

¿Protege el Código de Trabajo a las empleadas domésticas?

El nuevo Código cubre un grupo de aspectos trascendentales para las relaciones laborales de quienes se desempeñan hoy en el sector no estatal, incluidas las trabajadoras domésticas remuneradas, pero quedan aún vacíos por resolver.

Sociedad MsC. Magela Romero Almodóvar, socióloga cubana. 5 noviembre, 2016 [Versión en inglés](#)



Una empleada doméstica lava algunos utensilios en la Finca Marta, en el municipio de Caimito, en la occidental provincia de Artemisa, en Cuba. El trabajo en el servicio doméstico, por mucho tiempo casi desaparecido en el país, se ha extendido también a las zonas rurales.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

En Cuba, el marco legal relacionado con el empleo tiene como base normativa principal la Constitución de la República, en cuyo artículo 45 se estipula que: “El trabajo es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano”.

A la Ley de leyes le siguen, en jerarquía jurídica, el Código del Trabajo y su legislación complementaria contenida en leyes, decretos-leyes, decretos y resoluciones; con los cuales se norman los principios rectores en materia laboral y se establecen las funciones de ejecución, control y organización de este ámbito; así como los órganos de gobierno encargados de estas responsabilidades, entre los que juega un rol protagónico el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Dicho Código fue modificado recientemente, tras 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. Durante ese procedimiento fueron modificados 101 artículos del anteproyecto, se incluyeron 28 nuevas normas y se reelaboró completamente el Capítulo II, referente a las organizaciones sindicales. El nuevo código, aprobado por la Asamblea Nacional en diciembre de 2013 y puesto en vigor seis meses después, fue modificado o sustituido en siete de sus 14 capítulos respecto al que le antecede (Ley No. 49/84). La propuesta es más coherente con el panorama actual del empleo en Cuba, tanto en el sector estatal como no estatal.

Según refleja su artículo 4, en ese 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.



La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula 100 millones de personas trabajan en el mundo en el servicio doméstico, la mayoría mujeres.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

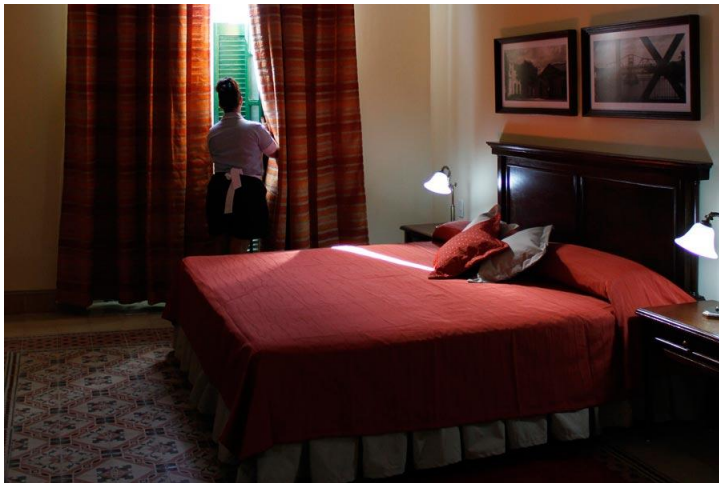
De ahí que resulte interesante profundizar en ese texto, de cara a las relaciones de trabajo que establece un grupo de 15 trabajadoras domésticas remuneradas cuentapropistas que se desempeñan en el Consejo Popular “Miramar”, del municipio Playa, con el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones doméstico-laborales en el que se insertan.

El marco jurídico como espacio rector de los cambios acontecidos

En el artículo 20 del Código de Trabajo se aclara la importancia de establecer un contrato de trabajo como “la vía por medio de la que se formaliza la relación de trabajo entre las partes implicadas (trabajador y empleador), siendo 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 la población y en casos que la legislación autorice, el contrato de trabajo puede ser verbal para un período que no exceda de 90 días".

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 sus servicios, 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.



Una trabajadora acomoda una habitación que se renta para huéspedes en una casa en la occidental ciudad de Matanzas, en Cuba. Muchas mujeres profesionales encuentran en el servicio doméstico ingresos muy superiores a los que obtendrían como empleadas en el sector estatal.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

La formalización del contrato por escrito conlleva establecer y plasmar en un documento una serie de aspectos sustanciales a la relación laboral que, en ocasiones, son obviados cuando este se realiza oralmente (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. Ver artículos 24 y 73 del Código de Trabajo).

El mencionado estudio con las trabajadoras domésticas remuneradas pudo constatar que la mayoría de las domésticas cuentapropistas no cuentan con contratos de trabajo formalizados por escrito y suelen tener pocas posibilidades de negociar las características de su labor, ante la necesidad de obtener el empleo, lo que pauta la desigualdad en este tipo de relaciones laborales desde un inicio.

Al rememorar la entrevista inicial o las conversaciones preliminares con sus empleadores, en las que se les comunicaron las condiciones de trabajo, el horario y el salario, ellas narran que de tuvieron muy pocas oportunidades de acotar aquellos aspectos que eran de su interés. Este sería uno de los elementos a priorizar si se pretenden relaciones de trabajo dignas y seguras, no solo para el caso de las empleadas, sino también para quienes las emplean.

La realidad constatada es resultado de la poca cultura jurídica que tienen ambas partes de la relación laboral, sobre todo en espacios socio-económicos como este, que genera un vínculo jurídico entre personas naturales. De las 15 trabajadoras domésticas entrevistadas, solo una

manifestó conocer aspectos relativos a dicha ley, lo que demuestra que la mayoría se muestra indiferente ante un marco legal que les resulta algo lejano.

Algunas de las entrevistadas reaccionaron al respecto mostrando el carnet que las acredita como contribuyentes y el libro para esos menesteres, que solo son documentos identificativos o de agilización de trámites para el pago de impuestos; en tanto otras manifestaron que solo se habían inscrito para evitar multas, pero que no dominaban lo que estipulaba ese contrato.

Esta situación asombra por el desconocimiento o poco dominio que tienen sobre este documento rector, y también por su falta de interés por conocerlo; lo que les genera un estado de desprotección permanente en relación con las posibilidades de defender sus derechos.

El desconocimiento de la Ley conlleva el 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 derechos son, según el artículo 74 del citado Código, los siguientes:

1. 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 48 horas semanales;
2. b) la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo, en proporción al tiempo real de trabajo;
3. 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 (Art. 101)) y
4. d) condiciones de seguridad y salud en el trabajo.



Una trabajadora limpia el suelo del corredor de una vivienda en Wajay, en el oeste de La Habana, en Cuba. El empleo en el servicio doméstico crece en el país, realizado casi siempre por mujeres, solo durante el día y muchas veces de manera informal.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

Mediante la investigación se pudo comprobar que, independientemente de lo determinado en la ley, la concreción de los derechos de las trabajadoras domésticas por cuenta propia depende de las características y exigencias que les haga quien las emplea; así como de las condiciones que ellas sean capaces de defender, no solo al inicio del contrato sino en el desarrollo de su desempeño. Ninguna de las entrevistadas cuenta en la actualidad con un contrato escrito y, como se expuso anteriormente, son muy vulnerables en tanto desconocedoras de los derechos y deberes de los cuales son acreedoras.

No obstante esta dificultad, las entrevistadas, por lo general, no declararon tener dificultades respecto a las horas de trabajo o a los días de descanso estipulados, tampoco respecto a su remuneración. Sin embargo, se comprobó que en lo tocante al disfrute de vacaciones anuales pagadas y a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las circunstancias son otras.

Los datos demuestran que ninguna cuenta con vacaciones anuales pagadas. De igual modo, refieren tener dificultades para disfrutar de dicho periodo de descanso, pues dependen de que en la casa donde trabajan les den ese permiso y de crear ellas mismas estrategias para que el trabajo salga como está estipulado. En ocasiones, son ellas mismas las que buscan a las personas que las sustituirán durante ese periodo, temiendo que al regreso no encuentren su plaza. Resulta alarmante que algunas refieran que sus vacaciones consisten en los días que deben faltar para resolver problemas personales o de salud. Por ejemplo, una de las cuentapropistas que participó en el estudio 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”.

Respecto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, solo dos de las 15 entrevistadas manifestaron que sus empleadores/as se las garantizan, mientras que las 12 restantes refirieron que estas condiciones son muy deficientes y que deben crear 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 (3 casos), la gestión del naso buco para cuidarse las vías respiratorias (1) o evitar permanecer en el sitio donde limpian con productos tóxicos (1). La realidad descrita con anterioridad demuestra la crítica situación existente, la cual se agudiza con la falta de inspecciones del trabajo, capaces de detectar estas violaciones y de tomar medidas que garanticen la seguridad y salud de estas mujeres.



El servicio doméstico, ejercido casi exclusivamente por mujeres, volvió al panorama local por la crisis económica con la que el país convive desde 1991.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

La situación encontrada en relación con el disfrute de los derechos mínimos establecidos corrobora la existencia de serias dificultades en este sentido, sobre todo en cuanto a las garantías de seguridad y protección en el puesto de trabajo. En el caso de querer potenciar estrategias para concretar lo que está establecido por la ley, y protegerlas en este sentido mediante la presencia de inspectores, aparecerían dificultades como: las limitaciones para violar el principio de privacidad domiciliar y realizar una evaluación de las condiciones de trabajo que tienen; la invisibilidad de estas trabajadoras y 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; así como la falta de control de la dirección donde ellas prestan sus servicios y de sus horarios de trabajo, sobre todo para el caso de las informales o de las que tienen licencia para ejercer como cuentapropistas; de estas últimas, en las Oficinas Municipales del Trabajo solo se recoge el dato de su dirección domiciliar.

Por otra parte, aparece una incongruencia entre lo estipulado en los artículos 191 y 135/137 para el caso del empleador o la empleadora (persona natural), ya que esta persona no debe ser juez y parte de la mencionada inspección, en tanto garante de ese derecho.

La situación presentada tiene una repercusión directa en el bienestar y la salud de estas trabajadoras; un hecho que muchas veces se minimiza o subvalora, incluso por las afectadas, quienes no distinguen la diferencia que existe entre realizar estas actividades en sus hogares (de forma más esporádica y sin tener una exigencia laboral, que supone presión de trabajo) y realizarlas como parte de su desempeño (de forma sistemática y bajo la supervisión de quienes contratan sus servicios).

Durante la investigación, la aplicación de la entrevista y la observación de estas mujeres, pudo constatar que, del total de entrevistadas, seis tenían problemas de salud relacionados con el ejercicio de esta ocupación y la desprotección que padecen. Destacan como padecimientos recurrentes en la muestra: epicondilitis, osteocondritis, bursitis, tendinitis, 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 condicionan estas enfermedades, aparecen: el contacto con productos tóxicos u otros que tienen olores penetrantes (detergentes, cloro, desincrustantes), el 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), el estar mucho tiempo de pie o en una posición incómoda (cuando desarrollan tareas como planchar, cocinar, limpiar baños, bañar animales), entre otras.

Una estrategia para mejorar esta situación sería la creación de programas de entrenamiento especializados en seguridad y protección en el trabajo, tanto para ellas como para sus empleadores; es decir, hacer de estos últimos una figura que tenga no solo "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" o las necesidades de seguridad y protección requeridas en este puesto, sino sujeto de esa capacitación (artículo 39 del Código de Trabajo).



En comunidades más desfavorecidas, muchas mujeres realizan algunas de estas labores por entre 40 y 15 dólares mensuales, en un país donde el salario promedio estatal es de 23 dólares.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

La capacitación de estas trabajadoras (y de todos, en sentido general) se debe apuntar como un aspecto de especial interés y relevante, por el impacto que tiene en la calidad del servicio que ofrecen, la garantía de desenvolverse en un clima laboral seguro y las valoraciones que sobre sí mismas/as construyen a partir de los resultados que de ello se desprenden, influyendo este hecho en su autoestima y en las posibilidades de satisfacer sus intereses y metas profesionales y personales.

Si bien lo que estipula este artículo resulta ventajoso para el proceso que se analiza, 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 este último se dicta que “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”, concepción mediante la cual recae la responsabilidad de este proceso en las estrategias que pueda crear el trabajador o la trabajadora, a expensas de no contar con posibilidades reales para hacerlo.

En relación con ello y pese a lo establecido en el Código respecto a la obligación del empleador de organizar esa capacitación, los resultados muestran irregularidades en este sentido. Los saberes especializados con los que cuentan estas mujeres, muchas veces los adquieren en el propio ejercicio laboral o de las exigencias que les hacen las personas con quienes han tenido la oportunidad de trabajar; sobre todo cuando se trata de extranjeros y los servicios que solicitan requieren habilidades para las que no han sido entrenadas por medio de cursos especializados o en sus hogares, como parte de un proceso de socialización que tiene un estrecho vínculo con la cultura de cada nación.

Teniendo en cuenta estos resultados, se puede afirmar que este grupo de domésticas no cuentan con este tipo de oportunidades. El tiempo de superación depende más de la planificación que puedan hacer de sus agendas personales, comúnmente afectadas por la insuficiencia de mecanismos para la conciliación; sin poder disponer de lapsos de sus jornadas laborales para este fin. Se debe recordar que las trabajadoras mujeres (que son la inmensa mayoría de quienes se dedican a este desempeño) disponen de menos oportunidades para organizar actividades de superación durante su “tiempo libre”, pues las responsabilidades domésticas y de cuidado que deben asumir tras sus jornadas de trabajo, o durante los fines de semana, afectan las oportunidades reales que ellas tienen para disponer de ese recurso (“tiempo libre”) en función de su superación. Lo anteriormente planteado pone en evidencia una brecha respecto a la equidad de

género, ya que la superación es un mecanismo valioso para la movilidad laboral ascendente, incluso la que se da en el ámbito de este sector.

En cuanto a las inequidades de género, no cabe duda de que uno de los avances más significativos de este Código respecto al anterior, e incluso en relación con el anteproyecto, es la incorporación del término “género” en lugar del restrictivo vocablo “sexo”. Sin embargo, aún 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 relaciones laborales que se tocan, en especial 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 que la protección a la mujer trabajadora se concentra, fundamentalmente, en el momento de la gestación y de la maternidad, con destaque para la función social de estas como madres (Artículo 59 del Código de Trabajo). “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 y a los hombres que desean o se acogen a la licencia de paternidad”.



Al contrario de lo que ocurre en América Latina, muy pocas domésticas cubanas ejercen su trabajo en situación de supervivencia.

Foto: Jorge Luis Baños/ IPS

Siendo la licencia de maternidad una de las garantías principales que ofrece dicho Código a las mujeres trabajadoras, se debe apuntar que, en la práctica, las posibilidades de disfrutarla son muy limitadas; pues acogerse significaría perder el empleo. Este es un hecho preocupante, pues demuestra que la ley se convierte en letra muerta cuando se conforman los contratos entre particulares y los derechos del personal empleado se vuelven tan vulnerables, lo que sucede, sobre todo, en la mayor parte de los casos que nos ocupan, cuando se establecen los contratos de forma oral.

Otra ausencia del código es el acoso laboral y otras prácticas violentas que, aunque se basan en la discriminación por motivo de género, van más allá. Si bien 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; se pudo corroborar que estas trabajadoras han sido objeto de distintas manifestaciones de violencia, que van desde la psicológica hasta la sexual, incluyendo el acoso (4 de las entrevistadas refirieron haber vivido alguno de estos episodios durante su desempeño).

Ante estas problemáticas y violaciones de lo que aparece legislado, tanto en el Código como en el aparato regulatorio complementario, está estipulado en el inciso b del artículo 166 que estas trabajadoras pueden reclamar sus derechos de trabajo y seguridad social directamente al sistema judicial, una vez agotado el procedimiento específico, cuando así se establezca. Sin embargo, en la práctica se constata que hay una gran ambigüedad en sus respuestas cuando se les pregunta qué hacer ante estas situaciones o qué han hecho.

La generalidad de las entrevistadas manifestó que no sabe qué hacer (14 casos), mientras que una declaró su estrategia y expuso que, ante cualquier situación, buscaría la intervención de sus familiares, en especial de su esposo. Estos resultados son una muestra de su vulnerabilidad y el desconocimiento de los mecanismos establecidos para reclamar sus derechos como trabajadoras.

La situación se torna preocupante en los casos estudiados, pues si tuvieran su condición legalizada podrían apelar con más facilidad al sistema judicial para la resolución de sus pleitos; sin embargo, ninguna de las trabajadoras que participaron en la investigación avizoró este mecanismo como posible.

Otra alternativa de las que pertenecen a este espacio socioeconómico sería apelar a la intervención del sindicato; mas ninguna se encontraba afiliada, pese a que el Código ratifica el derecho a la libre asociación de trabajadores y trabajadoras 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).

Es una limitación que se estimule la afiliación de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia a organizaciones de base donde la masa trabajadora se agrupa según el sector y no en función de la actividad que desarrollan sus integrantes; pues este hecho puede conducir a reuniones contraproducentes en las que ellas (como personal doméstico) no encuentren un espacio para plantear las problemáticas que las afectan y se entorpece así el disfrute de sus derechos. Este resulta un elemento que incide negativamente, de igual modo, en la firma de Convenios Colectivos de Trabajo en el sector no estatal, con repercusión en la regulación de los compromisos entre los empleadores y quienes trabajan, un derecho que les asiste según el artículo 14, inciso d., del citado código.

Esta es una de las problemáticas más serias que atraviesa este colectivo y afecta seriamente las posibilidades de lograr condiciones de trabajo dignas para todas las personas que se dedican a este ejercicio. De hecho, el sindicato es 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, y los empleadores están obligados a proporcionar a los inspectores sindicales las informaciones y facilidades que requieran para el mejor desarrollo de su gestión (Artículo 19 del Código de Trabajo).

Conclusiones

Referirse al trabajo doméstico remunerado a domicilio en el contexto cubano actual constituye un gran reto, sobre todo porque resulta imposible recoger en pocas páginas la diversidad de situaciones que presentan quienes se dedican a este desempeño.

A diferencia de lo que acontecía en épocas anteriores, en las que se podía establecer una caracterización bastante cercana a la realidad de este grupo socio ocupacional, por su relativa homogeneidad, en el presente existen marcadas diferencias entre sus integrantes. Esta diversidad está dada no solo por las especificidades del estatus económico de quienes dan el empleo, sino por el espacio socio-económico en que se insertan, en tanto “existe una suerte de efecto tan nocivo como aparentemente inevitable del reajuste de los noventa, a partir del cual se segmentan de forma asimétrica, las condiciones físicas, económicas y sociales de trabajo”, en dependencia de esos espacios.

La diversidad del empleo hoy, y en especial de las relaciones laborales que se suscita en el sector no estatal, requieren una mirada urgente. Se debe partir de una reflexión crítica que detecte los vacíos del marco jurídico destinado a la protección y seguridad social de trabajadoras y trabajadores, y que también ofrezca alternativas que potencien la equidad y justicia social mediante lo que recoge ese texto como está escrito, o de su transformación (parcial o total).

Esta primera aproximación al fenómeno corrobora la necesidad de volver al Código. Como pudo observarse, pese a las transformaciones realizadas, este no constituye un marco ajustado y coherente con las necesidades específicas del nuevo contexto, en particular con las de quienes se desempeñan en trabajo doméstico remunerado a domicilio en el sector cuentapropista.

El nuevo Código cubre un grupos de aspectos que son trascendentales a las relaciones laborales de quienes se dedican hoy a este empeño, mas quedan aún vacíos por resolver, aun cuando este trabajo suponga retos por sus propias características, asociadas sobre todo al espacio en que se desarrolla y a las peculiaridades que presentan las relaciones que se establecen entre empleadas/empleadores/as.

Los aspectos analizados y las brechas detectadas son apenas algunos elementos a tener en cuenta para garantizar que no existan retrocesos o que estos sean mínimos en el escenario complejo que se vive hoy, con las transformaciones en la política de empleo a nivel nacional; ya sea para pensar en la necesidad de realizar posibles correcciones en las estrategias o potenciar la inclusión en las políticas de aquellos elementos identificados positivamente (2016).

—

Bibliografía:

Echevarría, Dayma: “Procesos de reajustes en Cuba y su impacto en el empleo femenino: entre dos siglos y repetidas desigualdades”, en Pérez, Omar E. Y Torres, Ricardo (comps.): Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social, Editorial Caminos La Habana, 2013.

Espina, Mayra: “Retos y cambios en la política social” en Vidal, Pavel y Pérez, Omar Everleny (comps.) Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización, Editorial Caminos, La Habana, 2012.

Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo IEIT: “El empleo en Cuba. Síntesis” (La Habana: Fondo bibliográfico del centro),2004.

Martín, José Luis (org.): “Reajuste y trabajo en los 90”, Resultado de Investigación, CIPS (Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas), La Habana, 2000.

Romero, Magela: “Trabajadoras domésticas no remuneradas a tiempo completo. Un estudio de su rol desde la perspectiva de género”, Tesis de Maestría en Estudios de Género, Cátedra de la Mujer, Universidad de la Habana, 2009.

Romero, Magela: “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, 2010.

Romero, Magela: “De lo simbólicamente exacto a lo simbólicamente verdadero. Domésticas y Revolución en Cuba: entre cambios y desafíos” en
<<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20141128035630/ensayomagelaromero.pdf>> acceso 3 de febrero de 2015.

Zabala, María del Carmen 2013 “Retos de la equidad social en el actual contexto de cambios económicos” en Everleny, Omar y Torres, Ricardo (comps) Miradas a la economía cubana. Entre la eficiencia económica y la equidad social (La Habana: Editorial Caminos).