutivos, los trabajadores y los consumidores (Webb, 1894-1897). Vale señalar que sus aportes pueden considerarse históricos, teóricos y metodológicos, en tanto hacen alusión a una nueva perspectiva de aproximación a la realidad industrial, mostrando la complejidad del entramado de relaciones que la sustentan y la importancia de llevar a cabo estrategias metodológicas diversas para recopilar los datos para su estudio (observaciones participantes, entrevistas, entre otros).

Aun cuando las aproximaciones de estos autores se reconocen en la generalidad de las obras consultadas como las más antiguas, se afirma que el uso de este concepto se realizó por primera vez en el Congreso de Estados Unidos en 1912 y luego en Gran Bretaña por el año 1926 (Catá, 2004: 125). No obstante estas fechas, el análisis de los aspectos que componen este sistema de relaciones es anterior a ambos momentos, pues en la obra de algunos autores clásicos de la sociología existen aportes muy importantes en este sentido.

A continuación se presenta una selección muy precisa de estos, eligiendo solo aquellos que mantienen una influencia palpable en las teorías contemporáneas de las RL y en especial para el análisis de las que se establecen en el marco del desempeño objeto de interés.

decir, el desenvolvimiento de las *Relaciones Sociales* en un área o contexto laboral determinado” (Catá, 2003: 14).

Cobran especial relevancia los que analizaron dichas relaciones en vínculo con la división social del trabajo y la base de su funcionamiento, pues no se puede obviar que estas relaciones contribuyen a la (re)producción de las estructuras de poder sociales a la vez que se derivan de ellas. De igual modo, se destacan los pensadores que hicieron referencia al poder como elemento estructurador de las relaciones sociales en sentido amplio, sobre todo quienes se refirieron a la importancia de analizarlo partiendo de las categorías clase y sexo. Entre los clásicos que resaltan por sus aportes en este sentido se encuentra Carlos Marx, quien en la distinción que realiza entre el trabajo, la fuerza de trabajo y el capital, explica el fundamento de las RL capitalistas y su inherente conflictividad.

Según refiere, el capitalista no compra una cantidad de trabajo, sino la fuerza laboral en potencia de individuos vivos, lo que constituye una mercancía con características muy específicas.

Dicha particularidad marca una diferencia fundamental entre mercado laboral y otros mercados de bienes y servicios, donde con el acto de compra-venta todos los derechos dispositivos pasan al comprador, mientras en el mercado de trabajo el vendedor siempre mantiene durante todo el proceso de consumación de la mercancía (el trabajo efectivo) una parte de disposición sobre su fuerza laboral vendida (Marx, 1973: 482).

Sin embargo, este hecho no ofrece al vendedor garantías que le hagan disfrutar de una posición de ventaja en la relación laboral en la que se inserta y esto sucede por el divorcio que existe entre el producto del trabajo y el trabajo mismo, entre las condiciones objetivas de trabajo y la fuerza subjetiva del trabajo, siendo esta una premisa del proceso capitalista de producción. En dicho proceso,

el dinero pagado en forma de salario al obrero asalariado, esconde el tiempo que este trabaja gratis (...) pues existe una clara diferencia entre el precio que se le pone a la fuerza de trabajo y el valor real creado por este. Si el fondo de trabajo afluye al trabajador constantemente en forma de medios de pago por su trabajo es, sencillamente, porque su propio producto se aleja de él en forma de capital (Marx, 1973: 514).

Este capital es variable, en tanto constituye una forma histórica concreta que guarda estrecha relación con el fondo de medios de vida o el fondo de trabajo que necesita el obrero para su sustento y reproducción y que en todos los sistemas de producción social tiene constantemente que producir y reproducir. Estos costes dependen no solo de factores económicos, sino de otros de corte histórico-cultural, los cuales, según Marx, son el resultado precario y provisional de la relación de fuerzas sociales.

Esta conclusión resulta uno de los aportes más significativos de la obra de este pensador, en tanto permite apreciar el carácter conflictivo de la relación laboral a veces no tan evidente. La defensa de la autonomía y del control del trabajador sobre su fuerza laboral, su integridad física, sus cualificaciones, etcétera, chocan con el interés de la máxima utilización y apropiación de la mano de obra comprada por el empresario. En términos de Marx:

el obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece. El capitalista, se cuida de vigilar que este trabajo se ejecute como es debido y que los medios de producción se empleen convenientemente, es decir, sin desperdicio de materias primas y cuidando de que los instrumentos de trabajo se traten bien, sin desgastarse más que en aquella parte en que lo exija su empleo racional (Marx, 1973: 147).

En este sentido, las RL constituyen una de las múltiples materializaciones de la lucha de clases.

Otra de las contribuciones de este pensador se puede apreciar en la bidimensionalidad que otorga a la relación laboral capitalista, caracterizada por la separación entre el acto de la compra-venta de la fuerza de trabajo y el acto de la consumación/uso de la misma, que genera una dualidad funcional del capital entre propiedad y dirección. Esta dualidad no es solo un problema de control de una fuerza laboral que tiende a resistir, como plantean muchos neomarxistas, sino que es una dimensión propia de conflictos y estrategias contradictorias.

Para Marx, la lucha sindical como intervención colectiva en la determinación salarial no es una desviación de las reglas naturales del mercado —como piensan los autores neoliberales en contra de Adam Smith—, sino forma parte de la “ley de salario”, de la deter-

minación del precio de la fuerza de trabajo en un mercado socialmente regulado. Téngase presente que en la tradición marxista los sindicatos constituyen estructuras funcionales en cuanto a estrategias y funciones, un actor socializador de la conciencia de clase del proletariado bajo una concepción científica y liberadora frente a las relaciones capital-trabajo. Vale apuntar que la propuesta de este pensador surge aparejada a una concepción ideológica que buscaba la concreción de una sociedad dirigida por la clase obrera, en la que las organizaciones sindicales desarrollaban su accionar expresamente dirigido al logro de mejoras laborales. Se desarrolla así una concepción que tuvo una fuerte impronta, no solo en el devenir de la acción y la estructura sindical en las sociedades socialistas, sino en todo su sistema de RL y en las teorizaciones realizadas al respecto.

Se debe destacar que este clásico supera las visiones individualistas que le anteceden, en las que las RL se consideran como relaciones interpersonales, cuando defiende la tesis de que las RL son una especie de relación social, que entre otras forman parte del proceso de reproducción del capital. Destaca:

Cualquiera que sea la forma social del proceso de producción, este tiene que ser necesariamente un proceso continuo a recorrer periódicamente y repetidamente las mismas fases (...) ninguna sociedad podría dejar de consumir ni puede tampoco dejar de producir. Por consiguiente todo proceso social de producción considerado en sus constantes vínculos y en el flujo ininterrumpido de su renovación es, al mismo tiempo, un proceso de reproducción (...) las condiciones de producción son a la par las de reproducción (Marx, 1973: 512).

En este sentido, explica cómo las RL trascienden el ámbito productivo y definen las características del reproductivo; allí donde las mujeres son protagonistas y no se les reconoce su aporte aunque la funcionalidad del sistema dependa de él. Sin embargo, en su obra aclara que “todo trabajo contenido en otro es trabajo pretérito y por tanto, resulta invisible” (Marx, 1973: 149), como también resulta invisible el impacto que tiene la contradicción capital-trabajo en la forma en que estos se configuran, sobre todo cuando se ejecutan en un ámbito como el doméstico, signado por la división sexual del trabajo

y tradicionalmente considerado en desconexión con los entornos económicos, laborales y productivos.

Otro de los clásicos de la Sociología que realizó importantes aportes a la comprensión de las RL fue Max Weber. Entre los motivos que le llevaron a este empeño destacan, en primer lugar, que la empresa y la fábrica representan, junto con la administración estatal, el prototipo de la racionalidad moderna, el laboratorio del capitalismo, y en segundo lugar, porque su actividad en la Asociación para la Política Social incluyó varios estudios empíricos sobre las consecuencias del capitalismo para los trabajadores y las ocupaciones.

Sus aproximaciones al fenómeno de las RL, lo condujeron a afirmar su carácter burocrático y racional, así como su calculabilidad, deshumanización y mecanización metódica. Según afirma:

Estas relaciones están dominadas por la objetividad de la organización racional (...) representada por la figura de un especialista profesional que supervisa el orden formal y las reglas generales sin ningún tipo de emoción o sensibilidad personal (...). El sentido de esa relación social puede ser pactado por declaración recíproca, esto significa que los que participan hacen una promesa respecto a su conducta futura (...). Cada uno —en la medida en que procede racionalmente— cuenta con que el otro orientará su acción por el sentido de la promesa tal como él lo entiende (Weber, 1971: 21-23).

Como puede observarse, las RL adoptan en esta construcción ideal de Weber un carácter puramente técnico, ya que están de manera directa sometidas al cálculo de la rentabilidad del capital.

Con posterioridad a este debate, las reflexiones sobre las relaciones sociales de intercambio entre trabajo y capital quedaron casi estancadas, con la salvedad de los aportes que realizó el matrimonio Webb (1902) y, más tangencialmente, los efectuados por la Organización Científica del Trabajo y la Escuela de Relaciones Humanas.²⁰

20 Aunque las Escuelas de Organización del Trabajo que anteceden a esta (Taylorismo y Fordismo) realizaron algunos análisis sobre las RL, se piensa que no son tan relevantes como los de la Escuela de Relaciones Humanas (al menos a los efectos del estudio pretendido).

La sociología industrial en particular se dedicó a explicar las dimensiones de carácter social del trabajo asalariado industrial, sobre todo a raíz de los trabajos de Elton Mayo. El aporte de Mayo fue el haber puesto en evidencia las relaciones afectivas, la solidaridad grupal y las motivaciones no pecuniarias como fuente de satisfacción de los individuos en el trabajo. Los descubrimientos de Mayo contradecían los postulados racionalistas de Taylor y buena parte de los planteamientos económicos sobre la racionalidad del individuo (Villavicencio, 1999).

A finales de la década de los 50 se vuelve a retomar ese debate con una obra que se considera fundacional en la sociología de las RL como campo de investigación independiente:²¹ *Industrial Relations System* (1958), de John T. Dunlop. Este autor, influenciado por la obra de Talcott Parsons, presenta el sistema de RI como un subsistema específico de la sociedad industrial, en el mismo “plano lógico” que el sistema económico y político. Según argumenta:

Un sistema de relaciones industriales se ha de considerar como un subsistema analítico de la sociedad industrial en la misma esfera lógica que un sistema económico. (...) se considera que este, en cualquier momento de su desarrollo está formado por ciertos actores, ciertos contextos, una ideología que mantiene unido a dicho sistema y un cuerpo de reglas creado para gobernar a los actores en el lugar del trabajo y en la comunidad laboral (Dunlop, 1978: 25, 28 y 30).

Esta obra imprimió una nueva concepción de las RL; por esta razón se convirtió en la referencia hegemónica del mundo académico en las sociedades occidentales hasta bien entrados los años 60 y principios de los 70. No obstante su aceptación, y lo explicativo de la propuesta para el entendimiento de las RL, se piensa que tanto la propuesta de Dunlop, como la de Weber no visualizan de una manera explícita los conflictos de clases, de género, generación, color

21 Por esta época se dio un debate entre aquellos que ven en las RI la configuración de una nueva ciencia al interior de las ciencias sociales y aquellos que solamente las consideran como un campo de investigación científica, pero no susceptible de conformar una ciencia. A juicio de la autora de este trabajo, es un campo de investigación abordado desde diversas disciplinas, entre las que destaca la Sociología del trabajo.

de la piel y de otros ordenadores sociales que están en la base de dichas relaciones, los cuales no conducen a la solidaridad o la armonía como hacen ver, sino a relaciones de poder más o menos encubiertas entre las partes implicadas, sobre todo si estas no ostentan la misma condición frente al capital.

Este hecho volvió a recobrar un papel central en el debate a finales de los años 60, una época caracterizada por el despertar de los grupos sociales históricamente excluidos (mujeres, negros, entre otros), quienes toman riendas en la defensa de sus derechos y en la lucha por el establecimiento de sociedades más justas. Por este entonces, se produjo también un duro conflicto de clases y del cuestionamiento del sindicalismo reformista y burocratizado que había existido durante la etapa funcionalista anterior.²² Por estos años, la sociología del trabajo, en esencia la europea, retomó en gran medida los postulados marxistas de dominación del capital sobre el trabajo como soporte teórico para la explicación de la vida fabril, la relación salarial, las relaciones sindicato-empresa, la deshumanización del trabajo provocada por la exacerbada división del trabajo, entre otros. Interesaba resaltar al lugar de trabajo como un espacio de expresión de las relaciones conflictivas entre el trabajo y el capital, un lugar de acción social y movilización, pero sobre todo un lugar de racionalización de la acción productiva del individuo con relación a otros actores (Braverman, 1977; Commisariat Général du Plan, 1978 y Coloquio Dourdan, 1982 citados por Villavicencio, 1999).

Richard Hyman es uno de los pensadores que más sobresale por su postura marxista respecto a las RL. Este autor, contrario a lo que postula Dunlop destaca que:

22 Entre los hechos más significativos de esta etapa resaltan el “mayo francés” en 1968, la denominada “huelga salvaje” en la Alemania de 1969 y el “otoño caliente” de 1969 en Italia, sucesos que parecían pronosticar un cambio político profundo y un nuevo sindicalismo más combativo y con mucha más afiliación, con capacidad para dirigir el futuro de las agendas de las RL. Estos acontecimientos tuvieron impacto en el campo de las Ciencias Sociales sobre el Trabajo; y aunque autores como Hyman y Ferner han postulado que no se puede hablar de la existencia de un “verdadero corpus teórico” de las RL (Hyman y Ferner, 1994: 3), otros refieren que fue por este entonces que se establecen “las relaciones laborales”, como un campo específico de estudio y de análisis de la acción colectiva, tanto para el abordaje de la empresa como de la economía en general (Köhler, 1999: 126).

Las relaciones industriales no pueden ser comprendidas adecuadamente como un subsistema autónomo de la sociedad sobre el cual las fuerzas políticas y económicas solo influyen de forma exógena (...) los procesos que ocurren en cada unidad de negociación, tienen que ser concebidos como elementos de una totalidad más amplia. (...) La Teoría en las Relaciones Industriales tiene que formar parte de una teoría general de la totalidad de las relaciones sociales de producción (Hyman, 1994: 171).

De igual modo, se refiere al carácter intrínsecamente contradictorio de las RL capitalistas, el cual se manifiesta en una lucha constante por el control. Defiende la tesis de que

en todos los centros existe una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita (...) el conflicto y el cambio son por tanto inseparables de las relaciones industriales (Hyman, 1981: 36 y 38).

Esta idea de Hyman es repasada con posterioridad por otros autores marxistas, quienes refieren que

las relaciones laborales se caracterizan por la dinámica entre conflicto y pacto. El conflicto es endémico y permanente en el sistema capitalista; se genera en las relaciones entre el capital y el trabajo, en las relaciones de control, dominación y explotación en el proceso de trabajo. El pacto solo tiene validez temporal, se renueva periódicamente (por medio de la negociación colectiva); la contención del conflicto es provisional (Martin, 2003: 49).

Si bien determinados pensadores han delimitado a los actores que deben ser tenidos en cuenta en el análisis de las RL, existen algunos que por lo general están presentes en las relaciones de negociación y conflicto que se dan en el marco de estas; a saber: el Estado, los sindicatos, el capital y el trabajo (Catá, 2004: 127).²³ En muchos de los

23 Vale destacar que los/las trabajadores/as constituyen un elemento indispensable y activo entre los actores involucrados en estas relaciones; en este sentido se piensa que su inclusión debe ser explícita cuando a estos se hace referencia. Por tanto, en la conformación de las RL intervienen como actores centrales: el Estado, las entidades laborales, los gerentes, directivos o empleadores directos y los/las trabajadores/as.

trabajos clásicos, la relación entre actores fue analizada fundamentalmente a través de una típica relación laboral diádica entre asalariados y empresarios; en publicaciones contemporáneas se hace más referencia a un tipo de relación triádica entre trabajador, cliente y empresario o bien en la de trabajador autoempleado y el cliente.

El problema de la transformación de la relación laboral diádica en triádica se puede traducir en la intervención de actores en la producción que no son trabajadores, clientes o patrones; es decir, actores de la vida cotidiana que intervienen no con fines productivos o de consumo, sino simplemente porque hay una invasión del espacio y el tiempo reproductivo por el productivo. Este hecho se puede observar sobre todo en los desempeños a domicilio o los que se realizan en la casa como el teletrabajo, el trabajo familiar, la manufactura y el propio trabajo doméstico remunerado a domicilio.²⁴ En estos casos, el investigador

además de tener en cuenta posibles patrones encubiertos y clientes, tendría que atender a las particularidades de los miembros de la familia y de ser necesario las del barrio; ya que la complejidad de las relaciones con múltiples agentes evita que las regulaciones formales sean decisivas frente a las implícitas, dado que estas últimas pueden existir para cada díada de actores, sin quedar reducidas a un sistema sino, en todo caso, arregladas en una configuración (De la Garza, 2009: 128).

24 En términos generales, el sistema institucional de las RL en los países latinoamericanos no es sino una de las tantas formas para la regulación de las condiciones de trabajo y no constituye su motor de regulación. Existen otras instituciones importantes a este respecto: el Estado rector, autoritario y paternalista (que, a pesar de todos los conceptos económicos neoliberales, sigue predominando hasta la fecha); la empresa, como unidad social en la cual siguen imperando fuertes relaciones personales de autoritarismo y lealtad y, más allá de las RL directas y formalizadas, pero no por ello menos importantes para su comprensión, el contexto de vida de la gran familia así como ciertas redes sociales informales, que poseen una complicada estructura de compromisos y relaciones recíprocas de tipo no contractual (Dombois y Pries, 1993). En este contexto, muchos estudios de caso describen las interrelaciones complejas entre trabajo formal e informal, el trabajo doméstico de reproducción, las relaciones específicas de género y las orientaciones religioso-místicas, aspectos todos que, en su conjunto, cuestionan fuertemente la importancia del sistema de RI formal para la regulación de las condiciones de trabajo y empleo.

Teniendo en cuenta lo anteriormente planteado, el presente estudio no partió de una definición dogmática que toma en cuenta solo la relación laboral del asalariado con su patrón, sino que incluye y analiza la interacción que se da entre estos actores y otros también fundamentales en el proceso, entre los cuales destaca el sindicato.

Se debe resaltar que en la literatura sociológica sobre las RL casi siempre el sindicato y su representatividad están presentes; no así en la mayor parte de las investigaciones que abordan el trabajo doméstico remunerado y anteceden esta tesis. Este constituye uno de los aspectos a superar, en tanto el rol de este actor en la lucha por lograr condiciones de trabajo dignas para quienes se dedican a este servicio ha sido fundamental a lo largo de la historia. A juicio de algunos autores, la incidencia o no de este actor en las RL no se puede obviar, teniendo en cuenta que “dichas relaciones se entienden como el estrecho vínculo existente entre los trabajadores, sindicatos y las entidades laborales, que unifican el conjunto de particularidades que les conciernen a cada uno de estos interlocutores sociales dentro de la esfera laboral” (Miguélez y Prieto, 1999).

Sin embargo, en los últimos tiempos se ha producido una pérdida de centralidad de los sindicatos y de la clase trabajadora como actor sociopolítico:

Aunque la crisis del sindicalismo no sea tan fuerte como muchos parecen desear, no hay duda de que el sindicalismo se ha visto debilitado, al menos, desde dos frentes. Por una parte, sus interlocutores sociales habituales (organizaciones empresariales, empresas, gobiernos) no les tienen tan presentes en sus políticas como en la etapa anterior (Visser, 1994; Miguélez, 1999). Por otra, la situación del mercado de trabajo y las políticas públicas y empresariales están favoreciendo entre los trabajadores unos comportamientos individualistas que en nada contribuyen a la acción colectiva sindical (Gorz, 2001).

La crisis de la “clase trabajadora”, por su parte, se sitúa, además, en otro registro: el de la crisis de la hegemonía del paradigma de interpretación de las relaciones sociales en términos de clases sociales (Dubet, 2001). Como bien ha escrito Bilbao (1993), “la clase obrera ha sido sustituida por el mercado de trabajo”. Alternativamente, bajo la forma y la figura de la globalización económica, han reafirmado su

presencia el poder y la lógica de los intereses corporativos del “capital”. La “degradación” del trabajo no sería así un fenómeno social explicable solo desde la “superestructura política”: tiene detrás toda una “infraestructura social” (Prieto, 2014). En este sentido, se debe tener en cuenta la influencia de la cultura y las emociones en la construcción de las RL y la posibilidad de que estas se conviertan en objeto de mercado. Desde el punto de vista del proceso productivo, dichas emociones forman parte de las interacciones entre sujetos productivos, distributivos o de consumo, con aquellos que podríamos llamar sujetos de traslape entre mundo de vida y de trabajo (De la Garza, 2009: 129). A la sociología le interesa el impacto de la subjetividad y de las emociones tanto de quien trabaja como de quien contrata en el proceso de trabajo, siendo estas también un componente fundamental de las RL. Por ello, la especificidad de cada trabajo no proviene de las características del objeto, ni de las actividades mismas, ni del tipo de producto, sino de la articulación de este proceso de producir con determinadas relaciones sociales amplias, con relaciones económicas, de poder, de interés, de influencia, culturales y subjetivas.

Finalmente, los límites entre trabajo y no trabajo no son naturales o universales, sino que dependen de las propias concepciones sociales y de los poderes dominantes (De la Garza, 2009: 122). Respecto a este hecho, se debe resaltar el papel protagónico que juegan (o deben jugar) los Estados, como fuente inevitable de la legislación que regula el desarrollo de estos sistemas de RL al menos de forma indirecta, ya que las leyes que crean pueden dificultar o fomentar determinadas tendencias en dichas relaciones.

A juicio de algunos autores

en muchos países, el Estado desempeña un papel directo en las relaciones laborales (...) pues fomenta el desarrollo de relaciones industriales ordenadas, mediante el establecimiento del marco legislativo necesario, a través del cual se fijan niveles mínimos de protección al trabajador (...) así como el asesoramiento y la prestación de servicios para la resolución de conflictos (Trebilcock, 2015).

Sin embargo, si se parte del entendimiento de este desde una concepción ampliada en la que algunos actores son investidos de esta-

talidad y devienen Estado, se podrá entender su doble papel en la política como ente regulador y regulado.

Esta realidad puede que no sea tan evidente en el ámbito internacional contemporáneo, caracterizado por la pérdida de centralidad del Estado a partir de oleadas de corte neoliberal que favorecen el fortalecimiento de un capital cada vez más concentrado de corte transnacional; pero en el caso cubano, el panorama se presenta diverso, en tanto el Estado tiene un papel determinante no solo en la construcción y desarrollo de las reglas generales que guían la acción habitual y las RL dentro del mercado de trabajo, sino también en las particulares.

Con relación a estas reglas, se debe apuntar que las primeras provienen de los órganos superiores de la producción legislativa, mientras que las segundas se refieren a las producidas en el seno de los actores directos, ya sea de carácter sectorial o empresarial; dependiendo del grado de institucionalización del sector y la empresa, estas serán bilaterales o unilaterales. En todo caso existirán reglas unilaterales en lo que se refiere al gobierno interno de los actores; por eso existen los reglamentos de fábrica y los reglamentos de las organizaciones sindicales (Lucena, 1999: 3). Ambos niveles de reglas se interrelacionan, ya que las generales responden a las experiencias que los actores en sus sectores y centros de trabajo específicos han venido desarrollando o expresan sus aspiraciones; por otra parte, ellos son grupos de presión, que buscan alcanzar en las normativas generales sus aspiraciones. Además, las reglas generales ya vigentes van a ser puestas en práctica en los centros de trabajo donde la fuerza específica de los actores determinará su aplicación aparente o real, plena o parcial. Los actores en las RL son, por lo general, ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia; sin embargo, este no es un proceso pasivo, ya que ellos también crean reglas o adaptan las existentes a su propia convivencia.

Una comparación de la visión que tenían los autores clásicos y la que defenderán luego los sociólogos contemporáneos sobre las RL, pone al descubierto las siguientes diferencias (Köhler y Martín, 2005: 10):

1. Mientras los clásicos trataban las RL dentro del marco de las teorías generales de la sociedad moderna industrial, los sociólogos contemporáneos lo harán en uno específico: allí donde se desarrollan las relaciones entre empleadores y empleados.

2. Los tres agentes sociales fundamentales de las RL: empresarios, sindicatos y Estado, todavía embrionarios en la época de los clásicos, pasan a ocupar el centro del interés de los sociólogos contemporáneos, *de conjunto con los trabajadores/as ahora con un rol más central en los debates.*²⁵
3. Se sustituye el análisis clásico del impacto del capitalismo en la vida social y laboral de los individuos, por el papel que llevan a cabo las instituciones.

Ahora bien, la evolución de los sistemas socioproductivos ha dado pie a una consecuente evolución en las formas del pensamiento económico y sociológico, abriendo espacios para debates nuevos y tal vez más convergentes en torno a un problema común de estudio que son las relaciones de trabajo y el uso productivo del conocimiento. El andamiaje institucional y normativo en que se construyeron las RL en la era industrial requiere ser repensado, ya que los tiempos, las formas de organización, los contenidos, las localizaciones y otros aspectos relativos a estas han cambiado, para convertirse en objetos flexibles de negociación y conflicto en ámbitos cada vez más dispares. Para su análisis, los principios inspiradores deben ser los mismos; sin embargo, hay que hacerse cargo de las grandes transformaciones y exigencias del mundo contemporáneo con relación al trabajo y la complejidad de las RL que se establecen hacia su interior. Por un lado, los trabajadores tienden a ser sujetos cada vez más heterogéneos, no solo por condiciones diferentes de trabajo, sino por las especificidades tecnológicas e inclusive culturales en las que se desenvuelven. Estos tienen biografías particulares, posiciones sociales y expectativas ante el trabajo y la organización que los hacen actuar de manera diferente; la diversidad de sus valores, intereses, formación y función en el mundo de la producción, implica percepciones y posiciones que se reflejan ante el representante del capital y ante la organización para la cual prestan sus servicios (Villavicencio, 1999: 154; Espinoza, 2003: 3). Este hecho coloca nuevas exigencias al Estado y al movimiento sindical para representar eficazmente al colectivo diverso de los sujetos empleados, ya que las expectativas van cambiando aun más cuando las transformaciones demográficas incorporan a la

25 Cursivas de la autora.

población económicamente activa a una mayor cantidad de mujeres, a jóvenes con mayor preparación intelectual, a migrantes que se desplazan en la geografía nacional e internacional.

En este sentido, la Sociología, necesariamente, tiene que replantearse sus presupuestos de partida, sus marcos analítico-conceptuales, así como los espacios laborales a los que ha prestado atención. Surgen entonces nuevos retos y aspectos a incluir en la agenda, entre los cuales destacan las RL que se establecen en el marco del trabajo doméstico remunerado, un ejercicio que ha quedado rezagado en la agenda de esta disciplina y que hoy requiere de una mirada que profundice en sus particularidades y ofrezca pistas para la atención de las inequidades que se (re)producen hacia su interior tomando en cuenta el papel que pueden jugar las políticas de empleo.

Para desplegar esta faena y partiendo de la sistematización realizada, se tomará como referencia la siguiente definición de las RL:

constituyen las relaciones que se establecen entre los/las trabajadores/as, los gerentes, directivos o empleadores, clientes, sindicatos y las entidades laborales en las que el Estado y las instituciones que lo conforman, regulan el empleo mediante leyes, decretos y normativas orientadas a la sociedad y sus esferas parciales. A través de ellas se interconectan mecanismos o subsistemas (calificación, estimulación y participación) que determinan de manera concreta la naturaleza social del trabajo, asentándose en el conjunto de características y condiciones de trabajo que lo hacen específico para cada sistema en cada lugar.²⁶

1.3 Logros y desafíos en el panorama internacional respecto a las políticas de empleo y el trabajo doméstico remunerado

El trabajo doméstico remunerado a domicilio es una modalidad de trabajo cuyo fin es la prestación de servicios en hogares ajenos a

26 Para la elaboración de esta definición se han tomado como referencia las que proponen en sus trabajos Martin (org.), 2000, y Catá, 2003.

cambio de una remuneración en efectivo o en especie. Este posibilita la producción de bienes materiales y simbólicos de importancia fundamental para los procesos de (re)producción social y económica de las sociedades. Puede desarrollarse tanto en el marco formal como en el marco informal de la economía. A esta labor se dedican alrededor de cincuenta y tres millones de personas en el mundo; de ellas 83% son mujeres (ILO, 2013: 19).

Uno de los escenarios donde mejor puede observarse el impacto que ha tenido el desarrollo de políticas internacionales a favor de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado lo constituye el de la Oit. Por la impronta que ha tenido este acontecimiento y las transformaciones que ha impulsado en materia de política social, el estudio de los informes y debates presentados por esta organización constituye un acto obligatorio para toda persona que pretenda un acercamiento a este fenómeno.

Fue en el año 1936, cuando se aprobó la “Convención para el pago de días Festivos y/o Feriados” (no. 52), que se creó un debate acerca de la importancia de incluir a las personas dedicadas al servicio doméstico en las resoluciones de esta organización. A decir de uno de los delegados “(...) son asalariadas, y por tanto deben ser protegidas en la misma medida que las demás asalariadas lo son” (ILO, 2013: 14). Pero no fue hasta 1948, durante la 31^{ra} Conferencia Internacional del Trabajo, cuando se adoptó una resolución para la inclusión del trabajo doméstico en el orden del día de las conferencias venideras (Goldsmith, 2013).

Ya para 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en la que se reconoció la necesidad de establecer estándares mínimos para los/las trabajadores/as domésticos/as y a partir de entonces se realizaron distintas investigaciones con el objeto de diseñar un instrumento internacional sobre las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. Según Adelle Blackett, a pesar de que se enfatizó en la urgencia de instaurar un modelo regulatorio específico para el trabajo doméstico, “ningún estándar fue definido durante esos años” (Blackett, 2011: 8). Esta inercia institucional se mantuvo durante un periodo más o menos largo, ya que en teoría todas las regulaciones tenían la capacidad de garantizar estándares mínimos a quienes se dedicaban a este desempeño. Según la Oit, los

estándares contenidos en los distintos convenios se aplicaban a todos los trabajadores por igual, a menos que se excluyera expresamente alguna categoría.

Pero en la práctica no era así, pues este grupo de trabajadoras/es permanecía, por lo general, fuera del campo de las políticas sociales y en especial de las de empleo. Habitualmente se encontraban confinados/as al sector de la economía informal y su ubicación “puertas adentro” de las casas privadas les situaban fuera de la mira de las políticas nacionales y de los acuerdos internacionales. Este hecho se pudo corroborar cuando la Oit preparó el reporte sobre derechos y prácticas legislativas relacionadas con el trabajo doméstico para la 99^{na} Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 2010. A través de él, así como de otros estudios que le antecedieron, se recopilaron evidencias de cómo los Estados miembros excluían, total o parcialmente, de cobertura jurídica a las/los trabajadoras/es domésticas/os; también se constató que las leyes nacionales proveen a este grupo de trabajadores/as un nivel menor de protección que el existente para otros (Pereira y Valiente, 2007: 7; Ilo, 2013: 46).

Sin embargo, con el nuevo siglo, como resultado de las conferencias y acuerdos internacionales encaminados a mejorar la situación y en respuesta a la nueva división internacional del trabajo, a los cambios en los modos de regulación internacional y a la mayor incidencia de situaciones preocupantes como trabajo infantil, el crecimiento del sector informal, la precariedad laboral, la migración internacional, el trabajo forzado, entre otros, la Oit modificó su estrategia de gobernanza, tradicionalmente basada en la promoción de un modelo específico de relación laboral (la relación de empleo —es decir, el contrato de trabajo bajo la forma de asalariado—). Desde entonces, se observa una renovación en sus mecanismos de promoción y monitoreo, al mismo tiempo que la introducción de nuevos principios de regulación de actividades que se desarrollan a través de formas atípicas de empleo (Trebilcock, 2010; Boccaro, 2013; Banks, 2006; Cholewinski, 2006; Sengenberger, 2006). El Convenio 189 y la Recomendación 201 de 2011 constituyen ejemplo, pues a través de ellos se instauran nuevos estándares laborales para el trabajo doméstico remunerado, los cuales pueden considerarse paradigmáticos en este

campo (Poblete, 2015: 11).²⁷ Mediante estos instrumentos se promueven disposiciones específicas y derechos basados en principios y fundamentos que potencian la creación de condiciones de trabajo decente para este grupo de trabajadores/as, de modo que puedan gozar de los mismos beneficios y protección social que el resto.

Tanto el Convenio como la Recomendación dan cuenta de la dificultad para diseñar estándares laborales para trabajos que se encuentran deficientemente regulados debido a su distancia con respecto al modelo típico; de igual forma representan un modelo regulatorio construido desde abajo hacia arriba. Según Goldsmith (2013: 238): “fue la primera vez que los trabajadores que se ven afectados por un instrumento internacional asistieron a la Conferencia Internacional del Trabajo”. Bajo el clima jurídico de estas transformaciones se están produciendo nuevas regulaciones estatales en diversos países, a través de las cuales se incluye este sector en los códigos de trabajo, se crean regímenes especiales para él o se realizan cambios sustanciales en materia jurídica que se traducen en mejores condiciones de trabajo para quienes se dedican a este desempeño. Se debe acotar que la vía legal constituye el principal instrumento de protección para este grupo de trabajadores/as, no solo porque potencia sus derechos y garantías laborales; sino porque crea un clima que refuerza sus derechos contractuales ante las cortes.

En algunos contextos se han logrado avances en el establecimiento de un régimen de seguridad social especial para este sector (Argentina, 2000),²⁸ un salario mínimo (Chile, 2011, y Ecuador, 2010), jornada laboral máxima de cuarenta y ocho horas (Costa Rica, 2009), leyes que dictan derechos y obligaciones para empleados/as y empleadores/as (Bolivia, 2003), extensión de la cobertura de salud para las trabajadoras domésticas de todo el país (Paraguay, 2009), entre otros. Estos cambios se vieron potenciados a partir de las transformaciones que se gestaron desde la Oit a fines de la primera década del presente

27 A decir de esta autora, el proceso de producción de estándares laborales está compuesto por tres momentos diferentes: la definición de estándares —que se cristalizan en un convenio y/o recomendación—, la difusión de estos y su traducción en regulaciones locales (Poblete, 2003: 12).

28 Establece la obligatoriedad de aportes y contribuciones por parte del empleador para los empleados domésticos que trabajan seis o más horas semanales.

siglo (abordados en el epígrafe anterior), las cuales han sido objeto de análisis en el marco de la producción científica contemporánea de Latinoamérica (Poblete, 2015). Un hecho explicativo de este interés puede ser el impacto que las medidas adoptadas han tenido o podrían tener en el significativo número de personas que se dedican a este desempeño en el continente (como evidencian las cifras anteriormente citadas); también por ser esta una de las regiones del mundo que más fuerza laboral aporta a las cadenas transnacionales de trabajo que se crean en torno a este servicio.²⁹

No obstante estos avances en materia legislativa, los cambios que se han dado en las significaciones y prácticas relacionadas con este empleo no son suficientes.³⁰ Investigaciones demuestran que solo 10% de las/los trabajadoras/es domésticas/os están cubiertas/os por alguna legislación (Ilo, 2013) y que en los países donde sí ha existido un cambio específico en la legislación, en 50% de los casos no se establecen límites o alguna regulación relativa al número de horas

29 Existe una creciente oferta de migrantes latinas dispuestas a brindar este servicio, constituyendo en muchos casos el primero de los trabajos remunerados que tienen en los países receptores y en no pocos casos, su primera participación en la población económicamente activa.

30 En Europa del Oeste y los países escandinavos, las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as domésticos/as tienden a estar reguladas por normativas específicas, mientras que unos pocos como Francia e Italia cuentan con acuerdos colectivos al respecto. En cambio, en Europa del Este no ha existido una tradición de crear normas específicas para este grupo. En América Latina, donde las regulaciones relativas al trabajo doméstico existen, por lo general aparecen leyes especiales o capítulos en los códigos laborales dedicados al tratamiento de este sector; mientras que en los países africanos existe una variedad de acercamientos basados, por lo general, en sus tradiciones legislativas nacionales. En Asia, donde los/las trabajadores/as domésticos/as migrantes están particularmente expuestos a una ausencia de protección legal en el marco regulatorio de los países receptores, los países emisores han reaccionado haciendo demandas para una mejor protección para sus trabajadores/as y han negociado memorandos bilaterales de entendimiento. De manera similar, las leyes laborales en los Estados árabes excluyen a los/las trabajadores/as domésticos/as, siendo esta una región que alberga un número importante de mujeres migrantes dedicadas a este servicio, provenientes fundamentalmente de Asia y África. Sin embargo, algunos países han creado ya estándares específicos para estos grupos, con el fin de regular aspectos básicos de las RL que instituyen, a partir del establecimiento de contratos (Ilo, 2013: 46-47).

de trabajo, en 42% no se crean disposiciones relativas a las licencias remuneradas, en 17,2% aun se permiten pagos parciales al *cash*; al tiempo que cerca de la tercera parte de las domésticas en el mundo no tienen garantizada la licencia de maternidad (Brites, 2013: 7). Resultados de un estudio dedicado al análisis de la relación entre el mencionado Convenio y los estándares de bienestar de los/las trabajadores/as domésticos/as en tres países (Argentina, Sudáfrica y Filipinas) permiten corroborar lo siguiente (Poblete, 2015: 83):

- En las legislaciones de los tres países se pone el acento en la regulación de las horas de trabajo, y particularmente la disponibilidad en el caso de las trabajadoras que viven en la casa del empleador.
- En todos los casos se observa que las jornadas completas son intensivas, ya que se establece como máximo semanal entre cuarenta y cinco y cuarenta y ocho horas. Si bien en los casos argentino y sudafricano esto es también una característica del mercado de trabajo en general, este sector en particular muestra una mayor intensidad en horas de trabajo. En el caso de Sudáfrica, las trabajadoras domésticas pueden acumular horas extraordinarias hasta alcanzar un máximo de doce horas diarias y de sesenta horas semanales. En el caso de Filipinas, también se observa que las trabajadoras domésticas están sujetas a un régimen de gran intensidad horaria, ya que solo tienen ocho horas de descanso diarias y veinticuatro horas semanales, que pueden —en función de un acuerdo— ser reemplazadas por un día de ausencia o por un día de trabajo.
- En los tres casos, buscando proveer a las trabajadoras domésticas de algún elemento de control —y al mismo tiempo una documentación susceptible de ser utilizada en una denuncia—, las leyes exigen que el empleador entregue a la trabajadora un recibo donde queden explicitadas el número de horas trabajadas y los montos abonados.

Los datos que expone el informe de la recién culminada investigación refieren la realidad de tres países del sur que, aunque pertenecen a continentes diferentes, muestran escenarios semejantes respecto a la situación laboral de las trabajadoras de este sector. Como se puede

observar, la existencia de jornadas laborales intensas y extensas, así como la ganancia de salarios inferiores a la media salarial,³¹ constituyen temas pendientes en la agenda no solo de estos países, sino de la mayoría, incluso en aquellos que ya han establecido regulaciones y mecanismos de control al respecto y pueden exhibir cambios significativos. Tal es el caso de Suiza, donde se estipuló un tope del máximo diario que se puede deducir por concepto de comida y alojamiento, aclarando además que los uniformes y las herramientas de trabajo no pueden ser considerados parte de la remuneración. Otros países como Brasil han sido más radicales, pues en la *Nova Lei do Empregado Doméstico* queda terminantemente prohibida cualquier deducción de pago por alojamiento y comida, mientras que en Bolivia no se permite el pago por especie para este grupo de trabajadoras/es (Ilo, 2013: 81). No obstante los avances, se piensa que sería oportuno crear, de forma paralela a estas transformaciones, otras en las que se estipule un salario mínimo para el sector, pues cuando la negociación queda a merced de quienes les emplean hay mayores posibilidades de que exista explotación de esta fuerza laboral. Sería también una forma de prevenir el trabajo forzado, por ser este uno de los sectores más afectados en este sentido.

Ante esta realidad, algunas autoras refieren la necesidad de activar otros sentidos, tanto en los dispositivos jurídicos como en las discursividades sociales en sentido amplio para disputar y modificar las matrices que (re)producen a partir de este fenómeno como tal (Lerussi, 2014), así como las desigualdades que están en la base de su desarrollo y/o se desprenden de él. Toca a las ciencias sociales jugar un papel protagónico, ya que su rol puede y debe ser trascendental no solo en el proceso de develar las particularidades de la realidad social, sino en la creación de propuestas transformadoras en pos de un mayor desarrollo. Como puede observarse, serían muchos los retos que las disciplinas de este campo tendrían, pues las investigaciones sobre la construcción y aplicación de las políticas sociales (y

31 Más de la mitad de las/los trabajadoras/es domésticas/os obtienen la mínima cobertura salarial, ganan alrededor de 40% del salario promedio de sus países, aun cuando este porcentaje puede variar según la realidad entre 63.8% en países como Honduras y 14% en países como la República de Botsuana [según datos de 2006] (Ilo, 2013: 67).

en especial las de empleo) destinadas a transformar la realidad de quienes se dedican al trabajo doméstico en el mundo, han sido hasta la fecha escasas y más bien descriptivas. Por otra parte, existe poca evidencia del impacto que estas transformaciones han generado en materia de RL y la realidad de Estados como el cubano permanece como incógnita en la mayoría de los informes y de las publicaciones que en el mundo se difunden al respecto.

1.4 La política de empleo y sus implicaciones en las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas a domicilio

Si bien las RL han sido objeto de análisis frecuentemente dentro de la sociología del trabajo, las investigaciones referidas a las que se sostienen en el marco de este desempeño son poco usuales y más recientes; téngase en cuenta que los abordajes relacionados con este desempeño han llegado bastante tarde a los debates que se suscitan dentro de esta rama del saber.

Las negociaciones colectivas y el diálogo social sobre las RL de quienes se dedican al trabajo doméstico y sus empleadores/as han estado ausentes en la mayor parte de las publicaciones de esta disciplina. La no visibilización de este fenómeno social y del entramado de relaciones de poder que se reproducen hacia su interior, repercute en la vulnerabilidad de quienes brindan ese servicio, así como en la perpetuación de las relaciones de precariedad en que se encuentran. Teniendo en cuenta esta ausencia y la pertinencia de un debate sobre dicha realidad, en un contexto mundial y nacional donde el número de personas dedicadas a este desempeño va en ascenso, se cree en la pertinencia de la presente investigación. En ella, se parte del siguiente supuesto: aunque las RL pueden ser entendidas de manera general a partir de la definición que se ofrece en el epígrafe anterior, las que se establecen en el marco del trabajo doméstico revisten particularidades que se encuentran en estrecha relación con las características de este trabajo y las del modo de producción doméstico.

Varias teóricas del feminismo han reflexionado hasta la fecha sobre el modo de producción doméstico; en sus escritos indican las carac-

terísticas que lo distinguen del modo de producción pre-industrial o industrial. Entre ellas resaltan las siguientes: tiene una estrecha relación con el sistema de dominación patriarcal (Delphi, 1982), la racionalidad que prima en él no es siempre de tipo económico/utilitarista (Lautier, 2003: 808) y en las RL que se establecen hacia su interior, pueden jugar un papel definitivo lo familiar y lo cotidiano (Benston, 1977; Kofes, 2001).

Teniendo en cuenta estas singularidades, se debe evitar analizar dichas RL en términos estrictamente familiares, íntimos y afectivos o en cambio abordarlas a semejanza de las que acontecen en el mundo del trabajo que se desarrolla en el ámbito público, pues lo doméstico sería un escenario de trabajo con carácter especial, marcado por la síntesis entre las relaciones familiares y las de otro orden. Es por ello que, a los efectos del presente estudio, se propone un abordaje desde un nuevo concepto que sintetice estas particularidades y enfatice en la concepción de lo doméstico como un escenario particular para las RL que allí se suscitan, con base en lo que podría aportarle teórica y metodológicamente este hecho al modo tradicional de abordarlas en la sociología del trabajo.³² Un concepto que podría ajustarse al enfoque pretendido podría ser el de relaciones doméstico-laborales, pues si bien este tipo de trabajo supone la existencia de procesos de interacción como otros desempeños, está signado por la peculiaridad que impone el tipo de espacio en el que tienen lugar y la base político-ideológica en la que se sustentan sus cimientos.

Fue por las décadas de los 60 y los 80 del pasado siglo que se comenzó a abordar desde la teoría feminista el trabajo doméstico como proceso de trabajo y como relación social, un hecho que trajo muchas resistencias en el ámbito académico, puesto que este era un fe-

32 Si lo doméstico aparece como el escenario por excelencia en el que se desarrollan un conjunto de interacciones *sui generis*, es necesario plantear la centralidad de lo doméstico como categoría, tal como lo hace Kofes (2001). Para evitar la dicotomía público/privado, la autora propone el uso de la categoría de doméstico, la cual, sostiene, le permite evitar analizar dichas relaciones en términos estrictamente familiares, íntimos y afectivos o meramente laborales, públicos y racionales, marcadas por una interacción entre clases desiguales donde sus reglas constituyen la realidad objetiva de esta relación. En este sentido, lo doméstico sintetiza, para esta autora, las relaciones familiares y las relaciones de otro orden que comparten un tiempo y espacio cotidiano.

nómeno menospreciado en la ciencia social oficial y androcéntrica. Al feminismo le interesaba, entre otras cosas, develar la fuerte carga ideológica que está impregnada en este tipo de relaciones, las cuales se habían mantenido incuestionadas por mucho tiempo. Este hecho “se encontraba estrechamente relacionado con que este trabajo se realizara a lo largo de los siglos mayoritariamente por mujeres, de modo gratuito o mal pagado” (Motta, 1992: 3).

Aportes muy significativos sobre las RL que se gestan en el servicio doméstico, no solo entre mujeres sino en sentido general, se pueden visualizar a través de los acercamientos realizados por Judith Rollins. Esta investigación se considera pionera y resultó muy valiosa en tanto develó el complejo entramado de relaciones de poder que se desarrollan en el marco de este desempeño. A juicio de esta autora:

El género de las personas está relacionado con el arquetipo del contenido que esta ocupación supone; así como con el contenido de la relación que se establece entre empleados/as y empleadores/as (...), de igual modo, la condición racial merece atención especial si se pretende analizar este ordenamiento, pues en el mismo se puede constatar la división racial del trabajo que se sucede en la mayor parte de las sociedades” (Rollins, 1985: 7).

Es por ello, que en su investigación se propone el examen de las relaciones que se establecen entre domésticas negras y sus empleadoras blancas, siendo esta una oportunidad especial para demostrar cómo se entrecruzaban en la sociedad estadounidense del pasado siglo tres estructuras de poder: la estructura clasista del capitalismo, la jerarquía que impone el sistema patriarcal y la división racial del mundo del trabajo. Un aspecto relevante de esta investigación lo constituye el que la propia autora diera inicio a su estudio desarrollando una observación participante encubierta mientras laboraba como doméstica en algunas casas, lo cual le ofreció insumos para el propio diseño de la investigación, si bien le implicó sumergirse en el análisis profundo de aspectos éticos relativos a este hecho.

Con relación al fenómeno de interés, la citada pensadora refleja aspectos de suma importancia al poner en evidencia la explotación existente en este tipo de trabajo, pues quienes se dedicaban a él vivían

jornadas laborales extensas e intensas no pactadas de ese modo al momento de la contratación. Según constató, a dichas empleadas se les iban sumando tareas y exigencias con el paso del tiempo, mientras los tiempos de descanso durante sus jornadas de trabajo eran cada vez más escasos y molestaban a sus empleadoras/es (Rollins, 1985: 20-21). De igual modo, alude a los problemas existentes con los bajos pagos, lo que unido a la intermitencia de los pocos beneficios que recibían, hacían que sus desempeños constituyeran solo una vía para la subsistencia cotidiana. Por otra parte, corroboró que la generalidad de las domésticas entrevistadas no tributaba a la Seguridad Social, aun cuando tanto ellas como sus empleadores/as conocían sobre la importancia de este hecho. Para ambos, tenía más significación el pago en especie (a través de regalos, equipos, muebles, ropas viejas) que la propia condición de aseguradas, ya que el disfrute de vacaciones pagadas o licencias por enfermedad lo veían como algo lejano o inimaginable. Según refiere, dicho pago en especie “es una práctica extremadamente común en este tipo de trabajo, por eso puede considerarse una de las compensaciones materiales del servicio doméstico” (Rollins, 1985: 35).

Por último, interesa destacar la apreciación que realiza sobre las particularidades de las relaciones que se establecen entre estas empleadas y quienes contratan sus servicios. Al respecto manifiesta que “estas relaciones se caracterizan por la existencia de sentimientos encontrados a su interior (...) de agrado y desagrado, de apoyo y de diferencias (...) es el tipo de relación en que tienes la oportunidad de conocer al otro bien” (Rollins, 1985: 192-193).

Respecto a la complejidad de las relaciones que se establecen en el marco de este desempeño, otras autoras han destacado que estas tienen como signo distintivo la ambigüedad, en tanto:

- a) El vínculo que se establece se encuentra atravesado, al mismo tiempo, por la distancia social entre empleadas/os domésticos y empleadoras/es y la proximidad física y afectiva que generalmente se establece entre ellos, al punto de que pueden llegar a construirse vínculos considerados como “familiares” por ambas partes (aun cuando existe una asimetría de clase entre quien compra y quien vende la fuerza de trabajo).

- b) Las dinámicas laborales que se dan en el espacio doméstico están supeditadas a las lógicas que se suscitan en cada núcleo familiar, las cuales no pueden ser entendidas de manera homogénea y por tanto implican dificultades para su regularización.

En dichas relaciones se entrelazan las dinámicas cotidianas familiares, laborales y de otros tipos que se establecen entre personas que pertenecen a grupos sociales diferentes y por ello detentan diferentes posiciones respecto al poder (no solo marcada por la clase social a la que se pertenece, sino por la etnia, el género, la condición migratoria, entre otras). En el marco de una realidad social compleja y multifacética, dichas relaciones se deben analizar de forma interrelacionada, teniendo en cuenta la convergencia analítica que existe entre esas categorías, lo que conduce no solo a tener una visión de la coincidencia que existe entre ellas, sino también de ciertas contradicciones que se expresan en la realidad, donde aparece una gama importante de alternativas en función de si se es hombre o mujer, de si se pertenece a una clase o a otra, de si se tiene un color u otro, etcétera. Según refieren algunas autoras, las RL que se construyen en torno al trabajo doméstico remunerado constituyen un espacio privilegiado para el análisis del cómo se dan dichas contradicciones, pero también para visualizar las ambigüedades que aparecen, pues entre empleados/as y empleadores/as se establecen relaciones de protagonismo, de alianza o simplemente de coexistencia (Kergoat, 1987; Rollins, 1985; Motta, 1992).

El análisis sobre el trabajo doméstico remunerado a domicilio reviste cierta complejidad, en tanto “la contratación de esta actividad supone el ingreso de alguien no perteneciente a un núcleo familiar, en la intimidad de sus integrantes; y especialmente el ingreso de alguien que *generalmente* pertenece a sectores infravalorados por la sociedad, (...) *a veces*, temidos por las clases más altas”³³ (Gorban, 2012: 34). Mas no solo desde los conflictos de clase o desde la división social del trabajo debe ser analizado el asunto, sino desde la segregación sexual que está en la base del mismo, según la cual se definen estas tareas como propias de las mujeres. Por eso, en este proceso tanta responsabilidad tiene la empleada como la empleadora, pues a la primera se le paga por dicha actividad, mientras que la segunda tiene socialmente

33 Las cursivas de las citas pertenecen a la autora.

asignado ese rol y se le mide también por los resultados que se deriven de él.

Esta peculiaridad incide en la existencia de vínculos especiales de aproximación y oposición entre las empleadas domésticas y sus empleadoras mujeres, lo cual ha sido objeto de interés en un número importante de las investigaciones que han abordado este asunto (Todaro, 1983; Rollins, 1985; Motta, 1992; Gorban, 2012-2014). Resulta significativo que, si bien las empleadoras (esposas) en cuanto a clase social son aliadas de sus maridos, en cuanto a género ocupan una posición de subordinación semejante a la de sus empleadas. Sin embargo, dicha situación de desventaja común a partir de una condición sociogenérica semejante no conduce necesariamente a relaciones de complicidad y cercanía entre ellas; de la misma manera pudieran observarse relaciones de poder intragenéricas basadas en la competencia, no solo por el espacio y la centralidad que se ocupa en la casa, sino también por la tenencia de los afectos que se generan a partir de estas dinámicas. Según algunas autoras,

los límites en las relaciones que se establecen entre ellas se negocian constantemente a partir de los repertorios de demarcación movilizados por ambas (...) se identifican y distancian unas con otras en un juego de interacciones en el que las relaciones entre mujeres se configuran desde la desigualdad social (Gorban, 2012: 35).³⁴

Sobre este fenómeno muchas han sido las reflexiones que se han generado desde América Latina; por ejemplo, desde Bogotá y Buenos Aires se encuentran los aportes de Mary García Castro (1993) y Mónica Gogna (1993), respectivamente. Esta última investigadora indica que la posible cercanía entre empleadas y empleadoras acarrea conflictos, por los efectos que la interacción continua entre ellas ejerce sobre el desarrollo de clase. También señala que se genera una especie de “paternalismo”, un aspecto que más tarde retoma Hon-

34 Esta desigualdad se explica principalmente en el hecho de que unas pueden delegar las responsabilidades domésticas y de cuidado a otras, para de ese modo acceder al mercado de trabajo (a puestos más reconocidos y mejor remunerados) y participar en diversas actividades sociales, políticas, culturales, deportivas que le son de interés o contribuyen a su esparcimiento (Anderson, 2001; Valenzuela y Mora, 2009: 12).

dagneu-Sotelo (2001) en su clasificación de relaciones “maternalistas” (teniendo en cuenta que este tipo de relación se da más con las patronas que con los patrones) y “personalistas” (Santos, 2012: 15). Luego aparece el estudio de Lauderdale Graham en 1992, quien a partir de una aproximación a la realidad de los trabajadores/as domésticos/as en Río de Janeiro desde 1860 hasta 1910, sintetiza la relación entre sirvientes y empleadores de la siguiente manera:

Las sirvientas mujeres conocen las demandas de su labor y las obedecen a cambio de protección. Por su parte los patrones les proveen lo necesario para su vida cotidiana, el cuidado cuando están enfermas y numerosos favores que de manera arbitraria concretan su rol como patrones (Ilo, 2013: 44).

Para el análisis del contexto asiático, resulta oportuna la lectura de los trabajos de Pei Chia Lan. A través de ellos analiza cuáles son las principales tendencias que existen en este contexto respecto al trabajo doméstico remunerado y la situación de quienes se dedican a ese desempeño, en especial de quienes proceden de otros países o continentes. Según los datos, la mayoría de las trabajadoras domésticas que migran del continente asiático proceden de Filipinas, Indonesia, Sri Lanka, Tailandia y Vietnam, siendo países de destino por excelencia Hong Kong, Singapur, Taiwán, Malasia y el Medio Este (Heyser *et al.*, 1994 citado por Lan, 2006: 3). Igualmente, para mostrar la complejidad y las paradojas existentes en las trayectorias de estas trabajadoras migrantes, utiliza el término de *global cinderellas*, pues según manifiesta la relación que establecen con sus empleadores/as es una combinación de intimidad física y distancia social, siendo el impacto de su condición de migrantes una yuxtaposición de emancipación y opresión.

La transversalización de la variable migración al análisis de este tipo de desempeño resulta uno de los aportes más significativos de la obra de Pei Chia Lan; téngase en cuenta que la participación de las mujeres migrantes en las cadenas transnacionales que se generan a partir de este servicio es considerable. Según expone

en el nuevo orden del trabajo doméstico a nivel mundial, el destino de las/los migrantes no es exclusivo hacia países del Norte. La demanda de la labor de estos migrantes, tanto para el trabajo

productivo como para el trabajo no reproductivo ha emergido en algunos países ricos del Sur, incluyendo los del Golfo y los más industrializados de Asia (Lan, 2006: 4).³⁵

La autora también destaca lo significativo de países como Taiwán, donde la actual transformación de la estratificación clasista, de las relaciones de género y de los roles familiares se hace evidente y la mayoría de los empleadores/as de este servicio son la primera generación que lo hacen, pues crecieron sin una doméstica o una cuidadora de niños/as en casa. Estos/as son reconocidos/as como la nueva clase media, constituida por profesionales y propietarios/as de pequeños o medianos negocios. Estos grupos, en la medida en que

- 35 En los últimos treinta años, otros escenarios del trabajo doméstico han aparecido en el mundo a partir de la migración internacional femenina (especialmente de las latinoamericanas, caribeñas, asiáticas y las del este de Europa) para encontrarla en el mercado laboral del trabajo doméstico especialmente en Europa y en Estados Unidos. La naturalización de los atributos de género, raza e identidad nacional inciden en este hecho. Se debe señalar que en el caso de las trabajadoras domésticas migrantes, su frecuente estatus legal precario en los países de destino, así como su falta de conocimiento de la lengua local y de las leyes, hacen que ellas sean especialmente vulnerables a la existencia de prácticas abusivas. Entre las manifestaciones más comunes aparecen la violencia física y sexual, el abuso psicológico, los salarios no pagados, la negación de alimentos y de atención sanitaria, el exceso de horas de trabajo sin descanso, trampas que conducen al cautiverio y a pésimas condiciones de vida y de trabajo (Carosio, 2010: 63). Por ejemplo, en Tailandia, un estudio con domésticas inmigrantes de países vecinos arrojó que la mayoría había experimentado abuso verbal, mientras otras habían sufrido del abuso sexual a partir de la existencia de contacto físico no deseado [14%] o violaciones por sus empleadores [1%] (Panam *et al.*, 2004 citado por Ilo, 2013: 44-46). También en el contexto latinoamericano aparecen investigaciones relativas a la precaria situación de las migrantes. Tal es el caso del estudio realizado por Diana S. Santos (2015) en el que analiza la experiencia laboral de las refugiadas que se dedican a este desempeño en Colombia y devela cómo la categoría de extranjera (más que la de refugiada) influye en la interacción entre empleadora y trabajadora del hogar y de qué manera esto atraviesa su situación de vulnerabilidad laboral y de discriminación. Es importante el señalar que, entre las mujeres ecuatorianas que migraron, no solo lo hicieron mujeres de estratos populares (que laboraban en el servicio doméstico, en el sector informal o desempleadas), sino también de clase media que tenían empleos y contaban con un capital cultural. Algo similar se observó para el caso de las mujeres guatemaltecas que migran a Tapachula en el estado de Chiapas (México) o de peruanas que migran tanto intraregional como internacionalmente (Blanco, 2012: 7).

han mejorado su estatus y sus niveles de bienestar, se han apegado al estilo de vida metropolitano, con lo que ello implica en los flujos transnacionales, por ejemplo, importar carros, realizar viajes por mar y ahora, tener domésticas (Chu, 1996; citada por Lan, 2006: 9).

Esta valoración que realiza Pei Chia Lan resulta muy interesante, en tanto explica cómo los procesos de movilidad social y estratificación social pueden estar incidiendo en el ascenso del número de familias que solicitan el servicio no solo porque tienen una necesidad que suplir, sino por lo que este hecho representa en términos de estatus, de poder. Entre estos grupos y sus domésticas, frecuentemente se establecen los repertorios de demarcación antes mencionados, a través de los cuales se constatan marcas de exclusión, discriminación y laceración de los derechos de estas trabajadoras. De ello dan prueba los abordajes consultados, en los que se describe un conjunto de prácticas inferiorizantes hacia las trabajadoras domésticas.

Dichas prácticas han sido denominadas por las autoras de diversas maneras: “rituales interpersonales de dominación” (Rollins, 1985), “proceso de jerarquización” (Gorban y Tizziani, 2015), entre otras. No obstante la diferente denominación, todas las autoras coinciden en señalar que aunque estas puedan ser muy visibles o en cambio ser prácticamente imperceptibles, provocan un profundo daño en quienes se dedican a esta actividad. “La OIT estima que existen en el mundo alrededor de 20.9 millones de personas que son víctimas del trabajo forzado; la misma fuente revela que un por ciento significativo de este número se dedican a las labores domésticas” (Ilo, 2012). Esta situación guarda estrecha relación con la condición de migrante (externos o internos) que ostenta una parte significativa de quienes se dedican a este desempeño. Por ejemplo, en el Medio Oriente, a través del sistema de patrocinaje para extranjeros/as denominado *kafala*, atan a las trabajadoras domésticas inmigrantes a sus empleadores mediante el retiro de sus visas, lo que trae como consecuencia una relación de dependencia estructural que incentiva el abuso (Esim and Smith, 2004; Khan and Harroff-Tavel, 2011; Human Rights Watch, 2010a: 16). En América Latina, con frecuencia las personas indígenas que migran internamente están sobrerrepresentadas en el servicio doméstico y sufren de explotación, la cual se exacerba cuando aparecen patrones de discriminación prolongados en el tiempo (D’Souza, 2010: 27). Actividades poco éticas e ilegales son

las que se convocan a través de las agencias encargadas de reclutar el personal doméstico en el sudeste de Asia y otras regiones (Agunias, 2012; Anggraeni, 2006; Ilo, 2006b citados por Ilo, 2013: 45). Por otra parte, se debe señalar que las trabajadoras domésticas que laboran en las casas de diplomáticos alrededor del mundo, en numerosas ocasiones se someten también al trabajo forzado y quedan sin recursos para actuar a favor de sus derechos y dignidad a causa de la inmunidad diplomática (Osce, 2010: 18, 25-29 citado por Ilo, 2013: 45).

Estas y otras realidades, se pueden observar en los diferentes momentos por los que atraviesan sus trayectorias, incluso en las convocatorias que se les hacen o el momento de las entrevistas. El perfil deseado y los aspectos a los que se les presta mayor atención durante la selección constituyen una evidencia de los procesos de jerarquización social que se establecen para con ellas y de cómo se negocia la distancia social (Rollins, 1985, Lan, 2006, Gorban, 2014). Otro de los aspectos donde se evidencia el desequilibrio de posiciones en esa relación laboral es en el predominio del rol del empleador en aspectos claves como el control sobre el tiempo de trabajo, la gestión de las remuneraciones y la ruptura de la relación laboral. Si bien en algunos países la ley denuncia y prohíbe la violación de derechos humanos de las trabajadoras domésticas, deja también espacio para el ejercicio del poder arbitrario del empleador.

En el caso filipino, por ejemplo, la ley establece como causas justas de ruptura de la relación laboral los abusos verbales, emocionales, físicos; el tratamiento inhumano; así como también los crímenes cometidos por los empleadores contra las trabajadoras domésticas. En su modalidad prescriptiva, la ley denuncia las violaciones a los derechos humanos que tienen lugar en el seno de esta relación laboral. Pero al mismo tiempo, establece que el empleador podrá disolver la relación laboral cuando la trabajadora doméstica le desobedezca, cometa errores importantes o negligencias repetidas, o simplemente cuando pierda su confianza. En el caso argentino, también queda explicitada la arbitrariedad de la que dispone el empleador ya que está autorizado a disolver la relación laboral “sin expresión de causa o sin justificación” (Poblete, 2015: 84).

De igual modo, el salario constituye un elemento clave en el análisis de la relación laboral; este funciona como un elemento de presión y subordinación que expresa, entre otros aspectos, el valor simbólico, social y económico que se le otorga a este desempeño. Se debe destacar que en el caso del trabajo doméstico remunerado a domicilio, particularmente el que se realiza a tiempo completo (cama adentro), se presenta una combinación de salario efectivo y en especie. A diferencia de otros trabajos, “el salario es considerado un gasto de consumo de las/los patronas/es” (Gálvez y Todaro, 1993), lo que le otorga un carácter particular a esta relación contractual “casi nunca plasmada en blanco y negro y en la que la mayoría de las veces las empleadas no gozan de vacaciones ni de seguridad social” (Blanco, 2012: 82).

Las trabajadoras domésticas figuran entre las peor remuneradas del mundo; así lo corroboraron estudios realizados en distintos países de la región durante los años 90 del pasado siglo. Por ejemplo: en Costa Rica, donde mayores evidencias de la desigualdad en este rubro se constataron, ellas ganaban 32% del promedio salarial de las mujeres dedicadas a otras ocupaciones, mientras que en Perú, donde menos distancia se encontró, cobraban 87% (Goldsmith, 2013; Oit, 2010 citadas por Brites, 2013: 4).

No solo con relación a los ingresos que perciben se pudo corroborar una tendencia a tener peores condiciones de trabajo en el caso de las que trabajan cama adentro, sino también a otros aspectos como la intensidad de las jornadas laborales, las relaciones de dependencia/sumisión respecto a los empleadores, entre otros. En este sentido, diferentes autoras refieren la connotación que tiene pasar de este modo de empleo al de ser diaristas o trabajadoras “puertas afuera”. Este paso, considerado como una estrategia de movilidad horizontal en ascenso entre ellas,³⁶ se reconoce como la modernización del trabajo doméstico (en Hondagneu-Sotelo, 2001: 46), en tanto potencia la ruptura con las relaciones de servidumbre (Salzinger, 1997 y Coser, 1978 citados por Blanco, 2012: 83). Pasar de residente permanente en la casa donde se trabaja a ser diarista, constituye para muchas un paso difícil, pero con un gran significado humano, social y político.

36 Al igual que cuando son designadas como cocineras o veladoras de las tareas domésticas que realizan otras, siendo este un cambio que casi siempre representa llevar más tiempo en la casa y ser la que mayor confianza inspira a las patronas/los patrones (Gogna, 1993 y Blanco, 2012: 99).

Es vencer en una lucha de orden económico, emocional y los temores en cuanto a la posibilidad de poder pagar un cuarto o más raramente un apartamento o casa. Muchas de ellas ven este cambio como una conquista personal, que les produce una sensación gradual de libertad y victoria, en un proceso de formación de su identidad como trabajadora (Motta, 1992: 11).

A propósito de estas reflexiones y de ahondar en la importancia de la autonomía de estas mujeres en la conquista de un puesto de trabajo más digno, se debe apuntar que, independientemente de las posibles estrategias de resistencia que puedan establecer las domésticas ante el poder que se ejerce contra ellas, deben crearse mecanismos efectivos para evitar el impacto que pueden tener dichas prácticas en su seguridad como trabajadoras y/o bienestar como personas. Se debe señalar que el hecho de contar con un estatus legal o con una licencia para ejercer la actividad no es una condicionante para que sus derechos laborales sean contemplados, pues existen otros factores limitantes de esta situación ideal. Entre estos aparecen:

- a) La falta de contratos formales escritos que restringen la posibilidad de reclamar por sus derechos a sus empleadores/as y/o a nivel institucional.
- b) El poco conocimiento o desconocimiento de los canales a seguir para denunciar cualquier infracción o abuso.
- c) Lazos débiles con redes que puedan apoyar en caso de problemas.
- d) Poca cultura jurídica respecto al marco legal que las protege en su ejercicio.

Por otra parte, aparecen limitantes para que ellas se puedan organizar y luchar juntas por sus derechos. Entre las razones que explican este hecho se cuentan la heterogeneidad en sus situaciones laborales, “el aislamiento respecto a otras domésticas (provoca que muchas veces tengan relaciones afectivas más cercanas con quienes las emplean que con homólogas)” (Gorban, 2014: 30), la presión que sufren en estos espacios en contra de su politización (Brites, 2013) y las dinámicas laborales extensas e intensas que limitan el lapso que pudieran dedicar estas mujeres a este empeño. Es por ello, que un porcentaje muy poco significativo de ellas está sindicalizado y/o pertenecen a

asociaciones profesionales de domésticas,³⁷ siendo la afiliación a este tipo de organizaciones una realidad que incumbe fundamentalmente a las que se encuentran más concientizadas. Estos espacios no solo contribuyen a la organización de una lucha colectiva por derechos y garantías laborales, sino también al enriquecimiento de su formación política y a una mayor socialización entre iguales.³⁸

En el caso específico de América Latina, la historia de este tipo de sindicatos ha sido el producto de las contingencias y la precariedad que ha experimentado este sector; de ello dan cuenta estudios como el de Suzana Prates, Thelma Galvéz, Rosalba Todaro, Magdalena León y Elena Izquierdo, en *Muchachas no more...* (Chaney y García, 1993), y otros más recientes como el de Tizziani (2011) sobre la realidad argentina o el de Quezada (2013) relativo a la boliviana. En la actualidad, destacan por su fuerte actividad Brasil, Bolivia y Uruguay, en los cuales no solo existen sindicatos de domésticas sino federaciones. A pesar de las dificultades experimentadas, las conquistas no han sido pocas, pues han logrado cambios legislativos importantes y el fortalecimiento y la visibilidad del movimiento. Resalta como un logro importante la creación en 1988 de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar [Conlactraho],³⁹ que surge como respuesta a la fragilidad de los sindicatos, las organizaciones y de la formación de las líderes del movimiento de trabajadoras domésticas. Esta constituye la primera organización

37 Por ejemplo, “en contextos como China, Yemen y Gambia, aunque no hay prohibición legal de la sindicalización, las líderes no son dispensadas para las actividades sindicales, tampoco existen las mínimas condiciones estructurales para garantizar el funcionamiento de dichas organizaciones” (Ilo, 2009 y Oliveira, 2008 citados por Brites, 2013).

38 Son muchos los ejemplos de organizaciones y sindicatos de domésticas alrededor del mundo; entre ellas resaltan las siguientes: en 1881 en el estado de Georgia (Estados Unidos) se organizaron cientos de trabajadoras domésticas, mientras que en Brasil el movimiento de trabajadoras domésticas data de 1936, cuando una doméstica llamada Laudalina de Campos Mello comenzó a organizar a las trabajadoras domésticas de São Paulo. En Suráfrica, las trabajadoras domésticas comenzaron a organizarse a partir de 1980 y seis años después crearon el Sindicato de Trabajadoras Domésticas de Sur África (Ilo, 2013: 71).

39 El Primer Encuentro de esta confederación tuvo lugar en Bogotá el 30 de marzo de 1988; desde entonces en la región se celebra durante esta jornada el Día de la Trabajadora del Hogar (Valenzuela y Mora, 2009: 294-295).

regional de trabajadoras domésticas en el mundo, agrupando representantes de alrededor de 15 países. Celebra innumerables seminarios, conferencias, congresos, talleres y programas de entrenamiento, poniendo en práctica su lema: “No es suficiente con tener derechos. Es necesario tener la conciencia para defenderlos” (Valenzuela y Mora, 2009; Goldsmith, 2013). El papel de esta confederación fue relevante en la 99^{na} y la 100^{ma} Conferencia Internacional del Trabajo, celebradas en Ginebra, así como el impulso para la aprobación de la Convención 189 de la Oit.

Pese a estos avances, en un grupo considerable de los países de la región no existe la posibilidad de que las asociaciones de trabajadoras domésticas adquieran personalidad jurídica, ni siquiera cuentan con el derecho de afiliación directa a federaciones o confederaciones sindicales.⁴⁰ Dada esta realidad, varios países han establecido una relación informal con dicha confederación, la cual ha tenido, en algunas ocasiones, que modificar sus estatutos para permitir la incorporación de trabajadoras domésticas, reconociendo la importancia de su pertenencia a la organización sindical para la defensa de sus derechos y el logro de una mayor autonomía. Sin embargo, se piensa que los conflictos laborales de las empleadas no se van a prevenir o resolver en el ámbito de las relaciones personales y poco pueden hacer los sindicatos si no existe una voluntad política emitida por los Estados (Lerussi, 2014a: 3).

La exigencia de condiciones laborales dignas y la protección para ellas por parte del Estado se avizora como fundamental. Para ello, se considera primordial el establecimiento de políticas laborales que giran en torno a tres grandes dimensiones: “Crear más oportunidades de trabajo; garantizar el bienestar de los trabajadores para reforzar la relación positiva entre el trabajo y el desarrollo humano y emprender acciones específicas para hacer frente a las dificultades de grupos y contextos concretos” (PNUD, 2015: 16). Se piensa que si se establece la protección adecuada, el trabajo doméstico remunerado podría

40 Vale señalar que en aquellos países en los cuales las/los trabajadoras/es domésticas/os no gozan del derecho de establecerse en sindicatos u otras barreras les afectan para consolidar esta meta, “tienden a crear otras organizaciones para defender sus derechos como lo son las ONG y/o las cooperativas” (Ilo, 2013: 70).

empoderar a determinados sectores de la sociedad y ayudarles a sacar a sus familias de la pobreza.

Se espera que las estrategias de trabajo que establezcan los gobiernos a propósito de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible potencien cambios en este sentido; sobre todo porque el cumplimiento de los Objetivos 1 [“Poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo”], 5 [“Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”] y 10 [“Reducir la desigualdad en los países y entre ellos”] (Naciones Unidas, 2016: 16-17, 22-24, 28) implicaría crear medidas de protección e inclusión social para grupos en desventaja, aprobar marcos normativos sólidos destinados a la protección de los grupos más vulnerables, implementar medidas que pongan fin a todas las formas de discriminación (en especial las que atentan contra las mujeres y las niñas, quienes representan la mayoría de quienes se dedican a esta actividad), adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, para lograr progresivamente una mayor igualdad y reconocer el trabajo doméstico.

1.5 Los estudios sobre el trabajo doméstico remunerado en Cuba

Siendo el objetivo de este primer capítulo la construcción de un esquema teórico-conceptual que sirva de base al estudio de caso pretendido, en la presente sección se realiza un análisis del estado actual de dichas indagaciones, sin detallar los resultados y datos relativos a esta actividad (los cuales son referenciados en los capítulos 2 y 3 destinados a la caracterización de este trabajo y de las relaciones doméstico-laborales que en él se establecen, tanto en el pasado como en la etapa contemporánea). Teniendo en cuenta que las aproximaciones sobre este fenómeno desde la ciencia son escasas, se decidió incluir en el análisis otras publicaciones realizadas desde el periodismo y la literatura por el valioso aporte que representan para la comprensión de esta actividad y su análisis en las diversas etapas de su desarrollo.

A diferencia de otros contextos, en Cuba apenas hay investigaciones sobre el trabajo doméstico remunerado, al menos que hayan sido

difundidas. Los primeros abordajes científicos desde las ciencias sociales cubanas sobre el trabajo doméstico remunerado se remontan a la primera década del presente siglo y se enmarcaron en la rama de la Historia y la Filosofía. Aunque solo dos de ellos tuvieron como centro de análisis este tipo de trabajo y la realidad de quienes se dedicaban a su desempeño (Hernández, 2008; Hernández, 2012), los otros (Vinat, 2004 y Rodríguez, 2009), dedicados al análisis del empleo femenino durante los siglos XIX y XX, hicieron referencia indirecta al fenómeno en tanto eje esencial para demostrar la supremacía de la división sexual del trabajo y de la cultura de la domesticidad imperante.

Estos estudios contribuyeron a dibujar el panorama del servicio doméstico en la Isla durante el periodo citado, pues a partir de la revisión de informes censales y otros documentos historiográficos (revistas, estadísticas, fotos, etcétera) se realizó una descripción bastante detallada de las pésimas condiciones de trabajo a las que estaban sometidas las personas dedicadas a este ejercicio (generalmente mujeres) y la relación de este hecho con la situación precaria de vida no solo de ellas, sino también de sus familiares más cercanos. Reviste especial interés la centralidad que cobran las categorías esclavitud (Vinat, 2004), domesticidad (Rodríguez, 2009) y servidumbre (Hernández, 2008) en las reflexiones que realizaron las autoras, siendo estas un mecanismo para resaltar la incidencia del poder en las relaciones que las/los empleadas/os domésticas/os sostienen, primero con sus amos/as, después con sus empleadores/as. Se constata, además, la importancia que cobran variables como el color de la piel, el género y la clase social para demostrar el modo en que las desigualdades sociales sustentan y se (re)producen en este desempeño y la manera directa en que determinan las relaciones sociales que se establecen. Este hecho constituye un aspecto importante a los efectos del presente estudio, ya que permite establecer comparaciones entre la actualidad y las épocas precedentes, así como comprender algunas de las tipicidades que presenta este trabajo hoy con relación a los países de América Latina, el Caribe y el resto del mundo.

Otro aspecto a señalar en estas publicaciones es la intención de remarcar los cambios que tuvieron lugar en la década de los 60 del siglo XX con relación a épocas pasadas, destacando lo que estos

representaron en términos de equidad social y empoderamiento femenino y el impacto que tuvieron las transformaciones en este tipo de actividad en los sistemas político y económico en el país. De igual modo, reflexiones sobre este acontecimiento y las medidas que se tomaron a favor de este grupo de trabajadoras estuvieron presentes en los periódicos (*Revolución*) y revistas (primero *Vanidades*, luego *Mujeres*) de esa época (A, 1961; Caledrón, 1961; Lin, 1961), a través de las que se puede acceder no solo a los testimonios de las domésticas o de quienes estaban al frente de estos programas, sino a fotos de ellas y a estadísticas que no aparecen en otras fuentes consultadas.

Estos escritos también permiten advertir la complejidad del proceso de reestructuración social que aconteció en el país por aquel entonces. Las domésticas, como uno de los grupos sociales que mayor movilidad social ascendente experimentó, fueron un eje de referencia frecuente; la nueva realidad de ellas permitía demostrar los beneficios del nuevo sistema para los sectores más humildes y la repercusión que este hecho tuvo en la división social y sexual del trabajo.

La producción de literatura referida al tema durante esta década estuvo matizada por el espíritu triunfalista existente en esos años; este hecho se constata también en los informes elaborados por la FMC para sus congresos (FMC, 1981; Espín, 1990), en los escritos elaborados por quienes coordinaban estos programas (Gil, 1993 y Calcines, 1995) y en el discurso político emitido por las autoridades estatales (Ver Castro, 2006 [1974] y Ferrer y Aguilar). No era para menos; los logros alcanzados fueron muy significativos y resaltan por su singularidad las estrategias establecidas. Este mismo sentir se hizo presente en el acontecer periodístico, en el que se dejan de abordar las problemáticas referidas a las mujeres dedicadas a estas labores y cuando se reflexiona solo es en torno al empoderamiento experimentado por las exdomésticas en términos de mayor bienestar y autonomía (Castaño, 1973-1980).

Entre los pocos escritos que hacen referencia a los años que precedieron a esta primera década desde una perspectiva que incluye logros, pero también rezagos, conflictos y continuidades se encuentra la novela *Las criadas de La Habana*, de Pedro Pérez Sarduy (2001). Si bien en el centro de sus reflexiones está la intención de hacer visible el entorno, las costumbres, las dinámicas cotidianas y las asociaciones

de la población negra, la narración devela las particularidades del entramado de relaciones sociales en las que estaban insertas las domésticas en Cuba y, sobre todo, la singularidad que adoptaron en el ámbito laboral. A través de esta obra el autor permite un acercamiento al mundo de estas trabajadoras, teniendo como guía la historia de Marta (doméstica protagonista de la obra)⁴¹ y la de algunas de sus amigas, quienes contaban con colocación incluso durante las décadas de silencio (los 70 y los 80), cuando se pensaba que en Cuba las domésticas eran cosa de un pasado que no iba a retornar más. Aunque los datos y reflexiones que presenta Sarduy en su obra no aparecen en el formato de un informe de investigación propiamente, se considera de interés en la medida en que rescata los cambios experimentados en este trabajo a partir de la experiencia de vida y laboral de estas mujeres, siendo el único texto que de alguna manera ofrece pistas para la construcción del camino transitado por quienes se han dedicado a este desempeño desde la segunda mitad del siglo xx hasta sus finales. Entre los aspectos abordados destacan las características sociodemográficas de este grupo de trabajadoras, su proceso de inserción laboral, las condiciones de trabajo, la relación entre ellas y sus empleadores/as, sus redes sociales y espacios de socialización, entre otros.

No fue hasta el año 2010 cuando el tema del trabajo doméstico remunerado a domicilio se incluye en la agenda de investigación de la sociología cubana. Este suceso estuvo directamente relacionado con el interés que despertó en la autora de esta propuesta el resultado de investigaciones realizadas con un grupo de trabajadoras domésticas no remuneradas residentes en Alamar, a través de las cuales se evidenciaba que un grupo significativo de las mujeres entrevistadas realizaban informalmente actividades domésticas o de cuidado en su propio núcleo o a domicilio para contribuir de esa forma a la economía del hogar (Romero, 2009-2010). Este resultado, unido a la carencia de estudios que reflejaran las circunstancias de quienes se dedicaban a este desempeño y a la necesidad de visibilizar las

41 La historia que este escritor reconstruye resulta un reto difícil, pues la protagonista es su propia madre y por tanto, “no es un arquetipo, sino un ser humano presente y cercano para él” (Martiatu, 2008).

particularidades que este adoptaba en el nuevo escenario, incidió en la decisión de abrir una línea de investigación coordinada por ella desde el Departamento de Sociología de la UH, en el marco de la cual se han defendido hasta la fecha cuatro diplomas (Hernández, 2010; Mas, 2012; Abreu, 2015 y Sisto, 2015).

Estas tesis de licenciatura constituyen un antecedente directo de la presente investigación; funcionaron como experiencias piloto para la aplicación de algunos instrumentos metodológicos elaborados para el análisis de este fenómeno social y fueron la vía para realizar los primeros acercamientos de la autora al territorio objeto de interés (Consejo Popular Miramar, municipio Playa). Los resultados alcanzados permitieron ahondar en la relación que guardan las características que adopta este trabajo hoy con el proceso de ensanchamiento de las brechas de desigualdad social que ha tenido lugar en el país desde la década de los 90 del pasado siglo, ya que pone al descubierto los posibles retrocesos que en materia de empoderamiento pueden estar experimentando algunas cubanas dedicadas a este quehacer, si bien tienen ventajas con relación a otras trabajadoras, no solo en términos de ingresos, sino con relación a la flexibilidad en los horarios, la organización de sus jornadas, la cercanía del puesto con sus residencias, entre otras. De igual modo, los resultados obtenidos tributan a la conformación de un marco teórico para la indagación de este fenómeno social desde la perspectiva sociológica, haciendo especial referencia a la utilidad de la perspectiva de género en este sentido.

Vale señalar que no solo fueron objeto de análisis en estos estudios las trabajadoras domésticas remuneradas informales, pues sobre la realidad de las que cuentan con licencia para ejercer como cuenta-propistas también se indagó (Mas, 2012). El aumento considerable de quienes solicitaron esta licencia a partir del año 2010 fue un suceso relevante que no solo llamó la atención de investigadores/as de La Habana, sino también de otras provincias del país. En el año 2013 se difunden los resultados de un estudio realizado por un colectivo de autores de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente (Álvarez *et al.*, 2013). Este se orientó al análisis de la actividad doméstica remunerada en el municipio de Santiago de Cuba, como una forma de expresión del sistema de relaciones sociolaborales. Aunque los resultados alcanzados no pueden ser extendidos a otras

provincias por su carácter microsociológico, esta publicación tiene el mérito de ser de las pocas que ofrecen pistas sobre lo que acontece respecto a esta actividad fuera de la capital. Resultan de sumo interés las reflexiones de los autores sobre la singularidad que adoptan las relaciones sociolaborales que se dan en el marco de este tipo de trabajo y de la poca prevalencia que tiene en ellas la normativa jurídica. Por eso aluden al concepto de “conciencia práctica” de Giddens para explicar el modo en que se desarrollan, refiriendo que se basan en “todo lo que los actores conocen tácitamente y saben hacer en la vida social, aun cuando no puedan expresarlo de manera discursiva” (Álvarez *et al.*, 2013). Por otra parte, destacan la complejidad de entender la transversalidad e interdependencias que se establecen entre los sujetos que forman parte de estas relaciones, en el marco del nuevo Modelo de la Política Económica de Cuba y la multiespacialidad de los espacios socioeconómicos existentes.

Después de esta fecha, aparece publicado por la autora de esta propuesta el ensayo “De lo simbólicamente exacto a lo simbólicamente verdadero. Domésticas y Revolución en Cuba: entre cambios y desafíos” (Romero, 2015). A través de este se propone una lectura de los procesos de configuración y reconfiguración que han experimentado las domésticas y el trabajo doméstico no remunerado a domicilio en Cuba tras el triunfo de la Revolución Cubana en enero de 1959. Para ello, examina la incidencia que han tenido en este desarrollo las políticas destinadas al empoderamiento femenino, sobre todo las que se enmarcan en el ámbito del empleo. El análisis se realiza en conexión con las transformaciones sociales, políticas, culturales, jurídicas y económicas acontecidas en el país desde esa fecha a la actualidad. Por último, esboza los principales resultados alcanzados hasta el presente y los desafíos que el actual contexto supone en términos de equidad, justicia e inclusión social.

Resumen

Las aproximaciones que se han realizado hasta la fecha al universo de las RL de las trabajadoras domésticas han sido considerables, no

solo por los aspectos abordados, sino por la diversidad de realidades a las que estas se han remitido, en nuestro continente y en el resto del mundo.⁴² No obstante la amplitud de esta producción, aún quedan temas pendientes, entre los cuales destacan:

- a) Los relativos al universo de los/las empleadores/as. Falta un análisis más detallado sobre sus características sociodemográficas y las percepciones que tienen sobre ellas y su desempeño.
- b) Los que aluden al impacto del papel del Estado y de los actores que responden a sus intereses o le representan en la mejora de las condiciones laborales de este grupo y en las transformaciones experimentadas en pos de su bienestar.
- c) Los que dan cuenta de la participación de ellas, como trabajadoras, en espacios sindicales heterogéneos (no conducidos ni protagonizados por ellas).
- d) Los análisis comparados entre domésticas que en un mismo contexto se desempeñen en espacios socioeconómicos diferentes.

La sistematización realizada, de igual modo permite corroborar la importancia que tienen factores socioculturales y políticos a la hora

42 Un análisis concerniente a los aspectos abordados, permite observar la relevancia que han tenido temas como: el análisis de la vida de las domésticas y sus familias (Fonseca, 1995; Sarti, 1989; Duarte, 1986; Fonseca y Rizzini, 2002 citados por Brites, 2013: 11), las prácticas y valores de los/las empleadores/as que se expresan en las relaciones cotidianas que se dan entre ellos/ellas y sus empleadas (Motta, 1992; Kofes, 2001; Luz, 2010; Gorban, 2012 y 2014; Brites, 2013), el impacto de las migraciones en las tendencias mundiales que adoptan las RL que se establecen entre las empleadas inmigrantes y sus empleadores/as; así como la incidencia que este hecho tiene en las manifestaciones de violencia de las cuales las domésticas son víctimas (Rollins, 1985; Lan, 2006, Santos, 2012; Brites, 2013; Oit, 2010), los procesos de feminización, precariedad y las nuevas servidumbres asociadas al servicio doméstico (D'Souza, 2010; Lerussi, 2014 y 2014a), los patrones de movilidad social que experimentan quienes se dedican a este desempeño (Motta, 1992), aspectos jurídicos asociados a la situación de las trabajadoras domésticas (Loyo y Velásquez, 2009; Valenzuela y Mora, 2009; Pobleto, 2015), aspectos sociales relacionados con la historia del servicio doméstico en América Latina (Chaney y García, 1993), entre otros.

de contextualizar cada estudio y realizar un análisis del vínculo trabajo doméstico remunerado-política social. Teniendo en cuenta los resultados alcanzados hasta la fecha se puede concluir que:

- a) Este es un campo de investigación bastante reciente en Cuba, a diferencia de lo acontecido en otros países de la región y del mundo. Aunque en la última década ha sido marcado el incremento de los estudios, los resultados obtenidos no abarcan la diversidad de realidades existentes y las relaciones, semejanzas y diferencias que se establecen entre los diversos espacios socioeconómicos en los que esta actividad tiene lugar.
- b) Existen vacíos temporales importantes en las reflexiones sobre este fenómeno, fundamentalmente en las décadas de los 60 y los 80 del pasado siglo, de las que solo aparece una breve referencia en la novela de Pérez (2001).
- c) Existe una tendencia a tomar como referencia para la investigación los principios de la metodología cualitativa, primando la recopilación de datos a través del uso del análisis documental y bibliográfico, las entrevistas en profundidad y a expertos y la historia de vida.
- d) La generalidad de los resultados refleja las particularidades de este fenómeno en la capital del país, a partir de estudios microsociales que no permiten tener una visión del comportamiento del fenómeno a nivel provincial, ni nacional. Solo las investigaciones históricas que abordan el desarrollo de este fenómeno en el siglo XIX y principios del XX toman como referencia los datos que aparecen en los censos, siendo este proceder imposible tras este periodo debido a la desaparición de esta categoría socioocupacional en dichos informes.
- e) Al igual que sucede con el resto de la producción latinoamericana, todas las publicaciones revisadas que dan cuenta de la complejidad que adoptan las RL que se construyen en el marco de este desempeño se centran fundamentalmente en el análisis de los vínculos que construyen las domésticas y sus empleadores/as. Este último será un aspecto a superar en la presente investigación, en la que se incorpora el análisis

de la influencia que tienen otros actores como el Estado y el sindicato en dichas relaciones. De igual modo, se indaga sobre lo que acontece en espacios socioeconómicos inexplorados y se analiza desde una perspectiva crítica la articulación que existe entre los cambios que acontecen en estos sistemas de RL y los que se dan en la política de empleo en el país.

El estudio, de igual forma, marcará pautas respecto a otros abordajes que desde la sociología del trabajo cubana han analizado las RL en múltiples espacios socioeconómicos y ocupaciones, teniendo en cuenta que estos han centrado su análisis en trabajos que se desarrollan esencialmente en el ámbito público y no han tenido como premisa teórico-metodológica la perspectiva de género (Coipel, 1996; Martin y Nicolau, 1999; Campos, 2003; Catá, 2003, Izquierdo, 2015). Vale señalar que la concepción de RL desde la que se parte en la presente indagación, se sustenta en una mirada crítica al desarrollo que ha tenido. Este concepto, en el escenario de las ciencias sociales cubanas, ha estado permeado de múltiples enfoques, que van desde entendimientos bipartitas amparados en lo que recoge el Código de Trabajo de 1984, donde se precisa que las relaciones jurídico-laborales constituyen aquellas que se establecen entre el trabajador(a) y la entidad laboral a través del contrato de trabajo legal (Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social [CETSS], 1985) hasta otras que, como ha podido observarse en el desarrollo de este capítulo, no solo consideraron la participación en estas dinámicas de otros actores, como los gerentes o sindicatos, por citar algunos (Catá, 2003), sino que aludieron a la importancia de entenderlas a partir de la interconexión de mecanismos o subsistemas como la calificación, la estimulación y la participación, mediante una concepción que no solo las concibe en forma de sistema (sistema de relaciones sociales en el trabajo), sino que descubre las relaciones de poder que se (re)producen hacia su interior (Martin y Nicolau, 1999; Campos, 2003).

No obstante las características de estas aproximaciones y las limitantes de los modelos teórico-metodológicos de donde parten para entender las relaciones doméstico-laborales como un campo específico de análisis, vale señalar que constituyen antecedentes importantes para el estudio pretendido, en tanto permiten conocer cuál

ha sido la evolución de los debates sobre este fenómeno en Cuba, qué posicionamientos teóricos han sido defendidos hasta la fecha, qué peculiaridades adoptan las RL en los contextos estudiados y cuál ha sido el rol de cada uno de los actores que participan de estas relaciones en las distintas etapas históricas por las que ha atravesado el país, entre otros aspectos de interés.

CAPÍTULO 2

Las relaciones laborales y el trabajo doméstico remunerado a domicilio en Cuba en perspectiva histórica (siglos XIX y XX)

En Cuba, la presencia del trabajo doméstico remunerado a domicilio como fenómeno social, constituye una expresión de las relaciones de poder que se (re)construyen en el marco de una sociedad estratificada anclada en las sólidas bases del sistema de dominación patriarcal; es por ello que su evolución no puede pensarse sin transversalizar a su análisis al menos cuatro dimensiones básicas: género, política, clase y color de la piel. Su estudio devela la presencia de características comunes a otras realidades, las cuales fueron incorporadas fundamentalmente en la época de la colonia y la neocolonia, unidas a otras muy singulares, inherentes al desarrollo del país tras el triunfo de la Revolución en 1959.

En este segundo capítulo se explican las principales transformaciones que experimentó este trabajo en el contexto cubano entre los siglos XIX y el XX, haciendo especial énfasis en la segunda mitad de este último, teniendo en cuenta su importancia para la comprensión del contexto actual. Se partió de la siguiente hipótesis: los cambios que experimentó la política de empleo cubana durante esas décadas tuvieron un impacto considerable en el sistema de RL que se construyeron y construyen en el marco de este desempeño.

Se hizo uso de las herramientas que ofrece la sociología histórica, definida en términos generales por su carácter transhistórico, transdisciplinar y multiparadigmático.¹ Si bien existen varias tendencias dentro de

1 “Transhistórico porque, lejos de limitarse al estudio de una época o de un proceso paradigmático de cambio ha ido expandiéndose hacia la tematización del entero ámbito de la historia. Transdisciplinar porque, sin siquiera limitarse al estudio del cambio social, aborda universos temáticos de las más diversas especia-

esta perspectiva de análisis, se siguieron las que defienden autores como Skocpol y Tilly, para quienes este campo tiene que ver

con el estudio de los procesos de cambio social a partir de materiales históricos, limitando en estos términos el propio ámbito de indagación, (...) *este enfoque* (...) enfatiza la temporalidad, la procesualidad, la relevancia de la *agency* en su universo característico de estudios, pero sin que eso dé pie a una refundación general de la sociología, sino más bien una reorientación de los estudios sobre el cambio social (Skocpol, 1984: 1; Ramos, 1993: 10).

Al decir de estos pensadores,

lo que ocurrió antes condiciona de manera importante lo que puede ocurrir hoy; los procesos sociales no solo se repiten con arreglo a las mismas secuencias, sino que, además suelen no apartarse del camino seguido (...). De ahí que las trayectorias nacionales no sean ni idénticas ni estrictamente comparables. En la medida, sin embargo, en que toda vida social es histórica, su condición epistemológica fundamental es la misma; las principales variaciones en lo que puede saberse del pasado y del presente dependen de la magnitud de los residuos de esa vida social accesibles a los observadores de hoy en día (Tilly, 1992: 23-24).

En este sentido, el uso y análisis de materiales históricos facilita no solo el entendimiento del hecho social investigado en su contexto, sino su conexión con lo que lo antecede, que de manera directa o indirecta está relacionado con su existencia y particularidad en la actualidad. Al respecto, Charles Wright Mills acotó: "(...) ningún intelectual puede dar por terminada su jornada, sin que vuelva a los problemas de la biografía, de la historia y de sus intersecciones dentro

lidades sociológicas. Multiparadigmático, porque en el empeño coexisten estudios de muy distintas orientaciones teóricas: marxistas de distintas variantes (Wallerstein, Anderson) weberianos más (Bendix) o menos (Mann) ortodoxos, funcionalistas parsonianos (Smelser) y toda suerte de híbridos entre las tres matrices teóricas fundamentales" (Ramos, 1993: 8).

de la sociedad”; es por ello que el investigador debe pensar el problema social de su interés, a partir de interrogantes como:

¿Qué lugar ocupa esta sociedad en la historia humana?, ¿Cuál es el mecanismo por el que está cambiando? ¿Cómo afecta todo rasgo particular que estamos examinando al periodo histórico en que tiene lugar, y cómo es afectado por él? ¿Cuáles son las características esenciales de ese periodo? ¿En qué difiere de otros periodos? ¿Cuáles son sus modos característicos de hacer historia? (Wright, 1961: 24-28, 31-33).

Sin dudas, las respuestas a estas preguntas tributan a un mejor entendimiento de las características que presentan las relaciones sociales en el trabajo doméstico remunerado a domicilio en la Cuba de hoy; así como las continuidades y rupturas de estas con relación a otros periodos históricos y otras realidades del mundo. Se considera que este proceso constituye un paso primordial para el alcance de los objetivos que se persiguen en este libro.

2.1 Situación de las domésticas en Cuba antes del triunfo de la Revolución en 1959

Según señalan algunos escritos, la mayoría de los colonizadores españoles que llegaron a Cuba a partir de 1492 limitaron la presencia de sus esposas en los primeros años de conquista. Ellas fueron mantenidas a ‘salvo’ de estos avatares y solo llegaron a la isla cuando hubo más estabilidad social en la colonia (Gómez, 1973). Las funciones doméstico-familiares y de cuidado desempeñadas por ellas en España, fueron encargadas a las mujeres aborígenes y a un grupo de negros/as esclavos/as,² quienes las realizaban en condiciones deplorables (Rodríguez, 2009: 46). Esta asignación no solo marcó las pautas de un proceso “civilizador” para los grupos originarios y

- 2 Generalmente la servidumbre se nutría de los esclavos importados desde África, de aquellos que pertenecían a dueños con escasos recursos que los alquilaban para percibir sus jornales, también de los nacidos y criados en el seno de la propia servidumbre y de aquellos que por su fidelidad al amo durante largos años o en situaciones coyunturales extremas, habían sido trasladados de las dotaciones de ingenios o cafetales a la casa solariega (Hernández, 2008: 12-13).

los traídos para el trabajo forzado, sino que acentuó la reproducción de una marcada división sociosexual del trabajo y de un proceso de estratificación social en ascenso. La inserción en la vida familiar y social del amo por parte del esclavo/a era notoria, sobre todo dentro del espacio doméstico, donde se desempeñaban como mayordomos,³ caleseros,⁴ nodrizas,⁵ lavanderas/os, costureras/sastres, palafreneros, porteros y cocineras/os. Sin embargo, este grupo de esclavos/as no era homogéneo, hacia su interior podían distinguirse estratos de poder que marcaban las relaciones que establecían en sí y para con otros actores externos a la dinámica doméstica; estos se hacían depender del puesto que ocupaban, en tanto a partir de él se delimitaba la posibilidad de gozar de determinados beneficios, como la cercanía al amo y su familia, la interacción con el espacio público, la participación desde su propio desempeño en festejos y otras actividades de “la alta sociedad”, mejores condiciones de trabajo y de descanso, entre otros.⁶ Un análisis al respecto expresa:

Desde este siglo y hasta fines del siglo XIX, la vinculación amo-esclavo marcó las relaciones existentes en la vida cotidiana

- 3 El mayordomo esclavo era el hombre de confianza del patrón de la casa, tenía a su cargo la organización de la vida doméstica y el cumplimiento estricto de las labores encomendadas al resto de la servidumbre. En algunos casos, si el amo era de origen español, el mayordomo también lo era. Además de estas tareas cotidianas, podía abarcar otras de carácter extraoficial, encomendadas exclusivamente por el amo: la atención directa de cuestiones relacionadas con los negocios, la revisión de las cuentas o la recogida de los trajes mandados a hacer al sastre para ocasiones especiales (Véase Villaverde, 2001 citado por Hernández, 2008).
- 4 El calesero gozaba de gran movilidad social, dada su marcada influencia en la vida social urbana de la época. Su trabajo consistía en trasladar a los amos y su familia, en el quitrín o volanta, para su participación en la vida de sociedad, ya fuera a fiestas, reuniones familiares o de negocios, paseos por la ciudad, la Santa Misa, entre otras actividades propias de su condición social (Hernández, 2008).
- 5 La nodriza, generalmente, negra esclava de gran experiencia, tenía como finalidad la crianza y alimentación de los hijos de los amos. En algunos casos, la esclava, podía ser alquilada para la crianza de otros niños; las ganancias del alquiler eran percibidas por sus dueños. Esta costumbre fue trasladada y empleada con frecuencia por las familias de origen español, contexto en el cual las mujeres también desempeñaron la labor como “amas de cría” (Véase Villaverde, 2001 citado por Hernández, 2008).
- 6 Fueron los mayordomos, los caleseros y las nodrizas quienes gozaron de mayores beneficios en este sentido.

cubana, enclavadas en una realidad esclavista con mecanismos económicos, políticos y legislativos destinados a la consolidación de este sistema. Hacia la década del cuarenta del siglo XIX, la vinculación del esclavo a las labores domésticas se hizo cada vez más fuerte, aumentando considerablemente el número de ellos en esta actividad con respecto a los que se desempeñaban en otros sectores de la producción. Según el Censo efectuado en 1841, el 45% de los esclavos desarrollaban actividades doméstico-urbanas, un 23% se ubicaban en los ingenios, un 14% en los cafetales y un 18% en sitios, estancias y vegas (Torres Cuevas, 1995: 282, citado por Hernández, 2012).

Para la segunda mitad del siglo XIX se dan importantes transformaciones en el país. Esta fue una época marcada por el despertar de una conciencia emancipadora, las guerras de independencia, una mayor visibilización de la voz de la mujer en defensa de sus derechos, la existencia de una nueva división político-administrativa en 1878 que generó el aumento de la población urbana, entre otras. Sin embargo, el hecho más significativo a los efectos del fenómeno que se estudia fue el acontecido en 1886 cuando el gobierno colonial abolió la esclavitud mediante Real Orden que suprimió la Ley del Patronato de 1880. A través de esta medida fueron liberadas alrededor de doscientas mil personas (Vinat, 2004: 40), lo que implicó la llegada de un número considerable de hombres y mujeres al mercado laboral, ahora en condiciones de trabajadores/as asalariados/as, una cifra que se nutrió con las féminas que enviudaron o quedaron huérfanas a causa de las contiendas bélicas ocurridas en el país entre 1868 y 1898. Sin embargo, el arribo de unos y otras estuvo marcado por su condición de género, en tanto las oportunidades de ellas para superarse e incidir en la vida política del país estaban muy limitadas, no solo por su condición de mujeres, sino por el color de su piel. Durante el periodo, el acceso de estas mujeres a espacios escolares o de formación alternativa a los oficios que tradicionalmente se le habían asignado por la cultura patriarcal era casi nulo, igual sucedía con sus posibilidades de inserción en la Educación Superior.⁷ Los datos

7 Al analizar el reglamento de la Real y Pontificia Universidad de San Jerónimo, y el Colegio de San Carlos y San Ambrosio, que aparece en estas páginas, observo

corroboran que “el porcentaje existente de mujeres iletradas negras, mestizas y chinas ascendía a 75% del total de analfabetas” (Vinat, 2004: 46, 49, 131, 213-214) y también que del total de personas con instrucción superior en la Isla (19 158), las mujeres de color constituían solo 0,96% (185) (Sanger *et al.*, 1900: 410).

Ante estas circunstancias, las alternativas laborales que quedaban para ellas constituían frecuentemente una prolongación de las tareas realizadas en el hogar; es por ello que algunas autoras afirman que por este periodo podríamos aludir al desarrollo (*o condicionamiento*)⁸ de una ‘cultura de los servicios’ entre las mujeres, tanto de las que buscaban empleo como de las que lo habían encontrado. Ellas se insertaron como enfermeras, maestras, secretarias, oficinistas, en la rama tabacalera y en la naciente industria textil (Rodríguez, 2009: 51-52), pero sobre todo en el servicio doméstico. Según datos censales, en 1899, de la población femenina total en Cuba (757 592) solo 8,54% (64 699) era laboralmente activa y de este grupo 71,35% (46 167) se desempeñaban como domésticas. Del total de mujeres dedicadas a estos servicios (sirvientas, lavanderas, planchadoras, amas de llave), las de color⁹ representaban 78,6%¹⁰ (Sanger, Gannet y Willcox, 1900: 413-415). Como puede observarse, esta ocupación constituía la principal opción para las mujeres de aquel entonces, ahora desde una nueva condición: la de trabajadoras asalariadas.¹¹ Este hecho determinó un viraje en las características que adoptó este desempeño y en la relación establecida entre empleadores/as-empleadas domésticas,

que para este último se señalan “quienes no estaban aptos para ingresar en él”; las mujeres son ignoradas, no se les prohíbe la entrada, porque no era necesario, la simbolización cultural había establecido lazos invisibles tan sólidos que eran capaces de atarlas al espacio privado, sin tener que acudir a una normativa escrita (Torres Cuevas, 2004: 70-75).

- 8 Lo que aparece en cursiva es una opinión de la autora de esta propuesta.
- 9 La expresión “mujeres de color” fue utilizada por los censos para reflejar estadísticamente las realidades de las mujeres negras y mestizas.
- 10 Otra estadística significativa en este informe censal es el número de niñas menores de diez años trabajando, de 415 que declararon encontrarse en esta situación, 359 (86,50%) se desempeñaban en el servicio doméstico, de estas 273 (76,04%) pertenecían igualmente al grupo de las de color (Sanger *et al.*, 1900: 473-475).
- 11 Para el año 1899, ya no se hablaba en Cuba de esclavo doméstico, sino de criados y sirvientas que percibían un salario en pago a su servicio (Hernández, 2008: 14).

a partir de las posibilidades que tendrían estas últimas para elegir a quienes ofrecían sus servicios y recibir a cambio de estos un ingreso del cual podrían disponer.

No obstante las transformaciones anteriormente mencionadas, el trato discriminatorio que caracterizaba las relaciones entre las domésticas y quienes las contrataban no cambió sustancialmente. Este hecho puede observarse incluso en las convocatorias que aparecían en la prensa de la época, en las que se evidenciaban distinciones salariales no solo entre ellas y las mujeres jóvenes blancas, sino también con relación a los hombres. Según recoge Ramón M. Alfonso en su texto *La prostitución en Cuba y principalmente en La Habana*, de 1902: “A una joven que supiera coser, atender un niño y, además, fuera blanca, se le abonaban 10 pesos mensuales; (...) Mientras que un hombre por desempeñarse como mozo de limpieza podía llegar a cobrar hasta 37 pesos mensuales, el doble o el triple de lo percibido por sus compañeras de oficio” (Alfonso, 1902: 31-32). Para que se tenga una idea de las implicaciones que tenía esta segregación ocupacional y salarial en la vida de estas mujeres y sus familias, analícense los montos mensuales que se ofrecían a estas trabajadoras¹² con relación al siguiente dato: “un núcleo familiar precisaba de por lo menos \$1.00 diario para poder consumir la canasta básica” (Vinat, 2004: 59).

De igual modo, se debe aclarar que no todas las domésticas recibían una remuneración a cambio del esfuerzo realizado, pues a algunas se les ofrecía solo casa, comida y ropa limpia; sobre todo a las más jóvenes, quienes entraban en el mundo del servicio doméstico no solo para aliviar a sus familias de la carga que implicaba mantenerlas, sino en búsqueda de un mínimo de garantías para cubrir sus necesidades básicas. Esta situación laboral reforzaba la dependencia y vulnerabilidad de ellas ante sus empleadores/as, pues luego de

12 Para que se tenga una idea de los míseros salarios que estas mujeres devengaban, véase el estimado de los jornales establecidos para aquellos oficios en que ellas representaban la mayoría: lavanderas y planchadoras: percibían de un peso a un peso veinticinco centavos al día (razón de 75 centavos el ciento de ropa arreglada); criadas de mano y manejadoras: de 12 a 15 pesos mensuales (las menores de doce años cobraban solo 3 pesos y las que tenían entre catorce y dieciséis años recibían de 8 a 10 pesos); las costureras: un peso por una docena de piezas confeccionadas y las cocineras: entre 8 y 12 pesos mensuales (Vinat, 2004: 59).

ser explotadas al máximo, si eran despedidas quedaban en la mayor ruina y desprotección. Una alternativa implementada por no pocas cubanas fue el sistema de trabajo domiciliario, a través del cual simultaneaban algunas actividades domésticas remuneradas y los quehaceres de sus hogares.

La llegada de la República neocolonial condicionó —de manera similar, aunque no paralela al contexto europeo, pero sí al mismo tiempo que en el norteamericano— el comienzo de la primacía femenina dentro del servicio doméstico. “Durante los primeros años republicanos, la mujer cubana, bajo su aspecto económico, se dedicó casi exclusivamente a los oficios domésticos” (Alfonso, 1903: 9-17). Se conoce, por ejemplo, que en el censo de 1907 66,5% (48 892) de las mujeres laboralmente activas (73 520) se desempeñaban en el sector de los servicios domésticos y personales (One, 2007: 235-237).

Por la década de los 30 del siglo pasado fue que comenzaron a ponerse de moda las sirvientas cubanas, quienes fueron sustituyendo paulatinamente a la masa de esclavas que tras la abolición de la esclavitud y al carecer de recursos/viviendas, se quedaron trabajando en las mansiones de sus antiguos amos. También reemplazando poco a poco al grupo de blancas extranjeras pobres (fundamentalmente españolas) que arribaron a nuestras costas en busca del “oro americano” y solo encontraron un empleo como “criada de mano”, “nodriza”, “lavandera”, “cocinera” (Castaño, 1973: 8). La mayor concentración de domésticas se dio en las ciudades grandes y medianas de La Habana, Santa Clara y Oriente, siendo menos numerosas en las provincias de Pinar del Río y Camagüey (datos censales de 1899-1953 consultados en One, 2007: 235-237, 272-274, 308-311).

Las condiciones en que ejercían esta actividad eran pésimas:

En muchas ocasiones, tenían que entrar por un costado de la casa, casi siempre por la puerta de la cocina. Los cuartos destinados a ellas eran exigüos, oscuros, húmedos y con un bañito en que apenas se cabía. En cuanto a la alimentación, el pollo y el filete les estaba prohibido; si acaso se les asignaban reducidas porciones de carne de segunda o tercera y el resto matemáticamente contado. Salían de sus domicilios —en la mayoría de los casos, humildes cuartos ubicados en los solares—, en donde quedaban sus hijos hambrientos, precisamente presionados

por la situación económica y en la “colocación” las obligaban a botar la comida que sobraba. Algunas domésticas, rebeldes, desesperadas, vigilaban a las “señoras”, envolvían la comida en papel periódico y escondían el bultito en el latón de basura que al atardecer sacaban fuera de casa. Luego, cuando se iban sacaban de la basura el alimento de sus hijos (Castaño, 1973: 8-10).

Para estas empleadas del servicio particular no existía un horario laboral de ocho horas, ni vacaciones, ni licencias por maternidad, ni jubilación garantizada. Ellas solo recibían un modestísimo salario por servir bien y con gratitud. Esta dura realidad, muchas veces las dejaba sin oportunidades para estudiar o superarse, y por tanto las posibilidades de optar por mejores empleos eran ínfimas. Muchas comenzaban a realizar estas labores desde muy temprana edad, a raíz de la situación económica existente en sus familias. Estas niñas/adolescentes se hacían adultas y ancianas, teniendo por todo estímulo un trabajo esclavo, un desamparo absoluto, una triste vida de servicio humano sin caminos superadores. Era una especie de círculo vicioso, que se repetía de generación en generación de mujeres pobres. La miseria las hacía sirvientas, la servidumbre les impedía capacitarse o aspirar a nada que no fuera lo mismo que las encerraba. Ellas formaban parte de uno de los sectores más severamente explotados.

Durante las tres primeras décadas del siglo xx cubano, el malestar en torno a la servidumbre se va haciendo más evidente. Por este entonces, desde el ámbito de la política, el periodismo y las ciencias se alzaron voces reconocidas para denunciar los atropellos a los que eran sometidas las trabajadoras (y en especial las domésticas). Destacan en esta lucha, autoras como Camila Henríquez Ureña, Mirta Aguirre, Ofelia Domínguez Navarro y Mariblanca Sabas Alomá, quien expresó:

¡Hasta que punto, señor, de qué modo bárbaro y salvaje se explota entre nosotros el trabajo de la mujer! Quien realice las acuciosas investigaciones que de un tiempo a esta parte vengo realizando yo, no podrá menos que sentirse preso de la más profunda indignación (...) juventud sin alegrías. Agostadas en el trabajo, de sol a sol (...) comprobando, sobre el terreno, distintas denuncias que me han sido hechas, he podido darme cuenta exacta del vejaminoso trato que —en una proporción

no exagerada del 75 por ciento de los casos— reciben de “los amos” las mujeres trabajadoras (Sabas, 2003: 203).

Este fue un periodo de fecunda actividad política en el país, donde se hizo más intensa y visible la lucha del movimiento feminista cubano en aras de conquistar un mayor número de derechos y oportunidades para las mujeres. Los resultados más notables de este despliegue se hicieron notar en la década de los 30 y principios de los 40, principalmente a partir de la aprobación del derecho femenino al voto (1934) y de la Constitución de 1940. A través de la mencionada Constitución, considerada de las más avanzadas en la región para ese entonces, se establecían garantías realmente revolucionarias para la masa trabajadora; entre estas resaltan el trabajo como derecho inalienable (artículo 60), a igual trabajo igual salario cualesquiera sean las personas que lo realicen (artículo 62), la jornada máxima de trabajo de ocho horas al día (artículo 66), el derecho al descanso (artículo 67), el derecho a la maternidad obrera y al descanso forzoso de las mujeres las seis semanas que preceden al parto y las seis que le siguen (Artículo 68), entre otros. Sin embargo, “las domésticas y las mujeres que trabajaban en la agricultura quedaron excluidas de este amparo legislativo” (Hernández, 2014).

Del mismo modo se debe destacar el protagonismo que tenía el movimiento obrero sindical por aquel entonces, ahora más organizado y con mayor activismo como grupo de presión política a través de la CNOC (Confederación Nacional Obrera de Cuba), que luego, en 1939, pasa a ser la Confederación de Trabajadores de Cuba, aunque no fue reconocida legalmente hasta abril de 1943.

El desarrollo del movimiento obrero sindical tuvo amplia repercusión en el desarrollo de una mayor conciencia social y política de este sector socioocupacional.^{13/14} Un hecho memorable en este sentido fue

13 Es válido aclarar que los cambios operados hacia el interior del servicio doméstico se produjeron fundamentalmente en la mentalidad de los individuos vinculados a este tipo de empleo y no trascendieron de igual forma a la percepción que de este sector tenían los grupos empleadores, quienes siguieron contemplando y denominando sirvientes o criados al personal doméstico (Hernández, 2008: 16).

14 “Prefieren ser llamados sirvientes/as, antes que criados y empleados/as antes que sirvientes/as” (Suárez, 1949: 25).

la creación de la primera organización que convocó explícitamente a la agrupación de quienes desempeñaban esta faena: Asociación Auténtica del Servicio Doméstico, surgida el 6 de noviembre de 1940 (dato tomado de González, 2005: 163). Se dice trascendental por limitaciones que tenía este grupo para organizarse a raíz de la dinámica propia de la labor en que estaban inmersas y por mantenerse la mayor parte del tiempo en el espacio privado de quienes contrataban el servicio. Estas condiciones no estimulaban las relaciones entre estas trabajadoras, por lo que las fuerzas para luchar por sus derechos y posibilidades de organización eran muy débiles.

Además de estas peculiaridades, pueden mencionarse otros rasgos que caracterizan el trabajo doméstico remunerado en Cuba hasta la década de los 50 del siglo pasado:

- Una tendencia creciente a la inserción femenina en estas funciones, especialmente de las cubanas de color, quienes paulatinamente van sustituyendo a las mujeres blancas (extranjeras o nativas) y a los hombres. Si bien en el año 1931 las domésticas blancas constituían 77,63% de las mujeres dedicadas a estas labores y las mujeres representaban 8,2% de la totalidad de los casos que declararon tal desempeño a los efectos del censo; para el año 1943 las de color constituían 51,77% de la generalidad de féminas dedicadas a estas labores y las mujeres representaban 51,36% del personal dedicado a los servicios domésticos y personales en el país (One, 2007).
- La existencia de diferencias marcadas en la remuneración entre quienes componían el sector, pues los salarios se hacían depender de la categoría que ocupaban, el sexo, la provincia de procedencia y la zona o el tipo de familia a quien se le brindaban los servicios. De igual forma, había una marcada preferencia por las domésticas blancas, evidente incluso en los anuncios o convocatorias que se hacían en la prensa.
- La ausencia de una regulación jurídica que estableciera los deberes y derechos de este sector ocupacional; estos se hacían depender de las normas internas que impusieran los grupos de empleadores/as a los/las que se servía.
- Gran diversidad en los sistemas de colocación, en los cuales jugaban un papel fundamental las referencias de las casas don-

de habían laborado previamente, así como las redes sociales en las que dichas/os aspirantes estuvieran insertas/os. La colocación que tenían guardaba estrecha relación con la existencia de una estratificación hacia el interior de este sector, evidente incluso en la elegancia y la calidad del uniforme que usaban estas empleadas.

- RL marcadas, en su generalidad, por el abuso de poder. De este hecho dan fe algunas de las entrevistadas, quienes tuvieron la posibilidad de intercambiar directamente con ellas a inicios de la década de los 60 del pasado siglo y rememoran historias de explotación en el trabajo, de discriminación, denigración y hasta de violación de algunas por parte de más de uno de los hombres que residían en el hogar donde trabajaban (Aguilar, 2014; Álvarez, 2014; Casas, 2014; Hernández, 2014 y Rubio, 2014).

Estos elementos tipifican *grosso modo* la situación de las domésticas remuneradas a domicilio en Cuba al triunfo de la Revolución. Las estadísticas más fiables que describen en términos generales su cuantía son las proporcionadas por el censo de 1953, el cual revela que 84% de las mujeres no eran activas económicamente y solo 17,6% de la fuerza laboral era femenina. La estructura ocupacional que aparece en dicho informe muestra que la mayor parte de esa fuerza se emplea en el sector privado y 63,5% se dedicaba al servicio doméstico. Estos datos guardan estrecha correspondencia con los del censo de 1899, tanto en la proporción de este sector con relación a otras ocupaciones como en el posible vínculo que tenía este hecho con el nivel escolar alcanzado por las mujeres; para 1953, 31% de las mayores de quince años eran analfabetas y solo 1% universitarias (One, 2007: 376).

2.2 Principales estrategias encaminadas a subvertir la situación de las domésticas (1959-1970)

El triunfo de la Revolución Cubana el 1ro. de enero de 1959 dio un vuelco a todas las esferas de la sociedad. Este hecho estuvo condicionado,

fundamentalmente, por la implementación de un programa político en el país, basado en el cambio de las relaciones de propiedad y en la aplicación de un sistema de seguridad y asistencia social universal, cuyo fin era la desactivación de las estructuras burguesas y el establecimiento de una mayor homogeneización social.¹⁵ Este programa se expresó a través de un conjunto importante de reformas sociales y cambios legislativos, que tuvieron un impacto significativo en los sectores más pobres de la población, de los cuales la generalidad de las domésticas formaba parte. Entre las medidas tomadas destacan la Ley de Reforma Agraria (mayo de 1959), el proceso de nacionalización de propiedades extranjeras (junio-octubre de 1960), la Ley de Reforma Urbana (14 de octubre de 1960), la Ley de Nacionalización de la Enseñanza (1961), la Campaña de Alfabetización (1961), el establecimiento de la libreta racionalizadora del consumo de productos alimenticios (1961),¹⁶ entre otras, todas las cuales tuvieron también positivos aspectos sobre las trabajadoras domésticas:

La idea de ser iguales marcó todo lo que se hizo en el periodo, a veces las personas olvidan cómo se vivió ese proceso y la repercusión que tuvieron las medidas que se tomaron a favor de grupos en desventaja como el de las domésticas. Por ejemplo, con la libreta de racionalización de compras en las casas que se comía más ahora se comía menos; mientras las empleadas domésticas, como otros grupos en desventaja, comenzaron a comer más y a vestirse mejor. La Ley de Reforma Urbana les dio un lugar estable para vivir y algunas empleadas domésticas se convirtieron en las propietarias de sus viviendas (aunque esa medida fue importante, con el tiempo también marcó pautas de desigualdad, porque si se hace una fotografía de donde vivían las personas en aquel tiempo, cada cual estaba alquilando de acuerdo a sus posibilidades y la mayoría se quedó donde estaba,

15 “El Programa del Moncada quedó adjetivado con el calificativo de ‘programa mínimo’ a partir de la celeridad de la concentración de la propiedad estatal en que desembocó la generalización del proceso expropiador, y la asimilación de un estadocentrismo sin fronteras en la gestión económica entre 1960 y 1963. En aquel momento se volvió inevitable, para el imaginario político, identificar socialismo con propiedad estatal sobre los medios de producción” (Alonso, 2009: 1).

16 En cada hogar hay una libreta que contiene una relación de los miembros del núcleo familiar y registra la lista de artículos que reciben subsidiados cada mes.

a no ser que fueran beneficiados con programas de construcción de viviendas u otros). La nacionalización de la educación fue otra medida importante, porque brindó a ellas el acceso gratuito a diversos programas de enseñanza y en especial a sus hijos, a quienes también se les entregó uniforme para de ese modo evitar la distinción por procedencia social respecto a otros infantes (Núñez, 2014).

De igual modo, hay que destacar la creación por aquel entonces de organizaciones de masas que contribuyeron a la integración social de ellas, estimulando su mayor participación política y protagonismo en el desarrollo de estrategias encaminadas al cambio de sistema (Comités de Defensa de la Revolución, Milicias Nacionales Revolucionarias y otras que reunieron a personas de todos los estratos sociales).

Vale señalar que estas estrategias con impacto significativo en lo económico y lo social, se establecieron en un contexto del país muy favorable a su desarrollo. El pleno empleo constituía un objetivo a alcanzar y se dispusieron todos los recursos para ello,¹⁷ se quería lograr un país con niveles mínimos de desocupación e inactividad. A diferencia de periodos anteriores, el Estado se convierte en el creador de las principales fuentes de trabajo, bajo los principios de igualdad y de no discriminación por motivo de sexo, color de la piel o procedencia social.

Todas estas medidas tuvieron notable incidencia en la vida de las domésticas (como parte de los sectores antes más desfavorecidos), principalmente aquellas focalizadas en la transformación de la situación de las mujeres. La reconstrucción de la división sociosexual del trabajo, la incorporación de la mayoría al espacio público como trabajadoras, el desarrollo de su nivel de instrucción y el establecimiento de un marco jurídico diferente que garantizara la igualdad de género y ampliara las oportunidades que tenían para construir sus propios proyectos de vida, figuraban como las principales metas

17 Se crearon diversas estrategias para capacitar a los trabajadores/as, lograr su rápida ubicación una vez que egresaban de las aulas y humanizar sus condiciones de trabajo allí donde era posible.

de aquella época. Sin embargo, ninguna hubiera sido posible si no se creaban las bases materiales y culturales para su desarrollo, eliminando aquellos obstáculos que dificultaban a las cubanas el acceso y permanencia en los planes diseñados con tal fin. Un importante papel en el impulso y coordinación de estrategias destinadas a alcanzar tales objetivos lo tuvo la FMC (fundada el 23 de agosto de 1960), que también se dedicó a visibilizar las pocas posibilidades que tenían para transformar sus condiciones de partida grupos femeninos con especial vulnerabilidad, para los cuales se crearon agendas de trabajo específicas.

Las domésticas fueron de los grupos priorizados en esta primera etapa. Ellas no solo fueron objeto de las políticas y proyectos sociales encaminados a mejorar sus condiciones laborales y de vida, sino también sus protagonistas. El programa destinado a este sector ocupacional fue amplio y diverso; entre los aspectos a superar a través de su implementación estaban la poca calificación de esta fuerza de trabajo, la ausencia de fuentes de empleo para ellas, la existencia de una ideología sustentada en bases patriarcales que destinaban a las féminas a la casa y al cuidado de los hijos, entre otros.

La superación de este grupo se advirtió como un eje principal de trabajo; el estudio se hacía indispensable para romper con el esquema de domesticidad imperante en sus concepciones y elevar sus expectativas/posibilidades para acceder a puestos mejor remunerados, hacerse más independientes y gozar de una mayor autonomía. La FMC, de conjunto con algunos ministerios y organismos estatales, creó programas encaminados al logro de tales metas, por ejemplo la Batalla por el 6to. grado, los Talleres de Corte y Costura, que se fueron extendiendo por el país a partir de la incorporación de las propias graduadas como profesoras, las campañas de sanidad, las Brigadas de Primeros Auxilios (que contaron en su formación con el apoyo de las Fuerzas Armadas), entre otros.

Sin embargo, el “Año de la Educación” (1961), marcó un antes y un después en la situación de estas empleadas, a partir de la creación de las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas. El 10 de abril de 1961 se inauguraron las primeras cuatro, situadas en tres barrios de la capital distantes entre sí: El Vedado, La Habana Vieja y La Víbora.



LAS DOMESTICAS SE SUPERAN

En foto que con orgullo publicamos, corresponden a una escuela para empleadas del servicio doméstico, de las que ya funcionan varias en nuestro capital y que al finalizar el año recibirán 20.000 alumnas: en sus aulas. Terminar con el servilismo y la explotación es uno de los objetivos que persigue nuestra revolución socialista. Elevando la luz del conocimiento y la oportunidad de superarse hasta los sectores más humildes de nuestro pueblo.

Aula de una Escuela Nocturna de Superación para Domésticas.

FUENTE: Contraportada del primer número de la revista *Mujeres*, noviembre de 1961.

Entre sus principales objetivos estaban:

1. Elevar su nivel educacional general, de modo que ampliaran sus horizontes de trabajo.
2. Crear en ellas una conciencia revolucionaria mediante el estudio de asignaturas como Economía Política y Marxismo.

Vale destacar el sentido educativo, pero también cultural y político de esta iniciativa, pues las aulas no solo sirvieron para la capacitación de estas mujeres, sino para que se convirtieran en aliadas conscientes del proyecto de transformación social que se llevaba a cabo en el país, el cual provocaba no pocos conflictos de género y de clase. No puede olvidarse que ellas estaban en el centro de un cambio que les generaba no pocas contradicciones e interrogantes; muchas experimentaron la felicidad unida a la angustia, la esperanza unida

al temor, la oportunidad unida al apego de sus prácticas cotidianas, sus rutinas.



Marcha matutina que realizaban las domésticas en el patio de las Escuelas de Superación.

FUENTE: Tomada por Ozon. Aparece en el artículo de C. A. “En la educación del pueblo está la gran fuerza de las revoluciones”. *Mujeres*, no. 2, La Habana, diciembre de 1961.

Ellas vivieron la decisión de unirse a esta estrategia en el marco de un contexto que las apoyaba y apostaba por un futuro mejor, matizado por las actitudes resistentes de los grupos sociales afectados con el cambio de sistema, quienes no creían en el resultado de tales proyectos y subvaloraban las posibilidades de ellas como entes sociales. Este fenómeno se expone de manera sucinta en el comentario que hace a Marta (doméstica protagonista de la novela *Las criadas de La Habana*) una de sus empleadoras:

¡Ay Marta, que alegría me da verla otra vez! Usted no sabe que la sirvienta que tenía aquí era muy buena, pero se la pasaba diciendo que el patillú ese va a poner a las criadas a trabajar y que todo el mundo tiene que ser igual. ¡Te imaginas, Marta, ustedes las criadas trabajando en bancos, hoteles y en las tiendas de lujo! (...) les ha dado ahora por creer lo que ese loco degenerado todavía con peste a manigua está diciendo; promulga que va a convertir a las criaditas en secretarias, maestras y médicos y ellas se lo creen, están arrebatadas! (Pérez, 2001: 135-136).

REVOLUCION 9

COMPAÑERA DOMÉSTICA

103 compañeras tuyas están trabajando ya en Oficinas Bancarias.
 1.000 compañeras más, también trabajadoras domésticas, estudian para empezar dentro de poco en otras oficinas.
 Otras 3.000 están casando un curso de automovilismo.
 Todas estas compañeras domésticas becadas en los cursillos reciben un subsidio de \$30 mensuales.
 Y más de 11.000 están estudiando en las Escuelas de Superación para Domésticas...

Nuestra Revolución Socialista quiere que todas las mujeres de Cuba tengan igual oportunidad de trabajo... pero hace falta que todas estén preparadas.
 Súmate para que tengas tú también un trabajo mejor.

¡ESTUDIA, LA REVOLUCION TE AYUDA!

En la ciudad de La Habana hay 52 escuelas funcionando. Matricúlate en la escuela más cercana a tu domicilio de lunes a viernes, de 8 a 10,30 p.m. El Gobierno Revolucionario te ayuda a pagar el transporte...

Convocatoria a las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas.

FUENTE: Periódico *Revolución*, 27 de noviembre de 1961.

Las convocatorias para estos cursos se realizaron fundamentalmente a través de los periódicos y revistas de la época, destacándose el diario *Revolución* y las revistas *Vanidades* y *Mujeres*.

También se utilizó como vía la captación directa por parte del voluntariado de la FMC en los territorios, a partir del contacto cara a cara con ellas (Casas, 2014). Tan pronto se anunció la apertura de esta iniciativa, se lograron en pocos días cientos de alumnas: “solo en la primera semana la matrícula ascendió a 1326 domésticas” (Callejón, 1995). El número de escuelas también creció rápidamente: si bien en diciembre de 1961 sumaban 60 el número de centros creados en La Habana, al terminar el curso escolar en julio de 1962 funcionaban en el país 91, con una matrícula total de 19 101 domésticas (Espín, 1990: 17).¹⁸

18 De este total, destacan las 31 instauradas en el interior del país a partir de abril de 1962 (2 en Pinar del Río, 1 en Habana Campo, 2 en Matanzas, 9 en Las Villas, 4 en Camagüey y 13 en la provincia de Oriente), las cuales contaban para el mes de mayo de ese mismo año con una matrícula de 5276 alumnas. El número de nuevas

Especial connotación tuvieron las escuelas situadas en las zonas de becados de La Habana, no solo por el sistema de pernoctación establecido, lo que permitía una mayor socialización entre ellas, sino por lo que desde el punto de vista simbólico representaron. Estas fueron ubicadas en el territorio donde residían las personas más adineradas del país (Miramar, Siboney y Cubanacán) y el alojamiento de las domésticas-estudiantes tuvo lugar en 39 casas de lujo abandonadas por estas familias tras la instauración del nuevo sistema sociopolítico y económico. “Eran mansiones en las que el mármol, las maderas finas, los artísticos adornos, la enorme cantidad de closets, cristales y objetos de arte decían de la fortuna que sus propietarios habían atesorado” (A, 1961: 8 y 9).

El plan de estudios se estructuró por niveles y semestres atendiendo a los esenciales mínimos de cada materia.¹⁹ Los niveles evitaban que las alumnas de mayor edad y baja escolaridad se avergonzaran por su retraso escolar y los semestres facilitaban que las más capaces avanzaran rápidamente. Si vencían la prueba del primer semestre pasaban al grado superior, lo que no implicaba perder el derecho a la prueba final de junio en el caso de resultar desaprobadas. Una característica especial de estos centros fue la matrícula abierta durante todo el año y no recesar por vacaciones, de este modo se favorecía a las alumnas aventajadas cursar en dieciocho meses los tres niveles del plan de estudios.

Las dificultades y objetivos a vencer en cada programa tuvieron en cuenta las necesidades de los adultos y sus posibilidades de avanzar con un ritmo más rápido que los escolares de primaria. Pero, la asistencia y puntualidad constituyeron dificultades significativas, así como la deserción de quienes llevaban más tiempo alejadas de

escuelas por provincias se determinó a partir de un censo realizado por la FMC con el apoyo de otras organizaciones de masas y políticas (Calcines, 1995: 8).

- 19 Entre las materias por curso se encontraban la Aritmética, la Expresión (oral y escrita) y la Instrucción Revolucionaria (ciencias sociales). En el primer nivel, que era el más elemental, se ofrecía la alfabetización. Las Artes Manuales y la Taquigrafía y Mecanografía eran asignaturas opcionales para el tercer nivel. El programa se complementaba con clases de lectura sobre temas de ciencia, charlas y proyecciones cinematográficas. Las escuelas del interior del país se organizaron con el mismo plan de estudio, solo se introdujo como variante la asignatura Mecanografía como opcional desde el segundo nivel a partir del 4to. grado (Calcines, 1995: 4-8).

las aulas, por lo que se estableció como requisito indispensable para tener derecho a las pruebas 70% de asistencia, “de ese modo se garantizaba la calidad del proceso de aprendizaje y la mejor preparación de las alumnas” (Calcines, 1995). La incorporación y permanencia de las domésticas en esta experiencia no fue un camino fácil. Ellas tenían que enfrentar a sus empleadores/as, reclamar la reducción de su horario para poder asistir a clases, lidiar en el aula con el cansancio de dobles o triples jornadas de trabajo (sobre todo las que no pernoctaban donde trabajaban), etcétera. Mas estas no fueron barreras que limitaron que la generalidad de las que entraron en el programa culminaran sus estudios. Estaban conscientes de la importancia de estas escuelas para mejorar sus condiciones de vida y lograr un futuro diferente para ellas y sus descendientes. Por eso, cansadas, tras una dura jornada de trabajo, asistían sistemáticamente en las noches a clases y ponían todo su empeño para vencer las materias.



Antiguas empleadas domésticas incorporadas a las Escuelas de Superación.

FUENTE: Tomada por Ozon. Aparece en el artículo de C. A. “En la educación del pueblo está la gran fuerza de las revoluciones”. *Mujeres*, no. 2, La Habana, diciembre de 1961.

Los resultados positivos de esta estrategia se deben, entre otras razones, al empeño que pusieron las dirigentes y activistas de la FMC y a la voluntad política del Estado, manifestada en la aprobación de un conjunto de acciones afirmativas de apoyo a estas iniciativas encaminadas a que estas mujeres no desistieran en la consolidación de su meta; por ejemplo, se fijó un modesto subsidio de 5 pesos para gastos de viajes a la escuela; mientras que a las que estaban becadadas, además del alojamiento, comida, uniforme, zapatos, libros, atención médica

y dental de manera gratuita, se les entregaba un monto mensual de 30 pesos. Otro aspecto decisivo fue el logro de una correspondencia entre el diseño curricular de estos cursos y las posibilidades de inserción laboral que se abrían para ellas, siendo la conexión entre la política educativa y la de empleo un hecho fundamental para su eficacia. Se conoce que, tras el primer año de funcionamiento, surgen variantes como la Escuela de Especialización de Domésticas en la que se impartieron cursos para ser oficinistas y taquígrafas, instructoras de deporte, maestras de montaña e instructoras pedagógicas; a través de estos se prepararon para asumir puestos en dependencias del Banco Nacional de Cuba, el Ministerio de Comercio Exterior [Mincex] y el Consejo de Estado, la Escuela Superior de Educación Física Manuel Fajardo y en centros del Programa de Superación de la Mujer, respectivamente.



Antiguas empleadas del servicio doméstico en clase de Mecanografía.

FUENTE: Tomada por Ozon. Aparece en el artículo de C. A. “En la educación del pueblo está la gran fuerza de las revoluciones”. *Mujeres*, no. 2, La Habana, diciembre de 1961.

Los resultados más significativos del primer quinquenio de funcionamiento de dicho centro se exponen en la tabla 1.

TABLA 1

Resultados de los cinco primeros cursos de la Escuela de Especialización de Domésticas

<i>Curso</i>	<i>Graduadas</i>	<i>Trabajando</i>	<i>Continúan estudios</i>
1961-1962	1068 Prácticas de Oficina	865 en dependencias del Banco Nacional de Cuba 4 Departamento de versiones taquígráficas del Gobierno Revolucionario 199 en otras dependencias del Estado	
1962-1963	258 Taquígrafía, Contabilidad	10 taquígrafas 198 taqui-meca de distintos departamentos del Estado 50 auxiliares de Contabilidad del Mincex	200 en el Curso de Telecomunicaciones
1963-1964	Telecomunicaciones Deportes	191 en dependencias del Ministerio de Comunicaciones 21 Escuela Superior de Educación Física Manuel Fajardo 3 becados en República Democrática Alemana 130 Instrucción Pedagógica (estudio-trabajo) en Educación Física y Deportes en centros de la Dirección de Superación de la Mujer 65 pasan a trabajar en las montañas de Oriente.	130 1er. grupo de instructoras pedagógicas
1964-1965	65 Curso introductorio maestras de montaña	96 trabajan en aulas de la Dirección de Superación de la Mujer	96 2do. Curso de instructoras pedagógicas
1965-1966	96 Curso Instrucción Pedagógica (2do. año estudio-trabajo)		134 3er. Curso de instructoras pedagógicas

FUENTE: Calcines, 1995.

También se desarrollaron otras experiencias, como la Escuela para responsables de albergues que cubrirían las demandas de la Dirección Nacional de Becas;²⁰ el curso de preparación como administradoras, cocineras y auxiliares, impartido a quienes laborarían en el Plan Nacional de Comedores Obreros (la instrucción general la reciben en las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas y el aspecto técnico se lo da el sector gastronómico y la Escuela de Hotelería y Turismo); el Curso de tejido de punto para insertarse en talleres destinados a confeccionar ropas o uniformes en coordinación con el Ministerio de Comercio Interior [Mincin]; el Curso de operadoras del Tráfico Local y el de receptionistas para trabajar en el Ministerio de Comunicaciones, entre otras.



Gladys Vargas, antigua doméstica incorporada a la Dirección Provincial de Comunicaciones como operadora.

FUENTE: Tomada por Rogelio Arias, Luis Marrero y del Archivo de la Escuela de Superación para la Mujer. Aparece en el artículo de Gladys Castaño “¿Qué éramos las domésticas?, ¿Qué somos?”. *Mujeres*, no. 8, La Habana, agosto de 1973.

20 En consecuencia, el ejecutivo nacional de la FMC, la dirección del Programa para la Superación de la Mujer y el Plan Nacional de Becas aprobaron una estrategia especial de formación para este grupo, fundamentada en la lógica de las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas. En esta se suprimen las dos asignaturas opcionales y se agregan elementos de Psicología, Primeros Auxilios y Educación para la salud a través de los cursos Salud, Seguridad y Nociones de Conducta. La Matemática, la Expresión y la Instrucción Revolucionaria eran diarias y las otras tres, alternas. El horario era muy flexible y se ajustaba a las necesidades impuestas por el trabajo de las alumnas (Calcines, 1995: 10).

La culminación de la Campaña de Alfabetización, la graduación de ellas en estos cursos de especialización y la incorporación paulatina de las mujeres a diversas fuentes de empleo, determinaron que la matrícula en las Escuelas de Superación para Domésticas fuera decreciendo. No obstante, es necesario destacar que desde el curso 1961-1962 hasta el curso 1966-1967 se prepararon en estas aulas 63 153 mujeres de todo el país (Calcines, 1995), lo que evidenció la pertinencia de este proyecto que tuvo una alta repercusión en la mayor integración, organización, inserción y participación social de estas mujeres, quienes ganaron mucho en términos de empoderamiento y autonomía.



Acto de Graduación de las domésticas.

FUENTE: Tomada por Rogelio Arias, Luis Marrero y del Archivo de la Escuela de Superación para la Mujer. Aparece en el artículo de Gladys Castaño “¿Qué éramos las domésticas?, ¿Qué somos?”. *Mujeres*, no. 8, La Habana, agosto de 1973.

Las exdomésticas estaban en contacto directo con el pueblo en las calles, los bancos, las tiendas, en el transporte. Tal es el caso de Acela Elizalde, quien luego de culminar sus estudios en la Escuela de Superación para Domésticas, ubicada en la antigua Universidad Católica de Santo Tomás de Villanueva, se insertó en la Agencia Bancaria 4-10-11, situada en Línea y Paseo. Ella ostenta con orgullo su primer carné de trabajadora y rememora con cierta nostalgia aquel primer día de trabajo:

Recuerdo como si fuera hoy el día que nos presentaron. Yo solo tenía veintitrés años y entré muy asustada. Cuando nos estaban

mostrando todas las áreas y enseñándonos el trabajo que se hacía en cada una de ellas, allí... en la cola, había una señora mayor mulata que me dio un guiño de ojo. Ese gesto me dio seguridad, me hizo sentir bien (...). En la agencia, menos estar en la caja o en el almacén, hice de todo. Entre las tareas que recuerdo con más agrado fue mi ubicación por un tiempo en la pizarra telefónica, donde debía idear un lema patriótico por cada llamada que entraba, por ejemplo: “¡Patria o Muerte!, Agencia Bancaria 4-10-11, ¿en qué le ayudo?” Era divertido, sobre todo cuando llamaban los contrarrevolucionarios. (...) En cuanta actividad había participé (...). El ciclón Flora me cogió en Sagua de Tánamo recogiendo café, fui más de tres veces a actividades políticas y recreativas que se hacían en una escuela apadrinada por la agencia en Pinar del Río, participaba en todas las jornadas conmemorativas, etcétera (Elizalde, 2014).

El activismo de esta exdoméstica revela no solo la responsabilidad ante el trabajo o el deseo de superarse, sino el compromiso con el proceso, con una Revolución a la que, según ella, le debe todo.

Los bancos estuvieron entre las áreas más visibles de inserción laboral de las domésticas. El suceso fue reflejado como un hecho trascendental, tanto en la prensa como en las revistas de la época, a través de noticias, imágenes y caricaturas. Asimismo ocurrió con las que se incorporaron como taxistas al transporte popular tras haber culminado el curso de automovilismo; ellas fueron conocidas popularmente como “las violeteras”, no solo por el color de los autos, sino por el de sus uniformes.

Según el informe al I Congreso de la FMC, celebrado en 1962, el Curso de automovilismo que comenzó con 1449 alumnas aportó al transporte popular más de 1000 choferes, mientras que el Curso especial de trabajos de oficina con una matrícula de 1100 estudiantes incorporó a 1078 muchachas a las agencias bancarias, a los ministerios y empresas estatales (Espín, 1990: 18).



Antiguas domésticas se adiestran como choferes en la Academia Ruston.

FUENTE: Tomadas por E. Llanos. Aparecen en el artículo de Graciela Méndez "Mujeres cubanas al timón". *Mujeres*, no. 2, La Habana, diciembre de 1961.



Doméstica incorporada al Servicio de Transporte Público como taxista de la Ruta 2: Rampa-Víbora.

FUENTE: Periódico *Revolución*, jueves 21 de diciembre de 1961.

La incorporación de estas mujeres a ocupaciones tradicionalmente asumidas por personas de clase social media o alta u hombres fue un suceso de envergadura, en tanto suponía la transgresión de una marcada división social y sexual del trabajo establecida desde tiempos inmemorables. Este no fue un proceso que se dio de manera plausible e inmediata; según narran funcionarias de la FMC de la época: “La primera etapa de incorporación de estas mujeres al trabajo fue dura, los administradores les ponían las tareas difíciles (...). Tenemos que decir que si estaban embarazadas no les daban el trabajo porque eso nos pasó” (Carcaño, 2014). Además

había sectores que no querían mujeres, como el de la construcción y algunos más especializados en el área de ingeniería. Se consideraba que ellas no podían hacer muchas actividades, porque eran más débiles (...) por ejemplo en Camagüey hubo una experiencia con un central azucarero, que cuando ofertó plazas para las mujeres listó las más duras u otras relacionadas con actividades realizadas por ellas tradicionalmente como barrer, limpiar, etc. (Valle, 2014).

Por experiencias de trabajo como esta se establecieron otras medidas por parte del Ministerio de Trabajo, destinadas a la generación de nuevas fuentes de empleo para ellas, como las Resoluciones no.

47 y no. 48, que hacían que los hombres renunciaran a plazas que podían ser asumidas por las mujeres en diversos sectores:

En la discusión con los hombres hubo muchos que renunciaron a las plazas para que fueran ocupadas por mujeres, después que ellos daban ese paso, el Ministerio de Trabajo por cada municipio nos entregaba una lista de posibles fuentes de empleo y la FMC con sus cuadros y activistas casa por casa visitaba a las mujeres para enseñarles las posibilidades. Y ahí empezaban los peros, que si el marido no la dejaba, que si no tenía quien les cuidara a sus hijos, que si no sabía qué iba a hacer, etc. y eso nos generaba otro problema, porque después que nos habían dado las plazas había que cubrirlas y aquello era una batalla campal... Para nosotras lo más importante era que se dieran cuenta de lo útiles que podían ser (Valle, 2014).

Estas estrategias requirieron el despliegue de una ardua labor de concientización, que se llevó a cabo de manera conjunta con la Central de Trabajadores de Cuba [CTC] a nivel nacional y aunque no fueron las domésticas de los grupos ocupacionales priorizados por esta organización en el periodo, el apoyo brindado a las acciones protagonizadas por la organización femenina resultó de gran valía. Se debe apuntar que a partir de la década del 60 y a diferencia de la Cuba prerevolucionaria, el quehacer del sindicato estuvo enfocado en la participación y defensa de las intervenciones y nacionalizaciones de la etapa, análisis de metas productivas, organización de la emulación y otras tareas relacionadas con la lucha política e ideológica: “Es una etapa en la que prácticamente este queda sustituido por el llamado movimiento de avanzada, que si bien jugó un papel importante, no debía sustituir la institución obrera” (Catá, 2003: 50-51).²¹

De igual modo, durante estos primeros años se presentaron acontecimientos como la batalla de Playa Girón, la Crisis de Octubre y la

21 El modelo sindical cubano asumió la tendencia fundamental del sindicalismo en los países socialistas, que partía de la necesidad de contar con una estructura que pudiera aglutinar, no solo a la masa crítica del proletariado, sino al mayor número posible de trabajadores. “Este proceso permitiría socializar la comprensión científica de la realidad con el objetivo de romper las lógicas de explotación en la relación capital-trabajo capitalista” (Izquierdo, 2015: 20).

Limpia del Escambray, que requirieron la movilización de un amplio número de hombres²² cuyos puestos de trabajo fueron ocupados por ellas. Después, “Una vez culminadas esas contiendas, se hizo una labor de sensibilización con ellos para que cedieran sus puestos a las mujeres que los sustituyeron y así lo hicieron muchos” (Casas, 2014). Si bien estas fueron oportunidades para que ellas accedieran al empleo, obtuvieran mejoras salariales y se superaran, se piensa que su incidencia más significativa tuvo lugar en el plano de la conciencia social, en la que empezaban a desvanecerse una serie de estereotipos sociales, de género y ocupacionales, obstaculizadores de su empoderamiento y de su participación real en el proceso de cambio.

En resumen, se puede afirmar que las grandes transformaciones de esta primera década desestabilizaron las estructuras del poder clasista, racial y patriarcal existentes en la sociedad cubana antes del triunfo de la Revolución y marcaron de manera contundente los cambios que experimentó el mercado de trabajo en las épocas venideras. Se puede apreciar un nuevo enfoque sobre el desarrollo y las políticas de empleo, que se expresa en la generación de una cantidad considerable de empleos que ofrecían a la clase trabajadora mayor seguridad, protección y garantías. Este resulta uno de los cambios más significativos, así como el papel protagónico que tuvo el Estado en la consolidación de esta meta a partir de los cambios legislativos y las medidas de impacto en el mundo del trabajo que aprobó. La masiva incorporación de las mujeres a las plazas convocadas también constituyó un suceso de interés, en especial de aquellas que no habían tenido previamente vínculo laboral con el espacio público o habían sido víctimas de explotación, como el caso de las empleadas domésticas. Sin dudas, esta primera etapa estableció los cimientos para una realidad laboral de más justicia y equidad en los tiempos que le prosiguieron, y algunas de las estrategias que se llevaron a cabo constituyen experiencias únicas en el mundo entero, no solo por el modo en que fueron concebidas, sino por el impacto que tuvieron a escala social.

Esta fue una época caracterizada por la transformación del sujeto femenino en Cuba, un proceso que estuvo marcado fundamentalmente

22 Aunque también fue notable la participación de mujeres milicianas en estos sucesos, la cuantía de ellas no se compara con el rol protagónico que tuvieron ellos.

por la integración de estas mujeres a una organización que como movimiento promueve su integración, participación social y cambia sus realidades, a través del diseño de metas y programas que les generan nuevas oportunidades; un hecho que ha tributado de igual modo a que se valore más en la sociedad el trabajo femenino, sin importar su naturaleza.

2.3 La invisibilidad del servicio doméstico en Cuba durante la década de los 70-finales de los 80 del siglo xx

La década de los 70 del siglo pasado se caracterizó por ser un periodo de consolidación de las conquistas alcanzadas; se contaba con un país libre de analfabetismo, una población organizada social y políticamente, una masa de trabajadores/as con mejoras considerables en sus condiciones laborales y salariales, fortalecida desde el punto de vista sindical y amparada en un sistema de protección social universal, con garantías que eran impensables en el pasado. Los amplios sectores sociales que llegaron a la segunda mitad del siglo xx en situación de pobreza o de precariedad evidente, habían experimentado en su gran mayoría procesos de movilidad social ascendente, casi siempre conectados con las transformaciones de su realidad laboral. Grupos socioocupacionales enteros que antes del triunfo de la Revolución tenían desempeños en condiciones de semiesclavitud desaparecieron o se redujeron de manera considerable.

Por ese entonces comienza a promulgarse en Cuba “el fin de las domésticas”. Con las nuevas posibilidades educativas y los mecanismos que se establecieron para lograr que se incorporaran al empleo estatal, estas empleadas “se van desvaneciendo como grupo social” (Aguilar, 2014). Optar por las nuevas ofertas laborales en el sector estatal no solo significaba incluirse en un proyecto político de país, sino ganar en garantías tales como el poder disfrutar de vacaciones remuneradas, licencias, jubilación, entre otras, que representaban ventajas laborales en comparación con lo que les ofrecía el continuar laborando como trabajadoras domésticas de manera informal o por cuenta propia. Sin embargo, no debe pensarse que la inserción

laboral de ellas a estos nuevos espacios ocurrió de manera acelerada y mucho menos que llegaron a extinguirse por completo; ya que este fue un proceso paulatino, que requirió de mucho convencimiento y apoyo. Aunque no existen estadísticas fiables que permitan precisar el modo en que se sucedieron los cambios, se puede afirmar que la mayoría de las domésticas abandonó sus antiguos puestos de trabajo tras haber culminado sus estudios y/o haber tenido, en mano, una oferta de trabajo mejor remunerado y de mayor prestigio social; mientras que una minoría decidió no incorporarse a ninguno de los programas y permaneció realizando estas tareas en paralelo con las alternativas estatales creadas para brindar este tipo de servicio. Trabajaban para las mismas familias o para otras, ya que un grupo considerable de empleadores/as se fue del país, mientras otros/as quedaron sin domésticas como consecuencia del proceso que se llevaba a cabo.

Las que optaron por esta segunda alternativa fueron objeto de duras críticas; no se entendía cómo teniendo la oportunidad de estudiar o de conseguir empleos de más reconocimiento y remuneración optaban por permanecer en estas funciones. La experiencia de una de las domésticas entrevistadas, cuya trayectoria en este desempeño se remonta al año 1956, constituye una evidencia de lo anteriormente planteado:

Comencé muy jovencita ayudando a mi mamá, ella lavaba y planchaba para la calle. Además hacía cosas de peluquería en mi misma casa, peinaba a algunas mujeres y les cobraba a 50 centavos. A fin de mes reunía casi siempre entre 20 y 25 pesos lo que representaba una gran ayuda para mi familia. Cuando triunfa la Revolución, me incorporé a los cursos que empezaron a organizarse para las mujeres por la FMC y entré a uno de peluquería que era lo que a mí me gustaba, pero estuve poco tiempo, porque me hicieron una prueba, la desaprobé y me cayó mucha decepción. Luego intenté en otros programas de peluquería pero no pude incorporarme tampoco, hasta que me cansé y no lo intenté más. Entonces, volví a mi rutina particular de hacer peinados y realizar algunos trabajitos domésticos para la calle y así me mantuve desde el año 1959 hasta 1995. Todo ese tiempo hubo muchas personas que me criticaron, incluso

de mi familia; pero no iba a hacer una cosa que no me gustara (Caso 39).

No solo ellas fueron mal vistas por la sociedad, también sus empleadores/as. Por aquel entonces primaba en el discurso político y se extendió en la sociedad, la concepción de que este tipo de empleo, solo podía existir en un país capitalista, subdesarrollado y de explotación social. “Se creía que las personas que contrataban este servicio eran burguesas” (Valle, 2014) y, por lo tanto, eran incompatibles con las aspiraciones socialistas que se tenían. Esta era una idea que se repetía constantemente y que formó parte del discurso tanto de los líderes políticos como de las exdomésticas sumadas al proceso. Un ejemplo de ello, lo constituye el siguiente pronunciamiento de Fidel en el año 1961; en él da por sentado que en unos años este grupo socioocupacional formará parte de un pasado que no retornará más:

El país va a necesitar brazos. ¿Quiénes van a incorporarse al trabajo industrial y técnico? Todas esas muchachas. En el futuro será muy difícil encontrar a nadie que se quede en la casa como criada, como les llamaban. ¿Qué se creen? ¿Que esa muchacha tiene que ser toda la vida esclava? (...) Porque es lógico que dentro de algunos años no haya nadie que pudiendo ganar en una industria cien, ciento cincuenta pesos, va a estar trabajando por cuarenta pesos, ni va a aceptar ese tipo de trabajo. Lo aceptan hoy por una necesidad [fragmento del discurso pronunciado por Fidel ante compositores musicales premiados, La Habana, 27 de septiembre de 1961] (Castro, 1961 en Ferrer y Aguilar, 2006: 64-65).

Se piensa que la legitimidad que ganaron estas concepciones tributó a estigmatizar el ejercicio de estas funciones, en lugar de las condiciones precarias en que vivían y trabajaban estas mujeres antes de 1959.²³ Un hecho que trajo no pocos inconvenientes en épocas

23 Independientemente de que las condiciones precarias contribuyeron a la legitimidad que ganó este discurso; este desempeño no constituye una manifestación de trabajo esclavo *per se*, ni propio de un sistema sociopolítico en particular. Aun cuando se realice casi siempre en condiciones de servidumbre [“esta es una de las ocupaciones donde el déficit de trabajo decente es mayor y en las que todavía tienen lugar situaciones próximas a la esclavitud” (D’Souza, 2010: 35)], suponga como punto de partida una relación desigual (económica, racial, terri-

posteriores en tanto contribuyó a la invisibilización de este trabajo y a la no creación de un marco legislativo que amparara a las personas que definitivamente optaran por esa opción ocupacional. Muchas domésticas se ocultaron bajo el pretexto de ser “la compañera que ayudaba en casa”, con el fin de invisibilizar las relaciones mercantiles que se establecían entre ellas y sus empleadores/as, las cuales de todas formas eran percibidas con cierta sospecha. En la novela de Pérez Sarduy se recoge este hecho a través del siguiente fragmento:

Cuando le pregunté a Olguita cómo había conseguido ese trabajo tan bueno, lo único que me respondió fue que como él era un gran artista muy querido por casi todo el mundo, ella se sentía en la revolucionaria obligación de ayudarlo en su carrera. ¡Pero todo eso era un cuento de ella que no quería entrar en detalles! No tanto por ella, porque si uno la aprieta un poquito habla como una cao, sino más bien para proteger a Omar, porque todo el mundo lo conoce y aprecia mucho. A decir verdad, pocas personas sabían que él tenía sirvienta, por eso Olguita se las daba de secretaria, y aunque ella es muy graciosa, no tiene tipo de ser secretaria de nadie (Pérez, 2001: 272).

Además de los programas de superación e inserción laboral creados para que las domésticas abandonaran sus puestos, se idearon iniciativas que tributaban a que este tipo de servicio privado fuera sustituido paulatinamente por el que brindaban algunas empresas estatales creadas para tal fin. Este es un contexto en el que desde el Estado se financia un conjunto de servicios públicos en apoyo al trabajo doméstico, para propiciar el alivio de la carga que este suponía para las familias trabajadoras, en especial de las mujeres. No puede olvidarse que por aquel entonces se construían los cimientos

torial, de género, generacional, etcétera), la explotación laboral a la que las y los trabajadores de este sector están sometidas/os se agudicen en el capitalismo y tenga la peculiaridad de ser realizado en el domicilio particular de quien contrata los servicios, lo que supone limitaciones para ser controlado e inspeccionado; el trabajo doméstico es una actividad laboral como otras, en la que una persona vende su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración en efectivo y/o en especie. Este puede ser realizado en condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana, es decir, puede llegar a ser un empleo decente (Oit-PNUD, 2009: 21-23).

de una sociedad para los/as trabajadores/as, sobre la base de esquemas ya experimentados en países socialistas y de Europa Occidental cuyo fin era la solución del conflicto entre lo público y lo doméstico. Entre los programas de mayor impacto estuvieron:

1. Las lavanderías populares.
 2. El incremento en la oferta de efectos electrodomésticos reductores de la carga física, el tiempo de trabajo en el hogar y el conflicto entre lo público y lo doméstico que implica compartir las responsabilidades que se derivan de las actividades que se desarrollan en ambos espacios.
 3. La creación de los comedores obreros y estudiantiles, para que las mujeres trabajadoras no tuvieran que regresar a sus casas en el horario del almuerzo.
 4. La construcción de círculos y jardines infantiles.
 5. El incremento del número de becas para estudiantes, tanto de la enseñanza media, preuniversitaria y superior.
 6. La inauguración de Campamentos y Palacios de Pioneros.
 7. El establecimiento de planes vacacionales para los/las hijos/as de las trabajadoras.
- (Espín, 1990: 133; Larguía y Dumoulin, 1983: 93 y Romero, 2010: 29).

En esta década surge de igual modo, y como iniciativa de la FMC, la Empresa de Servicios a la Familia, la cual comenzó a funcionar en noviembre de 1979. Esta se desarrolló en el municipio capitalino Plaza de la Revolución y tenía por objetivo

propiciar determinados servicios que ayudaran a la mujer trabajadora en su carga doméstica, al tiempo que constituía una fuente de empleo para aquellas, que no podían permanecer fuera de sus hogares durante jornadas laborales completas, estaban pasadas de la edad laboral o tenían otras limitantes (FMC, 1981).

Para garantizar su despliegue se prepararon materiales y realizaron seminarios a las prestadoras del servicio, se celebraron reuniones con la CTC, los sindicatos, la Dirección Provincial de Comercio, el Secretariado del Partido Comunista de Cuba a nivel provincial, entre otras.

A esta experiencia se sumaron como empleadas un total de 150 mujeres (Valle, 2014), residentes fundamentalmente en los municipios de Playa, Plaza y Centro Habana. Entre los servicios ofrecidos por ellas estaban la limpieza de viviendas, la descongelación, el fregado de ventanas y escaleras, el lavado, planchado y zurcido de ropas, la preparación de alimentos y de dulces, así como el cuidado de niños, enfermos y/o discapacitados. Entre noviembre de 1979 y febrero de 1981, se realizaron a esta Unidad 2281 solicitudes, siendo los servicios más demandados la limpieza de viviendas [639] y el cuidado de ancianos/enfermos [283] y niños [160] (FMC, 1981). Tanto el número de demandas realizadas, como la percepción de quienes estaban a cargo de esta empresa y de quienes recibían el servicio, demostraban la pertinencia y utilidad de tener unidades como esta; sin embargo, se considera que la experiencia se adelantó a su época (Valle, 2014; Carcaño, 2014; Casas, 2014).

Entre las principales limitaciones de su implementación estuvieron:

- a) La existencia de horarios limitados para ofrecer el servicio (las prestadoras no realizaban trabajos después de las 5:00 p. m., ni los fines de semana, horarios y jornadas en los que las solicitudes se hacían más numerosas por estar la mujer trabajadora en su casa.
- b) La no tenencia de un transporte para llevar a las empleadas a los lugares distantes donde debían realizar el trabajo.
- c) La carencia de inspectores para medir las casas y calcular el valor económico de la labor a desarrollar.
- d) Los altos precios del servicio, los cuales fueron sometidos a evaluación para reducirlos en el segundo semestre de 1980, mas no se aprobó la medida.
- e) La insuficiente divulgación de los objetivos y el alcance de la Unidad, lo que incidió en que la demanda no tuviera la magnitud que se había proyectado.

Súmesele a ello,

la falta de un capital inicial para el arranque de la experiencia y dificultades de salud que presentó la administradora de la empresa en un periodo clave, en el que se había planteado hacer un esfuerzo crucial por parte de todas las personas implicadas

para salvar la iniciativa. Por otra parte, el apoyo gubernamental a este emprendimiento no fue el esperado, no se comprendía la magnitud de esta empresa, ni se valoró como una inversión de cara al futuro. Tampoco se entendía por qué después de haber trabajado tanto en la superación e inserción laboral de las domésticas en otros empleos se hacía esta propuesta. Estos razonamientos no tenían en cuenta que esta iniciativa se enmarcaba en otras circunstancias y se les daba otras garantías y seguridad social (Valle, 2014).

Fue así que en febrero de 1981 la empresa cerró sus puertas.

Una peculiaridad de esta etapa fue el establecimiento por Naciones Unidas del Decenio de la Mujer (entre 1975 y 1985), con el fin de que cada país impulsara una política de cambios a favor de los derechos de las mujeres y de su mayor autonomía. Se piensa que este mecanismo internacional potenció los cambios que en Cuba se estaban dando a favor de la equidad entre hombres y mujeres y que en este periodo se expresaron fundamentalmente en el marco legislativo. Por esta época, se aprobaron diversas leyes como la Ley de Maternidad, el Código de Trabajo, la Constitución de la República de Cuba, entre otras. Todas refrendaban el derecho de las mujeres, en especial las trabajadoras, a la igualdad cultural, política y económica. Sin embargo, a los efectos del fenómeno que se aborda en el presente trabajo interesa la aprobación del Decreto Ley 14/1978 “Sobre el ejercicio de las actividades laborales por cuenta propia” (Gaceta Oficial de la República de Cuba, 1978: 261-264).

A través de él se estipulaba que solo podrían brindarse a los ciudadanos cubanos aquellos servicios que las organizaciones estatales no estaban en condiciones de satisfacer totalmente en un momento dado, tanto en su cuantía como en la forma de su prestación.²⁴ A partir de este momento quedaba restringido el desarrollo de un grupo importante de actividades, entre ellas las relacionadas con el servicio

24 En el artículo 7 del Decreto Ley 14/1978 se establecía que los servicios aprobados para el ejercicio del cuentapropismo serían determinados anualmente por el Comité Estatal de Finanzas, conjuntamente con el CETSS, el Mincin y otros organismos rectores en la actividad que les compete, tomando en consideración los Órganos Locales del Poder Popular.

doméstico. Este desempeño pasaba a ser considerado ilegal, en tanto el ejercicio no autorizado y/o registrado de estas funciones se contraponía con la legislación vigente y, por tanto, podía ser penado.

Del mismo modo, el artículo 5 del citado decreto ley refería que solo podrían realizarse este tipo de actividades en las misiones diplomáticas, consulares, representaciones de organismos internacionales radicadas en el país y para la atención del personal que labora en estas sedes, si el ejercicio de estas se correspondía con una legislación especial establecida por las entidades estatales cubanas. Se resaltaba que la contratación del personal para la prestación de estos servicios sería regulada únicamente por la agencia empleadora Cubalse [Cuba al Servicio del Extranjero o Cuba all Services Enterprise].

Si bien desde el surgimiento de esta agencia en el año 1962 se establecieron los procedimientos a completar para la contratación del personal que laboraría para las misiones antes enunciadas (Ley 1029, Ley 1231, Circular 7/1971), el Decreto Ley 55/82 (1982) es lo suficientemente claro al respecto:

Artículo 2: Los ciudadanos cubanos y los extranjeros residentes permanentes en el país no podrán realizar labores, administrativas, técnicas o de servicios, incluyendo las domésticas o de cualquier otro tipo a representaciones extranjeras, si no han sido objeto de contrato entre la citada representación extranjera y la empresa estatal correspondiente.

Y por si fuera insuficiente, expresa este documento en Disposición Especial:

Se considera actividad económica ilícita la prestación de servicios personales, sean estos de naturaleza administrativa, técnica o de cualquier otra, incluido el servicio doméstico, a las representaciones extranjeras a que se refiere el artículo 1 de este Decreto Ley, por ciudadanos cubanos o por extranjeros residentes permanentes en nuestro país, cuando esta prestación se contrate directamente por dichos trabajadores con la representación extranjera (...) será sancionada de acuerdo con la legislación penal vigente.

No obstante estas restricciones, se conoce que algunas mujeres se mantuvieron realizando estas labores en el mercado informal

de la economía, prestando sus servicios fundamentalmente a los y las técnicos/as extranjeros que trabajaban en el país a cambio de remuneración o de productos con déficit en el mercado. Por ejemplo:

Beba, había conseguido un trabajito de limpieza dos veces por semana en casa de una francesa que se llamaba como ese famoso ballet, Gisela y que vivía en el edificio FOCSA. Ella era técnica extranjera y trabaja en Radio Habana Cuba, que transmitía solamente para afuera (...). En una ocasión me dice: “Fíjate que ella me pagaba con lateríos y carnita de puerco y todos los mandaditos que se me antojan de la tienda de los técnicos extranjeros hasta cubrir mi salario de 70 pesos, pues yo no hago nada con los pesos, mi vida”. (...) La mayoría de mis clientas [Marta trabajaba arreglando el pelo] estaban en el giro de las colocaciones en casa de los extranjeros (...) mi gente lo que quería era resolver el fogón (Pérez, 2001: 170-172).

Así transcurrieron los años 70 y 80 con relación al trabajo doméstico remunerado a domicilio en el país, entre lo prohibido y lo restringido, entre lo autorizado y lo desestimado, entre lo formal, aludido, y lo informal, disimulado. Es por ello que estas podrían denominarse como décadas de silencio, pues durante este periodo pocas publicaciones se referían a las domésticas (solo esporádicamente se aludía al impacto que habían tenido las Escuelas Nocturnas de Superación en sus vidas) y los estudios existentes destacaban más el empoderamiento que estas habían experimentado, que los desafíos existentes con relación a este rol. Este vacío también se evidencia en las estadísticas, ya que los censos dejan de tomar esa categoría socioocupacional como referencia; esto trae como consecuencia que resulte imposible conocer el número exacto de domésticas que dejaron ese empleo tras la década de los 60 (aun cuando se pueden establecer estimados), la cantidad que para ese entonces contaba con empleos diferentes y mucho menos las que se mantenían en el mercado informal realizando las mismas funciones.

Vale apuntar que esta realidad se dio en un contexto en el que a nivel de país las mujeres se incorporaron de manera sostenida y creciente al empleo estatal. Las cifras indican que si bien en 1970 ellas constituían 19% de la fuerza laboral ya para 1989 eran 38,7%. Del mismo modo, la participación de ellas se incrementó en todos los

sectores y a partir de 1978 comenzaron a representar más de la mitad de los profesionales y técnicos cubanos, una proporción que continuó incrementándose gracias, entre otros factores, a la feminización de la educación, sobre todo la universitaria y la de técnicos medios profesionales (One, 1997: 116; Núñez, 2011: IV-V).

Durante estas décadas, el Estado tuvo un rol protagónico, a la vez que el sindicato se centró en brindar el apoyo necesario a las transformaciones económicas, políticas, sociales e institucionales promulgadas por este, así como en el análisis de documentos y estrategias encaminadas a lograr una mayor eficiencia productiva. Las exdomésticas que ingresaron por aquel entonces a las entidades estatales se incorporaron a las dinámicas que supuso este proceso; las que no, se mantuvieron al margen de la vida sindical.

Se debe añadir que durante todos estos años, el Estado mantuvo su rol como principal garante del empleo, incluso a mediados de los 80, cuando se dio el *boom* de arribantes a la edad laboral. Mantener este rol y defender la primacía de los objetivos sociales por sobre los económicos en la conciliación de políticas, provocó un aumento de la ocupación (en particular en la esfera no productiva) muy por encima de los requerimientos que dictaba el crecimiento económico del país. Comenzó a desvincularse la dinámica del salario medio y de la productividad:

En la práctica, el pago por el trabajo se fue alejando de la idea de premiar los mejores resultados laborales y se convirtió en un pago formal determinado por el contenido, con lo que el sistema salarial transgredió los límites de la equidad para adquirir rasgos de igualitarismo, que no diferenciaban suficientemente el papel de los diferentes trabajadores en la gestión productiva y en los resultados que se obtienen (...). Hacia el final de la década aumentó la liquidez acumulada en manos de la población y se crea un círculo vicioso en que cae el efecto estimulador del salario, cae aun más la productividad y crece la indisciplina laboral (Ferriol y González, 1995: 1).

No obstante estas circunstancias, al finalizar los años 80 Cuba mostraba uno de los coeficientes de Gini más bajos de la región latinoamericana, siendo de 0.25 en 1989 para la totalidad del país [según

fuentes oficiales] (Ferriol, 2000: 40). Sin dudas, este era el resultado de que una parte importante de los ingresos monetarios de la población provenían de sus relaciones con el Estado (95% de la ocupación) y se aplicaba un sistema salarial único, en el que los márgenes propietarios de la desigualdad social eran muy bajos (Ferriol, 1998: 11).

2.4 ¿Tiempo de crisis, tiempo de domésticas? Los reajustes en los años 90

A partir de 1989, con la desintegración del campo socialista europeo y el fortalecimiento del bloqueo económico de Estados Unidos, Cuba entra en una etapa de crisis aguda;²⁵ el cúmulo de recursos disponibles disminuye considerablemente y con ello se da un aumento de las carencias poblacionales a solventar. El Estado se vio en la necesidad de contener los efectos de la brutal caída de la economía y para ello tomó un conjunto importante de medidas (algunas con reticencia, teniendo la convicción de que serían solo estrategias transitorias),²⁶ estas implicaron realizar en 1992 cambios en la Constitución del país, en aras de tomar en cuenta las nuevas formas de propiedad.

La nueva época condujo también al establecimiento de nuevas formas de empleo y estimulación,²⁷ un hecho que trajo como con-

25 Se reducen los recursos disponibles por la contracción de las importaciones en 75% entre 1989 y 1993 (Rodríguez, 1996).

26 Entre las medidas tomadas destacan: la restructuración de las relaciones con los mercados en el exterior a través de la creación de un sector empresarial comercial que comenzó a operar directamente con divisas y la ampliación de la utilización del crédito comercial para agentes empresariales estatales y otros agentes económicos; la renegociación de la deuda externa; la creación de mercados internos en divisas; la reducción de los aranceles y creación de zonas francas a la vez que se dio apertura a negocios inmobiliarios y de representaciones de bancos extranjeros. También fueron abiertos un mercado de productos agropecuarios para comercializar excedentes a precios de oferta y demanda y un mercado de productos artesanales e industriales a precios libres. En lo que se refiere a la política monetaria, se introdujeron tasas de cambio, cuentas de ahorro en divisas y se permitió la circulación monetaria de divisas.

27 Comenzaron a desarrollarse formas especiales de estímulo material, en divisas, en especie y en moneda nacional con garantía de contrapartida material; ya participan en estos sistemas los trabajadores del níquel, la extracción de petróleo,

secuencia un cambio en el panorama de homogeneidad social existente a finales de los 80, pues aunque se mantuvo la equidad como principio rector de la política social,²⁸ no se pudo evitar el deterioro del salario real y por consiguiente de las condiciones de vida de la generalidad de la población, en especial de quienes continuaron trabajando con las instituciones estatales y no recibían por ninguna vía ingresos en moneda libremente convertible (CUC).²⁹

Se dice que la población cubana sintió el impacto de esta crisis de modo más intenso de lo que sintieron los ciudadanos de otros países de la región latinoamericana y caribeña en la llamada “década perdida”. Ello se debió sobre todo al hecho de que las cubanas y los cubanos arribaron a esta crisis con sus necesidades básicas satisfechas a un nivel relativamente alto y en el lapso de un año vieron descender de forma abrupta un nivel de vida que había ascendido de manera sostenida en los últimos treinta años (Núñez, 2011: 148).

Pero donde el impacto de todos estos acontecimientos se hizo más latente fue en las economías domésticas. Se atraviesa por una etapa de carencia de productos y servicios de primera necesidad, en la que eran insuficientes los útiles del hogar y los artículos para garantizar la higiene y limpieza. También era limitada la cantidad de combustible que se le otorgaba a cada núcleo familiar para cocinar (kerosene, gas licuado o manufacturado, alcohol), disminuyeron los productos para la alimentación de la población, acontecían largas jornadas sin

la pesca, el turismo, la fabricación de acero, el tabaco, el cemento, la reparación naval y la producción azucarera, entre otras actividades cuya estimulación está asociada al autoabastecimiento de alimentos. Los sistemas de estimulación directa comprendían en 1996 unos 830 000 trabajadores, a los que hay que añadir alrededor de 500 000 trabajadores que recibieron módulos de ropa, calzado y aseo; de tal forma alrededor del 38% de los trabajadores estatales y de cooperativas estuvieron incluidos en las nuevas vías de estimulación laboral (Rodríguez, 1997 citado por Ferriol, 1998: 14).

28 Se decidió que la mayor parte de la población empleada por el Estado conservara su trabajo y sus ingresos nominales, con independencia de lo deprimido del nivel de actividad de su centro laboral.

29 Un dato que evidencia una tendencia a la concentración de ingresos que interrumpe la lógica desconcentradora anterior y cómo influyeron estas transformaciones en términos de desigualdad social, fue el incremento del índice de Gini a 0.38 según cálculos realizados a finales de los 90 (Ferriol, 2004).

electricidad (apagones) y no había disponibilidad de ropa ni de calzado. Del mismo modo, tienden a desaparecer o a deteriorarse las condiciones de las escuelas internas (becas) para adolescentes y jóvenes, los planes vacacionales establecidos en las sedes laborales de los progenitores para el cuidado de sus hijos en periodos de receso docente, los centros creados para el cuidado de ancianos en el horario laboral, así como algunos servicios que, a precios módicos, servían de apoyo a los quehaceres domésticos, como lavatines, comedores obreros, autoservicios, entre otros.

Sin dudas, fueron las mujeres quienes más directamente sufrieron estas carencias. Algunas dejaron sus empleos para hacerse cargo de las tareas domésticas y de cuidado en sus familias. Otras iniciaron emprendimientos dentro del cuentapropismo o en el sector informal de la economía, haciendo uso de las habilidades aprendidas/entrenadas a partir del modelo sociogenérico patriarcal en el que habían sido educadas. Entre las actividades desarrolladas se encuentran la elaboración y venta de dulces y otros alimentos caseros, el apoyo en tareas de limpieza y fregado a pequeños negocios o paladares y el ejercicio del trabajo doméstico remunerado a domicilio. No se puede olvidar que el trabajo doméstico remunerado constituye una puerta de acceso fácil de las mujeres al mercado informal de trabajo en situaciones de crisis,³⁰ sobre todo de aquellas que se encuentran en situaciones de desventaja social.

30 Este fenómeno se puede corroborar en estudio reciente desarrollado con un grupo de 78 trabajadoras domésticas no remuneradas, de las cuales 38 se dedicaban a esta actividad a tiempo parcial (las que cuentan con empleos en el ámbito público) y 38 a tiempo completo (mal llamadas “amas de casa”). En el mismo se constató que: “El 17,95% de las trabajadoras domésticas no remuneradas a tiempo parcial entrevistadas declaró contar con ingresos adicionales a sus salarios a través de la combinación de sus empleos formales con otras actividades durante sus ‘tiempos libres’ como comercializar algunos comestibles elaborados por ellas o realizar manualidades con el fin de venderlas. De otra parte, 25,64% de las trabajadoras domésticas no remuneradas a tiempo completo declaró hacer arreglos de costuras, lavar y planchar para la calle, limpiar espacios ajenos a su hogar a cambio de dinero (en divisa), vender duro frío, comercializar ron y revender ropas de uso” (Romero, 2010: 53-54). A través de otras indagaciones se concluye que en los primeros años de la década de los 90, un estimado de veinticinco mil personas practicaban informalmente 75 tipos de actividades laborales, principalmente en la alimentación, oficios de reparación y los servicios personales (Togores, 1996).

Ante estas circunstancias, urgía al Estado crear estrategias para afrontar los efectos negativos de las nuevas circunstancias y proteger las conquistas alcanzadas; en este sentido se tomaron medidas para proteger especialmente el empleo femenino y limitar el crecimiento de la economía informal. Especial connotación tuvo la aprobación del Decreto Ley 141/93, a través del cual se ampliaba la actividad por cuenta propia en Cuba, que había existido a niveles poco significativos desde la ofensiva revolucionaria de 1968. Esta apertura provocó un crecimiento explosivo de este sector, sobre todo durante los dos primeros años: “Se conoce que de 28 600 patentes activas en 1988, se pasó a 169 098 licencias a finales de 1994 y a 208 786 en el mes de diciembre de 1995” (Ritter, 2000).

En la opción 32 de las actividades aprobadas para este ejercicio, reaparece la categoría de “personal doméstico”. Este es un hecho que se presume de trascendental importancia, no solo porque vuelve a reconocerse este ejercicio como posible empleo, sino porque abre las puertas a la oficialización de su condición como empleadas a un ejército numeroso de mujeres. Desafortunadamente no se cuenta con estadísticas oficiales que permitan delimitar el número de mujeres que se acogieron a esta opción del cuentapropismo durante este periodo; sin embargo, todas las expertas entrevistadas coinciden en reconocer los primeros años de esta década (la de los 90) como el momento de reaparición de las domésticas remuneradas en el país.

Si bien este cambio en el marco jurídico abrió las puertas para que un grupo significativo de personas oficializaran su condición de trabajadoras/es por cuenta propia, quedó limitada la inserción al sector de las y los universitarios. A partir del análisis en profundidad de las disposiciones de este decreto ley se infiere la intención del Estado de controlar el desempeño de la fuerza profesional calificada y reservar la fundamentalmente para el trabajo en sus instituciones. Sin embargo, esta prohibición no limitó que algunas mujeres combinaran las responsabilidades que tenían como empleadas en el ámbito estatal con este desempeño. En la novela de Pérez Sarduy (2001) se recoge el siguiente ejemplo:

Olguita... negra achiná... había llegado a La Habana desde Gibara, un pueblecito al norte de la provincia de Oriente, con ganas de estudiar cualquier cosa, y hasta lo logró porque se hizo

traductora de ruso en la Makarenko, una escuela de idiomas allá por La Copa, en Miramar; pero ahora también se había colocado —sin que la gente de su escuela lo supiera, por supuesto, pues era militante de la Juventud y creo que hasta la iban a procesar para el Partido— en casa de una norteamericana, que según decía estaba haciendo un trabajo de investigación con el Ministerio de Salud Pública sobre las Campañas de vacunación infantil y para la atención a la mujer (...). Me decía: “¡Ay mi cielo!, lo que pasa es que una resuelve más con las boberías que te dan los blancos, que con los 164 pesos que gano matándome con mis alumnos seis horas de lunes a viernes enseñándoles ruso (...) con los mandados que me da, resuelvo tres o cuatro veces más (Pérez, 2001: 272).

Pero no solo contrataron los servicios de estas mujeres las/los extranjeras/os residentes en el país, sino algunas/os cubanas/os con ingresos en moneda libremente convertible o dólares,³¹ entre los que destacan los/as trabajadores/as del sector privado, cooperativistas, empleados/as del sector mixto y otros que formaban parte de los nuevos grupos y estratos sociales con movilidad social ascendente que se habían generado a partir de las transformaciones operadas en la estructura ocupacional del país y de la apertura al capital extranjero. Para que se tenga una idea del impacto social que tuvo la liberalización del dólar y el establecimiento de un régimen de dualidad monetaria en el país: “En 1993 la tasa de cambio del peso frente al dólar era de 100:1 y en 1994, en pleno apogeo de la crisis, de 130:1, cuando el salario medio alcanzaba solamente los 185 pesos” (BCC, 2001). Estas circunstancias potenciaron no solo la inserción laboral de nuevas mujeres al mundo de las domésticas, sino que crearon las bases para que otras, que habían desempeñado estas funciones antes del triunfo de la Revolución, retornaran a su oficio.³²

31 Fundamentalmente cuentapropistas que se dedicaban al alquiler de habitaciones a turistas o dueñas/os de paladares, personas que recibían remesas del extranjero o laboraban en el sector del turismo, mixto u otras empresas que contaban con este tipo de estimulación, entre otros.

32 Tal es el caso de Acela Elizalde (2014), quien comenta su experiencia del siguiente modo: “Cuando me jubilaron (porque yo no quería hacerlo), enseguida comencé a buscar trabajo. Me costó mucho encontrar una plaza, ya que por

Como puede observarse, los años 90 del siglo xx marcaron el inicio de un escenario social de profunda crisis, con efectos visibles en la dinámica del país y en las relaciones cotidianas de su gente. Pese a estas circunstancias, las políticas económicas aplicadas marcaron una importante diferencia con procesos de ajustes neoliberales experimentados por los países latinoamericanos. En ese nuevo escenario se trató de preservar lo alcanzado en materia de empleo femenino con un seguimiento especial a la reubicación de las mujeres de aquellos sectores más impactados por la crisis económica. Con ese fin, se creó la Comisión de empleo femenino integrada por el Frente Femenino de los sindicatos, por la FMC y el Ministerio del Trabajo, entre otras instituciones. Aun así, este periodo afectó el proceso ininterrumpido de incorporación de las mujeres al empleo. Si bien la proporción de mujeres entre los ocupados había llegado al 38.8% al comenzar la crisis en 1989 (One, 1997), este valor experimentó un descenso durante los primeros años de esta década; se conoce que para 1996 era de 37.7% (One, 1999).

De igual modo, vale apuntar que el proceso de reestratificación social que tuvo lugar, unido a la aparición de nuevos actores económicos, la apertura del cuentapropismo y el debilitamiento de los mecanismos de apoyo estatal a la familia, tuvieron gran incidencia

aquel entonces estaba establecido que el salario a devengar por mí, no podía ser superior al que yo tenía en mi antiguo trabajo y como ganaba bien, las opciones disponibles eran las de auxiliar de limpieza y personal de seguridad. Fue por ello que me inserté en un puesto destinado a custodiar un albergue de damnificados que habían perdido sus casas a causa de eventos climatológicos y otras cuestiones. Ese albergue era bueno y me sentía a gusto trabajando allí, pero al tiempo la persona por la que yo entré reclamó su plaza y a mí me enviaron a hacer guardia a otro albergue, cuyas condiciones no eran similares (...). Estando en este, me va a ver una compañera y me dice que necesitaba a una persona para que cuidara a su mamá. Me pagaba \$300.00 pesos y tenía conmigo determinadas consideraciones... Luego con el tiempo, tuve que dejar ese trabajito con mucha pena, porque aunque esa familia era buena conmigo y teníamos excelentes relaciones me afectaba el problema del transporte y a veces salía de ese reparto a oscuras (...) Tras ese puesto, estando en mi casa, me fue a buscar otra mujer. Ella quería que le cuidara al padre, debía quedarme con él durante la noche, un día sí y un día no a cambio del mismo salario que me ofrecían en la otra casa (...). Después de esa experiencia tuve otras y otras hasta la actualidad, que trabajo para dos familias. En una voy dos veces a la semana y cocino; mientras que en la otra, solo tengo que limpiar los sábados”.

en el aumento de la demanda del servicio doméstico. Fue una época de reaparición de las domésticas en Cuba y con ellas de un marco jurídico para su protección como trabajadoras. Sin embargo, no todas supieron aprovechar esta cobertura, pues los estudios alertan que un por ciento significativo de quienes realizaban estas funciones lo hacían sin licencia. Por eso, se considera que si bien la apertura acontecida potenció la estabilidad laboral de algunas ofreciéndoles garantías, también fue el contexto propicio para que otras retrocedieran en materia de derechos laborales y se ubicaran en posiciones tendientes a la precariedad.

Resumen

Las realidades mostradas a través del presente capítulo permiten un acercamiento a los distintos momentos que ha atravesado el trabajo doméstico remunerado en la Cuba de los siglos XIX y XX. Se hizo mayor énfasis en la segunda mitad del pasado siglo, a partir de un análisis de las transformaciones ocurridas en vínculo con el desarrollo de las políticas de empleo, especialmente las que tuvieron como grupo meta al de las mujeres. El papel del Estado y de la FMC como actores protagónicos constituye un vértice fundamental en la explicación de las conquistas alcanzadas y de las transformaciones acontecidas en las relaciones sociolaborales de quienes decidieron continuar con esta labor.

El modo en que esta actividad ha sido regulada (en el marco normativo) durante el periodo analizado, constituye una expresión de la percepción social y postura gubernamental respecto a ella, vista como un “mal necesario” que ha sido autorizado si y solo si el Estado no cuenta con los recursos para garantizar el apoyo a las familias con los servicios que lo sustituyen. Sin embargo, la desaparición paulatina desde inicios de los años 90 del Estado como garante fundamental de dichos servicios, la existencia de procesos sociodemográficos que imponen nuevos desafíos y la multiespacialidad económica que convierte a la realidad laboral cubana en un ámbito heterogéneo, complejo y diferenciado, son algunos de los factores que explican

la complejidad y diversidad de realidades que presenta este trabajo desde fines del siglo xx. Debe señalarse que los cambios acontecidos no solo incidieron o son el resultado de las transformaciones que experimentó el empleo (Martin y Nicolau, 1999), sino del cambio operado en las relaciones sociales (Martín, 1997), las de género y en la estructura social del país (Espina, 2008).

En el periodo analizado, el fenómeno del empleo en Cuba se ha caracterizado por ser diverso, complejo y nada lineal, a partir del establecimiento de un modelo, como diría la Dra. Marta Nuñez, “desde arriba” y “desde abajo”, en el que se han conjugado las directrices elaboradas por los niveles más altos de la dirección del país con los “reflujos” que han emanado al aplicarlos en las realidades concretas de cada momento histórico (Núñez, 2011).

CAPÍTULO 3

Política de empleo y relaciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas en Miramar: semejanzas y diferencias según los espacios socioeconómicos a los que pertenecen

El siglo XXI abre sus puertas con ajustes importantes en el mundo del trabajo, los cuales tuvieron una fuerte repercusión en la vida de las mujeres, los jóvenes y los negros/mestizos. Era necesario revertir la situación de precariedad que tenía la población por ese entonces y sobre todo las circunstancias de los grupos más vulnerables. Se sabía que el diseño institucional de la política de empleo era una herramienta fundamental en ese sentido. Los resultados que se exponen en el presente capítulo muestran el vínculo existente entre dichas transformaciones y las RL de un grupo de trabajadoras domésticas remuneradas a domicilio. A esta meta se llegó a través del estudio de caso realizado en el Consejo Popular Miramar, del municipio Playa, en el que se examinaron las brechas de desigualdad socioeconómicas y de género que se (re)producen en dichas RL, con el fin de valorar cuáles son los principales retos de la política en el actual contexto. Los datos fueron recopilados mediante la aplicación de las siguientes técnicas: la entrevista-cuestionario semiestructurado dirigido a las domésticas, la entrevista a informantes clave y el análisis de documentos rectores de la política de empleo y seguridad social en Cuba y aquellos que norman las RL dentro del cuentapropismo y de las agencias empleadoras Palco y Cimex.

La muestra para este estudio fue de tipo no probabilístico (intencional) y se seleccionó teniendo en cuenta las especificidades de esta investigación y el propósito de escoger solo aquellos casos que por sus actuales desempeños laborales pudieran aportar elementos de interés para el análisis de los sistemas de relaciones sociales en el

trabajo de las domésticas remuneradas a domicilio en el contexto de Miramar. El proceso de selección fue diverso según las particularidades de cada uno de los espacios socioeconómicos estudiados y tuvo varios momentos, los cuales se hicieron depender de las posibilidades que dichos espacios brindaron para acceder a la población objeto de interés. De las dos modalidades de selección no aleatoria de casos posibles,¹ la propuesta se basó en el muestreo opinático, caracterizado por la selección de sujetos conforme a un criterio estratégico personal.

Se puede sustentar en la selección de sujetos por:

- a) ser los más idóneos y representativos de la población a estudiar por su conocimiento de la situación o del problema a investigar [muestreo por juicio];
- b) ser sujetos fáciles de intepelar o que voluntariamente le salen al encuentro (este procedimiento sirve para ahorrar tiempo, dinero, etcétera) [muestreo oportunista] o
- c) entrar en contacto con el investigador a través de sujetos entrevistados previamente [muestreo por bola de nieve] (ver Ruiz, 2003: 64).

A continuación se describe cómo se pusieron en juego estos procedimientos en la presente investigación.

Muestreo intencional opinático por juicio

Para la selección de las domésticas remuneradas a domicilio contratadas por la Agencia Empleadora Palco, fueron revisadas, en compañía de autoridades institucionales, las plantillas donde aparecen los datos de todas las personas empleadas por cada uno de los cuerpos diplomáticos radicados en el país (nombre y apellidos, sexo, edad, año de contratación, ocupación, número de horas por las que está contratada, localización: dirección y teléfono). De allí, se escogieron algunos casos que cumplieran con los requisitos que aparecen

1 Opinático o teórico (Ruiz, 2003).

a continuación: estar inscritas en la categoría personal doméstico, tener al menos un año de experiencia laboral y pertenecer a cuerpos diplomáticos diferentes.

Un procedimiento similar se llevó a cabo con las trabajadoras domésticas remuneradas contratadas por la Agencia Inmobiliaria Cimex, seleccionadas a partir de los criterios que aparecen a continuación: ser asistentes de arrendamiento, laborar en residenciales ubicados en el contexto de Miramar y tener al menos un año de experiencia laboral.

Muestreo intencional opinático oportunisto

Las trabajadoras domésticas remuneradas que poseen licencia para ejercer por cuenta propia fueron seleccionadas a partir del registro de la Onat del municipio Playa (donde se encuentra enclavado el Reparto Miramar). En dicho registro solo aparecen el nombre, los apellidos y dirección, por lo que no era posible establecer con antelación criterios específicos para delimitar posibles casos a estudiar según la heterogeneidad pretendida. Fue por ello que, una vez localizados estos casos, bastó con cerciorarse de que mantuvieran su condición de cuentapropistas, laboraran en el contexto de Miramar y tuvieran disposición para participar del estudio para aplicarles la entrevista.

Muestreo intencional opinático por bola de nieve

Por último, se procedió a la selección de las que se desempeñan en el sector informal por medio de la técnica bola de nieve, teniendo en cuenta que no existe un registro oficial donde localizarlas, debido a lo sumergido de sus desempeños, lo cual incide en su frecuente invisibilidad.

Para delimitar el número de casos participantes en el estudio por cada uno de los espacios socioeconómicos investigados fue tenido en cuenta el criterio de saturación, siendo este un elemento esencial

en las muestras de los estudios de corte cualitativo (Baker y Edward, 2012). Se debe aclarar, además, que en cada uno de los espacios socioeconómicos investigados se trató de potenciar la heterogeneidad de la muestra, con el objetivo de incluir en el estudio la mayor diversidad de trabajadoras domésticas remuneradas posible en cuanto a sus características sociodemográficas (edad, color de la piel y nivel escolar, años de experiencia laboral y tipo de empleador/a, nacionalidad y sector ocupacional).

3.1 Los cambios en el diseño institucional de la política de empleo en Cuba (2007-2016) y su impacto en las relaciones doméstico-laborales que establecen las trabajadoras estudiadas

Durante los primeros años del siglo XXI se inicia un proceso de recuperación de la economía cubana y el Estado genera nuevas fuentes de empleo. Este hecho se constata fundamentalmente en el fomento de programas en la esfera de los servicios sociales y otros en los que se asume el estudio como modalidad laboral, por ejemplo: los programas emergentes de formación en trabajo social, enfermería y magisterio, así como los destinados al sector industrial azucarero. Estas medidas tuvieron un impacto favorable con relación al empleo femenino y de otros grupos en clara desventaja social, dígase jóvenes, de procedencia social obrera, negros o mestizos, etcétera (Martín y Leal, 2006; Gómez, 2015). Su aprobación e implementación marcó una distinción del país con relación a otros contextos, en los que en épocas de crisis o de recuperación se reducen los gastos en la esfera social.

Sin embargo, la autora de este trabajo coincide con Echevarría (2013: 137) en apuntar que, si bien esta estrategia contribuyó a mitigar los efectos inmediatos de la crisis —entre estos la incapacidad de crear empleos en sectores productivos—, se pospusieron soluciones a dificultades que se venían arrastrando desde la década de los 80 y

que se profundizaron en los 90.² Entre ellas destacan: el subempleo y la poca articulación entre la capacitación adquirida, el puesto de trabajo y los resultados alcanzados. A diferencia del pasado, la calidad del empleo ya no va a depender del desempeño, la cualificación o la importancia social de la actividad que lo justifica, sino de otros aspectos trascendentales como el espacio económico en que se inscribe ese vínculo laboral.

En la explicación de la nueva realidad social y laboral ganan protagonismo los conceptos de multiespacialidad y espacios económicos, en tanto permiten entender cómo se han trastocado, banalizado o abstraído los objetos de trabajo de numerosas organizaciones colocadas en espacios desventajosos, un hecho que sucede en una suerte de efecto tan nocivo como aparentemente inevitable del reajuste de los años 90, al tiempo que se segmentan de forma asimétrica las condiciones físicas, económicas y sociales de trabajo (Martín, 2015: 81). Esas condiciones de trabajo presentan, incluso al margen de la multiespacialidad, la situación de más evidente disfuncionalidad en nuestra realidad laboral: la condición económica fundamental —el cumplimiento de la función del trabajo como medio de vida— falla por la insolvencia relativa de la moneda nacional que respalda el salario y por la insuficiencia u obsolescencia de los medios de trabajo (Martín [org.], 2000).

Estas circunstancias han tenido un impacto directo en el mundo del trabajo y de los trabajadores/as, sobre todo de aquellos/as que no tienen acceso a la moneda libremente convertible (el CUC) y se han visto seriamente afectados/as. En esta nueva coyuntura, las diferentes inserciones al trabajo (bien) remunerado están, como nunca antes, en función de la gestión individual, con altos riesgos para aquellas personas que disponen de poco capital o acceso a redes de información, entre las que se encuentran más representadas las personas negras, jóvenes, discapacitadas y mujeres. En ellos/as se puede observar el fortalecimiento de los procesos de marginalización, vul-

2 Una de las consecuencias negativas de este procedimiento fue la caída de la productividad entre 2008 y 2010, años en que si bien los indicadores relacionados con el crecimiento económico se mantienen creciendo, lo hacen a ritmos mucho más lentos: el PIB a razón de 2.5% anual, la ocupación a 1.3% y la productividad a 1.2% (García, Anaya y Piñeiro, 2011: 7 citado por Echevarría, 2013: 137).

nerabilidad y pobreza con incidencia en la proliferación de actividades informales e ilegales para satisfacer sus necesidades y las de sus familiares más allegados, lo que implica para una buena parte de los casos una precarización de sus estilos de vida y de bienestar en sentido general (Zabala, 2010; Espina, 2012; Echevarría, Díaz y Romero, 2015).

La realidad laboral anteriormente descrita está relacionada con la existencia de una estructura económica deformada, dependiente y subdesarrollada que se entrecruza con un conjunto de problemáticas que tienden a agudizarse en el escenario actual, a saber: la combinación de la crisis económica internacional con la crisis interna, obstáculos provenientes del bloqueo que dificultan el avance del país hacia lugares más ventajosos en el sistema-mundo económico, la baja eficiencia productiva, entre otras.

Ante este escenario, la dirección del país se ha propuesto implementar un proceso de actualización del modelo económico-social, que toma como referencia un conjunto de directrices que guiarán el cambio y aspectos que deben ser vistos como fortalezas indiscutibles:

- Con las fortalezas relacionadas con el mundo del trabajo se deben mencionar las características de los recursos laborales, las cuales tienen un valor envidiable por su magnitud numérica, su estructura etaria y nivel de instrucción [existe una excelente combinación de instrucción elevada con medias etarias en el entorno de los cuarenta años]³ (Torres, 2013; Martín, 2015).
 - Respecto a las directrices destacan: la intención de conceder un peso determinante a la sustitución de las exportaciones entre los pivotes de la estrategia económica; la reorganización del sistema de propiedad sobre los medios de producción concediendo un espacio más amplio y complementario a diferentes
- 3 Vale señalar que esta situación era mucho más ventajosa en la primera década del siglo XXI, donde todos los especialistas parecían coincidir en que disfrutábamos de cierto “bono demográfico” (pues los índices de dependencia de los inactivos respecto a los que sí trabajan se presentan particularmente bajos). Aunque estas circunstancias no han cambiado del todo, se observa un empeoramiento en esta relación, a partir del efecto del envejecimiento poblacional y, de modo indirecto, por las migraciones externas, que siempre se hacen mayoritarias en edades laborales (Martín, 2015: 87).

formas de propiedad no estatal (mixta, capital extranjero, cooperativa, pequeña propiedad privada) en la generación de ingresos y empleos; el cambio en el papel del Estado disminuyendo su perfil de propietario, productor y planificador central; incremento del protagonismo de la escala de gobierno municipal; ampliación de mecanismos de política social focalizados hacia las vulnerabilidades, construcción de un sistema tributario universal que incluya a todos los sujetos económicos y grupos sociales que generan y perciben ingresos; entre otros (Espina, 2012: 162).⁴

Estas directrices y otros principios básicos del actual proceso de reformas, se recogen en los LPES que tienen entre sus fines principales: fortalecer el funcionamiento del sector no estatal de la economía, dinamizar el sector agrícola, ampliar el sector de trabajo por cuenta propia, el fomento de cooperativas en sectores no agrícolas, crear las bases para el perfeccionamiento de la gran empresa estatal y el desarrollo de las cooperativas urbanas. (PCC, 2011; Triana, 2012 y Pérez, 2013: 17).

A partir de la aprobación e implementación de los LPES, se ha producido un conjunto de cambios que han implicado una reorientación sustantiva de la política de empleo y seguridad social en el país; uno de los aspectos más relevantes de este proceso ha sido el abandono del principio de pleno empleo que rigió la misma por más de tres décadas.⁵ Dentro de las transformaciones más significativas promovidas,

- 4 La síntesis de los ejes que conforman el nuevo momento de reforma, la autora lo realiza basada en los siguientes documentos: Discursos pronunciados por Raúl Castro el 26 de julio de 2007, el 24 de febrero de 2008 y en la clausura del sexto pleno del PCC en el año 2011, PCC (2011); LPES del Partido y la Revolución; PCC (2011) y "Documento Base. Primera Conferencia Nacional".
- 5 En Cuba, la política de empleo desde 1959 tuvo la garantía de empleo como principio rector, lo que se tradujo más adelante en una concepción de pleno empleo [entendiendo al Estado como creador de las principales fuentes de trabajo, por lo que mantener la desocupación y la inactividad en niveles mínimos eran resultados esperados] (IEIT, 2004). Como resultado de ello, durante más de cincuenta años el Estado generó las principales ofertas de empleo, por lo que el mercado del trabajo se encontraba regulado fundamentalmente por este. Ello, unido a numerosas políticas a favor de aumentar la participación en la esfera pública de grupos vulnerables como el de las mujeres, condujo a que su participación como

resaltan la nueva apertura al Trabajo por Cuenta Propia, la aprobación de un nuevo Código de Trabajo (ANPP, 2014) y los cambios en las prácticas laborales y/o de cuerpos legales sectoriales que modifican de hecho las relaciones que se dan en este ámbito.

3.1.1 El marco jurídico como espacio rector de los cambios acontecidos

En Cuba, el marco legal relacionado con el empleo tiene como base normativa principal la Constitución de la República.⁶ A la Ley de leyes, en jerarquía jurídica le sigue el Código de Trabajo y su legislación complementaria contenida en leyes, decretos leyes, decretos y resoluciones; a través de este se norman los principios rectores en materia laboral,⁷ y se establecen las funciones de ejecución, control y

empleadas se mantuviera creciendo hasta la década de los años 90 (...). Sin embargo, en el nuevo contexto dichos programas tienden a desaparecer y desde el punto de vista jurídico se deroga el Reglamento General sobre Relaciones Laborales que establecía, entre otros temas, los principios de la política de empleo del país, y se sustituye por el Reglamento del Código de Trabajo (ANPP, 2014). Este reglamento, con relación al que le antecede, tiene mayor jerarquía al ser un decreto ley y el anterior una resolución y a diferencia de aquel, no explicita principios de la política de empleo y el abordaje de los temas relacionados con este principio aparecen de modo más general (Echevarría, Díaz y Romero, 2015).

- 6 En el artículo 45 se estipula que: “El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano” (Minjus, 2004).
- 7 Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son: a) el trabajo como derecho y deber social; b) la igualdad en el trabajo, sin discriminación por el color de la piel, género, creencias religiosas, orientación sexual, origen territorial, discapacidad y cualquier otra distinción lesiva a la dignidad humana; c) la igualdad en el salario; d) la prohibición del trabajo infantil; e) el derecho de los trabajadores a la capacitación y superación en las condiciones específicas que establece la legislación; f) el derecho de los trabajadores al descanso diario, semanal y de las vacaciones anuales pagadas; g) el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo, mediante la adopción de medidas para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; h) el derecho de los trabajadores y sus familiares de recibir la protección de seguridad social establecida; i) el derecho de los trabajadores a asociarse voluntariamente y constituir organizaciones sindicales, de conformidad con los principios unitarios fundacionales, sus estatutos y reglamentos que aprueban democráticamente; y

organización de este ámbito; así como los órganos de gobierno encargados de estas responsabilidades, entre los que desempeña un rol protagónico el MTSS.

Dicho Código fue modificado recientemente⁸ y aprobado por la Asamblea Nacional en diciembre de 2013. Puesto en vigor seis meses después, fue transformado o sustituido en 7 de los 14 capítulos en relación con el que le antecede (Ley no. 49/84), siendo la presente propuesta más coherente con el panorama actual del empleo en Cuba. A través del artículo 4 del citado documento se “regulan las relaciones de trabajo que se establecen entre empleadores radicados en el territorio nacional y las personas nacionales o extranjeras con residencia permanente en el país, para el cumplimiento de los derechos y deberes recíprocos de las partes” (ANPP, 2014: 454). Ello explica la pertinencia de hacer un análisis profundo de su contenido, si se pretende un estudio de las relaciones que establecen las trabajadoras domésticas participantes en la investigación con el resto de los actores que conforman el sistema laboral en el que se encuentran insertas, independientemente del espacio socioeconómico en el que se desempeñan.

En el artículo 20 de dicho cuerpo legal (ANPP, 2014: 457), se aclara la importancia de establecer un contrato de trabajo; siendo esta “la vía por medio de la que se formaliza la relación de trabajo entre las partes implicadas (trabajador/a y empleador/a), resultando nula cualquier cláusula contractual violatoria de la ley que se establezca en el mismo”. Más adelante, en el artículo 23, se aclara que el contrato “(...) se concierta por escrito con ejemplares para el empleador y el trabajador”; sin embargo, se deja un margen de vulnerabilidad, cuando se autoriza que: “(...) en las entidades, excepcionalmente, para actividades emergentes o eventuales, de cosechas o servicios a

actúan con apego a la ley y j) el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, autoridades e instancias competentes (ANPP, 2014: 454).

- 8 Este procedimiento se llevó a cabo mediante un proceso de debates populares (que tuvo como escenario más de 69 000 asambleas de base, con la participación de cerca de tres millones de personas). A partir de este accionar, fueron modificados 101 artículos del anteproyecto, se incluyeron 28 nuevas normas y se reelaboró completamente el Capítulo II referente a las organizaciones sindicales (Edith, 2014).

la población y en otros casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo puede ser verbal para un periodo que no exceda de noventa días” (ANPP, 2014: 457). Se considera que este último apartado de la cláusula quebranta una de las estrategias principales para ofrecerle un mínimo de garantías al personal que presta servicios como el doméstico, pues aunque esta ley suscribe que “cuando el contrato de trabajo no se formaliza por escrito, la relación de trabajo se presume por el hecho de estar el trabajador ejecutando una labor, con conocimiento y sin oposición del empleador”, lo cierto es que el contrato escrito ofrece un nivel de garantías superior ante cualquier violación de lo estipulado entre las partes. La formalización del contrato por escrito implica establecer y plasmar en documento una serie de aspectos substanciales a la relación laboral que en ocasiones son obviados cuando este se realiza verbalmente (régimen de descanso, cuantía de la remuneración y periodicidad de los pagos, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, por poner solo algunos ejemplos) (artículos 24 y 73 en ANPP, 2014: 457 y 465, respectivamente).

Por otra parte, el desconocimiento de la Ley conduce al establecimiento de contratos y dinámicas laborales en las que se obvian los derechos mínimos que deben ser garantizados (principalmente cuando los contratos se establecen entre personas naturales). Estos son, según el artículo 74 del citado Código (ANPP, 2014: 465): a) la jornada de trabajo diaria es de ocho horas y puede llegar en determinados días de la semana hasta una hora adicional siempre que no exceda el límite de cuarenta y cuatro horas semanales; b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo; c) un día de descanso semanal y siete días naturales de vacaciones anuales pagadas, como mínimo (esto funciona para el caso de los contratos entre particulares porque en los que tienen como protagonistas a las entidades estatales las vacaciones remuneradas son de 1 mes por cada 11 meses de trabajo efectivo. Artículo 101); y d) condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Por las características de esta ocupación descritas anteriormente, existen deficiencias con relación a las posibilidades reales de quienes se dedican al servicio doméstico para disfrutar los derechos mínimos establecidos, entre otras razones, por las limitaciones para garantizar su seguridad y protección en el puesto de trabajo. En el caso

de querer potenciar estrategias con este fin y hacer cumplir lo que está establecido por la ley⁹ aparecerían dificultades como: los obstáculos para violar el principio de privacidad domiciliar y realizar una evaluación mediante inspectores de las condiciones de trabajo que tienen. También está la facilidad que brindan el propio espacio de trabajo y las dinámicas que se generan en él para ocultar la relación laboral o presentarla como un vínculo de amistad o camaradería.

Por otra parte, aparece una incongruencia entre lo estipulado en los artículos 191¹⁰ y 135/137¹¹, la cual se hace más notable para aquellos casos en que el empleador o la empleadora es una persona natural, ya que este/a no debe ser juez y parte de la mencionada inspección en tanto garante de ese derecho.

- 9 Según lo establecido en el actual Código de Trabajo, la inspección del trabajo controla el cumplimiento de la legislación de trabajo, de seguridad social y dispone o aplica las medidas legalmente establecidas (Artículo 190) y dicha inspección “es facultad de: a) el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la legislación de trabajo y seguridad social; b) el Ministerio de Salud Pública, respecto a medicina e higiene del trabajo; c) el Ministerio del Interior, en lo relativo a la protección contra incendios, explosivos y sustancias peligrosas; d) el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo relativo a las sustancias biológicas, radiológicas y al medio ambiente; y e) los órganos, organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y los Consejos de la Administración, que dentro de sus respectivos sistemas realizan inspecciones. El control del cumplimiento de la legislación de trabajo y de seguridad social se ejecuta también por los empleadores.
- 10 A través de este, se plasma la facultad y responsabilidad que tienen los/las empleadores/as de inspeccionar el lugar de trabajo y garantizar el cumplimiento de lo establecido respecto a la seguridad y protección.
- 11 En el artículo 135 se dicta que “El empleador está obligado a dar instrucción a los trabajadores sobre los riesgos en el trabajo y los procedimientos para realizar su labor de forma segura y saludable. Los trabajadores tienen derecho a recibir la instrucción sobre seguridad y salud en el trabajo y el deber de cumplirla”. También en el artículo 137 se establece que “Es obligación del empleador suministrar gratuitamente, conservar y mantener los equipos de protección personal, contra incendios, así como otros dispositivos y medios técnicos en los puestos de trabajo que lo requieran, en atención a los riesgos, las normas y requisitos de seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores tienen el derecho de recibir los equipos y medios de protección personal que necesiten en el puesto de trabajo que desempeñan y están obligados a utilizar los equipos de protección personal entregados por el empleador, conforme a las normas establecidas, así como velar por su conservación y mantenimiento (ANPP, 2014: 473-474).

La capacitación de estas trabajadoras se debe apuntar como un aspecto de especial relevancia por el impacto que tiene no solo en la calidad del servicio que ofrecen y la garantía de desenvolverse en un clima laboral seguro, sino en las valoraciones que sobre sí construyen a partir de los resultados que obtienen, influyendo este hecho en su autoestima y en las posibilidades de satisfacer sus intereses y metas profesionales/personales. Según el artículo 39 del citado Código, “el empleador/la empleadora tiene la obligación de organizar la capacitación de los/as trabajadores/as en correspondencia con las necesidades de la producción, los servicios, los resultados de la evaluación del trabajo” (ANPP, 2014: 460) y aquellos aspectos relativos a la *seguridad y protección requeridas para ese puesto*.¹² Este es un hecho que resulta ventajoso, en tanto potencia la capacitación y deposita la responsabilidad de su concreción en el/la empleador/a (que es quien tiene mayores posibilidades de organizar los recursos en función de esta). Resulta contrario a este principio lo que aparece luego en el artículo 40, en el que se dicta: “Los trabajadores tienen derecho a estudiar bajo el principio de utilizar su tiempo libre y a partir de su esfuerzo personal, excepto los casos de especial interés estatal” (ANPP, 2014: 460), siendo esta una concepción a través de la que recae la responsabilidad de este proceso en las estrategias que pueda crear el trabajador/la trabajadora, a expensas de no contar con posibilidades reales para hacerlo. Con relación a este aspecto y a pesar de lo que está establecido en el Código respecto a la obligación del empleador de organizar actividades en este sentido, los resultados que se muestran en los epígrafes que siguen exhiben irregularidades.

Respecto a la equidad de género, no cabe duda de que uno de los avances más significativos de este Código sobre el anterior e incluso con relación al anteproyecto, es la incorporación del término “género” en lugar del restrictivo vocablo “sexo”. Sin embargo, aun quedan muchos desafíos y aspectos pendientes para la transversalización del enfoque de género a dicho texto. No basta con declarar que uno de los principios en los que se basa la propuesta es la igualdad ante el trabajo sin distinción de género, hay que hacerlo tangible en el abordaje de todos los aspectos relativos a las RL que se tocan, en especial

12 Las cursivas son de la autora, siendo este un aspecto que a su juicio debe ser agregado al Código de Trabajo.

en aquellos que tienen que ver con la protección a la trabajadora propiamente.

A propósito de este análisis, una lectura del Capítulo IV de esta Ley (que encuentra sus antecedentes en el Capítulo VIII, Trabajo de la Mujer, del Código de 1984) permite apreciar cómo la protección a la mujer trabajadora se concentra fundamentalmente en el momento de la gestación y de la maternidad, destacando su función social como madres (artículos 84 y 85, ANPP, 2014: 463): “En este sentido se considera sesgado el enfoque que prima, en tanto refuerza la construcción social de la maternidad vista como encargo social y no biológico; y deja fuera a la inmensa mayoría de las trabajadoras no inmersas en estos procesos” (Echevarría, Díaz y Romero, 2015: 278-279). Siendo la licencia de maternidad una de las garantías principales que ofrece dicho Código a las mujeres trabajadoras, se debe apuntar que en el caso de las entrevistadas, cuyo desempeño no está asociado al sector estatal directamente, las posibilidades de disfrutarla son muy limitadas; pues según refieren, acogerse a esta significaría perder el empleo. Esta resulta una situación preocupante, pues demuestra cómo la ley se convierte en letra muerta cuando se conforman los contratos entre particulares.

Otra de las ausencias del Código se halla en lo relativo al acoso laboral y a otras prácticas violentas que aunque se basan en la discriminación por motivo de género, van más allá de la misma. Sin embargo, en sentido general, la violencia que se ejerce contra las trabajadoras de este sector no se puede comparar con la existente en otras regiones del orbe (como podrá observarse en el epígrafe que sigue). Ante problemáticas de esta índole y otras violaciones de lo que aparece legislado tanto en el Código como en el aparato regulatorio complementario, está estipulado en su artículo 166 que los/las trabajadores/as, según el sector donde laboran, pueden reclamar sus derechos de trabajo y seguridad social al:

- a) Sistema de Justicia Laboral en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el presente Código; o b) Sistema judicial,

para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca.

Otro mecanismo sería el sindicato. A través de este marco jurídico se promueve la afiliación de los trabajadores de todos los sectores, y también de los que laboran en el sector cuentapropista, a organizaciones de base. Sin embargo, en el caso de quienes se insertan en espacios no estatales (en este caso el cuentapropista) la tarea ha sido ardua; así lo reconoció Alfredo Vázquez (jefe del Departamento de Eficiencia Económica de la CTC) en reciente debate al afirmar: “Afiliar a los trabajadores por cuenta propia ha sido un reto que nos demostró insuficiencias de la organización (...) pues no hemos sido ágiles, oportunos, ni convincentes, en dar respuestas a los afiliados ni en hacer un sindicalismo protagonista en una relación de exigencia mutua con la administración” (Chappi, 2014: 1). Por otra parte, esta organización atraviesa por un periodo de crisis, y en muchos casos las instancias de base se convierten en un apéndice de las administraciones de los centros laborales. Su estructura y función han respondido a la hegemonía del modelo estatal de gestión y organización del trabajo, dentro del cual ha mostrado niveles de eficiencia siempre marcados por la evolución socioeconómica y política del país. Sus niveles de eficiencia en la Cuba de hoy se encuentran muy cuestionados, sobre todo a partir de la crisis económica y a la eliminación de un conjunto de posibilidades de acceso a centros de descanso y recreación, bajo fuertes subsidios por parte del Estado, que constituían un elemento central en su accionar de estimulación laboral y que en muchos espacios laborales constituía casi el único proceso propiamente sindical... Al mismo tiempo, el no reconocimiento a la sobrevivencia, aun en condiciones de una gestión socialista, de relaciones de explotación hacia la figura del trabajador asalariado, limita la posibilidad de actuación de esta organización al desconocer la prevalencia de conflictividad entre los actores principales de las RL (Izquierdo, 2015: 20-21).

A estas dificultades se le suman otros inconvenientes, pues se estimula a quienes se insertan en este espacio para que se organicen de manera conjunta y no en función de la actividad que desarrollan; un hecho que puede conducir a reuniones contraproducentes, en las

que ellas (como personal doméstico) no encuentren un marco apropiado para plantear las problemáticas que les afectan o tengan que compartir sus tribunas con sus propios empleadores/as en caso de que también sean cuentapropistas.

La poca afiliación a esta organización incide negativamente en la firma de Convenios Colectivos de Trabajo¹³ dentro del sector no estatal, lo cual tiene una repercusión en la regulación de los compromisos entre los empleadores y trabajadores/as, siendo este un derecho de ellos/as según el artículo 14, inciso d, del citado Código (ANPP, 2014: 455). Se piensa que esta constituye una de las más serias problemáticas que atraviesa este colectivo, lo cual afecta seriamente las posibilidades de lograr condiciones de trabajo dignas para todas las personas que se dedican a este ejercicio. El sindicato constituye una de las entidades encargadas de velar y exigir el cumplimiento de las normas establecidas referentes a la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con la ley, estando los empleadores obligados a proporcionar a los inspectores de esta organización las informaciones y facilidades que requieran para el mejor desarrollo de su gestión (artículo 19 del Código en ANPP, 2014: 457).

Sin embargo, en la práctica se constata que existe una gran ambigüedad en sus respuestas cuando se les pregunta qué hacer ante estas situaciones o qué han hecho, siendo sus realidades muy diferentes según el espacio socioeconómico en el que se desempeñan.

3.2 Caracterización de las trabajadoras domésticas, de los espacios socioeconómicos en que se desempeñan y de las Relaciones Laborales que se sostienen en ellos

En el presente estudio participaron 45 trabajadoras distribuidas según los espacios socioeconómicos en que se desempeñan del

13 Por el Convenio Colectivo de Trabajo, de una parte la organización sindical y de la otra parte el empleador, acuerdan lo concerniente a las condiciones de trabajo y la mejor aplicación y exigencia de los derechos y obligaciones recíprocos que rigen las relaciones de trabajo y el proceso de trabajo en la entidad (artículo 181 del Código en ANPP, 2014).

siguiente modo: 14 laboran por cuenta propia, 11¹⁴ están contratadas por la Agencia Empleadora Palco, 14 se desenvuelven en el sector informal y para el caso de la Agencia Inmobiliaria Cimex la muestra coincidió con el universo teniendo en cuenta que solo comprendía un total de 6 trabajadoras. Estos espacios son perfectamente distinguibles entre sí, no solo por el modo en que funcionan o por las condiciones objetivas y subjetivas de existencia que se dan en ellos, sino por la interacción y actuación institucional de organizaciones y actores laborales diversos hacia su interior. El progreso de una realidad económica multiespacial en Cuba durante los últimos veinticinco años, remite a un análisis sociolaboral en el que este hecho tiene que ser tenido en cuenta necesariamente si no se quiere tener una visión limitada y confusa, basada solo en la existencia de diversos sectores y ramas de la economía.

Agencia Inmobiliaria Cimex

Se sustenta en el tipo de propiedad estatal. Cuenta con una sede central y siete subsedes residenciales inmobiliarias atendidas por las 6 trabajadoras domésticas estudiadas, quienes funcionan bajo la categoría de asistentes de arrendamiento. Este grupo de mujeres lleva un promedio de seis años trabajando para la agencia, resultando el menor tiempo trabajado de un año y el mayor de quince. Excepto una de ellas que nació en Villa Clara, la mayoría lo hizo en la ciudad de La Habana. También se pudo constatar que el municipio donde residen actualmente no tiende a coincidir con aquel en el que se desempeñan; de las entrevistadas solo 1 habita en Playa, mientras el resto tiene que desplazarse cotidianamente para ocupar su puesto sin que un medio de transporte predeterminado les agilice el traslado.

14 Se piensa que la forma en que se procedió a la consulta de los casos que laboran con la Agencia Empleadora Palco para saber si querían colaborar o no con la investigación fue determinante para el total resultante, pues fueron contactadas previamente por vía telefónica, siendo esta una estrategia impersonal y propensa a generar desconfianza por parte de la persona implicada. Como resultado, dos se negaron aludiendo estar muy complicadas laboralmente, mientras otra manifestó que solo precisaría su disposición tras tener un contacto cara a cara con la investigadora, en el que se le volvieran a explicar los objetivos de la propuesta y el fin de los resultados.

Ellas son diversas en sus edades, se encuentran entre los veintinueve y los cincuenta y siete años, para un promedio de cuarenta y siete años (46,6). Este destaca como el grupo más joven de los investigados (con dos personas menores de cuarenta años). Predominan las que no tienen pareja (una soltera, dos divorciadas y una viuda) sobre las casadas o unidas; así como las que tienen dos descendientes (cuatro de seis), sobre las que tienen un caso o ninguno. La muestra se comportó de manera heterogénea con relación al color de la piel de las entrevistadas, no existiendo resultados significativos en ese sentido (dos negras, dos mestizas y dos blancas). Se observó que, aunque la totalidad proviene de familias obrero-campesinas, una de ellas logró alcanzar el grado de Licenciatura en Química, un hecho que marcó un antes y un después no solo en la trayectoria familiar sino en la de ella misma. Respecto a las otras, la generalidad (cuatro de seis) ostenta la condición de bachilleres y cuentan con técnicos medios concluidos en especialidades que pueden considerarse afines a la labor que desempeñan (gastronomía, regiduría y trabajo social). Un aspecto a resaltar es que a diferencia de lo que acontece en otros espacios, las que laboran en esta agencia cuentan con mayores oportunidades para superarse que el resto de sus homólogas, en tanto desde la propia agencia se les coordinan los cursos y se crean las condiciones para que ellas puedan asistir. El momento de la aplicación de las entrevistas coincidió con la difusión de una convocatoria a un curso de superación en Regiduría¹⁵ que tendría lugar la semana siguiente.

Mas no solo con relación a la superación este resulta uno de los espacios más ventajosos, sino en términos de funcionamiento, organización del trabajo y cumplimiento de los derechos y garantías laborales. Al mismo tiempo, resultó el de menores ventajas en cuanto a las posibilidades económicas que genera para quienes se dedican a esta labor. Cuentan con un salario básico mensual que asciende a los 940.00 CUP, los cuales están distribuidos del siguiente modo 390.00 CUP de salario básico y 22.00 CUC (correspondientes a 10.00 CUC por concepto de estimulación y 12.00 CUC para cubrir los gastos del almuerzo). Se debe señalar que, si bien este monto está

15 Los cursos en esta especialidad se consideran básicos en tanto ofrecen herramientas teóricas y prácticas para realizar funciones de camarera de alojamiento, supervisora de pisos o ama de llaves, según el nivel que se curse.

por debajo de lo que perciben otras domésticas y que en este grupo es poco frecuente el incremento de esta cantidad, a partir de lo que pueden ingresar estas trabajadoras por concepto de regalos, pagos extra, etcétera; este no es de los espacios más deprimidos dentro del sector estatal,¹⁶ téngase en cuenta que este salario es superior al de muchas categorías ocupacionales y supera con creces la media salarial mensual a nivel nacional de 584.00 CUP (Onei, 2015).

El total que perciben provoca inconformidad en la generalidad de ellas; dicho sentir no solo se debe a la falta de correspondencia entre sus salarios y el alto costo de la vida en el país, sino a la incongruencia que ellas piensan existe entre lo que se les paga y el valor social de sus desempeños, así como el desgaste que supone. Este hecho refleja una alta estima de la labor que realizan, lo que demuestra cierta interiorización de su condición de trabajadoras y un proceso de desnaturalización, consciente o no, de la poca utilidad que desde lo simbólico se le otorga a este tipo de trabajo por la cultura patriarcal.

En este espacio, la contratación de la fuerza de trabajo se basa en los principios de la planificación económica, teniendo como base el uso racional de la fuerza de trabajo y el desarrollo proporcional de los sectores como garantía del progreso. Aquí, se parte del supuesto de que el acceso al empleo es voluntario, libremente escogido y responde a una necesidad social; realizándose los procedimientos de selección laboral a través de convocatorias abiertas no conducentes a exclusiones sociales *per se*; aunque se corroboró que tres de las seis domésticas contratadas por Cimex refirieron la intercesión de conocidos en la agilización de los trámites para ser seleccionadas y las otras tres se encontraban ya laborando dentro de este espacio, lo cual les dio cierta prerrogativa al solicitar el cambio de plaza.

Los contratos laborales de estas trabajadoras se subscriben directamente con la dirección de la agencia. Se realizan por escrito y son

16 Las más deprimidas son aquellas en las que el salario es únicamente en moneda nacional, un hecho que conduce a la vivencia de “una extraña situación de precariedad” (diferenciada, es cierto, tanto colectiva como individualmente, pero en alguna medida generalizada); pues el monto percibido no califica para el mercado en divisas, ni es suficiente para el mercado agropecuario o el de productos industriales” (Martin y Nicolau, 1999: 7).

el primer paso para lograr insertarse. Este es un acto formal en el que se establecen, por tiempo indefinido, las pautas normativas de la relación laboral para las partes implicadas. Sin embargo, cuando se les preguntó a las trabajadoras de este grupo sus criterios sobre el documento y lo que en él se estipula, manifestaron no recordar bien su contenido (cuatro de ellas dijeron que lo conocen más o menos, mientras que dos manifestaron no acordarse de nada). Las que expresaron tener nociones (Casos 25, 29 y 30), indicaron entre sus deberes fundamentales: la asistencia y puntualidad, usar el uniforme, mantener una comunicación constante con su jefe de grupo, ser responsable de la llave, los activos fijos y los recursos existentes en la instalación; mientras que como principales derechos rememoraron las vacaciones y el respeto a salir de certificado médico o de licencia en caso de necesidad.

Aunque este fue el grupo que más elementos brindó cuando se les pidió comentar algunos de los deberes y derechos que tienen como trabajadoras, la falta de claridad sobre estos les hace tener una visión muy limitada de aquello a lo que pueden aspirar. Por ejemplo, ninguna comentó como uno de sus derechos la necesaria correspondencia que tiene que existir entre las actividades estipuladas dentro de su contrato y las que ejecutan, siendo este un aspecto en el que existen dificultades. Como asistentes de arrendamiento ellas tienen entre sus funciones barrer, sacudir, deshollar, limpiar, botar la basura, tender las camas, preparar todo el avituallamiento de las habitaciones rentadas que están a su cargo y atender las necesidades cotidianas relacionadas con el alquiler del inmueble que presentan los clientes; sin embargo, todas se quejan de la sobrecarga que supone el tener que asumir otras funciones no estipuladas en su contrato que aceleran su ritmo de trabajo, entre las cuales resaltan la atención al personal de mantenimiento, el cuidado de los inmuebles y de los activos que en su interior se encuentran, el recibimiento de potenciales usuarios para mostrarles las habitaciones cuando al personal de Comercial se les dificulta estar y hacer arreglos menores cuando existe premura.

A diferencia de lo que acontece en los demás espacios investigados, estas mujeres no prestan sus servicios a diario para una misma familia; sino que, como responsables de edificios residenciales pueden tener a

su cargo más de cincuenta apartamentos/familias a la vez. Ellas no se encargan de las tareas domésticas que se desprenden de las rutinas diarias de cada uno de estos núcleos, sino de la limpieza de entrada y de salida de cada apartamento rentado y de gestionar los recursos necesarios para resolver cualquier dificultad que se les presente relacionada con el inmueble. Aunque la intensidad de la labor que despliegan las trabajadoras de este grupo quizás no se pueda comparar con la de otras que realizan sus rutinas cotidianas bajo la mirada constante de sus empleadores/as, la magnitud del trabajo acumulado en un apartamento rentado y atendido por varios meses o años por una familia puede ser semejante o incluso superior a la de quienes mantienen una vorágine laboral estable y no permiten que se les acumulen las cuestiones a atender.

En cuanto a las formas de gestión y mecanismos y/o prerrogativas de la administración se refiere, el papel de la dirección de la agencia es determinante. La dirección, de conjunto con la administración, tiene la responsabilidad de garantizar las condiciones de trabajo a estas empleadas; sin embargo, en ocasiones no es suficiente con la intención y la existencia de mecanismos para lograr este fin, pues se requieren recursos materiales para su gestión y compra. Además, se debe aclarar que la compra de dichos insumos no solo depende de la prioridad que la agencia pueda otorgarles, sino del presupuesto aprobado y de su disponibilidad en las tiendas en las que, como agencia, están autorizados a comprar. Según refieren cuatro de las seis entrevistadas, los medios de trabajo con los que cuentan están en muchas ocasiones defectuosos, por lo que tienen que apoyarse en recursos propios para cubrir estas carencias. Tal realidad se visualiza a través del siguiente criterio: “A veces no tenemos paños, ni guantes, ni ácido, ni líquido para limpiar los cristales, y eso es frustrante porque si quieres que las cosas te queden bien, lo tienes que traer de tu casa” (Caso 30). A diferencia de sus homólogas en otros espacios, estas trabajadoras no cuentan tampoco con una infraestructura tecnológica de apoyo a la labor que realizan, ni les suministran los medios de protección que requieren para desplegar sus funciones. “Nosotras usamos productos muy fuertes para realizar las limpiezas, desengrasantes, desincrustantes y sobre todo el BW66 que es muy potente; sin embargo no nos dan nasobuco y muy esporádica vez nos entregan guantes” (Caso 27).



Empleadas de la Agencia Cimex en sus oficinas.

FUENTE: Tomadas por la autora, 2016.

Respecto al horario de trabajo, las entrevistadas manifestaron que, aunque está estipulado entre las 8:00 a. m. y las 5:30 p. m., a veces se les dificulta llegar en tiempo por no tener transportación y que esta circunstancia se les hace más engorrosa cuando deben hacer la entrada/salida de clientes en el horario de la noche o de la madrugada o cubrir su puesto laboral cuando algún ciclón atraviesa el país. Ante estas circunstancias, optan por quedarse a dormir en los locales destinados para ubicar sus pertenencias, descansar en el horario del mediodía o realizar sus necesidades fisiológicas. Dichos locales, que constituyen el lugar donde ellas pasan la mayor parte de sus jornadas laborales, no siempre tienen las mejores condiciones. De las seis entrevistas realizadas cinco transcurrieron en estos, hecho que brindó a la investigadora la posibilidad de observarlos.

Suelen ser lugares oscuros y hacinados por la cantidad de muebles en desuso que se guardan en su interior; por otra parte, aunque están diseñados para estar climatizados, solo uno de los visitados contaba con un acondicionador de aire funcionando.

Con relación a la comunicación que se da entre ellas y sus clientes, la mayoría manifestó comunicarse siempre. Sin embargo, las conversaciones que sostienen tienden a ser esporádicas y formales, relacionadas fundamentalmente con aspectos generales asociados al trabajo o a asuntos triviales de la vida cotidiana. Aclaran que por reglamento deben referirse a los/as clientes como señor y señora y no como compañeros/as, “lo que puede significar una ofensa” (Caso 30). A ellas en cambio sí está permitido llamarles por el nombre o usando diminutivos (tres casos), aun cuando algunos clientes prefieren nombrarles de una manera recíproca (tres casos).

La dinámica laboral de este espacio genera menos probabilidad de que se establezca una comunicación más abierta entre ellas y los clientes en la que se incluyan asuntos personales. Esta es una situación que incide en que la mayor parte de ellas (cuatro de seis) no se haya sentido nunca parte de la familia para la que trabaja, un hecho que sintetiza una de las participantes a través del siguiente fragmento: “Lo veo como una relación profesional. A mi casa nunca van los clientes, ni me llaman. Tiene que ser un asunto de urgencia, que se les quede una llave adentro o algo similar para que vayan a donde vivo, me busquen y después me devuelvan. Todo tiene un límite” (Caso 30). Este mismo caso, destacó la importancia de mantener la

distancia con los clientes para evitar situaciones desagradables en las que se sobrepasan los límites y se cae en faltas de respeto:

En ocasiones son gestos faciales, expresiones o comentarios que hacen. Una vez, un cliente español que ya estaba de salida, llegó borracho. Él me había dicho que haría la entrega sobre las 4:00 p. m. y se apareció a las 6:00 p. m.; cuando le requerí por su demora, me dijo puta comunista y que en este país éramos unos atrasados. Él fue muy violento en sus palabras; además tiró el dinero que debía depositar al piso y algunos utensilios para que yo los recogiera. Por supuesto que no lo hice, rápido me comuniqué con el custodio y este a su vez llamó de inmediato a Ale y a Carlos (nuestros jefes), quienes vinieron enseguida. Lo tuvieron que aguantar y hubo un poco de violencia física, pero no le íbamos a permitir semejante atrevimiento. Avisamos a las autoridades y le acusaron de agredir a un funcionario público y la sanción fue no dejarlo entrar más a Cuba (Caso 30).

Un panorama diferente se presenta cuando se analiza el vínculo entre estas empleadas y la directiva de las agencias que las contratan. Esta relación es sistemática y se concreta en la visita que realiza casi a diario el supervisor del colectivo, quien cumple el papel de mediador entre ellas y la dirección de la agencia. Además, ellas tienen semanalmente que asistir a la sede para una reunión donde se les orienta e informa sobre aspectos de la dinámica institucional que son relevantes para su desempeño. A través de estos encuentros, no solo tienen la oportunidad de interactuar con quienes las dirigen, sino entre ellas, siendo este un hecho que les brinda mayores oportunidades para organizarse y actuar como colectivo. Ellas describen sus relaciones con la dirección de la agencia como armónicas, pues sienten que a través de estas pueden ser protagonistas de su propio desarrollo y contribuir a la buena imagen de esta entidad. Exceptuando una de las entrevistadas, todas refirieron sentirse contentas con el desempeño de la actual directora de la agencia, pues destacan que, aunque tiene un carácter fuerte, es receptiva y en la medida de lo posible ofrece respuestas a sus preocupaciones.

Es de resaltar que de todas las trabajadoras entrevistadas, las que se desempeñan en este espacio son las únicas que están sindicalizadas, lo que les permite, a través del sindicato, canalizar sus preocupaciones

y presionar a la dirección de la agencia para que sus problemas sean tenidos en cuenta y resueltos. La mayoría de las entrevistadas (cuatro de seis) destacó el activo papel que está desempeñando la nueva directiva sindical, resolviendo asuntos que habían estado pendientes por años, como el aumento del salario y la gestión de uniformes nuevos. Constituye una fortaleza de este espacio, tanto la frecuencia de la interacción como la articulación que existe entre la dirección, la administración, el sindicato y este grupo de empleadas, en términos no solo de la participación que se potencia, sino en la preservación de sus derechos y garantías. Con relación a este hecho y a los aspectos anteriormente expuestos, todas mostraron una percepción bastante positiva. Respecto a su desempeño como trabajadoras del servicio doméstico, destacan que les gusta (Casos 26, 28 y 29), es importante para su desarrollo y la satisfacción de sus necesidades básicas (Casos 25 y 27) y es un proceder que disfruta porque le hace sentir activa, le abre otros campos, le ofrece otra visión del mundo y le permite conocer a muchas personas (Caso 30). Del mismo modo refieren que esta es una labor útil socialmente, en tanto no solo les beneficia a ellas como ciudadanas o a otras personas que reciben el servicio, sino que la calidad de este repercute en parte de los ingresos que obtiene el país al poder comercializar los apartamentos de los inmuebles en los que laboran.

Ellas mencionan, entre las principales ventajas de la labor que realizan, lo que les reporta económicamente (tres casos), el realizar una actividad que es de su agrado (tres casos), la creatividad y los aprendizajes que obtienen para desplegar sus funciones con mayor efectividad y tratar de la forma más adecuada con los clientes (dos casos). En cambio, como desventajas señalaron que es un trabajo fuerte y tedioso (dos casos), los problemas que presenta con relación a las condiciones laborales (un caso) y problemas de salud asociados al desempeño o que se han intensificado a través de este (un caso).

En sentido general, un balance de las percepciones que tienen estas mujeres sobre el espacio donde trabajan resulta positivo, pues según argumentan sus condiciones de trabajo son buenas (Casos 27 y 29) y ahora pasan menos trabajo que antes para cumplir con sus obligaciones laborales (Caso 26). Estas consideraciones podrían ser refutables desde los análisis que se han mostrado en el presente estudio, aun cuando este es de los grupos estudiados el más beneficiado

en términos de garantías y seguridad en el disfrute de sus derechos como trabajadoras.

Agencia Empleadora Palco

El total de trabajadoras participantes en el estudio fue de 11, aunque el total de contratadas al momento de la aplicación del instrumento era de 102. A continuación se presenta una tabla que recoge el comportamiento de la fuerza laboral contratada para el servicio doméstico, entre 2000 y 2014, por esta agencia.¹⁷

TABLA 2
Total de domésticas con relación con la cantidad de trabajadores contratados por Palco para brindar servicios a las misiones diplomáticas radicadas en Cuba, según años

<i>Año</i>	<i>Total de domésticas contratadas</i>	<i>Total de trabajadores</i>
2000	60 (6.77%)	886
2001	59 (6.51%)	905
2002	66 (6.70%)	985
2003	76 (6.89%)	1103
2004	90 (7.79%)	1155
2005	106 (8.44%)	1255
2006	111 (8.19%)	1354
2007	107 (7.34%)	1457
2008	120 (7.8%)	1538
2009	124 (7.67%)	1615
2010	105 (7.09%)	1480
2011	109 (7.19%)	1515
2012	108 (6.80%)	1588
2013	102 (6.23%)	1636

FUENTE: Oficina de Recursos Humanos de la Agencia Empleadora Palco, 2014.

17 El total de contratadas al momento de la aplicación del instrumento era de 102, según los datos de cierre del año anterior a este proceso.

Ellas se caracterizan en términos generales por ser nacidas en La Habana (seis casos) o en otras provincias del occidente del país (cuatro).¹⁸ Residen en municipios diversos de la capital, mas ninguna lo hace en Playa, por lo que deben trasladarse a diario para cumplir con sus funciones laborales haciendo uso del transporte público, excepto 2 que manifestaron tener comodidades en este sentido: 1 que cuenta con un carro particular (Caso 18) y otra que, generalmente, dispone del transporte de la residencia diplomática para retornar a su casa en las tardes (Caso 17). Las edades de estas trabajadoras oscilan entre los cuarenta y uno y los sesenta y cuatro años. Con un promedio de cincuenta y nueve años, la mayoría de las entrevistadas se encuentran en el grupo de las que tienen entre cincuenta y uno y sesenta.

De las entrevistadas, ocho son blancas y las otras tres negras, siendo evidente un ligero predominio de las primeras con relación a las segundas. Este hecho puede estar marcando una tendencia de quienes laboran en este espacio con relación a las que lo hacen en otros, así como de quienes prestan sus servicios en Miramar respecto a lo que ocurre en otros territorios del país, donde estudios describen que esta es una ocupación muy frecuente en mujeres negras y pobres (Zabala, 2010).

La mayoría de ellas se encuentran unidas o casadas (diez de once), excepto 1 caso que enviudó hace algún tiempo. También es frecuente que tengan dos descendientes (siete de once) o al menos uno (cuatro de once) y convivan con ellos. Con relación al nivel escolar se pudo corroborar que es elevado, aun cuando la procedencia social de la generalidad de los casos entrevistados es obrero-campesina. Solo dos tienen nivel secundario, mientras el resto culminaron el 12mo. grado (cuatro casos), el técnico medio (dos casos) o son universitarias (tres casos). Se debe señalar que la escolaridad constituye uno de los aspectos más valorados por quienes contratan a estas domésticas; así como los saberes especializados con los que ellas puedan contar. Este es uno de los aspectos que suelen señalarse en las cartas de recomendación que hace el personal diplomático que abandona el país y por tanto prescinde de sus servicios, para que así conste a quienes ingresan y buscan a quien contratar.

Sin embargo, por la propia dinámica de trabajo que tienen, con horarios que tienden a ser extendidos los días de recepción o de otras

18 1 de Pinar del Río, 2 de Matanzas y 1 de Cienfuegos.

actividades que se organizan por las embajadas, poco tiempo les queda a estas empleadas para la superación. Este proceso, generalmente, depende de la coordinación realizada por el área de Recursos Humanos de las sedes diplomáticas (por ejemplo la de Estados Unidos es muy activa en este sentido) o por la iniciativa de sus clientes. Esta última situación aparece reflejada en la voz de algunas que manifestaron haberse beneficiado de las gestiones de sus empleadores para participar en el curso de Inglés de la Escuela Lincoln (Caso 19) o para que estudiaran aspectos claves de la cocina especializada de sus países a través de manuales, libros de recetas o productos audiovisuales para el entrenamiento de las nuevas técnicas (Caso 23).

Otra, en cambio, comentó a la investigadora sus estrategias de autosuperación que van desde la compra de literatura o el pago de clases a profesores particulares hasta la búsqueda en internet y otros materiales audiovisuales relativos a “técnicas e ideas útiles para la decoración y el trabajo en el hogar”, según expresó:

Es muy importante la preparación en este tipo de empleo, no solo por las exigencias que realizan los empleadores/as sino para agilizar el tiempo destinado a cada actividad durante la jornada. Además una tiene que implementar algunos trucos. Yo, por ejemplo, al principio tuve que pagar algunas clases particulares a un profesor especializado en regiduría; compré varios textos entre los que resaltan el de Rose Johnson, *Ideas y técnicas de limpieza* y otro manual que se llama *El arte de presentar la mesa* y otros que andan por ahí. Yo voy a la Feria del Libro¹⁹ buscando materiales que sirvan para mi superación; además de eso, cada semana reviso El Paquete²⁰ para localizar aquellos materiales que me ayuden a realizar con calidad el trabajo²¹ (Caso 14).

Teniendo en cuenta estos resultados, se puede afirmar que, si bien las trabajadoras de la Agencia Cimex tienen ventajas con relación a

19 Se refiere a la Feria Internacional del Libro que se celebra cada año en La Habana.

20 Así se le nombra popularmente a la circulación de un disco duro externo que contiene aproximadamente 1 Gb de materiales audiovisuales diversos (documentales, películas, novelas, programas de participación, juegos, entre otros) y que varía semanalmente todo su contenido.

21 Comparte durante la entrevista un audiovisual que obtuvo recientemente en el que se muestran técnicas para doblar la ropa utilizando una plantilla de cartón.

las otras porque los cursos se gestionan y planifican desde la propia entidad y se crean los mecanismos para que las trabajadoras participen en ellos, el papel de Palco es más limitado en ese sentido, pues su incidencia en las dinámicas de estas trabajadoras pasa por las rutinas que impone cada misión diplomática en particular o mejor dicho, cada cliente dentro de ellas. En este espacio, la propiedad estatal coexiste con la privada extranjera por lo que puede catalogarse de tipo mixto. Si bien en los cimientos de las normas que rigen el funcionamiento de esta agencia se encuentran los que suponen la existencia de la propiedad estatal socialista, los contratos de servicio que se generan entre esta y las diferentes sedes diplomáticas radicadas en el país provocan la incorporación de una propiedad privada extranjera con características especiales que se rige por los principios del Derecho Internacional Público. Independientemente de que las residencias donde las empleadas domésticas trabajan son arrendadas al Estado cubano y por tanto son propiedad de este, las dinámicas que devienen de la permanencia en estas del cuerpo diplomático van más allá de la tipicidad del inmueble.²²

Este espacio tiene la peculiaridad de estar segmentado en cuanto a las funciones que cumplen cada una de las partes directivas. En la sede central de Palco y en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores [Minrex] se estipulan las directrices que rigen los contratos de trabajo de estas trabajadoras, los cuales parten por lo general de las convocatorias abiertas que realiza la agencia. Luego de estas convocatorias, se realiza una verificación de las personas interesadas en la que se contacta con las organizaciones de masas en sus respectivas residencias y los directivos de sus antiguos trabajos, para finalizar con una entrevista de trabajo en la que se les pregunta sobre aspectos generales de las condiciones que tienen para desarrollar

22 En el Derecho Internacional Público está establecido que, aunque el territorio ocupado por una embajada no deja de ser parte del territorio del país en cuestión, este adquiere características singulares; pues el Estado receptor está obligado a otorgar inmunidades y privilegios a quienes radican en él para garantizar el ejercicio de la función diplomática... Los locales de las misiones diplomáticas son inviolables según el artículo 22 de la Convención de Viena y es obligación del Estado receptor protegerlos adecuadamente contra toda intrusión, daño o actividad que perturbe la tranquilidad de la misión diplomática o atente contra su dignidad (Miranda, 2006: 161).

dicha responsabilidad y sus principales motivaciones. Sin embargo, se debe señalar que muchas veces el papel de esta entidad se limita a verificar al personal que presenta a la plaza la misión diplomática en cuestión,²³ siendo esta una realidad que atenta contra la equidad pretendida en dicho proceso; pues de este modo, entran a jugar un papel importante las redes de el/la futuro/a candidato/a, sobre todo si es familiar allegado/a de personas que ya se encuentran cumpliendo funciones en esta agencia.²⁴

Tras el proceso de selección por parte de la Agencia Palco, se les entrega el carné de empleada.



Carné que acredita a Juana Antonia Delgado como empleada de la Agencia Empleadora Palco.

FUENTE: Tomada por la autora, 2016.

- 23 En algunas ocasiones la solicitud que las sedes diplomáticas realizan a Palco, consiste solo en la formalización ante la agencia de una relación laboral que funcionaba previamente en el espacio informal, de modo sumergido.
- 24 Se constató que la mayoría de ellas se enteraron de las convocatorias, antes de que estas fueran abiertas, a través de personas allegadas que laboraban en dichos espacios (amistades [ocho casos, de ellos dos fungían como antiguas empleadas], vecinos/as [tres casos], familiares [un caso]); solo uno refirió haberse presentado a raíz de una convocatoria abierta.

Luego, casi siempre, ellas tienen un intercambio con los empleadores/as en el que se les exponen las características del trabajo a realizar y otras generalidades de las condiciones existentes (horario, salarios, entre otros aspectos). Este procedimiento puede ser solo la antesala de un periodo de prueba que dura entre quince días y tres meses, siendo este un tiempo de beneficio especial para quien contrata, en tanto tiene la oportunidad de valorar las competencias de la persona a emplear. De igual modo, las candidatas pueden relacionarse, sin compromiso, con las dinámicas del núcleo en cuestión, aun cuando tienen la presión de poder perder la oportunidad de un empleo.

Los contratos que se establecen entre las empleadas y la agencia son por escrito y se rigen por las normas laborales cubanas. Estos funcionan como el principal instrumento jurídico que se utiliza para apelar ante cualquier violación que pueda aparecer por parte de la entidad extranjera que solicita el servicio; de ahí la insistencia en su concreción.²⁵ Teniendo en cuenta que una característica de estos contratos es el poder terminar la relación establecida en cualquier momento por decisión de las partes implicadas, se estableció un procedimiento a

25 Una estrategia establecida de antaño por el Gobierno cubano para evitar estas y otras violaciones, ha sido regular la actividad por medio de una agencia empleadora destinada a estos fines (primero la agencia Cubalse [creada a partir de la Ley 1280 de 1974] y luego, tras la desaparición de esta [por el acuerdo no. 6644 de 2009 del Consejo de Ministros], la agencia empleadora Palco). A través de estas agencias y de las disposiciones legales que rigen su funcionamiento, se establecen las formas y vías de que disponen las misiones diplomáticas, consulares y de organismos internacionales para contratar servicios de todo tipo a ciudadanos/as cubanos/as. Este procedimiento se rige en lo fundamental por el Decreto Ley no. 55 de 1982, el cual refiere los aspectos relacionados con el proceso de contratación, tanto en su artículo 2 como en Disposición Especial (en el Capítulo 2, acápite 2.3 se amplía en el contenido de este decreto ley). Consta en diversos documentos emitidos por el Minrex (Protocolos CA 06-1994 y CA 45-2000, por citar solo dos ejemplos) el interés mostrado y la presión ejercida para que las misiones diplomáticas, consulares y de organismos internacionales se rijan por las normas establecidas para contratar a su personal. Destaca la advertencia realizada a través de documento emitido el 30 de marzo de 2006 por dicho ministerio y que guarda relación con lo establecido en el mencionado artículo 2, ya que a través de esta se reitera que no se aceptarán en la Agencia aquellas propuestas provenientes de candidatas/as que hayan estado laborando con anterioridad sin contrato oficial para dichos representantes, aunque este resulta un aspecto muy difícil de probar.

través del cual “su culminación se debe anunciar como mínimo con treinta días de antelación y si no, se debe pagar una indemnización al trabajador o la trabajadora que les permita cubrir sus gastos durante el citado periodo (lo que se denomina mes por destino)” (Herrera, 2014).

Además del contrato que ellas tienen con la agencia, la generalidad funciona con subcontratos (formales o no/ legales o no/ escritos o no) en los que las partes involucradas son ellas y sus empleadores/as extranjeros. Estos, aunque se deben regir por las normas cubanas y no pueden contradecir lo estipulado en el contrato jurídico que les funciona como sombrilla, en muchas ocasiones derivan en dinámicas que violan lo establecido. Por ejemplo, a través del estudio se pudo constatar que la generalidad de las empleadas de esta agencia depende del periodo vacacional de sus empleadores/as para poder optar por este derecho, lo que les limita para planificarlas en función de sus necesidades y aspiraciones.²⁶ Ante estas violaciones, directivos de la agencia Palco explicaron:

La solución debe realizarse de forma amistosa y mediante la aplicación de convenios internacionales; pues los diplomáticos por su inmunidad tienen una protección especial ante la Ley. Por tal razón, si ellas tienen alguna dificultad, nosotros por la agencia somos los primeros en mediar y si no podemos, entonces lo canalizamos por el Minrex (Herrera, 2014).

Dado el papel esencialmente burocrático que desempeña esta agencia cuando estas trabajadoras se insertan en el espacio, piden la baja, se les presenta algún conflicto o existe la necesidad de realizar alguna gestión, el vínculo entre estos actores puede ser muy esporádico y solo limitarse a trámites específicos (ejemplo: renovar el contrato o actualizar el carné). Este distanciamiento fue un hecho que también reconocieron los directivos de la agencia, quienes se

26 “A veces no te avisan de cuándo será ese periodo y entonces llega y no tienes nada planificado con tu familia” (Caso 20). De igual modo, dos de las empleadas manifestaron tener dificultades para concretar el disfrute de estos días, pues según manifestaron: “Cada vez que le pido vacaciones no me las quiere dar, es muy dependiente de mí” (Caso 19) o “Mis vacaciones dependen del empleador, a veces estoy de vacaciones, pero me dicen que me de una vuelta por la casa; otras veces me piden que en ese tiempo vaya y limpie las cosas de envergadura [ventanales y cosas grandes] (Caso 20).

refirieron a la necesidad de crear/retomar estrategias para potenciar un intercambio más frecuente y fructífero entre ambas partes.

En cambio, sus empleadores/as o el personal de administración de las sedes diplomáticas para las que laboran, tienen un rol central en el día a día, fundamentalmente en la conformación de su ambiente laboral y en la creación de las condiciones de trabajo para su desempeño. A estos les ven como entes más cercanos, en tanto la frecuencia del contacto es casi diaria y son quienes suplen, de manera inmediata, cualquier carencia que se les pueda presentar. Los medios de trabajo y otros recursos que utilizan para desplegar sus funciones les son provistos por estos actores, un hecho que influye en la posición de ventaja que este grupo de empleadas tiene con relación a sus homólogas de otros espacios, ya que cuentan con una mayor diversidad de medios y productos para agilizar sus funciones (generalmente importados). Dichos insumos por lo general se encuentran en perfecto estado y ante una posible carencia, ellas solo tienen que hacer la solicitud.²⁷ Una situación similar acontece con relación a los equipos electrodomésticos que sirven de apoyo a su desempeño (aspiradoras, lavavajillas, hornos especializados con timbres, parrilla eléctrica, entre otros); estos suelen ser más “modernos y sofisticados” (Caso 23) que los existentes en la mayoría de los hogares cubanos, por lo que muchas veces ellas tienen que pasar por un proceso de instrucción para poder usarlos.

Por lo general, las casas que renta el personal diplomático que labora en el país son de grandes dimensiones y cuentan con múltiples pisos y espacios al aire libre (jardines, piscinas, parqueos, etcétera), lo que genera la necesidad de contratar a más de una persona, cuyas tareas se encuentran bien delimitadas (personal doméstico, cocineras, *chef*, niñeras, choferes, jardineros, piscineros, entre otros). Si bien las trabajadoras entrevistadas se encargan sistemáticamente de tareas relacionadas con el lavado, el planchado y la limpieza (incluyendo el fregado de la loza sucia), dinámicas relacionadas con la jar-

27 Algunas de sus expresiones ponen en evidencia esta realidad: “Allí no falta nada, todo lo traen de la Sina [Oficina de Intereses de Estados Unidos en Cuba], todos los productos son buenos y variados” (Caso 21) o “En la Embajada existía un presupuesto amplio para garantizar que no nos faltara nada y el mismo secretario ejecutivo nos llamaba para preguntarnos cómo iba todo” (Caso 22).

dinería (seis casos) y la realización de mandados (nueve casos) son más esporádicas. Solo ocho de las participantes refirieron tener entre sus responsabilidades el cocinar, pues según destacaron: “Casi nunca la doméstica cocina” (Caso 22). Este dato refleja una realidad en la que el trabajo no solo está bien delimitado, sino en la que las personas contratadas tienen un estatus asignado según la actividad que realizan. En este sentido, ellas, como personal doméstico, tendrían ventajas con relación al chofer o al custodio, quienes no entran en la dinámica de la residencia ni atienden de manera directa las necesidades cotidianas de los/las diplomáticos/as; sin embargo, están por debajo de los mayordomos, las cocineras y niñeras, quienes ostentan por lo general un índice de confianza superior por parte de los/las empleadores/as y cuentan con mejores remuneraciones.

Vale señalar que la mayoría (siete de once) de las empleadas refirieron que no existe correspondencia entre las tareas que le fueron asignadas al principio de la relación laboral y las que ejecutan ahora. Según destacan “(...) al principio te lo pintan todo color rosa, luego empiezan a aparecer otras responsabilidades como lavar las cortinas inmensas (supuestamente deben de ir a una tintorería), etcétera.” (Caso 14) o “Todo se pone en claro el día de la entrevista, pero a veces se suman cosas; te las van pidiendo de favor y luego se quedan. Por ejemplo: a veces te dicen que les des una ayuda con hacerles el almuerzo y eso no está en el contrato, lo que una lo hace porque al final es una sola persona” (Caso 20). En sus cotidianidades suelen organizar el trabajo por días de la semana, siempre dando prioridad a las actividades que demandan una mayor inmediatez. El siguiente ejemplo, muestra cómo estas trabajadoras planifican sus jornadas por días de la semana: “El lunes limpio un ala de la casa y hago comida, el martes limpio la otra ala de la casa y hago las compras o plancho, el jueves lavo y el viernes preparo la comida para el fin de semana y así sucesivamente” (Caso 19).

El horario de trabajo habitual de este grupo de empleadas es de 8:00 a. m. a 4:30 p. m. o 5:00 p. m., aunque según explican este puede variar en dependencia de los ajustes que hace cada diplomático. Al momento de la investigación tres trabajadoras comenzaban su faena antes de las 7:00 a. m. y terminaban sobre las 2:00 p. m., una situación engorrosa para las que viven lejos del lugar de trabajo y tienen

que trasladarse en medios de transportación públicos. Durante la jornada laboral el ritmo de trabajo suele ser intenso, ellas disponen solo de una hora para almorzar y en ocasiones ni la consumen completa por el cúmulo de tareas a realizar.²⁸ No obstante, destacan que todo depende del/de la empleador/a que tengan en ese momento, ya que algunos/as “(...) si te ven cansada, te piden que te sientes y descanses un poco” (Caso 16).

Los alimentos que consumen en sus cortos recesos, por lo general, los llevan de sus casas, excepto tres casos que manifestaron tener garantizada la alimentación mientras dure la jornada. La mayoría de ellas (nueve de once) cuentan con habitaciones de empleadas que tienen en su interior un baño. Vale señalar que como la mayor parte de estas casas eran propiedad de la alta burguesía antes del triunfo de la Revolución, las habitaciones que utilizan ellas son las que antiguamente pertenecían a las domésticas, pues eran diseñadas especialmente para este fin. Ninguna de las empleadas entrevistadas pernocta en sus lugares de trabajo, solo usan estas habitaciones para cambiarse y hacer sus necesidades fisiológicas; no obstante, sigue siendo una evidencia de la demarcación que tienen ellas con relación a quienes las emplean y que se visibiliza también a través del espacio físico.

Respecto a la comunicación, siete de las once entrevistadas declararon que conversan con sus clientes siempre y aunque en sus respuestas destacaron que las conversaciones que sostienen abordan temas diversos, constituyeron temas centrales aquellos relacionados con la vida cotidiana de unos/as y otros/as (las noticias de actualidad, de la familia, de recetas y comidas, entre otros). Fueron menos (solo cuatro casos) las que declararon dialogar con sus empleadores/as lo necesario, argumentando que como ese es el lugar de trabajo uno debe mantenerse lo más callada posible y concentrada en sus funciones (Caso 14). Algunas reflejaron que se limitan de intervenir sobre aspectos relacionados con la política con tal de no caer en contradicciones con ellos (Caso 18).

De igual modo, destacan que en ocasiones, para evitar problemas, se sobreponen a situaciones que pueden devenir en prácticas violentas, como cuando les encomiendan un número superior de las tareas

28 Algunas opiniones que corroboran este hecho son las siguientes: “No descanso, es ahí y ahí, tengo mucho trabajo” (Caso 29).

que pueden realizar o que tienen pactadas, lo cual implica una sobrecarga de funciones [“A veces te mandan a hacer cosas y tú dices sí, sí sí, pero de pronto reflexionas y dices, que sí, sí, sí de qué, si me están mandando a hacer cuatro cosas a la misma vez y eso es inhumano” (Caso 20)], les exigen el cumplimiento de tareas que requieren de un esfuerzo físico que excede sus límites [“Si te pueden llevar al límite lo hacen. Por ejemplo, me exigen que me suba en la escalera y eso a mí me aterra, además es peligroso porque las ventanas son muy altas” (Caso 14)] o subvaloran sus conocimientos y/o nivel educacional [“puede ser que está en mi cabeza, pero lo he sentido, a veces a ella y a sus amistades les asombra que yo sea tan preparada. Yo siempre estoy superándome, leo” (Caso 19)].

Cuando se les interrogó acerca de si se han sentido en alguna ocasión parte de la familia para la que trabajan, la mayor parte de las entrevistadas (seis) ofrecieron respuestas negativas. En sus argumentos identifican la existencia de límites que deben respetar, los cuales se instauran como fronteras de demarcación. Estas fronteras están más pautadas en este espacio que en los otros investigados, siendo este un hecho que se hace depender no solo de las características y/o valores de quienes las emplean, sino de las tradiciones que imperan en el mundo diplomático y en los países de donde provienen estas personas, donde los patrones que rigen la relación empleador/a-empleada suelen ser más jerárquicos, menos familiares. Un aspecto que evidencia la realidad anteriormente descrita lo constituye la manera en que la mayoría nombra a sus empleadores/as: Señor y Señora, dicen que así les enseñan desde que se insertan a trabajar con este personal y se les explica que es una cuestión de cortesía diplomática. Solo una de ellas dijo nombrar a sus clientes por el nombre, teniendo como precepto que “ella se crió en pleno socialismo” (Caso 20).²⁹

29 A través de su ejemplo se puede observar cómo en Cuba estos términos están ideologizados y remiten a las relaciones de sumisión que imperaban entre las domésticas y sus patrones/as antes del triunfo de la Revolución. Una realidad similar se presenta respecto a la exigencia del uso de uniformes, pues constituye algo de la cotidianidad de quienes laboran con extranjeros independientemente del espacio socioeconómico en que estén insertas. Del mismo modo, se piensa que la irreverencia de esta empleada puede estar asociada a otros factores como la edad de sus clientes (treinta y seis y treinta y cuatro años), mucho más jóvenes que ella (sesenta).

Una ventaja de las que se insertan en este espacio tiene que ver con el ingreso que perciben por parte de sus empleadores extranjeros,³⁰ al punto que solo una de las entrevistadas declaró el sueldo en moneda nacional que recibe de la agencia empleadora como parte del monto salarial con el que cuenta para cubrir sus gastos mensualmente (Caso 22). La cantidad de dinero que ganan las de este grupo resulta significativamente superior a la que genera la misma actividad en otros espacios; esta puede ir desde los 100.00 CUC a los 300.00 CUC mensuales, un monto que suele incrementarse cuando aparecen actividades que suponen una carga de trabajo adicional (como recepciones y otras actividades que organizan las embajadas). Resulta el incentivo económico el principal motor que tienen las mujeres que se insertan en este espacio para realizar actividades no coincidentes con las especialidades en que se formaron, téngase en cuenta que el mínimo declarado cuadruplica la media salarial nacional, mientras el máximo es doce veces superior. Expresiones como las que se exhiben a continuación muestran este sentir: “Soy una mujer preparada y hago este trabajo por dinero solamente. Es desgastante, agotador y allí siempre eres la criada” (Caso 19) o “Hago este trabajo por necesidad, porque no queda remedio. Es un trabajo bruto. Hace falta que quiten el embargo para que no tengamos que hacerlo más” (Caso 20). No obstante estos criterios que evidencian la frustración de algunas, la mayor parte de las entrevistadas se muestra conforme con su situación. Entre los argumentos que emiten aparecen los siguientes: “Es un trabajo como otro cualquiera. Lo importante es hacerlo bien y con amor, y que te guste lo que haces... Todos los trabajos son necesarios” (Caso 19) o “A mí me gusta y aunque es un trabajo muy agotador, no me hallo haciendo otra cosa” (Caso 23).

De igual modo, la generalidad de ellas considera que su trabajo es útil socialmente, y refieren la repercusión internacional de sus desempeños destacando la importancia del intercambio cultural y social que se produce mediante este y el papel que ellas juegan represen-

30 Vale señalar que el ingreso en CUC que recibe por parte de sus empleadores/as extranjeros/as no es algo que se declara abiertamente a la agencia empleadora, puesto que según afirman se les otorga a ellas en calidad de “estímulo monetario” por el cumplimiento de sus deberes.

tando al país.³¹ Relacionado con lo anterior, entre las ventajas que le otorgan a su desempeño, además de la económica, mencionan el intercambio con personas de otros países (dos casos), el constante aprendizaje sobre aspectos relacionados con este trabajo y con otros estilos de vida (dos casos), el realizar una actividad que les resulta placentera (tres casos) y el estar incluida en los planes de Seguridad Social, resaltando la importancia que este hecho tiene al momento de la jubilación (un caso). Como desventajas señalaron que es un trabajo fuerte y tedioso (cinco casos), existe incongruencia entre su desempeño y lo que estudiaron (un caso), surgen problemas de salud asociados al desempeño o que se han intensificado a partir de este (dos casos). Los resultados expuestos permiten apreciar que no existe un consenso respecto al sentir de las trabajadoras domésticas insertas en este espacio, pues sus criterios se mueven entre la satisfacción y el orgullo y la sensación de tener la capacidad de dar más intelectualmente y no poder hacerlo por motivos económicos.

De los catorce casos estudiados, doce tienen vínculos de trabajo con otras/os empleadas/os, siendo este el grupo donde más común fue la presencia de más de un/a trabajador/a por casa. Entre los cargos más frecuentes además del de las empleadas domésticas se encuentran los custodios, los jardineros, los piscineros, los choferes, los mensajeros, entre otros. Las relaciones que establecen entre ellos se caracterizan, en términos generales, por ser de camaradería y respeto, sobre todo en las casas grandes donde los grupos de empleados/as están dispersos cumpliendo sus funciones y solo se ven cuando se cruzan en su realización. Los roles que desempeña cada cual dentro de estas viviendas están generalmente en función de la división sexual del trabajo y de la segregación de tareas que desde esta se impone para un sexo u otro. Teniendo en cuenta este dato, se entiende por qué es más común que se estrechen los vínculos en función del sexo entre dichos empleados, pues la relación está atravesada por la

31 “Tenemos que esforzarnos porque ellos se sientan bien como diplomáticos, ya que de lo contrario habría un costo para la política del país porque nosotros somos la imagen de Cuba. Ellos por su parte saben que los trabajadores cubanos estamos preparados y que somos orgullosos, no es el trabajador doméstico que existe en el mundo entero que son sumisos y que hacen este trabajo por necesidades económicas solamente” (Caso 22).

complementariedad de las dinámicas, el uso de espacios comunes para desarrollarlas y la frecuencia con la que se cruzan.

Se pudo constatar que ellas, como domésticas, tienen un rol central en la dinámica que adoptan dichas relaciones, en tanto son las que más tiempo permanecen en el lugar de trabajo y establecen vínculos cercanos a sus empleadores/as en la medida en que atienden directamente sus necesidades y las de sus familiares. Por otra parte, ellas tienen acceso a informaciones y comentarios que se emiten en el ámbito más íntimo que les hacen ganar ventajas respecto al resto, sobre todo cuando se trata de alertas relacionadas con el desempeño errado de algún compañero. Un ejemplo es el siguiente caso: “Si de casualidad escucho algún criterio negativo sobre mis compañeros les alerto, sin decirles lo que escuché, para ayudarlos sin levantar sospechas” (Caso 14).

A este gesto y otros relacionados con atenciones como prepararles meriendas y/o llevarles agua, sus colegas hombres responden con una colaboración incondicional en aquellas ocasiones en que ellas tienen que mover muebles pesados, montar las escaleras en la casa para limpiar ventanales o quedarse fuera del horario de trabajo para culminar alguna tarea pendiente. Según narran sus experiencias: “Nos ayudamos en todo, si tengo que mover un mueble pesado el chofer o el mensajero me ayudan” (Caso 14); “En esta casa somos cinco y nos llevamos bien, nos aconsejamos y nos ayudamos en todo, por ejemplo si nos enteramos que hay alguna inspección al piscinero nos ponemos en función de eso y así pasa con cada acontecimiento” (Caso 17); “Nos ayudamos mucho y si alguien se enferma le ayudamos también. A veces, si ya terminé y paso por la cocina y el *chef* está aun complicado lo ayudo, si se ensució el piso lo limpio, y así; el chofer es el que casi nunca está” (Caso 18). Muchas de estas relaciones traspasan el ámbito laboral y llegan a ser valoradas en términos de familiaridad o amistad propiamente; por ejemplo, en su exposición estas empleadas comentaron lo siguiente: “El otro empleado es un muchacho joven jardinero que nos llevamos super bien. Él me dice que me quiere como a su mamá y realmente me muestra su cariño ante situaciones difíciles, por ejemplo ahora que estoy enferma me llama y me ha venido a ver” (Caso 21) y “Somos amigos fuera del marco laboral, a veces si alguien cumple años compramos un *cake* y

celebramos. También coordinamos y nos encontramos en el Zoo, en el Parque Almendares y así nos desconectamos” (Caso 18).

No obstante estas reflexiones, las entrevistas realizadas también arrojaron realidades en las que se establecen pugnas y relaciones de competencia entre estos/as trabajadores/as; fundamentalmente entre las mujeres que se dedican al desarrollo de actividades dentro del hogar de forma paralela. Puede ser entre domésticas que se dedican fundamentalmente a la limpieza al igual que ellas u otras que tienen bajo su responsabilidad actividades específicas como planchar, lavar, cuidar a niños/as, entre otras. Una de las entrevistadas explicó su posición y experiencia al respecto de la siguiente manera: “En realidad me gusta trabajar sola, porque cuando trabajas con otras personas en ocasiones tratan de hacerte daño. En una ocasión trabajaba en una casa y como mi trabajo estaba catalogado como bueno, cuando venía una felicitación, a la que trabajaba conmigo le molestaba y trataba de hacerme daño” (Caso 23). Esta realidad remite a pensar en relaciones de competencia basadas en la existencia de relaciones de poder intragenéricas, que se agudizan cuando alguna de las dos partes ve amenazada su plaza o la confianza que depositan en ellas quienes las contratan.

Se debe señalar que la agencia Palco resulta un espacio caracterizado por el papel ambiguo que desempeñan los actores encargados de la regulación de las RL, es decir la dirección de la agencia y de la misión diplomática en cuestión. La fragmentación de las funciones directivas existentes entre estos incide de manera visible en la existencia de terrenos de actuación híbrida en los que pueden ser vulnerados los derechos de estas trabajadoras, sobre todo ante conflictos laborales donde se evita la intervención de los Órganos de Justicia Internacionales. Sin embargo, se debe destacar que, en el actual contexto, este constituye un espacio socioeconómico ventajoso y codiciado para quienes se dedican a este desempeño, aun cuando la participación de la trabajadora en la construcción y modulación de las RL en las que se inserta, está muy limitada.

Como se explicó anteriormente, el sindicato juega un papel fundamental en tanto actor que contribuye a la regulación de las RL, al tiempo que potencia la participación de estas trabajadoras en la toma de decisiones y genera mecanismos para garantizar el cumplimiento

de las condiciones de seguridad y protección en el puesto de trabajo. Sin embargo, la desindicalización de la generalidad de ellas es un asunto que preocupa, en tanto constituye una limitación para la defensa de sus derechos como trabajadoras. Una reflexión al respecto merecen las domésticas que pertenecen a Palco, quienes si bien hace algunos años contaban con una sección sindical de base que las agrupaba en la sede de la agencia, en estos momentos no están afiliadas a la organización. Algunas, las de más experiencia, recuerdan el pasado con nostalgia, otras refieren la importancia de reconstruir una organización de este tipo que consolide una estrategia formal que garantice condiciones dignas de trabajo para ellas. Se considera que este hecho es fundamental, sobre todo por la dinámica que se genera en este espacio y la desprotección que ellas tienen con frecuencia frente a la inmunidad del cuerpo diplomático al que prestan sus servicios. Una organización sindical podría canalizar mejor sus preocupaciones, hacerle frente a las situaciones en las que se violan sus derechos como trabajadoras y potenciar el papel de la administración de dicha agencia cuando estos casos tienen lugar.

Espacio cuentapropista

A diferencia de lo que acontece en los espacios anteriormente analizados, el espacio cuentapropista, aunque está regulado por el marco jurídico que se instaura desde el diseño de la política de empleo por parte del Estado y de otros organismos rectores, se sustenta en la existencia de la propiedad privada. Esta condición le confiere características singulares y dinámicas cotidianas que tienden más a lo que acontece en el ámbito informal que a las que se dan en espacios estatales.

Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre en el espacio informal, el/la cuentapropista tiene instancias en la base que pautan la formalización de la relación de trabajo, aunque en el caso de las domésticas estas solo las regulan a ellas, siendo quienes contratan el servicio entes desconocidos. Representando al MTSS en la base se encuentran las Direcciones Municipales de Trabajo, las cuales se encargan fundamentalmente de tramitar el otorgamiento y el cese de las licencias

para ejercer la actividad. mientras que las sedes municipales de la Onat tienen el encargo de que se realice el pago de los impuestos y la Seguridad Social en tiempo.



Carné que acredita a Elsa Casamayor Valdés como trabajadora doméstica cuentapropista.

FUENTE: Tomada por la autora, 2016.

Debe señalarse que el papel que juegan estas instituciones se percibe por parte de las empleadas como algo formal (con lo que hay que cumplir), pero no ven en ellas la existencia de actores que velan por sus derechos o reaccionarían de manera inmediata ante la presencia de algún conflicto. De hecho, la mayor parte de las entrevistadas, desde que les fuera concedida la licencia, no han vuelto a estas instancias, pues para cumplir con sus responsabilidades solo deben acudir mensualmente al banco y pagar la cuota establecida, según sea el caso. Esta realidad se constata a través de las siguientes afirmaciones: “Una vez al año iba a la Onat para que me entregaran mi papelito de los tributos, pero ahora ni eso porque te lo mandan por correo” (Caso 4) o “Mi empleador paga mi licencia cuando va al banco a pagar la suya, yo solo le doy el dinero trimestralmente para que me pague los 262.00 CUP de la Seguridad Social” (Caso 2).

No obstante esta situación, en la Dirección Municipal de Trabajo se cuenta con un registro de datos actualizado donde aparecen sus direcciones, un documento que fue de gran utilidad a la autora de este trabajo en el proceso de selección de la muestra. Se tuvo la

oportunidad de entrevistar a 14 trabajadoras de las 95 personas que aparecen inscritas para el ejercicio de esta actividad en el municipio Playa; todas mostraron disposición para participar en el estudio y se mantuvieron abiertas al intercambio. Un aspecto a resaltar es que la mayoría sacaron su licencia para ejercer la actividad tras los cambios acontecidos con la nueva apertura al cuentapropismo en el país, siendo pocas las que contaban con licencia antes de esta fecha (dos casos que optaron por esta posibilidad en los años 2000). La mayoría de ellas son oriundas de la ciudad de La Habana, excepto cinco que nacieron en otras provincias del país.³²

Se pudo constatar que la totalidad de las trabajadoras de este grupo entrevistadas residen en el municipio Playa, lo cual está relacionado con la cercanía que buscan ellas de sus hogares, sea para evitar los problemas que existen con la transportación pública (como refirieron cuando aludieron a las ventajas de este desempeño) o bien porque resulta común que sean contratadas por vecinos o personas que residen cerca de sus casas y las conocen del vecindario.

Priman las mujeres blancas sobre las negras y mestizas (uno y cuatro respectivamente). El rango de edades de quienes integran este grupo es bastante amplio (entre treinta y tres y setenta años); no obstante, se pudo observar que la *media* es de cincuenta años y que esta constituye una muestra trimodal con valores de cuarenta y ocho, cuarenta y nueve y cincuenta años. En el grupo existe una tendencia a encontrar mujeres casadas o unidas consensualmente en detrimento de las que no tienen parejas y excepto una de ellas, que es soltera y no tiene aun descendientes, todas cuentan con hijos, con un promedio de hijos por mujer de dos (1.85).

Respecto al nivel escolar, se pudo observar que, aunque existe igual cantidad de universitarias que en otros espacios (tres) y que el total de bachilleres con especialización (cuatro) es considerable, hay un número mayor de quienes solo cuentan con 9no. grado (seis) o un título de obrera calificada (una). Este se considera un aspecto a resaltar en tanto se piensa que influye en la falta de motivación de estas trabajadoras por la superación, un hecho que también se ve afectado por sus agendas laborales y personales, comúnmente marcadas por la insu-

32 Tres de Occidente y Centro (Pinar del Río, Isla de la Juventud y Santi Spíritus) y dos de Oriente (Holguín y Granma).

ficiencia de mecanismos para la conciliación. Se debe recordar que las trabajadoras mujeres (que son la inmensa mayoría de quienes se dedican a este desempeño) disponen de menos oportunidades para participar en actividades de superación durante su “tiempo libre”, pues las responsabilidades domésticas y de cuidado que deben asumir tras sus jornadas laborales o durante los fines de semana, afectan la disponibilidad real que ellas tienen para poner ese recurso (tiempo libre) en función de su superación.

Lo anteriormente planteado pone en evidencia una brecha respecto a la equidad de género, siendo la capacitación un mecanismo importante para la movilidad laboral ascendente, incluso la que se da en el marco de este sector. Esta situación incide en que algunas de ellas refieran sentir cierta frustración con relación al nivel de instrucción o de especialización alcanzado, un aspecto que puede observarse a través de las opiniones que aparecen a continuación: “Yo era de 5 puntos en la Universidad, pero se me ha atrofiado la mente, me he embrutecido y a veces me dicen que no podía ser tan inteligente cuando ahora no sé nada de computadoras o de teléfonos celulares” (Caso 4) o “Me siento en preescolar, me siento bruta, pero la verdad es que llego muerta del sueño, solo quiero bañarme y dormir. No puedo leer, ni ponerme a ver televisión, me embruteci” (Caso 5). Debe acotarse que criterios como los referenciados son más comunes en aquellas mujeres que han alcanzado un nivel escolar superior, una realidad que se corresponde con lo que describe una de las expertas entrevistadas y que constituye una problemática social de envergadura en el actual panorama laboral femenino: “(...) está ocurriendo una especie de subutilización de todo un capital humano que se ha formado durante todas estas décadas de Revolución, siendo este un desempeño que está por debajo de las potencialidades reales que tienen muchas de estas trabajadoras” (Munster, 2014).

No obstante esta situación y a diferencia de lo que ocurre en otros espacios, el nivel escolar no es un aspecto que pese en la decisión de empleadores/as a la hora de contratar sus servicios. En este proceso cuentan fundamentalmente las competencias que estas mujeres han desarrollado para realizar estas funciones, las referencias que puedan tener y, según demuestran estudios que anteceden la presente propuesta, los estereotipos sexistas sobre la idoneidad de las mujeres

para realizar estas funciones en detrimento de los hombres (Mas, 2012). Para contratar el servicio no existen convocatorias abiertas; la demanda se propaga fundamentalmente a través de las redes sociales en las que por lo general convergen estas trabajadoras con sus posibles empleadores/as. Se pudo comprobar que la totalidad de ellas conocieron de su puesto actual a través de personas cercanas a sus empleadores/as y que al mismo tiempo eran sus amigos/as (diez), vecinos/as (cuatro) y/o familiares (uno). Dada esta realidad, muy pocos casos de este grupo tuvieron que someterse a proceso de entrevista y/o verificación (solo cuatro).

Los contratos de trabajo de todas las entrevistadas son temporalmente indefinidos³³ y se realizaron de forma verbal al comienzo de la relación laboral. En ellos, se suelen pautar aspectos relacionados con las actividades a realizar, los horarios y los ingresos. Con relación a estos aspectos el estudio muestra una realidad bastante heterogénea, en la que ellas pueden tener desde horarios cerrados de cuatro a ocho horas (doce casos) hasta horarios flexibles planificados por ellas o sus empleadores;³⁴ igualmente pueden laborar de lunes a viernes (solo cuatro casos) o ir durante la semana días alternos o solo una vez (diez casos).

Entre las actividades que tienen a su cargo predominan las relacionadas con la limpieza de la casa (barrer, limpiar, sacudir, recoger, deshollinar, tender las camas, botar la basura) (la totalidad de la muestra) y la cocina (hacer comida, servir, fregar) (seis casos de catorce). También se encargan del lavado y planchado de la ropa de sus empleadores/as (diez casos de catorce) y de forma adicional, las que trabajan en casas de renta a extranjeros, pactan precios con los clientes de turno que desean realizar encargos de este tipo (cuatro casos). Como algunas pasan la mayor parte del día en estos hogares, se les encarga también el pago de los servicios cuando los/las cobradores/as visitan el domicilio (dos casos) o la atención a animales domésticos [perros, cotorra] (tres

33 Es decir, no se llega a un acuerdo específico sobre el tiempo que durará el contrato laboral.

34 Una de las cuentapropistas investigadas, quien además de limpiar la casa de su empleador, se encarga del aseo de las habitaciones que este renta, relata lo siguiente: “No tengo horario fijo. Hago mi trabajo cuando los clientes no están. Los dueños me avisan y así no ocupo mi tiempo, ni ando molestando” (Caso 2).

casos). Otras funciones que se incluyen en las dinámicas de estas trabajadoras, sobre todo de las que llevan más tiempo con sus empleadores/as, es la atención del negocio (cuando los dueños tienen que ausentarse durante la jornada o han estado fuera de provincia o del país (dos casos) o el pernoctar los días en que estos duermen fuera para que la casa no se quede sola (un caso). Muchas de las actividades descritas no estaban contempladas al inicio de la relación laboral, sino que se han ido sumando paulatinamente de acuerdo con las circunstancias que se presentan y la confianza/empatía que se va creando entre las partes. Vale señalar que, si bien algunas de estas adiciones son convenientes para estas empleadas en términos económicos, otras no son remuneradas y se conciben como favores a los/as empleadores/as.

Para realizar estas funciones suelen apoyarse en algunos equipos electrodomésticos, como ollas eléctricas (dos casos), microwave (un caso), batidoras, planchas (tres casos), lavadoras (automáticas o semiautomáticas) (tres casos), aspiradora (un caso).³⁵ De igual modo hacen uso de algunas sustancias ahorradoras de esfuerzo físico durante sus faenas, las cuales generalmente les son suministradas por quienes las emplean (siete de catorce). Aunque la mayoría de las entrevistadas (doce de catorce) manifestó que sus condiciones de trabajo eran buenas y que tienen las comodidades para desarrollar las actividades encomendadas, dos de los casos estudiados refirieron tener carencias importantes en este sentido. Manifiestan que en ocasiones los instrumentos y productos que les suministran se encuentran defectuosos o son inapropiados con relación a la dimensión de la tarea a ejecutar. Por ejemplo, el siguiente caso:

A veces no tengo los productos o instrumentos que necesito y vengo y los cojo de aquí de mi casa. He llevado frazadas y otros productos para hacer mis limpiezas. Al principio tuve que ponerme dura pues la dueña de la casa quería que yo limpiara con un cepillo de dientes en desuso todas las piezas, incluyendo la bañera de un baño antiguo. (Caso 4).

35 Vale señalar que cuando estas trabajadoras realizan algunas de las tareas encomendadas en sus viviendas (como lavar y planchar) hacen uso de sus propios equipos.

Los ingresos de las que laboran en este espacio oscilan entre los 16.00 CUC y los 70.00 CUC, un rango que está por encima de los ingresos que obtienen las de la agencia Cimex y por debajo del mínimo declarado por las contratadas por Palco. El monto final se define según la intensidad del trabajo, la cantidad de días a la semana que asisten, sus horarios y las propinas o bienes materiales que se puedan sumar. Un grupo considerable de estas mujeres manifiesta estar conforme con sus ingresos (diez casos), una satisfacción que se incrementa en aquellas que trabajan en casas de renta y tienen contacto o prestan determinados servicios a turistas, las cuales con las propinas recibidas pueden aumentar considerablemente sus ingresos mensuales.³⁶

Por lo general, ellas cuentan durante sus jornadas con un momento para descansar, casi siempre en el horario del almuerzo (trece de catorce). Otras, en cambio, prefieren no tomarse ningún receso y terminar antes para poderse ir a casa (un caso). La mayoría de quienes se desempeñan en este espacio tienen sus alimentos garantizados mientras se encuentran en estas residencias (doce de catorce), incluso en ocasiones les dan comida elaborada u otros productos que complementan la dieta de sus núcleos. La mitad de las mujeres investigadas ubican sus pertenencias en los cuartos de desahogo del lugar donde trabajan, mientras que otras utilizan lugares diversos para ubicar sus pertenencias: algún rincón de la cocina, una escalera trasera, en el comedor de la casa, entre otros. Respecto al uso de los servicios sanitarios, por lo general hacen uso del baño común de la familia; sin embargo, cinco casos manifestaron la tenencia de baños exclusivos para ellas ubicados en los cuartos de desahogo anteriormente mencionados, mientras que las dos restantes refieren esperar a llegar a sus casas para hacer sus necesidades fisiológicas.

La concreción de sus derechos depende de las pautas que establezca el/la empleador/a, así como de las condiciones que la empleada sea capaz de defender no solo al inicio del contrato, sino en el desarrollo de su desempeño. Sin embargo, cuando se les interrogó acerca del

36 En la experiencia de las cuatro domésticas que manifestaron estar en esta situación, las propinas de estos clientes pueden oscilar entre los 10.00 CUC y los 100.00 CUC. Además, en ocasiones dejan como presentes ropa, aseo, calzado, etcétera, lo cual representa una ayuda para sus economías y las de sus familiares más cercanos (hijos/as, esposos, padres/madres, sobrinos, entre otros).

marco jurídico algunas cuentapropistas reaccionaron mostrando a la investigadora el carné que las acredita y el libro de contribuyentes [siendo estos documentos identificativos o de agilización de trámites para el pago de impuestos] (Caso 4), mientras otras manifestaron que solo se habían inscrito para evitar multas, pero que no dominaban lo que estipulaba su contrato (Casos 5 y 13). Por lo general, ellas son muy vulnerables en tanto desconocedoras de los derechos y deberes de los cuales son acreedoras. Por ejemplo, se comprobó que, en lo tocante al disfrute de vacaciones anuales pagadas y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ellas resultan afectadas; doce de las catorce entrevistadas de este grupo refieren tener dificultades para disfrutar de dicho periodo de descanso, pues dependen de que en la casa donde trabajan les den ese permiso o de crear ellas mismas estrategias para que alguna persona las sustituya durante ese periodo. Resulta alarmante que algunos casos refieran que sus vacaciones consisten en los días que deben faltar para resolver problemas personales o de salud. Por ejemplo, una de las entrevistadas declaró lo siguiente: “En los nueve años que llevo trabajando en esa casa, solo he salido de vacaciones dos semanas, una cuando se murió mi mamá y otra cuando se murió mi hermano” (Caso 5). Esta realidad contradice lo estipulado en el Código, en el que este periodo constituye una garantía que debe tener todo/a trabajador/a. Con relación a las licencias por salud, la realidad se mostró un poco diferente: solo tres mujeres de la muestra estudiada dijeron no tener esta posibilidad y cinco al momento de la investigación ya habían hecho uso de este derecho, de ellas a tres no le habían descontado ni un centavo de sus sueldos.

Respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, solo dos de las catorce entrevistadas manifestaron que sus empleadores/as las garantizan, mientras que las doce restantes refieren que estas condiciones son muy deficientes y que deben buscar estrategias por sí mismas para protegerse. Entre los mecanismos de protección creados por ellas aparecen con mayor frecuencia la compra de guantes con sus propios recursos (tres casos), la gestión del nasobuco para cuidarse las vías respiratorias (una) o evitar permanecer por mucho rato en el sitio donde utilizan productos tóxicos (una). La realidad descrita con anterioridad demuestra la crítica situación existente, la

cual se agudiza con la falta de inspectores/as del trabajo que sean capaces de detectar estas violaciones y de tomar medidas que garanticen la seguridad y salud de estas mujeres.

Mas no solo de estas problemáticas deberían ocuparse dichos actores, sino de otras prácticas violentas más sutiles también presentes en las dinámicas laborales de estas mujeres, como la existencia de malas respuestas o silencios prolongados por parte de sus empleadores/as: “Yo entro a la casa y tengo que adivinar cómo está ella de humor, porque si está con el moño virado ni me habla y eso me afecta porque soy una persona muy sociable y sensible” (Caso 4),o el ejercicio de presiones ante situaciones personales-familiares difíciles desde el punto de vista emotivo:

Allí, estando mi hermano muriéndose con el pie cortado por un problema diabético, yo tenía que ir a quedarme con él en el hospital y me llamaron y me dijeron que me iban a botar. Salí de Terapia al otro día a las 10:00 a. m. y cuando llegué ni me preguntaron por mi hermano, solo me dieron el cepillo y me dijeron que le limpiara todos los rodapiés. Yo tragué en seco y tuve que hacerlo, para luego ir al hospital donde estaba mi hermano nuevamente (Caso 5).

En el caso de presentar conflictos como los mencionados, como tienen su condición legalizada, estas trabajadoras podrían apelar al sistema judicial; sin embargo, no lo avizoran como un mecanismo posible y de seleccionarlo tendrían dificultades para demostrar que hubo una violación de lo establecido, al no tener un contrato escrito en el que se plasmen sus principales deberes y derechos. Otra alternativa sería solicitar la intervención del sindicato,³⁷ mas ninguna se encontraba afiliada al momento de la investigación, a pesar de que el

37 A través del sindicato, se representa a los trabajadores ante el empleador en el ejercicio de sus derechos, se protegen sus intereses individuales y colectivos, se crean mecanismos para educar a sus afiliados/as en el deber de realizar su trabajo con la eficiencia, calidad y productividad, cumpliendo las normas de conducta y disciplina. También se representa a los trabajadores en el cumplimiento, la revisión y modificación del Convenio Colectivo de Trabajo y en la solución de las discrepancias que de este se deriven, se desarrollan programas preventivos entre los trabajadores que favorezcan su salud, se realizan asambleas sindicales en los centros de trabajo y participan en otras reuniones y otras tareas que señalan los estatutos, reglamentos o acuerdos tomados en las asambleas de trabajadores/as siempre que estén en el marco de la ley.

Código actual ratifica el derecho a la libre asociación de los trabajadores/as en sindicatos que defiendan y representen sus intereses, siempre que estos se establezcan “de conformidad con los principios unitarios fundacionales” (artículo 13 del Código de Trabajo en ANPP, 2014: 455). Entre los argumentos que emiten para explicar su no integración aparecen los siguientes: no tengo tiempo para ello (cinco), no me interesa (tres), experiencias sindicales anteriores no me motivan a insertarme en esa organización nuevamente (dos) o no le veo sentido (dos).

Las relaciones que estas mujeres establecen con quienes contratan sus servicios se caracterizan por la existencia de una buena comunicación. La mayoría de ellas (trece casos) destacan que sostienen intercambios habitualmente con la familia para la que trabajan, en los cuales se suele aludir a diversos temas (incluso relativos a la vida privada de ambas partes de la relación).

A diferencia de lo que ocurre en los espacios anteriormente analizados, en este priman los/as empleadores/as de nacionalidad cubana, quienes prefieren nombrar a sus empleadas por su nombre o por apodos que surgen a partir de los lazos afectivos que se establecen, existiendo en este sentido una mayor horizontalidad. Fueron más comunes las percepciones relativas a esta buena comunicación y a la existencia de vínculos familiares en los casos que trabajan para familias cubanas, siendo este un resultado sociológicamente interesante. A través de él se demuestra cómo las características del actual contexto (en el que se ha fracturado buena parte de las jerarquías que caracterizaban las relaciones empleadas-empleadores/as antes de la década de los 60 del pasado siglo), la incidencia de las redes en la conformación y consolidación de la relación laboral, la nacionalidad de las personas y los aspectos identitarios que se desprenden de esta, entre otros aspectos, pueden potenciar la construcción de vínculos doméstico-laborales más intensos y tendientes a la familiaridad. En cambio, cuando se trabaja con extranjeros las distancias sociales se marcan más, a través de prácticas diversas que pueden ir desde la imposición de una forma de nombrar específica (que puede ser la de señor o señora al igual que sucede en los espacios de Cimex y Palco) o la presencia de un trato parco que en ocasiones incluye hasta malas respuestas.

Otro aspecto a señalar es el uso de uniformes, también más frecuente cuando el cliente es un extranjero o se presta servicio a estos. De las

cuentapropistas estudiadas solo dos que trabajan en casas dedicadas a la renta de habitaciones a extranjeros tienen uniformes (Caso 1: delantal, y Caso 13: un delantal y un par de botas). Con relación a este aspecto, se debe aclarar que aunque algunas prendas de estos uniformes puedan verse solo como indumentarias que sirven para proteger a las personas que se dedican a este trabajo y garantizar la existencia de una mayor higiene/comodidad en sus desempeños, estos también forman parte de prácticas de demarcación que se utilizan para señalar los espacios, roles y estatus de las domésticas dentro de estas viviendas. Siendo este un aspecto controversial, se ahondó en la percepción que tienen estas mujeres y el resultado demuestra una visión muy acrítica con relación a este hecho. Solo 3 manifestaron su inconformidad con el uso de estas prendas, opinando lo siguiente: “Lo siento raro, me hace ver más doméstica” (Caso 1), “No me gusta tener que ponerme una ropa obligada” (Caso 3) o “Si le digo algo quizás usted no me va a creer, pero yo comencé a sentirme doméstica cuando inicié el trabajo con extranjeros y me encasquetaron un uniforme” (Caso 6). Sin embargo, otras prácticas del pasado como la delimitación de vías de acceso a la vivienda y espacios físicos por los que desplazarse fueron menos frecuentes; si bien algunas refirieron evitar pasar por los espacios de reuniones cuando había visita en la casa.

Aunque la mayor parte de ellas trabajan solas (nueve de catorce), otros actores investigados en tanto sujetos protagónicos de las relaciones doméstico-laborales que establecen estas mujeres, son el resto de las/los empleadas/os domésticas/os que laboran junto a ellas: 5 de los casos estudiados reflejaron tener relaciones de trabajo con estas personas [con otra doméstica (una), con cocineras (dos), con custodios (tres), con jardineros (cuatro)], las cuales calificaron en su generalidad de buenas. No obstante lo planteado, estos vínculos suelen ser más bien amistosos y muy pocas veces repercuten en la posible organización que pueden establecer ellos como colectivo frente a los problemas laborales que se les presentan. Del mismo modo, resaltaron que en el caso de los custodios casi nunca se ven y con los jardineros es muy poco el contacto, porque “cuando empieza el trabajo cada uno a lo suyo” (Caso 13). En cambio, con las cocineras suele ser más frecuente la interacción, entre otras razones porque comparten más tiempo juntas durante sus jornadas laborales y esta-

blecen rutinas en las que puede existir un momento para compartir un café (Caso 6).

Es oportuno resaltar que se tuvo la intención de analizar el papel desempeñado por otros actores como la Onat y los inspectores del MTSS. Sin embargo, este hecho no fue posible a causa de ser estos actores fantasmas en las dinámicas laborales de estas mujeres. A la Onat, solo van esporádicamente a realizar algún trámite, pues el pago de los impuestos y de la Seguridad Social lo realizan en el banco más cercano, siendo esta una operación muy formal que no remite a ninguna interacción específica. Mientras que sobre los/as inspectores/as ninguna de las que participó en el estudio pudo emitir opinión, en tanto les resultan actores desconocidos. A pesar de que la presencia de ellos suele ser común dentro de este espacio, estos tienen límites de actuación con relación al personal que ejerce estas funciones. Entre los obstáculos aparecen la no existencia de un registro de los lugares donde desempeñan sus funciones y las barreras que encontrarían al intentar inspeccionar estos espacios: téngase en cuenta que son viviendas particulares, en las que debe de ser respetada la privacidad.

De estas ausencias no hablan las entrevistadas cuando aluden a las principales desventajas de hacer este trabajo como cuentapropistas y sí refieren que este es un trabajo tedioso, duro, agotador y fuerte (cuatro casos); también destacan como una dificultad el que en ocasiones ellas tienen criterios diferentes a los de sus empleadores/as y de todas formas deben guiarse por lo que ellos dicen (un caso). En cambio, cuando se les interrogó acerca de las ventajas que supone el dedicarse a esta labor, la generalidad (once de catorce casos) reflejó más de un aspecto a su favor. El factor económico resalta como el más importante, mas también identificaron otros argumentos asociados a la posibilidad de acogerse a la Seguridad Social (cinco casos), la cercanía que existe entre el lugar de trabajo y sus residencias (dos casos) y la flexibilidad en el horario (tres casos). Criterios favorables también emitió la mayoría (doce de catorce) cuando se les interrogó acerca de sus consideraciones sobre lo que hacen y el espacio en el que se desempeñan. Entre los criterios emitidos destacan los siguientes: “Es lo máximo” (Caso 1), “Es una buena opción para quienes no trabajan con el Gobierno” (Caso 9), “Es una nueva opción

de empleo que genera ingresos económicos” (Caso 12), entre otros. Este sentir se complementa con sus criterios sobre la utilidad social que otorga a su desempeño la mayor parte del grupo, ya que excepto dos de ellas que manifestaron no poder emitir un criterio al respecto, todas declararon lo útil que resulta al desarrollo social y al bienestar colectivo, sobre todo de quienes ante una necesidad pueden pagar por sus servicios.

Espacio socioeconómico informal

Se caracteriza, en términos generales, por su comportamiento diverso. Se sustenta en los principios de funcionamiento de la propiedad privada individual con carácter desregulado, lo cual supone la existencia de RL totalmente dependientes de los caracteres y valores de los actores involucrados.

El contacto con las trabajadoras domésticas que laboran en este espacio resultó fácil; ellas por lo general son personas bien conocidas y bastante accesibles. Fueron entrevistadas un total de 14 mujeres, siendo este el grupo más veterano en términos de edad, pues del total entrevistado una cantidad significativa sobrepasaba los sesenta años. Además, fue el único espacio donde se encontraron personas mayores de setenta y un años desempeñando estas funciones. También con relación a la cantidad de años que llevan dedicándose a este ejercicio estas mujeres, superaron la experiencia de sus homólogas cuentapropistas y de las agencias Palco y Cimex, para un promedio de quince años laborados (14.8).

Al igual que sucede en el resto de los grupos, la mayoría de estas mujeres nacieron en La Habana y residen en el municipio Playa, siendo este último resultado previsible por el modo en que se les contactó. Ellas resultaron ser heterogéneas con relación al color de su piel (siete blancas, dos mestizas y cinco negras); no obstante, se debe destacar que este fue el espacio donde mayor proporción de negras y mestizas se encontraron con relación al número de blancas. También, donde mayor tradición familiar existe en cuanto a este tipo de desempeño: cinco de las entrevistadas refirieron que sus abuelas, madres, tías, primas y otras mujeres de sus familias realizaron esta labor para ganarse la vida (Casos 45, 49, 50, 51 y 53). Aparece de este modo un

resultado que explica una trayectoria que puede tornarse cíclica y que está directamente relacionada con la división sexual del trabajo y las limitadas oportunidades de empleo que este hecho supone para ellas.

Con relación a su situación conyugal predominan las que están solas, pues solo tres de ellas se encontraban casadas o unidas al momento de la aplicación. Fue, además, donde hubo mayor cantidad de mujeres con tres o cuatro descendientes (4), una realidad que aparece en estrecha conexión con los niveles escolares alcanzados por ellas. Cuando se realiza el cruzamiento de estas variables, se puede observar que, a mayor número de hijos, menores probabilidades existen de haber alcanzado un técnico medio especializado o el título de nivel superior. Se debe destacar que en comparación con sus homólogas de los otros espacios estudiados, las de este grupo constituyen, en términos generales, las de menor nivel escolar alcanzado, pues independientemente de que al igual que en los otros espacios encontramos universitarias, es superior el número de quienes no cuentan con una especialización técnica, siendo este el único espacio donde además aparecen mujeres con solo el nivel primario finalizado (dos).

De los espacios económicos estudiados, este resulta el que menos actores involucra de manera directa en las RL que se establecen en su interior, pues a simple vista solo pueden observarse la empleada, el/la empleador/a y otros familiares cercanos a él/ella. Es un espacio desregulado en el que no existen actores que controlen la forma en que se estructuran los procesos de trabajo, ni el respeto a los principios establecidos para asegurar condiciones dignas de empleo.

La contratación se rige por las leyes de la competencia dentro del mercado, sin que exista ningún mecanismo que la articule con las prioridades de la planificación estatal. Al igual que en el espacio cuentapropista, casi siempre el encuentro entre las partes supone una relación previa entre ellas o la presencia de una persona cercana que las vincula [puede ser de amistad (nueve casos), de vecindad (cuatro casos) o familiar (un caso)]. Una singularidad del contexto cubano es la no existencia de anuncios publicitarios formales dedicados a la oferta y demanda de este tipo de puestos de trabajo; se aclara lo de formales porque en algunos sitios de anuncios clasificados (como Revolico, Porlalive, la Chopi, entre otros) sí pueden observarse apartados relativos a estas cuestiones.

Al igual que ocurre en el caso de las cuentapropistas, ninguna de las domésticas de este grupo cuenta con contrato de trabajo formalizado por escrito. De igual modo, tienden a tener pocas posibilidades para negociar las características de estos ante la necesidad de obtener el empleo, siendo este aspecto una evidencia de la desigualdad que pauta este tipo de RL desde un inicio. Cuando aluden a ellos rememoran el momento de la entrevista inicial o conversaciones preliminares con sus empleadores en las que, según narran, tuvieron muy pocas oportunidades de acotar aquellos aspectos que eran de su interés. Si bien el momento de la entrevista es percibido por la generalidad de quienes se han sometido a estas como un proceso más bien formal, establecido sobre todo para dar a conocer las condiciones de trabajo, constituye, por lo general, un espacio donde ellas son observadas minuciosamente y se hacen muy evidentes las pautas que marcan la desigualdad socioeconómica entre ellas y quienes se disponen a contratar sus servicios (sobre todo en aspectos relativos a la clase y el género). Entre las preguntas que más remarcan este hecho aparecen las relacionadas de forma directa con la experiencia laboral, a través de la cual se establece una distancia entre las condiciones de existencia de las empleadas y la experiencia vivida por el/la empleador/a; también se remarca la incidencia de los desempeños laborales en la situación actual que detenta cada uno/a. De igual modo, este momento supone la exposición y demostración, en algunos casos mediante cartas de referencia, de cuán apegadas están a las normas que impone la cultura patriarcal para el género femenino y en qué medida ellas pueden ser un “digno ejemplo” de las normas y prácticas establecidas para el desempeño de las tareas de un hogar.

Los aspectos anteriormente mencionados reflejan la poca cultura jurídica que tienen ambas partes de la relación laboral, sobre todo en los espacios que generan un vínculo jurídico entre personas naturales (cuentapropista e informal). La naturaleza de la relación jurídica que se establece entre un individuo y otro no es la misma que entre un individuo y una entidad colectiva (sea estatal, cooperativa, mixta o privada legalizada); además en el país no existe tradición de la persona natural como empleador/a.

En este espacio, a diferencia de lo que acontece en otros países, son muy pocas las personas que laboran en condiciones de subsistencia; sin

embargo, el no estar registradas las pone en una situación de vulnerabilidad total en la defensa de sus derechos y en la obtención de garantías laborales. Un aspecto tan importante como el establecimiento de condiciones de trabajo apropiadas para quienes desempeñan esta labor, se encuentra en total dependencia de la voluntad de quien emplea y de los recursos que desee poner a disposición de la persona que presta el servicio doméstico. Esto no constituye un problema para quienes participaron en esta investigación, pues manifestaron que en sentido general estas condiciones son buenas y que sus empleadores/as se mantienen pendientes de lo que necesitan (trece de catorce), no solo de que cuenten con las cantidades suficientes de los productos químicos que utilizan para la limpieza, sino de algunos equipos electrodomésticos que apoyan su desempeño, los cuales, por lo general, son propiedad de los dueños de la casa y de uso común de quienes conviven en la vivienda. Solo una de ellas caracterizó sus condiciones de regulares y manifestó que en ocasiones tiene que hacer reclamaciones por el nivel de deterioro que alcanzan sus instrumentos de trabajo (Caso 44).

En este grupo de trabajadoras las jornadas laborales suelen ser más cortas que en el resto de los espacios estudiados, nueve de los catorce casos laboran solo tres o cuatro horas por cada jornada de trabajo, la cual casi siempre tiene lugar en el horario de la mañana. Otra peculiaridad es que suelen alternar los días laborables, lo que les da la posibilidad de laborar en más de un hogar a la vez; por ejemplo, una de las entrevistadas manifestó estar desempeñando funciones como doméstica en tres hogares diferentes. Con relación a las actividades que asumen, se pudo apreciar que, al igual que en el resto de los grupos, sus funciones principales están vinculadas a la limpieza (todas) y el lavado (trece de catorce), mientras que solo cinco mencionaron tener responsabilidades asociadas a la cocina. Un aspecto que sobresale en este grupo y que puede ser un indicador de un mayor índice de familiaridad entre las entrevistadas y quienes las emplean, es la responsabilidad que se les asigna con la compra de los mandados y de otros productos para el consumo familiar (nueve casos) y aunque a veces les dejan un listado con las cosas que necesitan, la mayor parte de las veces solo les dejan el dinero para que ellas se encarguen del resto.

En este espacio, a la generalidad de las trabajadoras se les garantiza la alimentación durante su jornada de trabajo (doce de catorce). A un grupo de ellas son los/as propios/as empleadores/as quienes les suministran los alimentos (nueve casos); otras, en cambio, pueden servirse ellas mismas y disponer de lo que hay en el refrigerador (tres casos); ejemplo: “Podemos comer lo que queramos, claro está con medida. Siempre nos deja el almuerzo preparado y si no, nosotras mismas preparamos nuestras meriendas” (Caso 35). Se pudo constatar que la mayor parte de ellas no tienen un lugar específico donde ubicar sus pertenencias; por lo general, utilizan áreas comunes de la casa como closet, cocina, cuartos, entre otros. Tampoco tienen baños exclusivos para su uso, excepto dos de ellas que trabajan para extranjeros y sí tienen cuarto de desahogo con baño destinado a los/las empleados/as.

Respecto al uso de uniformes, se constató que solo 1 de ellas lo tiene asignado. A su juicio, este constituye una prenda imprescindible para el lugar donde labora y según explica: “Me gusta usarlo, así ahorro mi ropa y estoy presentable. Además la casa lo requiere, es una casa muy lujosa y constantemente hay que recibir visitas” (Caso 39). El resto del grupo, aunque no se viste de un modo específico, en su mayoría no aspira al uso de esta prenda; solo cuatro refirieron que les gustaría incorporarlo a sus atuendos, emitiendo argumentos como: ahorraría mi ropa o estaría más presentable.

Sus ingresos oscilan entre los 12.00 CUC y los 200.00 CUC mensuales, un rango bastante amplio como se puede observar. El mínimo declarado por las de este grupo es inferior al de las cuentapropistas, mientras el máximo es casi tres veces superior al de estas; también se observa que, a diferencia de lo que sucede con las empleadas de la agencia Palco, solo 3 de las que trabajan en este espacio ganan por encima de los 100.00 CUC. Del mismo modo, se corroboró que la media respecto a los ingresos de este grupo fue de 40.00 CUC mensuales, mientras que el promedio de sus salarios resultó ser de 72.00 CUC. Esta cifra resulta significativamente superior a lo que ganarían en caso de dedicarse a labores relacionadas con el trabajo doméstico en empresas o centros estatales, siendo esta una de las razones por la que la generalidad de ellas manifiesta estar satisfecha con el monto que recibe, aun cuando reconocen que en determinadas ocasiones se abusa de su confianza y no se les paga lo que se debe. Solo 1 de las

entrevistadas, a diferencia de las otras, no ve en los regalos un complemento de su salario; según refiere:

No te pagan lo que deben, aunque tienes la ventaja de que ves el dinero el mismo día... Para mí, no es justa la cantidad que percibo, a veces siento que hay cierto abuso aunque ellos casi siempre me dan los mandados, el picadillo y otras cosas que se me puedan pegar. Sin embargo, esos gestos te crean compromiso y a veces me da pena decir que no... por ejemplo, a veces termino la limpieza que es lo que tengo pactado con esa familia y entonces la dueña de la casa que considero como de mi propia familia por lo mucho que me ha ayudado, me pide que le haga unas croquetas o que le ponga los rolos o cualquier otra cosa que necesite; sin embargo, ese tiempo que consumo allí no me lo pagan y son actividades que también consumen de mi energía y esfuerzo físico. (Caso 33).

Vale señalar que, en este espacio, quien emplea ejerce un papel predominante en la configuración de la relación laboral. No existe un mecanismo de control que regule su funcionamiento y proteja a quien se desempeña en el rol de personal doméstico. Este mismo hecho se revierte contra ellos en caso de incumplimiento de deberes por parte de la empleada o la existencia de actos que atenten contra su seguridad como ciudadanos/as.

La situación respecto al disfrute de los derechos mínimos estipulados se comporta de manera semejante a la del sector cuentapropista, con la diferencia de que, al no estar formalizada su condición de trabajadoras, tienen menores oportunidades de hacer exigencias y/o reclamaciones en este sentido. El marco jurídico que regula el desempeño de la actividad, a las domésticas de este grupo les resulta algo lejano y se muestran indiferentes hacia él. Lo poco que conocen es que, para sacar la licencia, se debe pagar un tributo, algo que ellas no están dispuestas a hacer a cambio de una jubilación (Casos 33, 34, 43 y 44). Según sus propias palabras: “Oí decir algo de eso pero no sé bien. Me dicen que hay que pagar y si lo poquito que gano lo voy a dar, entonces, ¿con qué me quedo? Además, el Señor no me desampara [se refiere a Dios]” (Caso 34). Asombra, de la situación anteriormente descrita, no solo el desconocimiento o poco dominio

que tienen sobre este documento rector, sino la falta de interés por conocerlo,³⁸ lo cual les genera un estado de desprotección permanente con relación a las posibilidades de defender sus derechos.

Las mayores dificultades de este grupo respecto al mínimo de derechos establecidos se detectaron con relación al disfrute de vacaciones pagadas, pues la generalidad de la muestra (excepto una de ellas) manifestó no contar con esta facilidad. De igual modo, se comprobó que sus periodos vacacionales dependen de los de sus empleadores/as y que pueden presentarse de manera muy esporádica. Una contradicción que se hizo más evidente en este grupo que en el de las trabajadoras por cuenta propia fue la relativa a los problemas económicos que les genera tomar unos días de descaso sin ser remuneradas; téngase en cuenta que esta es la fuente principal de ingresos de ellas. Esta situación se refleja en sus propias palabras cuando afirman: “Yo no tengo vacaciones, cuando sale de vacaciones la otra empleada que es de Oriente yo trabajo todos los días y me conviene porque así gano más” (Caso 44) o “Yo no las cojo, si yo quiero las pido, pero entonces no me pagan y eso no me conviene” (Caso 43). Con relación al otorgamiento de licencias, ninguna de las entrevistadas ha tenido que solicitarla hasta la fecha, por lo que sus respuestas están basadas en las suposiciones que hacen de lo que acontecería en caso de necesitarla. De los cinco casos que respondieron de forma afirmativa sobre la posibilidad de optar por estos periodos de receso laboral (remunerados o no), dos refieren el apoyo que han tenido de sus compañeras, lo cual no se cuenta como un beneficio, sino como un arreglo que hacen entre ellas para poder resolver problemas de salud o de otra índole.

Al igual que en el caso de las cuentapropistas, las trabajadoras informales están muy desprotegidas, no solo con relación a la posibilidad de optar por licencias, sino respecto a las condiciones de seguridad y protección en el trabajo. Se debe aclarar que el no brindar a propósito los medios de protección adecuados o mostrar una actitud indolente frente a afectaciones en la salud por falta de estos, puede ser considerada una práctica violenta. Solo 1 de las domésticas destacó que su empleador/a le daba guantes y compraba productos suaves para

38 Este hecho puede estar en estrecha relación con los niveles de instrucción alcanzados por ellas.

que realizara su trabajo; el resto subrayó que por sí mismas tenían que crear estrategias para protegerse o reclamar a sus empleadores/as por las dificultades que pudieran aparecer en este sentido. Los siguientes ejemplos son muestra de lo anteriormente planteado: “Cuando veo que algún producto me provoca alergia o es muy fuerte, les pido que lo sustituyan por otro y así lo hacen; pero esto no nace de su propia iniciativa” (Caso 36) o “Los guantes y el nasobuco me los tuve que conseguir yo, porque aunque me veían con falta de aire ni se inmutaban” (Caso 41).

Aunque la generalidad de ellas valoró la comunicación con sus empleadores/as de positiva y manifestó sostener diálogos frecuentemente con sus empleadores/as, lo cierto es que poco utilizan estos espacios para demandar mejoras laborales. Más bien dedican estos momentos a conversar sobre la familia, la cotidianidad, los quehaceres, relacionados con la religión y en tres de los casos también intercambian sobre problemas de la vida íntima. Se piensa que a diferencia de las relaciones que se establecen cuando quien les emplea es extranjero, la comunicación entre cubanos/as tiene mayor fluidez y se encuentra diversificada en cuanto a los temas que se abordan. Ello se pudo corroborar tanto en el espacio cuentapropista como en este, siendo un aspecto importante a la hora de valorar la intensidad y familiaridad de las relaciones que se establecen entre dichos actores.

A la interrogante: ¿Usted se siente parte de la familia para la que trabajaba?, diez de los casos respondieron afirmativamente. Se debe destacar que a muchas de estas relaciones anteceden años de amistad o vecindad que inciden en la existencia de cierta o mucha afinidad entre las partes implicadas. Por ejemplo, aparece el caso de una de las trabajadoras informales participantes, quien vive a dos casas de donde trabaja y refiere lo siguiente respecto a su actual empleadora: “Estoy ahí desde niña, nos hemos criado juntas, nos hemos ido de vacaciones juntas desde pequeñas, nuestras familias siempre han sido unidas desde la generación de nuestros abuelos y ahora salen de vacaciones y me llevan con ellos” (Caso 32).

Con relación a sus percepciones sobre las ventajas de dedicarse a este desempeño, un hecho significativo fue que dos de las entrevistadas no vieran el factor económico como un elemento a considerar, siendo este el aspecto que movilizó a la totalidad de las entrevistadas en el resto de los grupos estudiados. Ellas, a diferencia del resto

de sus homólogas, destacaron que se dedican a este trabajo porque les gusta (Caso 34), por las facilidades que tienen respecto al horario o la cercanía de sus puestos respecto a sus residencias (Caso 39). Otras manifestaron, entre los aspectos positivos, las atenciones que tienen sus empleadores/as con ellas (dos casos), la no tenencia de jefes encima de ella³⁹ (un caso) y las posibilidades que tienen de adquirir nuevas habilidades para perfeccionar sus desempeños (un caso). Respecto a las desventajas, destacaron que es un trabajo tedioso, estresante y agotador (siete casos), el impacto que tienen estos quehaceres en su salud (dos casos), los problemas con el transporte (un caso), las limitaciones para disfrutar de vacaciones (un caso) y el sentir que realizan una labor que embrutece (un caso).

Por último, señalar que a diferencia de sus homólogas en otros espacios, la mayor parte de ellas tienen limitaciones para divisar la utilidad social de su labor: seis de ellas refieren no saber responder a la pregunta, mientras que otras cinco circunscriben dicha utilidad a ellas y a quienes contratan el servicio. Las tres restantes relacionan dicha utilidad con la posibilidad que les brinda este desempeño para conocer a otras personas y aprender cosas nuevas.

Mas su labor no solo les facilita el contacto con sus empleadores/as propiamente, sino con otras personas que al igual que ellas prestan sus servicios como parte del personal doméstico. De los catorce casos estudiados, ocho expresaron su preferencia por trabajar solas, emitiendo criterios como el que aparece a continuación: “Me gusta trabajar sola, cuando sé que hay otra persona ni entro. Eso siempre trae problemas, solo he trabajado junta con dos personas, una vez con mi hermana y ahora con mi sobrina, porque si pasa algo yo respondo, pero con más nadie hago eso” (Caso 33). Las seis restantes destacaron tener vínculos de trabajo con otros empleados y estar satisfechas con ello. Las residencias donde trabajan las mujeres entrevistadas no suelen tener tan grandes dimensiones como las que atiende el personal que labora en la agencia Palco, por lo que el personal que labora en ellas suele ser más reducido.

39 Una señal de la invisibilidad que tienen para algunos casos las relaciones de poder en las que se sustentan estas relaciones, muchas veces enmascaradas en las concepciones de familiaridad que emergen del trato cotidiano y del compartir la privacidad.

De las seis que mencionaron tener contacto con otros/as empleados/as, la totalidad se relaciona con otras domésticas dedicadas a la cocina, al planchado o al cuidado de niños, mientras que contacto con custodios y jardineros solo refirió tener un para cada caso. Con estas personas ellas manifiestan llevarse bien; sin embargo, la relación con quienes son empleadas domésticas como ellas es mucho más estrecha. Un aspecto a resaltar es que dos de los casos entrevistados laboran con sus hermanas carnales, mientras otras dos que trabajan juntas son “hermanas de religión” (cristianas) y refieren tener una relación como si fueran madre e hija. Estos lazos familiares y de amistad cercana entre empleadas constituyen un dato significativo, ya que impregna un carácter especial a la relación de trabajo que pueden establecer entre ellas como actores de este espacio, lo cual puede llegar a constituir, en caso de conflicto con los/as empleadores, un aspecto a su favor, en tanto apoyo y complicidad ante posibles estrategias.

3.3 Los retos de la política de empleo en un contexto que se reconfigura: reflexiones a partir del estudio de caso en Miramar

Los resultados expuestos en el presente capítulo exhiben algunas de las transformaciones acontecidas en el diseño de la política de empleo y la desigual incidencia que han tenido en las relaciones doméstico-laborales que se establecen en cada uno de los cuatro espacios socioeconómicos analizados. De igual modo, muestran las limitaciones que este presenta para regular las RL que se establecen en las distintas modalidades de empleo, en específico el doméstico remunerado a domicilio.

Las características *sui generis* del modo de producción doméstico, así como la distinción de las RL que se establecen en él, imponen desafíos en la elaboración de una política social con un marco regulatorio inclusivo de quienes se dedican a esta actividad. Para lograr ese fin, un requisito indispensable es establecer puntos de ruptura con la división sexual del trabajo, a través de la que se sigue priori-

zando la regulación de un tipo específico de trabajo público valorado esencialmente como productivo y en cuyo despliegue juegan un rol protagónico los hombres.

Aunque la coyuntura actual muestra nuevos ejes rectores que se presentan fundamentalmente en el marco jurídico que se promueve, a través del cual se introducen cambios significativos en el mundo del trabajo y de las RL que se establecen dentro de él, se piensa que su diseño debe considerar elementos de orden contextual y cultural que quedan en un segundo plano, a pesar de lo que se declara. Se pudo constatar que los documentos consultados, no obstante el modo en que están redactados, no potencian el estrechamiento de las brechas sociales existentes, en especial las de género.

A través del estudio se apreció la primacía de lo económico en relación con lo social, si es que estos ámbitos se pueden analizar de forma desconectada. Ello ha supuesto, de alguna manera, la desarticulación de esta política con otras en todos sus niveles de actuación; por ejemplo, algunos trabajos evidencian el desenlace que existe en las políticas educativas y las de empleo (Echevarría y Tejuca, 2015; Echevarría, Díaz y Romero, 2015), mientras que otros apuntan al que aparece entre las de familia y empleo (Romero, 2010-2014). Ambos alejamientos se hacen evidentes en las experiencias del grupo de trabajadoras entrevistadas, en aspectos tales como:

1. La falta de correspondencia entre los niveles educativos y de especialización profesional alcanzado y sus desempeños (lo que implica un desaprovechamiento de la fuerza laboral calificada).
2. La poca existencia de opciones ocupacionales con horarios flexibles (no solo para ellas, sino también para familiares hombres) que les permitan conciliar el tiempo destinado al trabajo remunerado en el espacio público con el que deben dedicar al desempeño de tareas domésticas y de cuidado en sus hogares.⁴⁰

40 “Cabe señalar que si bien algunos especialistas consideran que las políticas de conciliación son políticas familiares de tercera generación (Brullet, 2000 y Escobedo, 2000 en Torns, 2005: 20), lo cierto es que son políticas que nacen esencialmente para promover el empleo femenino, no la transformación de las dinámicas familiares. Son pensadas, casi siempre, desde una lógica patriarcal,

La primera de las circunstancias mencionadas se hizo evidente en trabajadoras de todos los espacios investigados, mientras que en el caso de la segunda fue más notable para el grupo de las cuentapropistas y el de las informales, quienes por lo general cuentan con horarios más ajustados a sus necesidades personales (casi siempre una sola sesión, días prefijados de la semana). Estos son solo dos elementos que permiten visualizar algunas de las complejidades del presente contexto, las cuales muchas veces resultan contraproducentes y crean brechas de desigualdad que van en detrimento de las mujeres.

Estas complejidades se encuentran en relación con el rol protagónico que comienza a jugar el mercado en la configuración de las RL analizadas, enmarcadas en una realidad en la que la oferta y la demanda se comportan, entre otros aspectos, atendiendo a:

- a) Existe un incremento de la demanda de este servicio en los últimos años a raíz de la complejidad de procesos sociodemográficos y económicos que se viven en el país. Estos provocan una acentuación de la sobrecarga en las familias y en especial de las mujeres respecto a las funciones domésticas y de cuidado, al tiempo que el mercado de trabajo se vuelve cada vez más competitivo y exigente en términos generales.
- b) La demanda se hace depender de la disponibilidad de recursos con los que cuentan las familias y las carencias o necesidades asociadas a este tipo de servicio que tienen. También guardan una estrecha relación con aspectos asociados a la ideología y a las percepciones que tienen sobre contratar este tipo de servicios.
- c) La oferta de este servicio en el sector no estatal de la economía crece (aun cuando es más costosa), ante la drástica reducción de ofertas estatales (en tanto subsidiadas, más asequibles).
- d) Oferta y demanda atravesada por el comportamiento de variables diversas y en especial por el género. Ambas centradas en la división sexual del trabajo, este se percibe como un

donde el mundo público, el trabajo remunerado y la producción, resultan lo más importante” (Romero, 2014).

trabajo de mujeres y para mujeres. Este hecho ha creado no pocas contradicciones dentro de la teoría con relación a un debate sobre si el incremento de la oferta de este tipo de servicios puede conducir a un empoderamiento real de ellas o no, pues su inserción en estos espacios no siempre supone un empoderamiento real y con relación a este hecho el feminismo tiene posturas muy controversiales.

- e) En la existencia de la oferta y la demanda de este tipo de trabajo juegan un papel fundamental las redes sociales en las que están insertas estas mujeres o los/las posibles empleadores/as. Los contactos personales son esenciales para el establecimiento de recomendaciones. Vale señalar que cada vez se hace más común la existencia de cartas de referencia, sobre todo en espacios de contratación para brindar el servicio a extranjeros.
- f) Los conocimientos y habilidades adquiridos para el desempeño de este trabajo y que podrían jugar (o juegan) un papel primordial en la conciliación de la oferta y la demanda para el establecimiento de una relación laboral, no tienen un papel tan decisivo en el primer momento como aquellos aspectos relacionados con la confiabilidad que le ofrezca esa persona a su posible empleador o empleadora y las referencias que estas puedan tener. Las potencialidades para realizar este ejercicio se demuestran en la propia práctica, pues muy pocas poseen títulos especializados que certifiquen la tenencia de la capacidad o el adiestramiento para asumir este trabajo, una vez que se presentan a las convocatorias.
- g) Los medios de comunicación masiva, a diferencia de lo que ocurre en otros países, son poco utilizados para este proceso, aunque se debe apuntar que en los últimos años ha existido un incremento del número de personas que hacen uso de los espacios de anuncios y/o clasificados para lanzar convocatorias o exponer su interés en ofrecer este servicio.
- h) La oferta y la demanda de este servicio varían en función del espacio socioeconómico de que se trate; esta suele ser más restringida para el caso de quienes pretenden desde lo formal crear un contrato de trabajo bajo las normas estatales

y la dinámica que imponen las agencias; cuando no existen propuestas previas que solo requieren de la verificación de candidatas/os al puesto, entran a jugar un papel esencial en la selección del personal más idóneo por parte de la agencia aspectos que no están directamente asociados con el desempeño, dígase: integración política, conducta social, nivel escolar terminado, tenencia de estudios especializados o de cursos de entrenamientos en esta área de trabajo, actitud y respuestas durante entrevistas que realiza el personal de Recursos Humanos de dicha agencia, entre otros (la anterior característica está relacionada con que quienes contratan el servicio a la agencia Palco, por lo general demandan una fuerza laboral calificada y con una experiencia en este tipo de desempeño, que garantice la calidad del resultado esperado).

También se debe tener en cuenta, el papel del Derecho, el cual funciona como un catalizador en la distribución de recursos y poder; téngase en cuenta que:

- a) Los individuos están indistintamente situados en lo que a recursos y poder se refiere, unos tienen más, otros menos, y los bienes tienen ambivalencias de costos. No todo es valorado de la misma manera por todos los agentes.
- b) El desequilibrio en la distribución de recursos y poder puede ser un resultado directo de las reglas jurídicas, tanto las que permiten/prohíben ciertas acciones como las que permiten que algunos causen daño a otros sin la obligación de compensarlos, como también de las que deciden de qué manera compensar ciertos daños (acuerdos respecto a las externalidades).
- c) Si se cambian algunas de las reglas que permiten que se cause daño, se puede cambiar el poder relativo de las partes en conflicto. Una alteración de los acuerdos vigentes reconfigurará el equilibrio de recursos y poder, permitiendo generar cambios incrementales en las situaciones de los sujetos que perdían en la situación anterior, y transferir más costos a los agentes que anteriormente ganaban (Buchely, 2012: 115).

En el levantamiento empírico realizado se comprobó, en sentido general, un desconocimiento palpable del marco jurídico imperante

por parte de las trabajadoras interpeladas, así como de lo que se estipula en sus contratos de trabajo. De los cuarenta y cinco casos estudiados, solo quince manifestaron conocer aspectos relativos a ellos (de estos, trece pertenecen a las agencias Palco y Cimex).⁴¹ Los elementos más reconocidos por las entrevistadas son aquellos relacionados con el necesario descanso semanal, las vacaciones, las licencias, los certificados médicos y la posibilidad de optar por la jubilación. Sin embargo, se detectaron violaciones serias, sobre todo en los espacios que suponen el contrato entre particulares (cuentapropista e informal), resultando recurrentes las dificultades para el disfrute de vacaciones de forma planificada y remunerada, así como la inexistencia de condiciones de trabajo adecuadas para realizar sus funciones. Este hecho guarda una estrecha relación con los insuficientes e ineficientes mecanismos de control establecidos, cuyas limitaciones se juntan a las complejidades de cada uno de los espacios analizados por separado para analizar y evaluar las dinámicas que se reproducen en él, haciendo frente a las posibles violaciones de lo establecido.

Resulta oportuno destacar el rol central que otorgan las domésticas entrevistadas al Estado como garante de derechos y de protección social (sobre todo las que laboran en el sector estatal) en detrimento de las responsabilidades que tienen en este sentido otros actores que intervienen en el sistema de RL en los que se insertan, como los directivos de las agencias, los sindicatos o los propios empleadores. Esta realidad responde a las características de la política social cubana a lo largo del tiempo, las cuales se reproducen en el actual contexto pese a los cambios acontecidos; entre ellas resaltan la absolutización del estalinismo y el excesivo centralismo que minimizan el protagonismo de otros actores y la consideración de la diversidad territorial y grupal de las necesidades y sus satisfactores (Espina, 2008). En este sentido, se piensa que debe potenciarse una participación más auténtica de los actores laborales implicados en la política desde un inicio (incluso de los no asociados a organizaciones políticas y de masas), estimulando procesos en los que se tome en cuenta la hete-

41 Este resultado coincide con otros expuestos en estudios que anteceden a la presente propuesta, a través de los que se demuestra que el grupo de los trabajadores estatales y también el de los cuentapropistas son los que más se han aproximado a estos temas (Voghon y Peña, 2013).

rogeneidad existente en cuanto a realidades laborales, desempeños y sueños, aspectos que, como ha demostrado la presente investigación, guardan una estrecha relación con las particularidades del trabajo que se realiza, el espacio socioeconómico, el tipo de propiedad en que se sustenta y las particularidades del ente contratador.

Vale señalar que, para muchas de estas entrevistadas, desconectarse de los espacios socioeconómicos estatales en los que laboraban, supuso también el descomprometimiento con un proyecto político de país que se expresa a través de su vínculo con el Estado y las proyecciones políticas de este. Otras investigaciones también confirman este hecho; se ha comprobado que “cuando las personas piensan en salir del trabajo estatal para pasar al privado creen que de algún modo salen también del proyecto político y sus convocatorias” (Martin y Capote, 1997: 25). Lo anteriormente expuesto evidencia la importancia de tomar en consideración, cuando se introducen cambios en el diseño de la política, aspectos de índole social e ideológicos que subyacen en la subjetividad de las personas y que influyen de modo directo en sus prácticas.

Ninguna de ellas visualizó, por ejemplo, la centralidad que tienen los clientes del servicio que ofrecen en la consolidación de garantías laborales, aun cuando se comprobó que, excepto para las empleadas de Cimex, los derechos de la mayoría de ellas dependen considerablemente del conocimiento y respeto de estas que haga este actor. En el caso de esta agencia la situación se muestra diferente, por el contacto directo que este grupo de trabajadoras establece con su dirección y por la estatalización que este hecho supone de las RL en las que se insertan, así como por la singularidad de ser el único grupo de los estudiados sindicalizado, siendo esta una organización que también responde por sus derechos y hace defensa de ellos ante cualquier violación.

Se debe remarcar que el protagonismo que el sindicato adquiere en el sistema de RL y en las acciones para proteger los derechos de estas trabajadoras se encuentra directamente relacionado con las características de las personas que conforman el buró a nivel de base; así como con la sensibilidad que estas puedan tener con relación a las condiciones laborales de ellas. Este hecho se corrobora a través del presente estudio, donde se evidenció que un cambio en la directiva

sindical de Cimex incidió de manera positiva en la consolidación de aspiraciones que habían estado pendientes por años (aumento salarial y gestiones para el otorgamiento de uniformes nuevos). Sin embargo, en el resto de los espacios investigados la labor sindical fue inexistente y aunque en el caso de algunas trabajadoras de Palco mostraron añoranza por las experiencias vividas en el marco de esta, la generalidad de las entrevistadas reflejaron no tener motivación por insertarse nuevamente o por primera vez en esta organización. Como se ha explicado con anterioridad, esta realidad guarda estrecha relación con las dinámicas que supone este trabajo, las cuales ofrecen pocas oportunidades a estas trabajadoras para insertarse en este tipo de organización o iniciar una acción colectiva. De igual modo, se debe tener en cuenta que el sindicato en Cuba atraviesa por un periodo de crisis que afecta no solo su definición como actor crucial de las RL, sino su capacidad de actuación real, lo que provoca desinterés, desmotivación y desconfianza, fundamentalmente en quienes forman parte del sector no estatal de la economía (Chappi, 2014; Izquierdo, 2015).

Un aspecto a señalar y que no fue mencionado tampoco por la mayoría de las entrevistadas, es la centralidad que tiene o puede tener el sindicato en el establecimiento de condiciones de trabajo dignas, siendo este un rubro en el que se encontraron serias dificultades. Exceptuando las empleadas de la agencia Palco, quienes manifestaron no tener dificultades con el acceso a los medios de trabajo y los recursos necesarios para sus desempeños, el resto de los grupos manifestó carencias que en ocasiones siente como falta de consideración y exceso de confianza en las habilidades adquiridas por el hecho de ser mujeres (cubanas), pensando que pueden obtener los resultados esperados bajo cualquier circunstancia. Mas no solo respecto a ello refirieron estas trabajadoras tener dificultades, sino también con relación a los medios de protección laboral, siendo la garantía de estos insuficiente por parte de quienes las emplean. Es por ello que, por lo general, el uso de estos utensilios queda a merced de las gestiones personales que ellas puedan hacer o de la buena voluntad de quienes contratan sus servicios. Con relación a este aspecto, el papel de un actor tan principal como los inspectores resultó poco visible, por no decir totalmente ausente y desconocido para la totalidad de las en-

trevistadas. Del mismo modo se comprobaron las limitaciones que tienen dichos inspectores para desarrollar su trabajo en los espacios en que se desempeñan estas trabajadoras, no solo para el caso de las informales, de las cuales no se tiene registro, sino en el de las cuentapropistas y de las empleadas por la agencia Palco, en tanto la actuación de estos supondría la violación del principio de privacidad domiciliar y el traspaso de las barreras espaciales que se imponen desde los principios de diplomacia respectivamente.⁴²

Cambios en este sentido tendrían que partir desde un actuar articulado entre actores que estén sensibilizados con las especificidades y vulnerabilidades de quienes se dedican a este desempeño, así como la existencia de estrategias que hagan funcionar los mecanismos de control anteriormente aludidos, según las particularidades de cada uno de los espacios a los que se ha hecho alusión. Recuérdese que cada uno tiene sus propias tipicidades, lo cual impone dinámicas diversas respecto a las RL que se establecen. Sin embargo, vale apuntar que dichos espacios no pueden verse de manera independiente y desarticulada, porque ellos coexisten y se mueven de forma paralela. Algunas domésticas pueden estar vinculadas a varios espacios socioeconómicos al mismo tiempo (Caso 29, trabajadora de Cimex que ocasionalmente limpia la casa de cubanos en el marco de la in-

42 Esta realidad repercute en la aparición y desarrollo de problemas de salud relacionados con el ejercicio de esta ocupación, los cuales se acentúan a partir de la realización en sus hogares de la mayoría de las funciones que asumen en el espacio laboral, como parte de la división sexual del trabajo doméstico existente en la mayor parte de los hogares cubanos. Durante la investigación se pudo constatar (mediante la aplicación de la entrevista y la observación) que de los cuarenta y cinco casos estudiados, veintiuno tienen padecimientos en este sentido, siendo los más recurrentes: epicondilitis, osteocondritis, bursitis, tendonitis, sacrolumbagia, fibrosis, neuritis, afecciones respiratorias, hongo en las uñas, alergias, así como otras enfermedades relacionadas con la cervical, la columna y los ligamentos. Entre las prácticas laborales que conducen a estas enfermedades, aparecen el contacto con productos tóxicos u otros que tienen olores penetrantes (detergentes, cloro, desincrustantes [veintiséis casos]), realizar un esfuerzo físico superior al que deben (algunas actividades requieren que ellas rueden muebles, carguen adornos pesados, hagan uso de escaleras o andamios, trasladen cubos o tanquetas de agua hasta aquellos lugares de la vivienda donde este recurso no llega, entre otras [16 casos]), estar mucho tiempo de pie o en una posición incómoda (cuando desarrollan tareas como el planchar, cocinar, limpiar baños, bañar animales, entre otras [12 casos]), por solo mencionar algunas.

formalidad); de igual modo dicha conexión se puede establecer a través de las trayectorias laborales (por la inserción como domésticas remuneradas en varios espacios a lo largo de sus carreras). Este resultado incita a pensar en la posible transmisión de normas, modos de proceder y aprendizajes de un espacio a otro, lo cual puede incidir también en el modo en que se desarrollan dichas RL y los modos de actuación de los actores involucrados en cada una de ellas. Las que han tenido la experiencia de laborar en más de un espacio suelen establecer comparaciones mediante las que exponen las ventajas y desventajas de cada uno por separado, así como los elementos que suponen trayectorias de movilidad ascendente por cada una de las etapas transitadas.⁴³

En el actual contexto de reformas, a pesar de la intención que se declara desde los Lineamientos, las transformaciones siguen más centradas en lo que acontece dentro del sector estatal que en las particularidades que suponen las dinámicas de otros ámbitos laborales. Es por ello que en el caso de las agencias, los cambios no han resultado significativos respecto a las prácticas y RL que anteceden a la actual coyuntura; mientras que en el de las trabajadoras informales estos constituyen letra muerta. Una realidad diferente aparece en el cuentapropista, pese a los vacíos que supone su subtratamiento; este ha resultado el espacio más beneficiado con las transformaciones acontecidas, en tanto muchos de los cambios que se instauran hoy para el sector no estatal constituyen ventajas establecidas de antaño para espacios asociados a la propiedad estatal, donde existen mayores garantías y estabilidad laboral, así como un mayor número de los actores interesados en crear condiciones de trabajo decente.

Esta meta también conduciría a la creación de programas específicos para este grupo, encaminados a su empoderamiento y al fortalecimiento de sus capacidades para convertirse en sujetos protagónicos de las RL en las que se insertan, capaces de defender sus intereses y

43 Como se pudo observar en el Capítulo 1 del presente texto, en ocasiones esta movilidad no está determinada por un cambio de ocupación sino por la inserción en un nuevo espacio (ejemplo, algunas de quienes están empleadas hoy en Palco laboraban anteriormente como domésticas en el espacio informal: por lo que la inserción en el nuevo espacio no solo supuso mayores ingresos, sino la posibilidad de contar con niveles superiores de protección y seguridad social).

derechos. Para ello, se considera indispensable el acompañamiento y apoyo de organizaciones como la FMC, con una amplia trayectoria y resultados de envergadura en este trabajo.

Teniendo en cuenta los elementos planteados y considerando el escenario de las desigualdades, se imponen nuevas evaluaciones de la política actual, de modo que estas permitan superar o estrechar las brechas existentes y conducir los nuevos caminos a la construcción de una sociedad en la que se garantice la justicia y la igualdad social a través del trabajo como eje estructurador de gran parte de los derechos ciudadanos y del bienestar.

Conclusiones

El presente estudio constituyó el pretexto para debatir sobre el desarrollo del trabajo doméstico remunerado a domicilio en la Cuba y la realidad de quienes se han dedicado a él tras el triunfo de la Revolución. Su mérito fundamental estriba en haber visualizado un fenómeno de creciente expansión que ha sido poco tratado por las ciencias sociales cubanas. La investigación se hizo partiendo de una concepción de la política de empleo que resalta su carácter multidimensional, la incidencia diferenciada que tiene según el espacio socioeconómico de que se trate y la relación estrecha que guarda con los procesos de heterogenización social, en especial los asociados al género. De igual modo, rescata los presupuestos defendidos por autoras como Claudia Danani a través de los que se concibe el papel activo del Estado en su construcción, establecimiento y ejecución, pero esta vez entendido desde una concepción ampliada, según la cual existen actores colectivos y corporativos (grupos empresarios, sindicales u otros), sectores y grupos sociales (movimientos regionales) que son investidos de estatidad, lo que significa que algunas de sus acciones asumen parte de aquellos atributos y devienen Estado también.

Respecto al otro eje teórico-conceptual de este estudio, las RL que se suscitan en el trabajo doméstico, se optó por la defensa de una nueva concepción, tanto para los estudios sociológicos del trabajo como para los que se asumen desde la teoría feminista: las relaciones doméstico-laborales. Este concepto imbrica los presupuestos que se defienden en cada uno de los campos del saber por separado, en tanto se propugna un enfoque para el análisis de dichas relaciones que indaga más allá de la interacción que se establece entre empleados/as domésticos/as y

sus empleadores/as, al tiempo que demuestra la estrecha conexión que guardan estas relaciones con las especificidades de este trabajo y las del modo de producción doméstico (Delphi, 1982; Lautier, 2003: 808; Benston, 1977 y Kofes, 2001); es por ello que no deben analizarse sin tener en cuenta su vínculo con las lógicas patriarcales, lo cual matiza, incluso en el contexto cubano, los procesos de feminización de la precariedad y las nuevas servidumbres asociadas al servicio doméstico.

Hacen novedosa la propuesta la inclusión dentro de la sociología del trabajo de una perspectiva de análisis (la de género) que ha sido poco frecuente en su desarrollo y el enriquecimiento de los debates que hacia el interior de esta rama del saber sociológico se sostienen a partir del análisis de un tipo de trabajo que ha estado segregado en la historia de esta ciencia: el doméstico. Al mismo tiempo, la teoría feminista se nutre de nuevas herramientas teóricas y metodológicas que potencian una comprensión más compleja del fenómeno que se analiza, en tanto se incluyen en el análisis a actores de las RL que han sido escasamente tratados a pesar de la centralidad e importancia que tienen en el actual contexto, como es el caso de los sindicatos. Además de los elementos planteados, a través de la memoria escrita quedan expuestos los resultados de una sistematización realizada a los estudios que sobre el trabajo doméstico remunerado existen en el contexto cubano, explicando cuáles son los principales desafíos que se desprenden de ellos y en qué medida la presente investigación les da respuesta. Otro aspecto a resaltar es la presentación *grosso modo* de un modelo analítico específico que puede servir de referencia a futuras aproximaciones a este fenómeno, en el que se toma como base metodológica la multiespacialidad socioeconómica existente en la actual coyuntura.

La caracterización y el análisis realizado de los principales momentos por los que ha transitado este trabajo, permite un mejor aprovechamiento del legado relacionado con la labor desplegada a favor de las trabajadoras domésticas remuneradas en el país, cuyos elementos más significativos son entre otros:

- La certeza de que la educación constituye la base del desarrollo sostenible y la autonomía femenina. Resulta indiscutible la

impronta que tuvieron las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas y los diversos programas de formación y especialización creados para ellas.

- La utilidad de potenciar políticas específicas con enfoque de género y de familia, que permitan la transformación sostenible de la división sexual del trabajo y el entendimiento del trabajo doméstico como un deber social, en tanto de él depende la propia sostenibilidad de la vida.
- La necesidad de crear un marco jurídico para la protección y seguridad social ante el trabajo de este sector, en el que se incluya un grupo importante de garantías sociales para quienes en él se desempeñan.
- La pertinencia de una organización de mujeres que vele por sus intereses al tiempo que impulse programas para su superación y autonomía.
- La importancia de crear planes específicos de inserción laboral en condiciones de dignidad, seguridad, respeto y libertad para este grupo de trabajadoras. Estos deben contar con el respaldo y compromiso de la alta dirección del país.
- El valor de las investigaciones sobre este fenómeno, sobre todo si se realizan desde la perspectiva de género. Solo a través de ellas se pueden entender las claras desventajas que tienen estas mujeres y su vulnerabilidad dentro del mercado de trabajo tanto formal como informal.
- El provecho de visibilizar el valor social y económico de estas tareas, así como de quienes las realizan. De esta manera se pueden deconstruir estigmas, estereotipos y mitos que han limitado a lo largo de la historia el reconocimiento social de la grandeza y utilidad de este desempeño.
- El beneficio de construir experiencias ajustadas a las particularidades del contexto en que se pretenden enmarcar, entendiendo que cuando se adelantan a su tiempo pueden tener resultados muy desalentadores.

Ya sea para realizar posibles correcciones en las estrategias existentes o potencializar la inclusión en las políticas de aquellos elementos identificados positivamente, estos son solo algunos elementos a tener

en cuenta en el contexto contemporáneo en el que las domésticas se caracterizan en términos generales por:

- Ser diversas en edad, nivel de instrucción, procedencia social y color de su piel; aunque se puede observar a nivel nacional una tendencia de estas a desempeñarse en la capital del país, tener edades comprendidas entre los diecisiete y cuarenta y cinco años, ostentar la condición de bachiller (12mo. grado) y haber estado desvinculadas o desempeñándose como trabajadoras domésticas no remuneradas en el ámbito familiar antes de insertarse laboralmente (Mintrab, 2014). Algunas de estas tendencias pudieron corroborarse en las particularidades sociodemográficas de la muestra seleccionada, definida por su carácter heterogéneo, pues se pudo comprobar que: a) respecto al lugar de nacimiento, la generalidad de las entrevistadas son oriundas de La Habana (veinticinco de cuarenta y cinco), mientras que el resto procede de otras provincias del país (principalmente de la región Occidental y Central);^{44/45} b) son diversas según el color de su piel, con ligero predominio de las que son blancas con relación a las mestizas y negras, un hecho que marca pautas con relación al periodo prerrevolucionario; c) respecto a la situación conyugal exhiben un equilibrio entre aquellas que están casadas o unidas (veintitrés) y las que en estos momentos no tienen pareja (veintidós [quince separadas o divorciadas, cinco viudas, dos solteras]), lo que puede estar indicando la connotación que tienen sus desempeños en tanto generadores de ingresos no solo para su manutención, sino

44 Región Occidental: siete (La Habana: dos; Matanzas: dos; Pinar del Río: dos; Isla de a Juventud: una); Región Central: cuatro (Villa Clara: una; Cienfuegos: una; Sancti Spíritus: dos) y Región Oriental: cinco (Las Tunas: una; Granma: dos; Holguín: dos).

45 Este resultado constituye un punto de ruptura respecto a las particularidades de quienes brindaban este servicio antes del año 1959; téngase en cuenta que por aquel entonces un por ciento significativo de quienes realizaban esta labor procedían de otras provincias y muchas no tenían tan siquiera un lugar donde pernoctar en la capital, por lo que la colocación suponía también encontrar un espacio donde dormir y hacer vida. En cambio, en la actualidad los casos de las que realizan este desempeño a tiempo completo por esta razón son menos y en el caso de la investigación que nos ocupa no hubo ninguna en esta situación.

para la de sus hijos/as y familias en general, siendo el promedio de hijos por mujer de 1.6 con predominio de las que cuentan con dos descendientes; d) de los casos estudiados solo tres tienen menos de treinta y cinco años, por lo que podría decirse que esta no constituye una opción de empleo para personas jóvenes; e) el nivel escolar alcanzado por ellas tiende a ser medio-superior, lo que constituye una evidencia del impacto que han tenido las políticas de educación en la población femenina de Cuba y en especial en este grupo⁴⁶; y f) aunque todas las entrevistadas manifestaron tener habilidades para realizar las tareas del hogar, los saberes especializados con los que cuentan los adquieren a través del propio ejercicio y/o de las exigencias que les hacen los/las empleadores/as con los que han tenido la oportunidad de laborar, sobre todo cuando estos/as son extranjeros y los servicios que solicitan requieren habilidades para las que no han sido entrenadas a través de cursos especializados⁴⁷ o en sus hogares, como parte de un proceso de socialización que tiene un estrecho vínculo con la cultura de cada nación.⁴⁸

46 Esta particularidad no solo marca una ruptura de estas empleadas con sus antecesoras en el contexto nacional, sino con relación a sus homólogas latinas (Valenzuela y Mora, 2009: 92). Se pudo constatar que más de la mitad de la muestra ha alcanzado el nivel de bachiller o universitario, con especialización en diversas áreas del conocimiento como educación primaria, trabajo social, enfermería, gastronomía y otras no tradicionales como agronomía, matemática, química, dibujo técnico, entre otras. Se considera que el elevado nivel escolar de estas trabajadoras constituye uno de los aspectos explicativos claves para entender la lógica de las relaciones doméstico-laborales que establecen ellas con sus empleadores/as, sobre todo con relación a los repertorios de demarcación que estos les imponen y los que ellas también son capaces de negociar. Resulta interesante observar cómo este grupo de trabajadoras, a diferencia de sus homólogas en otros países, saben identificar con más facilidad este tipo de prácticas y negociar sus posiciones/condiciones respecto a ellas.

47 Solo cinco de ellas cuentan con certificados que avalan el paso por cursos o programas de capacitación especializados coordinados por las Escuelas de Hotelería y Turismo en especialidades como regiduría, dependientes gastronómicas, entre otros. Vale destacar que quienes cuentan con este tipo de certificados se concentran en los grupos empleados por las agencias Palco y Cimex, siendo este un requisito que les ayuda a conseguir contratos de trabajo con mayor facilidad.

48 Un dato de interés es que nueve de los casos estudiados (20%) confirmaron la influencia que tuvieron en su formación para el ejercicio de esta actividad sus

- Contar con un marco jurídico laboral que las protege, siempre y cuando hayan oficializado su condición como cuentapropistas. A través de este, al menos en lo formal, pueden acceder a un conjunto de garantías importantes, entre las que destacan certificados médicos, vacaciones, licencia de maternidad, jubilación, entre otras.
- Recibir generalmente altos ingresos a cambio de sus desempeños. Sus remuneraciones pueden ser hasta 14 veces superiores al salario medio de la población empleada en el sector formal de la economía, siendo esta una particularidad del contexto cubano.⁴⁹
- Existir alta demanda del servicio en un contexto donde las instituciones y programas estatales de apoyo a la familia y a la mujer trabajadora son insuficientes o tienden a privatizarse, al tiempo que se desencadenan procesos sociodemográficos con incidencia directa en la profundización de un vacío en torno al cuidado (destacan el acelerado envejecimiento poblacional y la emigración de potenciales cuidadores).

Además de estas tipicidades, existen otras que distinguen el contexto cubano de otros y guardan estrecha conexión con los principios de justicia social que emergen del proyecto socialista en el que se insertan. Este hecho propició condiciones de partida diferentes en el momento de la explosión cuantitativa del fenómeno y garantiza hasta la actualidad la presencia de un mercado estatal planificado que asegura un consumo básico para los diferentes grupos poblacionales (Núñez, 1997: 45). Entre los aspectos más relevantes se encuentran:

antecesoras mujeres (madres, abuelas, tías y primas), quienes trabajaban como domésticas para la calle (más de la mitad de este grupo son negras o mestizas).

49 Sus salarios oscilan entre los 16.00 CUC y los 350.00 CUC mensuales, para un promedio mensual de 83.00 CUC. Se observan diferencias entre quienes tienen empleadores extranjeros y trabajan directamente para ellos sin la mediación cotidiana de una agencia y quienes no, resultando las mejor remuneradas según los espacios socioeconómicos estudiados las del grupo de Palco, para un aproximado mensual de 186.00 CUC. Este monto es cinco veces superior al que obtienen las contratadas por Cimex (37.00 CUC) y alrededor de cuatro y tres veces más que el ingreso mensual de las empleadas por cuentapropia (47.00 CUC) y de las informales (72.00 CUC) respectivamente.

a) La presencia de niveles de instrucción y cualificación elevados de la fuerza de trabajo en este sector; b) La inexistencia de explotación infantil dentro del servicio doméstico; c) La relativa escasez de personas que ejercen estas labores en situación de supervivencia. Esta realidad también difiere en gran medida de la que enfrentan la mayor parte de estas trabajadoras domésticas remuneradas en la región, donde:

las jornadas de trabajo son las más extensas (especialmente en el caso de las trabajadoras que viven en la residencia de sus empleadores), las remuneraciones tienden a estar entre las más bajas de las economías nacionales y existe un alto nivel de incumplimiento respecto a las obligaciones legales de celebrar contrato de trabajo, registro y aporte a la seguridad social. Igualmente, se ven enfrentadas a accidentes laborales propios de la actividad que realizan, pero muchos de estos no son reconocidos como tales ni forman parte de los listados de enfermedades profesionales (Valenzuela, 2010: 1).

Sin embargo, no podemos pensar que la mayoría de las domésticas encuestadas está conforme con su situación y se siente realizada con lo alcanzado. A pesar de que la mayor parte de las entrevistadas refirió tener buenas relaciones con sus empleadores/as, se pudo constatar la existencia de manifestaciones discriminatorias y violentas para con ellas, lo cual debe leerse con cierta preocupación en tanto puede significar un retroceso en materia de equidad. Sin embargo, a través de sus intervenciones se pudo observar que ellas permanecen por un intervalo mucho menor de tiempo soportando una relación laboral de explotación o que vulnera su dignidad como ciudadanas que sus homólogas en otras partes del mundo; siendo este el resultado de un país que ha priorizado su empoderamiento y que potencia en ellas la autonomía. No obstante, se debe estar alerta ante casos y situaciones como los que han sido presentados y fortalecer los mecanismos para que en este tipo de desempeño, con condiciones especiales, se creen estrategias particulares para proteger los derechos alcanzados, prevenir la violencia y ofrecer una atención rápida y efectiva a las víctimas.

Como ha podido observarse, la reestructuración laboral que está ocurriendo con base en los cambios acontecidos en el diseño de la política de empleo y su distinta repercusión en los espacios socioeco-

nómicos estudiados, no debe ser analizada sin el cruzamiento de variables como la de género, pues la inclusión de esta perspectiva de análisis saca a la luz brechas que se (re)producen y ensanchan en el actual contexto y que tienen una mayor repercusión en las mujeres. Entre otros aspectos, este hecho se constata en elementos como:

- a) El marco regulatorio que, pensado desde la lógica patriarcal, prioriza las dinámicas laborales productivas en detrimento de las de corte sobre todo reproductivo, asigna a las mujeres actividades tradicionalmente femeninas mientras que a los hombres aquellas tradicionalmente masculinas (siendo estas la mayoría), ofrece a ellas un rol central en lo que a licencias y garantías por maternidad se refiere, lo que implica una reducción de su papel como trabajadoras, entre otros aspectos.
- b) La forma organizativa interna de este trabajo, en la que es posible percibir diferencias entre hombres y mujeres respecto a las convocatorias (desde el modo en que se conciben, son presentadas, hasta en los criterios que priman para hacer la selección de quienes finalmente ocuparán el puesto); el tipo de actividad que se les asigna (a las mujeres les están asignadas tareas domésticas por lo general enmarcadas en este espacio y relacionadas con la satisfacción directa de las necesidades biológicas de la familia; mientras que a los hombres se les encomiendan otras que suponen un contacto con el ámbito público y mayores posibilidades de acceso a las redes sociales); el horario laboral (las mujeres, por lo general, asumen actividades con horarios laborales flexibles y que pueden combinar con las actividades domésticas y de cuidado que se desprenden de la lógica de sus propios hogares. La mayoría de las entrevistadas comienzan sus jornadas después de las 8:00 a. m. y las finalizan antes de las 6:00 p. m., mientras que los hombres se insertan en puestos que generan dinámicas laborales en horarios diversos y también durante las madrugadas, como es el caso de los choferes y de los custodios).
- c) El modo de hacer (las actividades domésticas remuneradas asignadas a las mujeres con frecuencia conducen a la existencia de vínculos afectivos más intensos, los cuales, según indican los resultados alcanzados, inciden en la forma en que

ellas realizan este desempeño y el esfuerzo que realizan para que este quede con la calidad esperada).

Por otra parte, los resultados expuestos resaltan la utilidad de hacer una revisión de los principios jurídicos establecidos, del papel de cada uno de los actores involucrados en su ejecución y el monitoreo de los resultados que van teniendo lugar hasta la fecha. Si bien los cambios han sido favorables, principalmente para quienes se desempeñan en el espacio cuentapropista, en términos de una mayor seguridad y protección ante él, se avizora un desconocimiento de dichas transformaciones por parte de las que ya se han acogido a esta condición y quienes no se han decidido a hacerlo aun y permanecen en el sector informal. Del mismo modo, se corrobora un papel poco activo en la consolidación y control de las nuevas bases establecidas de actores cruciales como los sindicatos y las Direcciones Municipales de Trabajo.

Un aspecto a resaltar en las RL estudiadas lo constituyen las interrelaciones que se establecen entre empleados/as que trabajan en la misma residencia, destacándose mecanismos de articulación socio-genérica a partir de los vínculos que establecen estos actores según los espacios del domicilio en que se desempeñan y las tareas que realizan. Del mismo modo, se observaron conflictos asociados a competencias que se establecen sobre todo entre mujeres, por ganarse la confianza de sus empleadores/as, lo cual en no pocas ocasiones se traduce en dádivas, aumentos salariales o simplemente la permanencia en el puesto.

De manera general, se pudo constatar que las trabajadoras entrevistadas perciben sus RL como armónicas y que los conflictos que se presentan los ven como algo circunstancial que muchas veces trasciende sus posibilidades de negociar. Se constató a través de los datos recogidos que las relaciones más fuertes dentro el sistema de RL en los que estas mujeres se insertan se establece entre ellas y quienes contratan el servicio, con mayor o menor mediación de otros actores en dependencia del espacio y de las posibilidades de actuación que se desprenden de cada uno de ellos. No debe obviarse que estas relaciones por lo general están marcadas por la existencia de un poder que las transversaliza y que a veces funciona de modo imperceptible hasta para quienes lo padecen. Por eso, el desempeño

de un grupo significativo de mujeres cubanas en estas tareas hoy, “debe verse como tránsito y no como destino. La sociedad tiene que estar basada en el bienestar y la solidaridad. Debemos apostar por los servicios colectivos de atención a la familia” (Aguilar, 2014) y por la existencia de un trabajo doméstico remunerado a domicilio que cumpla con los requisitos establecidos para ser valorado como decente.

Han quedado expuestas en estas páginas las profundas transformaciones acontecidas en el trabajo doméstico remunerado a domicilio a lo largo de estos años. En su desarrollo se encuentran épocas específicas, marcadas por las políticas, los discursos, los silencios, los vacíos, etcétera. Sin conocerlas, es imposible comprender en profundidad las actuales circunstancias, donde se presentan como principales desafíos:

- a) La insuficiencia de estudios relativos a la temática.
- b) La necesidad de revisar el marco jurídico existente y el Código de Trabajo en el país.
- c) La carencia de herramientas metodológicas que permitan un estudio estadístico del fenómeno objeto de interés.
- d) La ausencia de programas específicos, ajustados a las condiciones actuales del país que tributen a incentivar al ejército de domésticas remuneradas que permanecen en el mercado informal de trabajo a integrarse en el mercado formal de la economía.
- e) Los exiguos mecanismos para el control e inspección de la actividad.
- f) El escaso debate con relación a los posibles retrocesos que puede traer aparejada la inserción de un número significativo de mujeres en esta labor.
- g) El poco estímulo a la sindicalización de quienes se dedican a este desempeño, sobre todo de las que prestan el servicio en las misiones diplomáticas y consulares.
- h) La insuficiente presión para que dentro del plan anual de la economía se priorice el restablecimiento de los servicios de apoyo a la familia ya existentes y/o se fomenten nuevos, en los que se disponga de una mejor infraestructura que la actual.

Estos retos y otros que puedan quedar fuera de los aquí esbozados, deben ser tenidos en cuenta en el diseño de la política de empleo para corto y mediano plazo, así como en el perfeccionamiento de los programas que se llevan a cabo en la actualidad. Recuérdese que en situaciones de crisis y/o reestructuración tienden a acentuarse las brechas de desigualdad asociadas a la distribución y apropiación de los recursos y riquezas, a las garantías y derechos formalmente institucionalizados y su concreción en la práctica.

Se considera que los análisis presentados a través de esta propuesta, más que respuestas presentan interrogantes que dialogan con un contexto de cambios significativos en el que se (re)configura la realidad social en su conjunto. Se espera haya posibilitado demostrar la utilidad y necesidad de complejizar el análisis de las situaciones por las que atraviesan las domésticas cubanas y la diversidad de realidades a las que se exponen. Es evidente que aun resta mucho camino por recorrer. No obstante, se piensa que los pasos que se han venido dando pueden favorecer el establecimiento de un sistema global de atención y protección a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico ajustado a un orden social que cambia en busca del desarrollo.

En sentido general, la experiencia acumulada permite comprobar que solo un sistema que se enfoca en las clases desfavorecidas y va más allá del discurso, crea estrategias para transformar las circunstancias de explotación en que viven las mujeres y puede tener como fruto el establecimiento de la equidad. Sin embargo, esta no es tarea de un gobierno, una organización, un grupo de mujeres o una sola persona; en esta misión nos debemos involucrar todas/os, dado que es un problema social y la solución también debe ser colectiva.

Referencias bibliográficas

- A, C. (1961, diciembre). En la educación del pueblo está la gran fuerza de las revoluciones. En *Mujeres*, (2). La Habana.
- ABRAMO, L. (2003). Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina. En Fernández, J. (Ed.). *Género y mercado de trabajo. Honduras y Nicaragua*. San José: Oit.
- ABREU, S. (2015). *El trabajo doméstico remunerado. ¿Una alternativa tras la jubilación de la mujer?* (Tesis de Licenciatura en Sociología), La Habana, Departamento de Sociología de la UH.
- ADELANTADO, J. [Coord.](2000). *Cambios en el Estado de Bienestar*. Barcelona: Icaria&Antrazyt-Universidad Autónoma de Barcelona.
- ADLER, P. A. y ADLER, P. (2012). The epistemology of numbers. En Baker, S. E. y Edwards, R. *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and career reflections on sampling and cases in qualitative reseach*. Southampton: National Center for Research Methods Review Paper.
Recuperado de http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- AGUILAR, C. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro, en la que se rescatan datos, experiencias y percepciones respecto al sector de las trabajadoras domésticas remuneradas, tomando como referencia su desempeño en el Secretariado Nacional de la FMC, desde sus inicios y a lo largo de los años. La Habana.
- ALBALATE, J. J. (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Recuperado de https://books.google.com.ar/books?id=mA1NH_ZNIb0C&pg=PA139&dq=sociología+del+trabajo,+pablo+guerra&hl=es-419&sa=X&ved=0CDUQ6AEwBmoVChMI1Or8hO3iyAIVwhmQCh25uQxL#v=onepage&q=sociología%20del%20trabajo%2C%20pablo%20guerra&f=false. Consultado el 27 de octubre de 2015.

- ALEMANY, C., BORDERIAS, C. y CARRASCO, C. (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Editorial Icaria.
- ALFONSO, R. M. (1902). *La prostitución en Cuba y principalmente en La Habana*. La Habana: Editora P. Fernández.
- _____. (1903). *Manumisión económica de la mujer cubana; necesidad y medios de obtenerla*. La Habana: Papelería El Iris.
- ALONSO, A. (2009, junio 23). Más allá de la economía: la economía. El reto cubano. En *Rebelión*. La Habana.
- ÁLVAREZ, I. F., TÉLLEZ, V., GIRO, Z. E. y RIVERÍ, J. A. (2013, septiembre-diciembre). Las relaciones sociolaborales en la actividad doméstica remunerada en el municipio Santiago de Cuba. Estudio de caso. En *Santiago*, (132), Santiago de Cuba.
- ÁLVAREZ, M. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro como experta en temas de género y trabajo. La Habana.
- ANTUNES, R. (2002). *¿Adeus ao Trabalho?* São Paulo: Ediciones Cortez.
- _____. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En Neffa, J. C., De la Garza, E. y Muñiz, L. (Comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso.
- ARCHENTI, N. (2007). El estudio de caso. En Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. I. (Comps.). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Ediciones Emecé.
- ARZALUZ, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. En *Religión y Sociedad* (32). México D.F.
- ASAMBLEA NACIONAL DEL PODER POPULAR [ANNP]. (2014, junio 17). Ley 116/14 Código de Trabajo. En *Gaceta Oficial de la República de Cuba [Extraordinaria]*, (29). La Habana.
- BACHELARD, G. (1941). *L'eau et les rêves. Essai sur l'imagination de la matière*. Paris: Librairie José Corti.

- BAKER, S. E. y EDWARDS, R. (2012). *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and career reflections on sampling and cases in qualitative research*. Southampton: National Center for Research Methods Review Paper.
Recuperado de http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf/. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- BANCO CENTRAL DE CUBA [BCC]. (2001). *Informe económico*. La Habana.
- BANKS, K. (2006). The impact of globalization on labour standards. En Craig, J. D. R. y Lynk, S. M. (Comps.). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BASAIL, A. [Comp.]. (2004). *Políticas sociales comparadas*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- BENÍTEZ, M. T. (2013). La OIT denuncia las condiciones deplorables del trabajo doméstico. En *Revista Digital ABC.es*.
Recuperado de <http://www.abc.es/sociedad/20130109/ab-ci-trabajo-domestico-201301091125.html>. Consultado el 26 de octubre de 2015.
- BENSTON, M. (1977) [1969]. Para una economía política de la liberación femenina. En *La liberación de la mujer*. Barcelona: Gracica Editor, Año Cero.
- BERGER, S. (2010). América Latina, la crisis y el feminismo. Pensando junto con Nancy Fraser. En Girón, A. (Coord.). *Crisis económica: una perspectiva feminista desde América Latina*. Clacso y Universidad Central de Venezuela.
- BERMÚDEZ, R. (2015). *Estado y políticas sociales*.
Recuperado de <http://www2.udec.cl/~ssrevi/numero4/articulo01.htm>. Consultado el 10 de diciembre de 2015.
- BERTAUX, D. (2005) [1997]. *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- BLACKETT, A. (2011). Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers. En *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1). Toronto.
- BLANCO, B. (2012). *No me puedo dejar: negociación y resistencia en el empleo doméstico*. (Tesis de Maestría en Antropología Social).

- Chiapas: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- BRANNEN, J. y NILSEN, A. (2011). Comparative biographies in case-based cross-national research: methodological considerations. En *Sociology*, 45(4).
Recuperado de <http://soc.sagepub.com/content/45/4/603.full.pdf+html>. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- BRANNEN, J. y CORAM, T. (2012). How many qualitative interviews is enough? En Baker, S. E. y Edwards, R. (Comps.) *How many qualitative interviews is enough? Expert voices and career reflections on sampling and cases in qualitative research*. Southampton: National Center for Research Methods Review Paper.
Recuperado de http://eprints.ncrm.ac.uk/2273/4/how_many_interviews.pdf/. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- BOCCARO, L. (2012). Pathology of Path Dependency? The ILO and the Challenge of New Governance. En *ILR Review*, 65(2). New York.
- BOTÍA, C. y DUARTE, A. D. (2010). Incidencia política como misión de la sociología del trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género. En *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2). Madrid.
- BRITES, J. (2013, mayo-agosto). Domestic Work: issues, literature and policies. En *Cadernos de Pesquisa*, 43(149). São Paulo.
- _____, TIZZIANI, A. y GORBAN, D. (2013, enero-abril). Trabajo doméstico remunerado: espacios y desafíos de la visibilidad social. En *Revista de Estudios Sociales*, (45). Bogotá.
- BROWN, B. (2012, primer trimestre). Políticas de empleo de la OIT. En *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, (9). Buenos Aires: Ceil-Piette Conicet.
- BUCHELY, L. F. (2012). El precio de la desigualdad. Análisis de la regulación del trabajo doméstico desde el DDL. En *Estudios socio-jurídicos*, 14(2). Bogotá.
- BUENO, C. et al. (2012). *La evaluabilidad de las políticas de empleo: Limitaciones y oportunidades sobre la disponibilidad de información*. Madrid: Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo.

- CALCINES, O. E. (1995). *Una experiencia pedagógica singular: la superación de la mujer y otros planes educacionales de los primeros años de la Revolución*. (Testimonio). La Habana: Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona [ISPEJV].
- CALDERÓN, M. (1961, octubre 25). Se llamaban domésticas. En *Revolución*. La Habana.
- CAMERON, J. y GIBSON-GRAHAM, J. K. (2003). *Feminizing the economy: metaphors, strategies, politics*. Recuperado de www.communityeconomies.org/papers/rethink4feminizing.pdf. Consultado el 14 de septiembre de 2016.
- CAMPOS, J. C. (2003). *El sistema de relaciones sociales en el trabajo: Principales categorías y conceptos*. La Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (Cips).
- CARCAÑO, D. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro, en la que se rescatan datos, experiencias y percepciones respecto al sector de las trabajadoras domésticas remuneradas en Cuba, tomando como referencia su desempeño en el Secretariado Nacional de la FMC, desde sus inicios y a lo largo de los años. La Habana.
- CAROSIO, A. (2010). Frente a la crisis económica y civilizatoria: un nuevo contrato socialista y feminista. En Girón, A. (Coord.). *Crisis económica: una perspectiva feminista desde América latina*, México D. F.: Instituto de Investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México (Unam).
- CASAS, M. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente trabajo, en la que se rescatan datos, experiencias y percepciones respecto al sector de las trabajadoras domésticas remuneradas, tomando como referencia su desempeño en el Secretariado Nacional de la FMC, desde sus inicios y a lo largo de los años. La Habana.
- CASTAÑO, G. (1973, agosto). ¿Qué éramos? Las domésticas ¿Qué somos? En *Mujeres*, (8). La Habana.
- _____. (1980, agosto). Y al fin aprendí. En *Mujeres*, (8). La Habana.
- CASTILLO, J. J. (2000). Un camino y cien senderos. El trabajo de campo como crisol de disciplinas. En *Revista de Antropología Social*, (9). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- _____. (2004). *El trabajo del sociólogo*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- CASTRO, F. (2006) [1974]. Discurso pronunciado en el II Congreso de la FMC. En Ferrer, Y. y Aguilar, C. (Comps.). *Mujeres y Revolución*. La Habana: Editorial de la Mujer.
- CATÁ, E. (2003). *Las relaciones laborales del sector tabacalero en Cuba*. (Tesis de Doctorado en Sociología). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- _____. [Comp.]. (2004). *Sociología y Política Social del Trabajo. Selección de lecturas*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- CEDROLA, G. (s. f). *Los enfoques teóricos en relaciones industriales*. Recuperado de <http://www.estudiantesuba.com/relaciones-de-trabajo/relaciones-del-trabajo2/407-enfoques-teoricos-en-relaciones-industriales.html>. Consultado el 13 de junio de 2016.
- CHANEY, E. M. y GARCÍA, M. [Eds.]. (1993) [1988]. *Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empregadinha/ sirvienta/ y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- _____. (1993) [1988]. Un nuevo campo de investigación y de acción. En Chaney, E. M. y García, M. (Eds.). *Muchacha/ cachifa/ criada/ empleada/ empregadinha/ sirvienta/ y... más nada. Trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- CHAPPI, T. (2014) No solo en el papel. (Resumen del debate del último jueves del mes, convocado por la revista *Temas* el 4 de abril de 2014). La Habana.
Recuperado de www.catajejo.com. Consultado el 10 de septiembre de 2015.
- CHOLEWINSKI, R. (2006). International labour law and the protection of migrant workers: revitalizing the agenda in the era of globalization. En Craig, J. D. R. y Lynk, S. M. (Comps.). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.

- COIPEL, M. (1996). *Introducción al estudio de las relaciones laborales en Cuba*. (Tesis de Licenciatura en Sociología). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA [CEPAL]. (1982). *Cinco estudios sobre la situación de la mujer en América Latina*. Santiago de Chile: Onu.
- _____ (2009). *Estudio de América Latina y el Caribe. Políticas para la generación de empleo de calidad*. Santiago de Chile: Onu.
- COMITÉ ESTATAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL [CETSS]. (1985). *Código de Trabajo*. La Habana.
- CORTÁZAR, J. (2004). *Rayuela*. Caracas: Biblioteca Ayacucho.
- DANANI, C. (1993). Políticas sociales y construcción de ciudadanía. En *Margen*, (2). Recuperado de <http://www.margen.org/suscri/margen02/danani.html>. Consultado el 13 de octubre de 2015.
- _____. (2013). Estatalidades en disputa: recrear la protección social, refundar el Estado. La reforma provisional en Argentina, 2004-2011. En Robles, C. et al. *Persistencias de la pobreza y esquemas de protección social en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Clacso. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/clacso-crop/20130812112232/PersistenciadelaPobreza.pdf>. Consultado el 13 de octubre de 2015.
- _____. y GRASSI, E. [Comps.]. (2009). *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir, vivir para trabajar*. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- DE LA GARZA, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En Neffa, J. C., De la Garza, E. y Muñoz, L. (Comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso.
- DE OLIVEIRA, O. y ARIZA, M. (2000). Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos. En De la Garza, E. (Comp.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del trabajo*. México D. F.: FCE.
- DELPHI, C. (1982) [1970]. El enemigo principal. En *Cuadernos Inacabados*, (2-3). Barcelona: La Sal.

- DENZIN, N. K. (2009) [1970]. *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Chicago: Aldine. Recuperado de https://books.google.com.ar/books?id=Uj-cpxFE0T4cC&pg=PA260&source=gbs_toc_r&cad=4#v=one-page&q&f=false. Consultado el 8 de octubre de 2015.
- D'SOUZA, A. (2010). *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra: Oficina de la Oit para la igualdad de género.
- DUBET, F. (2001). Le travail et ses sociologies. En Pouchet, A. (Coord.). *Sociologies du travail: vingt ans après*. París: Elsevier.
- DUNLOP, J. T. (1978) [1958]. *Sistema de relaciones industriales*. Barcelona: Península.
- DURAND, J., ESTRADA, E., MÉNDEZ, M. y CINTADO, B. (2001). *Síntesis histórica ampliada del municipio Playa*. La Habana: Museo Municipal de Playa.
- ECHEVARRIA, D. y LARA, T. (2012). Cambios recientes: ¿oportunidades para las mujeres? En Vidal, P. y Everleny, O. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización*. La Habana: Editorial Caminos.
- _____. (2013). Procesos de reajustes en Cuba y su impacto en el empleo femenino: entre dos siglos y repetidas desigualdades. En Pérez, O. E. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- _____, DÍAZ, I. y ROMERO, M. (2015). Política de empleo en Cuba 2008-2013: desafíos a la equidad en Artemisa. En *Revista del Cesla*, (18). Varsovia: Centro de Estudios Latinoamericanos.
- _____. y TEJUCA, M. (2015). Educación y empleo en Cuba 2000-2014: entre ajustes y desajustes. En Espina, M. y Echevarría, D. (Comps.). *Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico*. La Habana: Ruth Casa Editorial, Editorial de Ciencias Sociales.
- EDITH, D. (2014). *Código de Trabajo: aplausos... y alerta para nuevas leyes*. Recuperado de <http://cubaprofunda.org/artmeditar.php?ID=223>. Consultado el 1ro. de septiembre de 2015.

- ELIZALDE, A. (2014). Entrevista concedida a la autora de este libro con motivo de su experiencia como doméstica antes de triunfo de la Revolución y en la actualidad. La Habana.
- ELVANDER, N. (2002). *Industrial Relations: A short history of ideas and learning*. Stockholm: National Institute for Working Life.
- ESPÍN, V. (1990). *Informes centrales de los Congresos de la FMC*. La Habana: Imprenta Central de las Far.
- ESPINA, M. (2003). *Transición y dinámica de los procesos socioestructurales*. (Resultado de investigación). La Habana: Cips.
- _____. (2008). *Políticas de atención a la pobreza y la desigualdad. Examinando el rol del Estado en la experiencia cubana*. Buenos Aires: Colección Clacso-Crop.
- _____. (2012). Retos y cambios en la política social. En Vidal, P. y Pérez, O. E. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización*. La Habana: Editorial Caminos.
- ESPINO, A. (2005). *Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género*. Santiago de Chile: Cepal.
- ESPINOZA, M. (2003). *Trabajo decente y protección social*. Santiago de Chile: Oit y Central Unitaria de Trabajadores de Chile.
- ESTRADA, A. V. (1961, diciembre). Entrevista concedida a C. A. con motivo del artículo En la Educación del pueblo está la gran fuerza de las Revoluciones. En *Mujeres*, (2). La Habana.
- FEDERACIÓN DE MUJERES CUBANAS [FMC]. (1981). *Análisis del comportamiento por semestre de la puesta en práctica de la Unidad de Servicios a la Familia*. La Habana: Esfera de Producción, Comité Provincial de la FMC.
- FERNÁNDEZ, A. (1999). *Educación Popular en centros docentes y en la comunidad*. (Tesis de Doctorado). La Habana: ISPEJV.
- FERNÁNDEZ, N. (2000). *El proceso docente educativo en la Enseñanza Superior*. (Tesis de Doctorado). La Habana: ISPEJV.
- FERRER, Y. y AGUILAR, C. [Comps.]. (2006). *Fidel Castro Ruz: Mujeres y Revolución*. La Habana: Editorial de la Mujer.

- FERRIOL, Á. (1998). Cuba: situación social y transformaciones en la política social en Cuba. En *Temas*, (11). La Habana.
- _____. (2000). Apertura externa, mercado laboral y política social. En *Cuba: Investigación Económica*, (1). La Habana: Inie.
- _____. (2004). Política social y desarrollo. Una aproximación global. En Álvarez, E. y Mattar, J. (Coords.). *Política social y reformas estructurales: Cuba a principios del siglo XXI*. México D. F.: Cepal-Inie-PNUD.
- _____. QUINTANA, D. y PÉREZ, V. (1999, enero-marzo). Política Social en el ajuste y su adecuación a las nuevas condiciones. En *Cuba: Investigación Económica*, año 5, (1). La Habana: Inie.
- _____. y GONZÁLEZ, A. (1995). Política social: enfoque y análisis. En *Cuba: Investigación Económica*, (3). La Habana: Inie.
- FINKEL, L. [Comp.]. (1995). *La organización social del trabajo*. Madrid: Ediciones Pirámide S.A.
- FLYVBJERG, B. (2004). Cinco malentendidos acerca de la investigación mediante los estudios de caso. En *REIS*, (106). Madrid.
- FRANCO, R. (1996). *Los paradigmas de la política social en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- FREYSSINET, J. (2005). Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration? En *Revue de l'IRES*, (47). Paris.
- _____. (2010, segundo trimestre). Crisis, mercados de trabajo y sistema de relaciones laborales en Europa occidental. En *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, (2). Buenos Aires: Ceil-Piette Conicet.
- Gaceta Oficial de la República de Cuba*. (1978). Decreto Ley 14/78 sobre el ejercicio de actividades laborales por cuenta propia. La Habana: Empresa de Finanzas al día.
- GÁLVEZ, T. y TODARO, R. (1993). Trabajo doméstico asalariado en Chile: no es un trabajo como otros. En Chaney, E. M. y García, M. (Comps.). *Muchacha/ Cachifa/ Criada/ Empleada/ Em-pregadinha/ Sirvienta/ y... más nada*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.

- GARCÍA, A., ANAYA, B. y PIÑEIRO, C. (2011). *Reestructuración del empleo en Cuba: el papel de las empresas no estatales*. [CD-Room Seminario sobre Economía Cubana y Gerencia Empresarial. La Habana: Centro de Estudios de la Economía Cubana]. Citado por Echevarría, D. (2013). *Procesos de reajustes en Cuba y su impacto en el empleo femenino: entre dos siglos y repetidas desigualdades*. En Pérez, O. E. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- GARCÍA, F. (2008). *Obra poética*, t. I y II. La Habana: Editorial Letras Cubanas.
- GASPARINI, L. y MARCHIONNI, M. [Eds.]. (2015). *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*. La Plata: Cedlas.
- GIL, E. (1993). *La educación de las domésticas: una agudización de la lucha de clases en Cuba*. En Chaney, E. M. y García, M. (Comps.). *Muchacha/ Cachifa/ Criada/ Empleada/ Empregadinha/ Sirvienta/ y... más nada*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- GIMENO, B. (2013). ¿Es compatible ser feminista y tener empleada doméstica? Recuperado de <http://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica> f. Consultado el 31 de enero de 2016.
- GOGNA, M. (1993). *Empleadas domésticas en Buenos Aires*. En Chaney, E. M. y García, M. (Comps.). *Muchacha/ Cachifa/ Criada/ Empleada/ Empregadinha/ Sirvienta/ y... más nada*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- GOLDSMITH, M. (2010). *La experiencia de Conclactraho como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas*. En Goldsmith, M. et al. *Hacia un fortalecimiento de los derechos laborales en el trabajo del hogar: algunas experiencias de América Latina*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.
- _____. (2013). *Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar*. En *Revista de Estudios Sociales*, (45). Los Andes.

- GÓMEZ, C. (1973, julio). La mujer cubana en la colonia. En *Mujeres*, (7). La Habana.
- GÓMEZ, E. J. (2015). *Fundamentos para una praxis profesional de trabajo social en Cuba*. (Tesis de Doctorado en Sociología). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- GÓMEZ, G. (2013) [1860]. Prólogo a la poesía de Luisa Pérez de Zambrana. En *Multimedia sobre Gertrudis Gómez de Avellaneda*. La Habana: Ediciones Cubarte.
- GONZÁLEZ, J. C. (2005) [2003]. *En busca de un espacio: Historia de mujeres en Cuba*. La Habana: Editorial de la Mujer.
- GORBAN, D. (2012, octubre-diciembre). Empleadas y empleadoras: tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. En *REIS*, (140). Madrid.
- _____. (2014, mayo 21 al 24). *De niñeras, cuidadoras y empleadas domésticas: una mirada sobre los procesos de selección de trabajadoras del cuidado entre familias de clases medias en la ciudad de Buenos Aires*. (Ponencia presentada en el evento de la Asociación de Estudios sobre América Latina).
- _____. y TIZZIANI, A. (2015). Circulación de información y representaciones del trabajo en el servicio doméstico. En *Cuadernos IDES*, (30). Buenos Aires.
- GORZ, A. (2001). La personne devient une entreprise. En *Revue du MAUSS*, (18). Paris.
- GRASSI, E. (2012). Política sociolaboral en la Argentina contemporánea. Alcances, novedades y salvedades. En *Ciencias Sociales*, (185-198, I-II). San José.
- GUERRA, P. (s. f.). *Sociología del trabajo*. Montevideo: Kolping.
Recuperado de http://www.kolping.org.uy/sites/default/files/contenidos/publicaciones/archivos/Kolping_Libro%20SDT_dig.pdf. Consultado el 25 de octubre de 2015.
- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (1998) [1991]. *Metodología de la Investigación*. México D. F.: Editorial Mc Graw Hill.
- HERNÁNDEZ, Y. (2010). *Una aproximación al estudio del trabajo doméstico remunerado desde la Sociología. Su visión como una*

- modalidad de trabajo informal en el contexto cubano*. (Tesis de Diploma). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- HERNÁNDEZ, Z. (2008). *El fenómeno del servicio doméstico como expresión de las relaciones sociales en la vida cotidiana cubana de la década del cincuenta*. (Tesis de Diploma). La Habana: Departamento de Historia de la UH.
- _____. (2012, enero-junio). Las relaciones de servidumbre en el servicio doméstico habanero desde finales del cuarenta hasta 1959. En *Perfiles*, (8). La Habana.
- HERRERA, N. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro como director del Área de Contratación al Personal Doméstico en la Agencia Empleadora Palco. La Habana.
- HIMMELWEIT, S. (1995). The Discovery of “Unpaid Work”: The consequences of the Expansion of Work. En *Feminist Economics*, 1(2). Houston.
- HONDAGNEU-SOTELO, P. (2001). *Domestica: Immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*. California: University of California Press.
- HYMAN, R. (1981) [1975]. *Relaciones Industriales. Una introducción marxista*. Madrid: Blume.
- _____. (1994). Theory and Industrial Relations. En *British Journal of Industrial Relations*, 32. London.
- IGLESIAS, D. (2013). *El proceso de trabajo de las cuentapropistas asistentes infantiles para el cuidado de niños del poblado de Cojimar. Su análisis desde la perspectiva de género*. (Tesis de Diploma). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- INSTITUTO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES DEL TRABAJO [IEIT]. (2004). *El empleo en Cuba. Síntesis*. La Habana: Fondo bibliográfico del centro.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE [ILO]. (2012). *Global estimate of forced labour: Results and methodology*. Génova.
- _____. (2013). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Génova.

- ÍÑIGUEZ, L. (2002). Precedencias y efectos de la década del 90 en las desigualdades sociales en Cuba. En *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*, 22. Madrid.
- _____. (2004). Desigualdades espaciales en Cuba: entre herencias y emergencias. En Íñiguez, L. y Pérez, O. E. (Comps.). *Heterogeneidad social en la Cuba actual*. La Habana: Centro de Estudios de Salud y Bienestar Humano, UH.
- _____. (2013). Desigualdades territoriales y ajustes económicos en Cuba. En Pérez, O. E. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía Cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- IZQUIERDO, O. (2015). *Reconfiguración de las relaciones laborales cubanas y reajuste del modelo socioeconómico. Retos del modelo sindical cubano. Estudio de caso de las formas de gestión no estatal del trabajo y la propiedad en la modalidad de trabajo por cuenta propia en La Habana*. (Informe de Investigación). Buenos Aires: Clacso.
- KERGOAT, D. (1987). Em defesa de uma sociologia das relações sociais. En Kartchavsky, B. et al. *O sexo do trabalho*. Río de Janeiro: Paz e Terra.
- KOFES, M. S. (2001). *Mulher, Mulheres-Identidade, diferença e desigualdade na relação entre patroas e empregadas*. Campinas-SP: Ediciones UNICAMP.
- KÖHLER, H-D. (1999). Las relaciones laborales españolas en el marco europeo. En Miguélez, F. y Prieto, C. (Coords). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. y MARTÍN, A. (2005). *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. Madrid: Delta.
- LAGARDE, M. (1996). La perspectiva de género. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Editorial HORAS y HORAS.
- LAHERA, E. (2004). *Política y políticas públicas*. Santiago de Chile: Cepal.
- LAN, P. CH. (2006). *Global Cinderellas: Migrant, Domestic and Newly Rich Employers in Taiwan*. North Carolina: Duke University Press.

- LARA, T. (2014). Entrevista concedida como experta en temas de género y trabajo a la autora del presente libro. La Habana.
- LARGUÍA, I. y DUMOULIN, J. (1983). *Hacia una concepción científica de la emancipación de la mujer*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- LAUTIER, B. (2003, octubre-diciembre). Las empleadas domésticas latinoamericanas y la sociología del trabajo: algunas observaciones acerca del caso brasileño. En *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4). México, D. F.
- LERUSSI, R. (2014). *La retórica de la domesticidad. Política feminista, derecho y empleo doméstico en la Argentina*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de La Plata (UNLP).
- _____. (2014a). Trabajo doméstico remunerado: crítica radical a la domesticidad. Documento de la Red de centros de documentación en derechos de las mujeres de Centroamérica. Recuperado de <http://cdmujeres.net/el3trabajo-domestico-remunerado>. Consultado el 17 de diciembre de 2015.
- _____. (2014b). “Ser” feminista y “tener” empleada doméstica. (Des)hacer cosas con palabras. Recuperado de http://mujeresdelsur.org/sitio/index.php?view=article&catid=38%3Anuestras-noticias&id=1649%3Aser-feminista-y-tener-empleada-domestica-deshacer-cosas-con-palabras&format=pdf&option=com_content&Itemid=103&lang=es. Consultado el 17 de diciembre de 2015.
- LIN, N. (1961, diciembre). Por los nuevos caminos. En *Vanidades*, (12). La Habana.
- LÓPEZ, E. (2012, primer trimestre). Notas sobre las políticas de empleo en las lecturas de la CEPAL y el Banco Mundial. En *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, (9). Buenos Aires.
- LOYO, M. G. y VELÁSQUEZ, G. D. (2009). Aspectos jurídicos y económicos del trabajo doméstico remunerado en América Latina. En Valenzuela, M. E. y Mora, C. (Eds). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oit.
- LUCENA, H. (1999). El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales. En De la Garza, E. (Comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: Clacso.

- LUZ, M. (2010). El trabajo doméstico en las urbanizaciones privadas. En Kessler, G., Svampa, M. y González, I. (Coords.). *Reconfiguraciones del mundo popular. El conurbano bonaerense en la postconvertibilidad*. Buenos Aires: Prometeo Libros y Universidad Nacional General Sarmiento.
- MANESCHY, M. C. (2013, enero-junio). El empleo doméstico y las relaciones de género en el mundo laboral. En *Género na Amazonia*, (3). Belem.
- MARTIATU, I. M. (2008). *Las criadas de La Habana*. La emergencia del sujeto subalterno. Recuperado de <http://www.afrocubaweb.com/sujeto-subalterno.html>. Consultado el 22 de septiembre de 2015.
- MARTIN, A. (2003). *Teoría clásica de las relaciones laborales*. Recuperado de <http://www.editorialuoc.com>. Consultado el 5 de agosto de 2016.
- MARTÍN, E. y LEAL, M. (2006). El acceso a la educación superior. ¿Cómo lograr la equidad? En Colectivo de autores. *Avances y perspectivas de la investigación universitaria*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- MARTIN, J. L. (2015). El toro por los cuernos: La necesaria transformación de las relaciones de trabajo en el país, como asignatura de la actualización del socialismo cubano. En Espina, M. y Echevarría, D. (Coords.). *Cuba; los correlatos socioeconómicos del cambio económico*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales-Ruth Casa Editorial.
- _____. [Org.]. (1996). *La problemática del empleo en Cuba y su reflejo subjetivo. Una primera aproximación*. (Resultado de investigación). La Habana: Cips.
- _____. (1997). *El reajuste de los '90 y sus consecuencias sociales. Una reflexión desde el trabajo*. (Resultado de investigación). La Habana: Cips.
- _____. (Org.). (2000). *Reajuste y Trabajo en los 90*. (Resultado de investigación). La Habana: Cips.
- _____. y CAPOTE, A. (1997). Reajuste, empleo y subjetividad. En *Temas*, (11). La Habana.

- _____. y NICOLAU, J. L. (1999). *La problemática del empleo en Cuba y los elementos de precariedad que incorpora*. (Resultado de investigación). La Habana: Cips.
- MARTÍNEZ, M. (2014). Entrevista concedida a la autora de este libro, como especialista de Recursos Humanos de la Agencia Empleadora Palco. La Habana.
- MARUANI, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. En *Política y Sociedad*, (34). Madrid.
- MARX, C. (1973). *El Capital*, t. 1. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
- MAS, M. C. (2012). *Incidencia de la organización genérica de la sociedad en las percepciones y el desempeño de rol del personal doméstico. Particularidades del municipio Playa*. (Tesis de Diploma). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- MATÍN, A. (2003). *Teoría clásica de las relaciones laborales*. Universitat Oberta de Catalunya.
Recuperado de <http://www.editorialuoc.com>. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- MAYNTZ, R., HOL, K. y HÜL, P. (1975) [1969]. *Introducción a los métodos de la sociología empírica*. Madrid: Editorial Alianza.
- MAYORGA, J., RIVAS, R. y LÓPEZ, S. (2014, segundo semestre). La investigación en torno a la acción colectiva de protesta: Aproximaciones desde la sociología histórica. En *Faro*, 2(20). Santiago de Chile.
- MÉNDEZ, G. (1961, diciembre). Mujeres cubanas al timón. En *Mujeres*, (2). La Habana.
- MIGUÉLEZ, F. (1999). Los sindicatos. En Miguélez, F. y Prieto, C. (Comps.). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- _____. y TORNS, T. (1998). Introducción al análisis del trabajo y de la vida cotidiana. En *Revista Paper*, (55). Barcelona.
- _____. y PRIETO, C. [Coords]. (1999). *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- MINISTERIO DE JUSTICIA [MINJUS]. (2004). *Constitución de la República de Cuba*. La Habana: Combinado de Periódicos Granma.
- _____. (2011, 6 de septiembre). *Gaceta Oficial de la República de Cuba* [Extraordinaria Especial], (028). La Habana.

- MINISTERIO DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL [MTSS]. (2014). *Informes Estadísticos (2010-2014)*. La Habana.
- MIRANDA, O. (2006). El territorio. En Colectivo de Autores. *Temas de Derecho Internacional Público*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- MOSES, J. W. y KNUTSEN, T. (2007). *Ways of knowing. Competing methodologies in social and political research*. New York: Palgrave Macmillan.
- MOTTA, A. B. DA (1992, enero-junio). Empleo doméstico: Revendo o Novo. En *Caderno CRH*, (16). Universidade Federal da Bahía.
- MUNSTER, B. (2014). Entrevista concedida como experta en temas de género y trabajo a la autora del presente libro. La Habana.
- MUÑIZ, L. (2009). Nuevos y viejos escenarios en el mundo laboral latinoamericano: distintas miradas para su estudio. En Neffa, J. C., De la Garza, E. y Muñiz, L. (Comps). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso.
- NEFFA, J. C. (1999). Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos. En De la Garza, E. (Coord.). *Los Estudios del trabajo en América Latina: balance y perspectivas. Un guión para la discusión del grupo de trabajo, sujeto y organizaciones laborales*. Buenos Aires: Campus Virtual de Clacso.
- _____, DE LA GARZA, E. y MUÑIZ, L. [Comps.]. (2009). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: Clacso.
- _____. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En De la Garza, E. y Neffa, J. C. (Comps.). *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*. Buenos Aires: Clacso.
- _____. (2011, cuarto trimestre). Políticas de empleo: dimensiones conceptuales y diversos componentes. En *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, (8). Buenos Aires.
- _____. (Dir.). OLIVERI, M. L., PERSIA, J. y TRUCCO, P. (2010, primer trimestre). La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. En *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, (1). Buenos Aires.

- NEIMAN, G. y QUARANTA, G. (2006). Los estudios de caso en la investigación cualitativa. En Vasilachis, I. *Estrategias de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Gedisa.
- NICHOLSON, L. (1989). Hacia un método para comprender el género. En Ramos, C. (Comp.). *Género e Historia*. México D. F.: Universidad Autónoma Metropolitana (Uam).
- NÚÑEZ, L. (1997). Más allá del cuentapropismo en Cuba. En *Temas*, (11). La Habana.
- NÚÑEZ, M. (2011). *Yo sola me represento. De cómo el empleo femenino transformó las relaciones de género en Cuba*. La Habana: Ruth Casa Editorial.
- _____. (2014). Entrevista concedida como experta en temas de género y trabajo a la autora del presente libro. La Habana,
- OFFE, C. (1992). *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas del futuro*. Madrid: Editorial Alianza.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS [ONE]. (1997). *Anuario Estadístico 1996*. La Habana.
- _____. (1999). *Anuario demográfico de Cuba 1998*. La Habana.
- _____. (2007). *Los censos de población y viviendas en Cuba. Censos del periodo 1907-1953*. La Habana.
- OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS E INFORMACIÓN [ONEI]. (2015). *Anuario Estadístico de Cuba 2014*. La Habana.
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS [ONU]-MUJERES. (2015). *Monitoreo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030: oportunidades y retos para América Latina*. México D. F.: Oficina Regional para América Latina.
- ONU (2016). *Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Nueva York.
- _____-CEPAL. (2013). *Desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. Seguimiento de la Agenda de las Naciones Unidas para el Desarrollo post 2015 y Río más 20*. Bogotá.
- ORGANIZATION FOR SECURITY AND CO-OPERATION IN EUROPE [OSCE]. (2010). *Unprotected work, invisible exploitation: Trafficking for the purpose of domestic servitude* (Vienna).

- Recuperado de <http://www.osce.org>. Consultado el 20 de septiembre de 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [OIT]. (2004). *Promover empleo: Política, capacitación, empresas*. Ginebra.
- _____. (2010). Nota 1: Trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente.
- Recuperado de http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/td_nota_oit_1.pdf. Consultado el 1ro. de septiembre de 2014.
- _____. (2011). *Boletim Gênero e Raça*, 1(2).
- Recuperado de: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/boletimgra%C3%A7a_666.pdf. Consultado el 1ro. de septiembre de 2014.
- _____. (2011). *Covenio 189 sobre el Trabajo Doméstico*.
- Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460. Consultado el 3 de febrero de 2015.
- _____. (2012). *Guía para la formulación de políticas nacionales de empleo*. Ginebra.
- _____-PNUD (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Chile: Andros.
- OROZCO, A. (2005, enero-junio). Economía del género y Economía feminista ¿conciliación o ruptura? En *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 10(24). Caracas.
- PALCO. (2014). *Informe Estadístico de cierre de año*. La Habana.
- PAÑELLAS, D. (2012). *Grupo e identidades de la estructura social cubana*. (Tesis de Doctorado en Ciencias Psicológicas). La Habana: Facultad de Psicología de la UH.
- PARSONS, T. (1973). El marco de referencia de la acción y la teoría general de los sistemas de acción: cultura, personalidad y el puesto de los sistemas sociales. En Rojas, I. (Comp.). *El funcionalismo en la sociología norteamericana*. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- _____. (1970). *La estructura de la acción social*. Buenos Aires: Ediciones Paidós.

- PARTIDO COMUNISTA DE CUBA [PCC]. (2011). Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución. Recuperado de www.granma.co.cu. Consultado el 20 de septiembre de 2011.
- PÉREZ, O. E. (2013). Análisis de la evolución reciente de la economía cubana. En Pérez, O. E. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- PÉREZ, P. (2001). *Las criadas de La Habana*. Madrid: Editorial Plaza Mayor.
- PEREIRA, M. y VALIENTE, H. (2007). *Regimes Jurídicos sobre trabalho doméstico remunerado nos Estados do Mercosul*. Montevideo: Oxfam.
- PINO, C. E. (2006). Las fuentes del Derecho Internacional Público. En Colectivo de Autores. *Temas de Derecho Internacional Público*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- POBLETE, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico. La traducción del Convenio 189 en tres países del Sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas*. Buenos Aires: Clacso.
- POWER, M. (2003). Social Provisioning as a Starting Point for Economic Theory: A Feminist Political Economic Methodology. En *Political Economy Workshop*. University of Massachusetts.
- PRIES, L. (1997, julio-diciembre). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En *Revista Iztapalapa*, (42). México D. F.
- PRIETO, C. (2014). Teoría social del trabajo. En Catá, E. y Romero, M. (Comps.). *Sociología del trabajo: Debates clásicos y contemporáneos*. La Habana: Editorial Félix Varela.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO [PNUD]. (2015). *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano*. Nueva York.
- QUEZADA, W. (2013). El sindicato del servicio doméstico y la obra de Nazareth: entre asistencialismo, paternalismo y conflictos de interés en Bogotá de 1938-1960. En *Revista de Estudios Sociales*, (45). Bogotá.

- RAMIREZ-MACHADO, J. M. (2003). Domestic work, conditions of work and employment: A legal perspective. En *Conditions of Work and Employment Series*, (7). Ginebra: Oit.
- RAMOS, R. (1993). Problemas textuales y metodológicos de la sociología histórica. En *REIS*, (63). Madrid.
- RITTER, A. (2000, agosto). El régimen impositivo para la microempresa en Cuba. En *Revista de la CEPAL*, (71). Santiago de Chile.
- RODGER, J. (2009). Cambios en el servicio doméstico en América Latina. En Valenzuela, M. E. y Mora, C. (Eds.). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oit.
- RODRÍGUEZ, G., GIL, J. y GARCÍA, E. (2002) [1996]. *Métodos de investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.
- RODRÍGUEZ, I. (2009). *Las pautas de la cultura patriarcal de la domesticidad en la construcción teórica sobre el ordenamiento trabajo-género en Cuba. La subversión en la etapa revolucionaria*. (Tesis de Doctorado). La Habana: Departamento de Filosofía de la UH.
- RODRÍGUEZ, J. L. (1996). Cuba 1990-1995: reflexiones sobre una política económica acertada. En *Cuba Socialista*, (1). La Habana.
- _____. (1997). Resultados económicos de 1997 y el Plan económico y social para 1998 (Informe a la Asamblea Nacional). Citado por Ferriol, A. (1998). Cuba: situación social y transformaciones en la política social en Cuba. En *Temas*, (11). La Habana.
- ROLLINS, J. (1985). *Between Women. Domesticity and Their Employers*. Philadelphia: Temple University Press.
- ROMANÓ, S. (2012). Commercial Circuits and Economic Inequality. En Gabriele, A. (Ed.) *The Economy of Cuba After the VI Party Congress*. New York: Nova Publisher.
- ROMERO, M. (2009). *Trabajadoras domésticas no remuneradas a tiempo completo. Un estudio de su rol desde la perspectiva de género*. (Tesis de Maestría en Estudios de Género). La Habana: Cátedra de la Mujer de la UH.
- _____. (2010). *Mujeres y trabajo doméstico no remunerado. Una reflexión latente en la Sociología del trabajo contemporánea*.

- (Tesis de Maestría en Sociología). Departamento de Sociología, Universidad de La Habana.
- _____. (2014). Sobre la importancia de la conciliación con corresponsabilidad social: aspectos conceptuales (I). Recuperado de www.semlac.com. Consultado el 4 de junio de 2014.
- _____. (2015). De lo simbólicamente exacto a lo simbólicamente verdadero. Domésticas y Revolución en Cuba: entre cambios y desafíos. En Colectivo de autores. *Cuba y América Latina: desafíos del legado revolucionario*. Buenos Aires: Clacso.
- RUBIO, N. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro, en la que se rescatan datos y percepciones respecto a las Escuelas Nocturnas de Superación para Domésticas, tomando como referencia su desempeño como profesora de esa experiencia y los estrechos vínculos de trabajo que sostuvo con Oria Calzines. La Habana.
- RUIZ, J. I. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SABAS, M. (2003). *Feminismo*. Santiago de Cuba: Editorial Oriente.
- SACCHETTI, E. (2012). *Vivir en la cuerda floja. La microempresa en Cuba. Culturas del trabajo e identidades sociales*. Madrid: Editorial Académica Española.
- SANGER, J. P., GANNET, H. y WILLCOX, W. F. (1900). *Informe sobre el Censo de Cuba, 1899*. Washington: Imprenta del Gobierno. Recuperado de http://ecollections.law.iu.edu/cuban_law/13. Consultado el 22 de noviembre de 2015.
- SANTOS, D. (2012). *Aproximación a un mundo oculto: la experiencia del trabajo doméstico en refugiadas colombianas*. (Tesis de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Sociología). Ecuador: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- SENGENBERGER, W. (2006). International labour standards in the globalized economy: obstacles and opportunities for achieving progress. En Craig, J. D. R. y Lynk, S. M. (Comps.). *Globalization and the Future of Labour Law*. Cambridge: Cambridge University Press.

- SIERRA, A. (2006). *Del otro lado del espejo. La sexualidad en la construcción de la nación cubana*. La Habana: Fondo Editorial Casa de las Américas.
- SISTO, S. (2015). *Trabajo doméstico remunerado a domicilio en Miramar*. (Tesis de Licenciatura en Sociología). La Habana: Departamento de Sociología de la UH.
- SKOCPOL, T. (1984). *Vision and Method in Historical Sociology*. New York: Cambridge University.
- STAKE, R. E. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Madrid: Morata SRL.
Recuperado de <https://imas2011.files.wordpress.com/2011/06/stake11-24.pdf>. Consultado el 28 de octubre de 2015.
- STEFONI, C. (2009). Migración, género y servicio doméstico. Mujeres peruanas en Chile. En Valenzuela, M. E. y Mora, C. (Eds.). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oit.
- SUÁREZ, A. (1949, enero). La rebelión de los sirvientes. En *Carteles*, (11). La Habana).
- TAMAYO y TAMAYO, M. (1999). *Módulo 2 de la Serie Aprender a investigar: La Investigación*. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.
- TEDDLIE, C. y TASHAKKORI, A. (2010). *Overview of contemporary issues in mixed methods research. Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research*. New York: Sage Publications.
- THOMPSON, E. P. (1981). *Miseria de la teoría*. Barcelona: Crítica.
- TILLY, C. (1992, septiembre). Prisioneros del Estado. En *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, (133). Catalunya.
- TIMUSS, R. (1981). *Política social*. Barcelona: Editorial Ariel.
- TIZZIANI, A. (2011). De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. En *Revista Trabajo y Sociedad*, XV(17). Santiago del Estero.
- TODARO, R. (1983, septiembre 29 a octubre 1ro.). *La especificidad del trabajo doméstico y la organización de las trabajadoras en casa*

- particular*. (Ponencia presentada en el evento de la Asociación de Estudios sobre América Latina [Lasa]).
- TOGORES, V. (1996). *El trabajo por cuenta propia. Desarrollo y peculiaridades en la economía cubana*. La Habana: Fondos del Centro de Estudios de la Economía Cubana [Ceec].
- TORNS, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. En *Cuaderno de Relaciones Laborales*, (1). Madrid.
- TORRES, R. (2013). Algunas contradicciones del desarrollo económico cubano contemporáneo. En Pérez, O. E. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- TORRES CUEVAS, E. (1995). La sociedad esclavista y sus contradicciones. En Colectivo de autores del Instituto de Historia de Cuba. *La colonia, evolución socioeconómica y formación nacional*. La Habana: Editora Política.
- _____. (2004). *Historia del Pensamiento cubano*, t. I. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- TREBILCOCK, A. (2010). Relaciones laborales y gestión de recursos humanos: visión general. Recuperado de www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/.../tomo1/21.pdf. Consultado el 20 de febrero de 2015.
- TRIANA, J. (2012). De la actualización del funcionamiento al desarrollo económico. En Vidal, P. y Pérez, O. E. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización*. La Habana: Editorial Caminos.
- UNITED NATIONS [UN]. (2015). *Zero draft of the outcome document for the UN Summit to Adopt the Post-2015 Development Agenda*. New York.
- VALDIESO, M. (s. f). Mujeres, Desarrollo y Crisis. En Girón, A. (Coord.). *Crisis económica: una perspectiva feminista desde América latina*. Clacso y Universidad Central de Venezuela.
- VALENZUELA, M. E. (2010). Trabajo doméstico remunerado en América Latina.

- Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales2/trabajo_domestico_ma-elena-valenzuela.pdf. Consultado el 25 de agosto de 2014.
- _____. y MORA, C. [Eds.]. (2009). *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: Oit.
- VALLE, E. (2014). Entrevista concedida a la autora del presente libro, en la que se rescatan datos, experiencias y percepciones respecto al sector de las trabajadoras domésticas remuneradas, tomando como referencia su desempeño en el Secretariado Nacional de la FMC en las primeras décadas de trabajo. La Habana.
- VALLES, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Editorial SÍNTESIS S.A.
- VILLAVERDE, C. (2001). *Cecilia Valdés*. La Habana: Editorial Letras Cubanas.
- VILLAVICENCIO, D. (1999). *Sociología del trabajo y Sociología Económica*. Buenos Aires: Clacso.
Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102032243/11villa.pdf>. Consultado el 13 de octubre de 2015
- VINAT, R. (2004). *Las cubanas en la posguerra (1898-1902). Acercaamiento a la reconstrucción de una etapa olvidada*. La Habana: Editora Política.
- VISSER, J. (1994). European Trade Unions: the Transition Years. En Hyman, R. y Ferner, A. (Comps.). *New Frontiers in European Industrial Relations*. Oxford: Blacwell.
- VOGHON, R. y PEÑA, A. (2013). La reconfiguración de la política de empleo y seguridad social: horizontes para pensar la relación igualdad-ciudadanía en el contexto cubano actual. (Informe de Investigación). Buenos Aires: Clacso.
- WEBB, S. y WEBB, B. (1894). *A history of trade unionism*. London: Longmans & Green.
- _____. y WEBB, B. (1897). *Industrial Democracy*. London: Longmans & Green.

- WEBER, M. (1971). *Economía y Sociedad*, t. I y II. La Habana: Instituto Cubano del Libro.
- WELLER, J. y ROETHLISBERGER, C. (2011). *La calidad del empleo en América Latina*. Santiago de Chile: Cepal.
- WRIGHT, C. (1961). *La imaginación sociológica*. México: FCE.
- ZABALA, M. C. (2010). *Familia y pobreza en Cuba. Estudio de casos*. La Habana: Publicaciones Acuario.
- _____. (2013). Retos de la equidad social en el actual contexto de cambios económicos. En Everleny, O. y Torres, R. (Comps.). *Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social*. La Habana: Editorial Caminos.
- ZURBERO, I. (2006). Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: flexibilización del trabajo y precarización vital. En *Documentación Social*, (143). Universidad del País Vasco.
- Recuperado de <http://www.caritas.es/imagesrepository/CapitulosPublicaciones/823/02%20LAS%20 NUEVAS%20RELACIONES%20ENTRE%20EMPLEO%20E%20INCLUSI%3%93N.pdf>. Consultado el 4 de diciembre de 2015.

Datos de la autora

MAGELA ROMERO ALMODÓVAR (La Habana, 1982). Doctora en Ciencias Sociológicas, Universidad de la Habana [UH], 2016; máster en Sociología y en Estudios de Género, UH, 2010 y 2009; licenciada en Derecho y en Sociología, UH, 2010 y 2005.

Mereció el Premio Internacional de Ensayo Haydée Santamaría (2014), del Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso).

Es coautora de los libros: *Economía cubana: transformaciones y desafíos* (Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 2014) y *Prevención de la violencia contra las mujeres en ámbitos locales. La experiencia de dos instituciones universitarias cubanas* (Centro de Investigación y Desarrollo de la Cultura Cubana Juan Marinello [Icic]); compiladora de *Convergencias en género. Apuntes desde la Sociología* (Ruth Casa Editorial, La Habana, 2010) y co-compiladora de *Familia, género y violencia doméstica. Diversas experiencias de investigación social* [Icic], 2012); *Sociología del trabajo: debates clásicos y contemporáneos*; y *Género y sociedad. Encrucijadas teóricas y alternativas para el cambio* (ambos por la Editorial Félix Varela, La Habana, 2017). Además, sus trabajos aparecen recogidos en compilaciones y publicaciones periódicas impresas y digitales cubanas y extranjeras.

Ha impartido cursos, talleres y conferencias en altos centros de estudios de Cuba, Suecia, España, Estados Unidos y Argentina.

Es profesora; miembro del grupo de Estudios sobre Género, Sexualidad y Familia, y de la Cátedra de la Mujer de la UH; colaboradora de la ONG Grupo de Reflexión y Solidaridad Oscar Arnulfo Romero y del Centro Nacional de Educación Sexual [Cenesex].