



Del trabajo estatal a la autogestión: primera aproximación al estudio de las culturas del trabajo en el sector por cuenta propia cubano

Elena Sacchetti
Universidad de Sevilla, Departamento de Antropología Social
Grupo de Investigación G.E.I.S.A.
elenas@us.es

1. Introducción

La última década del siglo XX ha estado marcada por acontecimientos políticos de impacto global, que han imprimido una nueva connotación al mapa político del mundo y han dado impulso a significativos procesos de transformación social en distintas realidades geopolíticas.

El estudio de los procesos de cambio social ha sido siempre objeto de atención privilegiado en las ciencias sociales: desde las contribuciones que en sus albores tomaron forma en el contexto del positivismo y que se articularon sobre el eje evolucionista, a las teorías de corte weberiano que rescatan el papel de la acción individual en interacción con las variables macrosociales y situacionales, a las interpretaciones materialistas que atribuyen el rol determinante a lo económico, suplantadas, desde los ochenta, por posiciones que consideran la interdependencia de este con las dimensiones socio-cultural y política.

Las transformaciones que se identifican en la fecha simbólica del año 1989, marcan el abandono del modelo político y civilizatorio socialista por parte de algunas realidades nacionales -los países del Este Europeo y las Repúblicas Bálticas-, y la revisión de ciertos aspectos del mismo por parte de otras –es el caso de Cuba, China y Vietnam-, que intentan perfeccionarlo a través de la introducción de medidas de reforma estructural en el orden de lo económico.

Por su peculiaridad histórica y contextual y por constituir una realidad geo-política *sui generis*, en el marco de la cual se superponen aislamiento geográfico y aislamiento político y se cruzan subdesarrollo económico con desarrollo social, hemos dirigido la mirada hacia Cuba y elaborado un proyecto de investigación para introducirnos en las complejas dinámicas del cambio, centrando nuestra atención en el ámbito del trabajo.



2. Entrando en los noventa: un camino cuesta arriba.

La reconfiguración del sistema de fuerzas y la repartición de las áreas de influencia política en el mapa global que siguió el fin de la llamada "Guerra Fría" y la fragmentación del campo socialista, tuvo profundas repercusiones en la economía cubana.

Este país, durante treinta años vinculado a acuerdos comerciales en el marco CAME, en muchos aspectos favorecedores, y a un sistema de subvenciones procedentes del área soviética, dependiente de un modelo exportador para un grupo de bienes limitado e importador para la mayor parte de los productos relativos al consumo interno, se vió aislado a la entrada de los años noventa y obligado, quizás por primera vez desde la conquista de la independencia en 1898, a dar pasos autónomos hacia el propio desarrollo.

Las consecuencias del cierre de los mercados donde solía abastecerse y a través de los cuales canalizaba las propias producciones, se manifestaron claramente en una caída vertiginosa de su P.I.B. Durante los primeros tres años de la década de los noventa este descendió de un $-2,9\%$ a un $-14,9\%$ (Everlenny, 2000), calculándose un declive total aproximadamente del 35% con respecto a los años anteriores a 1989 (Togores y García, 2003).

Su impacto en la cotidianeidad de la población se manifestó en el descenso sensible en los indicadores del consumo personal, que durante el período señalado se reduce en un 39% (Ibidem). Se contrae la oferta interna por la escasez de los abastecimientos y la desaparición de algunos canales de comercialización, que durante la década anterior habían favorecido un aumento en el nivel y en las posibilidades de consumo. Como opción obligada queda el mercado "normado", cuya única alternativa proviene del circuito sumergido.

Desde la dimensión económica la crisis se extiende a todos los ámbitos de la cotidianeidad, y ello se materializa en la búsqueda generalizada de estrategias particulares de subsistencia, dentro de las cuales entran las aspiraciones migratorias, el trabajo en la informalidad y los movimientos en el mercado negro.



La devaluación de la moneda, y con ella del salario como fuente casi exclusiva de los ingresos personales, arrastra consigo una devaluación del trabajo, que ya no alcanza para *resolver* los problemas básicos de subsistencia.

El Gobierno cubano responde a esta situación límite, resultado de tres años de crisis aguda, a través de la adopción de medidas especiales -como el nombre que se atribuyó al período- de reforma en los ámbitos económico y laboral y con acciones en materia de política exterior orientadas a canalizar capitales externos hacia el país.

Recordamos brevemente como algunas de las iniciativas más emblemáticas y dolorosas adoptadas entre 1993 y 1995 la legalización del dólar y la introducción de un doble circuito económico¹, la reestructuración del sistema de explotación de la tierra en las zona rurales, a través de la creación de cooperativas de nuevo tipo (UBPC) y de la concesión de mayor espacio al trabajo agrícola privado², la formalización del autoempleo privado en algunos oficios³ y la apertura controlada a la inversión extranjera directa⁴.

Por iniciativa central, el país adopta un modelo económico y laboral mixto sobre las líneas estructurales del proyecto socialista; empiezan a definirse espacios económicos múltiples animados por sujetos socio-profesionales de nueva aparición, entre ellos trabajadores por cuenta propia, cooperativistas y empleados por empresas extranjeras.

La estructura social cubana va aumentando progresivamente su complejidad y dejando atrás el modelo, aspirado y utópico, de un colectivo socio-económicamente indiferenciado. A pesar de ello, queda lo más importante del originario proyecto igualitario, es decir las iguales oportunidades de acceso a las diferentes formas de trabajo, tanto estatal, como por cuenta propia, en cooperativa o para joint-ventures, por lo menos a inicios del proceso. Los factores de diferenciación surgen, entonces, de las capacidades personales, las habilidades en el trabajo, la capacitación profesional lograda y, en determinados casos, de las condiciones infraestructurales requeridas para el desempeño de la actividad.

¹ Decreto Ley n.º 140, 13/08/1993.

² Decreto Ley n.º 142, 21/09/1993.

³ Decreto Ley n.º 141, 08/09/1993

⁴ *Ley de la Inversión extranjera*, n.º 77/95, 05/09/1995.



La mayor complejidad y diferenciación interesa las estrategias económicas de los grupos domésticos, que a su vez se encuentran en relación con las transformaciones en la estructura de los mismos (cfr. Díaz et al., 2000; Perera, 2001). Las fuentes de ingresos de los grupos domésticos cubanos, que anteriormente a la crisis respondían a un modelo básicamente homogéneo donde el peso principal caía sobre el salario estatal, desde la mitad de los años noventa adquieren una composición múltiple. Actualmente, el salario procedente de un empleo estatal solo constituye el 56% de los ingresos del grupo doméstico, en comparación con el 75% de la década anterior (Togores, 2003).

Entre las estrategias económicas que desde 1993 proporcionan a los distintos hogares fuentes de ingresos alternativas al salario estatal, sobresalen la recepción de remesas desde el extranjero y los beneficios procedentes del trabajo en el área privada, en las cooperativas agropecuarias y en las empresas mixtas.

Si acerca de las primeras resulta difícilmente cuantificable el número de los núcleos beneficiados, distinto es el caso del empleo en el heterogéneo sector extra-estatal. Antes de las medidas de reajuste económico, éste absorbía solamente el 8,2% de la población ocupada, del cual el 1,1% correspondía a cooperativas y 1,6% al trabajo por cuenta propia (ONE, 2003). En 1995 este valor había subido al 19,2%, del cual respectivamente el 9,7% y el 3,8% eran las proporciones relativas a las cooperativas y al trabajo por cuenta propia (ONE, 2001).

Actualmente, a una década de distancia desde la introducción de las medidas de reajuste económico, el peso del sector no estatal en la ocupación ha demostrado una tendencia a crecer, llegando en el 2002 a absorber el 23,3% de la fuerza de trabajo del país, es decir 937.800 trabajadores, ocupados en un 7,9% en cooperativas, 14,8% en el privado –de los cuales 3,8% por cuenta propia- y 0,7% en empresas mixtas (ONE, 2003).

En síntesis, el panorama esbozado nos enseña una Cuba sola ante el reto de los '90 y que atraviesa a pasos tentativos el estrecho pasillo de una década difícil, entrando en el nuevo siglo mutada en su estructura socio-económica.



Los nuevos sujetos sociales que dan vida a los espacios económicos múltiples y diferenciados, experimentan nuevos procesos de inserción en lo laboral, elaboran lógicas organizativas y de gestión de los recursos distintas de las experimentadas anteriormente en el sector estatal, así como un nuevo tipo de relación con los medios de producción.

3. Lineamientos teóricos para el estudio del cambio.

Las iniciativas de reestructuración en los ámbitos económico y laboral creemos funcionan como factor catalizador de un proceso de transformación que va más allá de los mismos y que se extiende a los demás aspectos de la vida social, abarcando la dimensión cultural y de los significados identitarios.

Con ello entendemos la existencia de una relación dialéctica y de recíproca influencia entre las diferentes dimensiones que, articuladas, dan forma y contenido a una específica realidad social. Creemos que cada proceso de transformación en ella es resultado de una interacción de factores de diferente orden, pertenecientes tanto a la esfera material como a la dimensión ideacional, en un marco histórico y contextual específico.

Quisimos utilizar los términos "material" e "ideacional", introducidos en el debate que cuestiona el peso determinante de las variables estructurales sobre las superestructurales por el antropólogo M. Godelier, el cual con su contribución rompe la rigidez del planteamiento marxista de la incidencia unidireccional de la variable económica sobre el ámbito ideológico.

La relación dialéctica entre esfera económica y socio-cultural hace que las perspectivas de cambio en dirección a una nueva configuración de la realidad social resulten de la imbricación y de la interacción dinámica entre factores pertenecientes a ambas. Se rescata así la dimensión de las "formas de pensamiento implicadas en la producción y la reproducción de las relaciones sociales" (Godelier, 1990 [1984]:8), lo ideático, que ya no es un producto de la esfera económica y de las relaciones de producción, sino es un factor con un papel fundamental en el origen de las relaciones sociales, en la estructuración y en el desarrollo de las sociedades y de su historia.



No obstante, para el antropólogo francés, existe una incidencia asimétrica de los diferentes tipos de relaciones sociales en el funcionamiento, la reproducción o la transformación de una sociedad, de modo que desempeñan un papel central las actividades que determinan el acceso a los recursos y a los medios de producción.

Nos apoyamos en tal contribución teórica, creyendo en la existencia de una relación dialéctica entre ámbito económico y esfera ideática. Sobre esta base, desarrollamos y aplicamos el marco teórico de la matriz estructural identitaria, elaborado por los antropólogos del grupo GEISA⁵, en la Universidad de Sevilla, según el cual las identificaciones que se desarrollan en el ámbito socio-profesional constituyen uno de los tres factores estructurantes de la identidad social. Junto con ellas y sobre el mismo plano, están las identidades étnica y de género. Los tres sistemas identitarios, estrechamente imbricados, configuran la matriz estructural identitaria.

Las relaciones sociales que se generan en las tres dimensiones de la identidad, expresan contenidos culturales específicos: las culturas del trabajo, de género y étnicas. Como aclaramos en principio, a partir de un interés por el estudio de los procesos de cambio social, enfocamos nuestro proyecto de investigación sobre las transformaciones en curso en el ámbito del trabajo; por lo cual, centramos nuestro análisis sobre las primeras de las dimensiones culturales mencionadas, las "culturas del trabajo".

Este concepto ha adquirido matices de significado distintos según las diferentes escuelas socio-anropológicas, que han accentuado en algunas ocasiones su dimensión ideacional y psicológica, y en otras su parte técnica y de los conocimientos relativos al oficio.

Las primeras interpretaciones incluyen algunas contribuciones de la sociología italiana, entre las cuales destaca la voz de C. Carboni, que sumerge las significaciones del trabajo en la subjetividad de la experiencia humana al ser *"un conjunto de significados, finalidades, utilidades y valores que constituyen la representación que cada individuo tiene en sí mismo de su espacio-tiempo laboral y que interactúa con su representación de la realidad social, en la experiencia inmediata y cotidiana"* (Carboni, 1991: 160).

⁵ Grupo para el Estudio de las Identidades Sociales en Andalucía; Departamento de Antropología Social de la Universidad de Sevilla.



Siguen la misma línea otros especialistas connacionales principalmente B. Bottiglieri y P. Ceri (1987), que ponen énfasis en la esfera ideática de los significados de la actividad laboral para la vida subjetiva.

Considerando el segundo aspecto, mueven la atención sobre la cultura técnica, el *savoir faire*, los principales exponentes de la escuela francesa (cfr. Moreno, 1997 y Palenzuela, 1995).

Desde nuestro punto de vista, entendemos como "culturas del trabajo" un conjunto de conocimientos, capacidades, creencias, valores, concepciones, normas, usos y costumbres adquiridas por el sujeto en la dimensión laboral, pero con repercusiones más allá de ella, interesando la conducta cotidiana subjetiva en sus diferentes aspectos. Tales conocimientos, pertenecientes tanto al ámbito de los saberes técnicos como al de las orientaciones cognitivas y valoriales, proporcionan al individuo un filtro a través de la cual leer e interpretar la realidad.

Culturas del trabajo específicas se desarrollan entre individuos con experiencias e intereses afines a partir de vivencias comunes en los procesos laborales, organizados en el marco de relaciones de producción determinadas.

Del mismo modo, las nuevas perspectivas de trabajo que se abren en Cuba a partir de los últimos meses de 1993, y que participan en el proceso de incremento en la complejidad social del país, introducen variaciones sobre el modelo de relaciones de producción dominante, dejando espacio a la aparición de nuevas relaciones laborales y modalidades de gestión de los recursos. Esto es evidente de modo particular, según nuestra opinión, en el trabajo por cuenta propia.

Es por ello que, partiendo de la definición de culturas del trabajo presentada y sobre la base del marco teórico que rige la investigación, formulamos la hipótesis que, por incidencia de un cambio en la base económica, actualmente se está desarrollando un proceso de transformación en las culturas del trabajo entre los "cuentapropistas" cubanos, y que ello puede contribuir a una transformación en el nivel de las identidades sociales, expuestas a un proceso de resignificación.

Proponemos, entonces, un estudio de la iniciativa laboral privada en el ámbito espacial de la capital del país, donde este tipo de actividad está mayormente presente y



representada en sus diversas variantes, enfocando la atención en la figura de sus protagonistas -los titulares de las licencias- y centrándonos en el proceso de formación de nuevas culturas del trabajo –mediante la interacción entre los aspectos material e ideático de los procesos laborales- y sus reflejos en la estructura de la identidad social.

4. Apuntes metodológicos.

Elaboramos un proyecto de investigación que nos permita tener un conocimiento del trabajo por cuenta propia que se desenvuelve tanto en el circuito económico del dólar como del peso, siendo ambas partes complementarias en el manejo económico cotidiano de los grupos domésticos cubanos.

A través del uso de técnicas antropológicas, queremos realizar un análisis en profundidad de algunos casos etnográficos representativos de distintas actividades, para con ello llegar a elaborar conclusiones extrapolables para todo el sector por cuenta propia.

En el momento de aproximarnos por primera vez al terreno, decidimos empezar con el estudio de una primera actividad dentro del área del dólar: los restaurantes particulares, o "paladares" según la expresión local.

Fue una elección motivada por razones de orden cualitativo más que por su representación cuantitativa dentro del conjunto de las actividades por cuenta propia vigentes. En efecto, se trata de una de las actividades que mejor ha sabido insertarse sobre el nuevo eje de la economía cubana, el turismo, y que pronto ha superado la dimensión del autoempleo asumiendo una cierta complejidad en cuanto a la división del trabajo, la especialización funcional requerida, la fuerza de trabajo involucrada y el tipo de relaciones laborales que se desarrollan en su interior.

Los "paladares" tuvieron un desarrollo irregular a lo largo de los años 1995-2004. Desde el álgido momento inicial⁶ en que surgieron numerosos, conocieron bajas progresivas, tanto que se calcula que si en 1995 los restaurantes particulares en la provincia de La

⁶ La Resolución Conjunta n.º 4/95 MFP – MTSS (1995) establece la distinción entre tres tipos de actividades en la rama gastronómica, entre ellas se encuentra la licencia para "elaborador – vendedor de alimentos y bebidas mediante servicio gastronómico", que da inicio formal a los "paladares".



Habana eran 955, en el año 2000 su número rondaba los 100, no llegando a 200 el número de los mismos en todo el país en 2001⁷. Nosotros estimamos que en la fecha actual (verano de 2004) los paladares activos en los municipios de Ciudad de La Habana no superan los 70.

Según la legislación vigente⁸, se trata de una actividad a desarrollarse en las paredes domésticas por parte de un individuo -el titular de la licencia- coadyuvado por un número mínimo de tres "ayudas familiares", término con el cual se indican los parientes consanguíneos o adquiridos del titular y los convivientes no familiares registrados en el mismo domicilio.

A la hora de escoger nuestra muestra tuvimos en cuenta un conjunto de variables relativas tanto a la figura del titular como a las características del restaurante. Acerca del primer grupo de variables, consideramos el género y la étnia del trabajador por cuenta propia, de acuerdo con el marco teórico de la matriz estructural identitaria explicitado. El segundo grupo de variables comprende la ubicación del paladar en el entorno urbano y sus características en términos de dimensiones, tipo de oferta, clientela y fuerza de trabajo empleada.

Además, decidimos ampliar el universo de estudio incluyendo junto con los "paladares", un caso entre los restaurantes del barrio chino, actividades de gestión particular en un inmueble de propiedad estatal.

Este tipo de restaurantes, diez en total, surgen desde un proyecto⁹ de base cultural para la reanimación de las tradiciones y la memoria de la población china en Cuba, en el mismo año en que se formaliza la existencia de los paladares. Análogamente a los últimos, los restaurantes chinos son actividades de explotación familiar. A pesar de ello, y como motivos de diferencia con respecto a los paladares, no tienen una limitación en

⁷ Los datos presentados proceden de la tesis doctoral de Ted Henken, presentada en 2002 en Tulane University, Estados Unidos (Henken, 2002). Como el mismo autor evidencia, hay una alta discrepancia entre las publicaciones que refieren al número de estas licencias en Cuba; a ello se añade la escasez y la indisponibilidad de informaciones oficiales por restricción del Gobierno. Todo ello es la causa de la aproximación de los datos presentados, así como del uso obligado de una estimación personal basada en la observación directa para la cuantificación más reciente de las licencias vigentes.

⁸ Resolución Conjunta n.º 1/96 MTSS-MFP: *Reglamento sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia*, modificado ligeramente por la Resolución Conjunta n.º 1/98 MTSS – MFP.



el número de empleados y no están sujetos a una reglamentación estricta acerca del vínculo parental con el gestor de la actividad. El criterio a seguir en la elección de los empleados es esencialmente étnico.

De tal modo, llegamos a tener una muestra de 7 paladares y un restaurante chino, cuyos titulares son de sexo masculino en número de 5 y femenino de 3, de las cuales una de raza negra y una mestiza con chinos. Dos se ubican en el Vedado, uno en Nuevo Vedado, dos en la Habana Vieja, uno en Miramar y otro en el Barrio Chino.

Como anticipamos, en el momento actual la investigación se encuentra en su pleno desarrollo. Por este motivo aquí nos limitaremos a considerar algunos aspectos del problema basándonos en el estudio realizado sobre la muestra de trabajadores por cuenta propia de una sola actividad, presentando unas consideraciones parciales.

Centraremos nuestra atención en las características personales de los titulares de las licencias, en las motivaciones del paso a la nueva actividad, en la percepción de la diferencia con respecto a sus experiencias laborales anteriores desde el punto de vista de las vivencias del trabajo, en sus aspiraciones profesionales, en su evolución desde la opción inicial de autoempleo, en el impacto del cambio en la dimensión laboral sobre las relaciones de género y sobre las costumbres de vida y los hábitos cotidianos (las pautas de consumo, el círculo de amistades y los lugares de sociabilidad escogidos).

6. El titular de la licencia para el trabajo autónomo¹⁰ en los restaurantes: protagonista del cambio en las culturas del trabajo.

Los casos etnográficos estudiados han demostrado una cierta heterogeneidad en cuanto a las características socio-profesionales, en particular la preparación profesional y el tipo de experiencias laborales. A pesar de ello, emergen elementos que unen y que

⁹ Resolución n.º 106 de 22 de agosto de 1995, Ministerio de Economía y Planificación: establece la formación del Grupo Promotor del Barrio Chino.

¹⁰ Nos referiremos en algunos casos a los titulares formales y en otros a quien, sin serlo formalmente, desempeña esta función coadiuvando o sustituyendo al primero. En el caso del cuarto paladar hacemos referencia tanto al titular formal, que dió inicio a la actividad, como a otra figura, vinculada al primero, que actualmente se ocupa del negocio. El séptimo paladar fue co-fundado por tres hermanos, por lo que consideramos su experiencia conjunta. El octavo paladar es gestionado por dos socios, de los cuales uno es titular nominal y propietario de la casa y está minimamente implicado en su gestión, mientras que el otro se ocupa del funcionamiento y de todas las actividades alrededor del paladar. Consideramos esta segunda persona.



constituyen rasgos comunes importantes, los cuales creemos explican en gran medida la entrada y sobre todo la permanencia exitosa de estos individuos en el área del trabajo autónomo.

En primer lugar, señalamos un conjunto de rasgos de la personalidad que comprenden atrevimiento, espíritu emprendedor, alta capacidad de adaptación a contextos socio-laborales nuevos y autonomía personal. Se trata de individuos de ambos sexos dotados de una fuerte personalidad y de una actitud activa frente a la vida, los cuales supieron enfrentarse de modo positivo a las difícil situación de los primeros años noventa, buscando una propia vía de salida al túnel de la crisis. Desde principio del "Período Especial", ellos y sus grupos domésticos pudieron mantener un nivel de vida superior a la media por una situación laboral particularmente favorecedora o gracias a la capacidad personal para adaptarse a las nuevas condiciones e insertarse en actividades laborales alternativas más rentables.

Acerca del primer factor, nos referimos al paladar primero (P 1), en el cual dos miembros del grupo doméstico trabajaban en el servicio gastronómico para el cuerpo diplomático, accediendo a beneficios extra; al segundo (P 2) por las apreciadas habilidades artísticas y artesanales del titular, que le permitieron mantener un buen mercado para su producción particular; al tercero (P 3), donde el marido de la titular era un músico famoso, con experiencia en el extranjero; al sexto (P 6) por disfrutar el titular de beneficios adicionales procedentes de su trabajo en el abastecimiento a técnicos extranjeros residentes en el país.

En el segundo orden de factores nos referimos especialmente al octavo paladar (P 8), ya que el gestor empezó a ocuparse informalmente del turismo desde los primeros años noventa, cuando todavía el dólar estaba penalizado, trabajando como taxista (*botero*) e insertándose paulatinamente en el sector hasta casi simular un "tour operador" informal, con empleados a su cargo. Se ocupaba de alojar al turista, llevarlo a comer o de excursión. Esta experiencia, él mismo evidencia, le resultó decisiva a la hora de conocer las preferencias y los gustos del turismo y los canales de captación de la potencial clientela para el paladar.



Es el caso también de la titular del restaurante chino (P 5) que, junto con los demás integrantes del Grupo Promotor del Barrio Chino, supo rescatar el significado de una etnicidad china olvidada atribuyéndole un inequívoco valor económico.

Del análisis de los discursos de estos individuos sobresale el uso del verbo "hacer" y de expresiones que evidencian el papel de la voluntad personal y el valor de la elección propia, sobre la base de los límites y las oportunidades ofrecidas por el Estado:

"La decisión fue mía, pero la iniciativa partió del Estado cubano, que fue el que hizo la apertura" (titular de P 6)

"Así fui haciendo este muñeco. [...] Yo lo creé; hice este restaurante, a mi manera, con mi proyecto" (titular de P 2)

"Este trabajo que se ha hecho aquí lo he hecho yo" (titular de P 4)

Se trata de un primer elemento de contraste con la lógica dominante –no sólo en el trabajo, sino en los demás aspectos de la cotidianeidad-, donde el verbo "dar" es soberano: el Estado *da* trabajo, *da* instrucción y *da* diariamente los productos alimentarios básicos racionados, de modo que el individuo se coloca en una posición pasiva de recepción.

Es una actitud conocida por parte de las más altas esferas políticas, que no han dejado de expresarse al respecto. Recordamos la intervención en la Asamblea Nacional de Raúl Castro, el 3 de agosto de 1994, el cual exorta a eliminar de *"mentalidades, fraseología y modo de actuar, la actitud cobarde y simplista que entraña el "no se puede", la inercia, la dejadez, la justificación a flor de labios y hasta la pasividad con que algunos, cruzados de brazos, esperaban a que un milagro viniera a resolver los problemas que solo con trabajo, tesón y sacrificios pueden ser resueltos"* (cit. en Granma, 10/08/2004).

Nuestros cuentapropistas rompen con la inmovilidad de tales actitudes y ponen en juego por una parte la posición profesional alcanzada a través de años de dedicación en un trabajo que abandonan y, por otra, los ahorros canalizados en la inversión inicial hacia una actividad permeada por una alta incertidumbre en duración y éxito.

Son individuos que reúnen las características del "self-made man" idealizado por el viejo modelo burgués, o del más antiguo "homo faber" del propio destino, un individuo



que se crea sólo, apoyándose en los recursos disponibles, en las capacidades personales desarrolladas y que aprovecha de las oportunidades ofrecidas por el sistema en que se encuentra integrado.

*"Aquí la Revolución ha hecho que todo el mundo trabaje. Lo que pasa es que la gente se va porque escoge el trabajo y el trabajo no se ecoge: yo tengo que trabajar de acuerdo a lo que yo soy."*¹¹

*"La persona laboriosa, la persona trabajadora, no importa el sistema, siempre va a tener un poco más de posibilidades que la que diga "No, a mi no me gusta trabajar el sábado y domingo, yo cogo mi salario", como sabe que tiene garantizado la escuela, el estudio para los hijos, la comida [...], con un salario más o menos pueden comprar algunas cositas por fuera, entonces dicen "No, yo no voy a trabajar el fin de semana". Y eso es de trabajo, estas cosas son de trabajar, de meterle el cuerpo."*¹²

*"Yo soy un tipo, en el buen sentido de la palabra, oportunista: ví la oportunidad. [...] Pero esta posibilidad la tenía todo el mundo, porque cuando estaba abierto el decreto ley tu llegabas, sólo tenías que tener determinadas condiciones: el lugar, el titular de tu casa, si el lugar requería determinadas condiciones debías de tenerlas."*¹³

Todos ellos evidencian el papel del esfuerzo personal y el valor del trabajo como base de su satisfacción. Más allá de lo económico, rescatan la función del trabajo en el nuevo ámbito por cuenta propia como un motivo de realización personal, en cuanto permite la visualización y el logro de resultados tangibles.

En ello se evidencia un elemento de diferencia con respecto a la experiencia previa en el sector estatal: la salida de un trabajo dirigido, que no dejaba lugar a un desarrollo profesional ulterior y carecía de una compensación económica satisfactoria, lanza a los nuevos trabajadores autónomos en una situación de mayor responsabilidad, que a la vez que requiere un proceso de recapacitación profesional y esfuerzos de adaptación al nuevo medio, provoca una sensación de mayor independencia. A tal respecto se

¹¹ Mujer, 60 años, titular de P 3, anteriormente maestra de escuela primaria.

¹² Mujer, 64 años, titular de P 1, anteriormente empleada en la gestión económica en una corporación estatal.

¹³ Varón, 57 años, titular de P 2, anteriormente diseñador gráfico y de artesanía.



expresa el investigador en micropaleontología, un hombre que a los 43 años abandonó la profesión para iniciarse en la gastronomía (P 4):

"Decidí dejar el trabajo porque tenía mucha inconformidad con lo que hacía; es decir era feliz con mi trabajo pero, en primer lugar, no era reconocido mi trabajo, a pesar de mis esfuerzos, no tenía desarrollo científico, no veía mi desarrollo científico, se me frenaba mucho mi desarrollo como profesional. [...] Después de que yo dejé este trabajo me he sentido mucho más persona, porque tengo más independencia como persona, como trabajador, y he podido realizar cosas que yo nunca he podido realizar ni soñé realizar en mi vida, como es viajar."

La satisfacción por el nuevo status ocupacional, el proceso de autovaloración y la relación positiva con el trabajo (muy vinculados con las mayores posibilidades de ganancia) se refleja en el ámbito de las aspiraciones, que incluyen la ambición por crecer y ampliar la actividad, por perfeccionarla, por hacer de ella una medida del propio éxito. Ilustrativas resultan las expresiones de las dos mujeres al frente respectivamente de P 1 y P 3:

"Yo soy muy ambiciosa. Me gustaría poder tener muchas mesas, pero no por el dinero sino por ver en realidad mi éxito. Porque ahora no lo puedo palpar porque tengo que decir a muchas personas que se vayan. Entonces no puedo tener una medida exacta de hasta que punto soy eficiente."

"Lo que me gustaría es ampliar un poco, pero no me lo permiten. Me gustaría tener un restaurante con toda la ley, como dicen."

Es en esta esfera de los proyectos y las aspiraciones personales donde también se percibe una sensación de constricción por las limitaciones impuestas por el Estado. Ello vuelve, con tintes a veces muy fuertes, en los discursos de los entrevistados, que identifican al Estado como una autoridad coercitiva más que reguladora:

"...es un negocio que el Estado no lo apadrina, es un negocio que incluso es mal visto por el Estado. El Estado lo autorizó pero a su vez lo ve mal; es un negocio que no es del interés del Estado y lógicamente para llevarlo a cabo hay que pasar por muchas trabas" (titular P 4)



"Primero quisimos crear un sindicato, no nos lo permitieron, teníamos que anexionarnos al sindicato del Gobierno, porque ya era como un partido privado, eso era inadmisible. [...] Planteé que porque si nosotros pagábamos tanto dinero al Estado no se nos consideraba una caja de resarcimiento o de retiro para que nosotros cuando llegásemos a la edad poder tener un retiro. Nada de eso. [...] Planteé esta situación de los gastos sobre la ganancia, o sea lo que constituían los gastos de nuestro negocio, que nos consideraban solamente los gastos... y dije que eso era risoño, que no se lo podía creer ni el propio Estado, ni el comandante, nadie se podía creer eso. Eso lo hacían para presionarnos a nosotros para que no ganáramos y tuviéramos una utilidad mínima y no pudiéramos adelantar." (cofundador de P 7)

Acostumbrados por la previa experiencia en el sector estatal a disfrutar de un sistema de protección del trabajador y garantías de tutela sindical, los trabajadores por cuenta propia sienten un distanciamiento por parte del Gobierno que, a no reconocerles un sistema de garantías propias y paralelas a las establecidas para el trabajo en el sector público y a no proporcionarles facilidades para el desempeño de la actividad (mercados a precios mayoristas, sistema de créditos, etc.) los coloca en el limbo del espacio laboral. No son trabajadores a los efectos de una tutela sindical propia ni a los efectos del sistema de jubilación, pero sí lo son para las contribuciones fiscales.

Se encuentran en una situación de alta precariedad laboral donde se cruzan dos factores: la inestabilidad de un tipo de opción de (auto-) empleo sujeta a la arbitrariedad gubernativa y la falta de facilidades y garantías.

A pesar de ello, estos cuentapropistas desarrollan una percepción del riesgo laboral mínima, fundamentalmente vinculada al primer factor. La estabilidad y la protección vienen reemplazadas en importancia por una mejor compensación monetaria y por la sensación de mayor autonomía debida a la desvinculación de las obligaciones que acompañan al empleo estatal (reuniones en los centros de trabajo, "guardias", etc.).

Surgida en principio como una posibilidad de autoempleo dentro de estrategias paliativas para el nivel creciente de desempleo y por la necesidad de ofrecer un servicio gastronómico más amplio a la población en un contexto de crisis, la actividad de los restaurantes particulares en La Habana fue haciéndose progresivamente más compleja



en su estructura interna, en la fuerza de trabajo empleada y en el nivel de organización profesional, aunque con diferente intensidad según los casos.

Conforme a ello, los titulares y los gestores de los mismos han ido reorientando sus estrategias económicas distanciándose del objetivo inicial de subsistencia para incluir objetivos de ahorro e inversión como mecanismo de atracción de nuevos capitales:

"Si plata no sale, plata no entra; si no pones plata, plata no ganas", es la línea según la cual se articulan las decisiones económicas del pequeño empresario al mando del cuarto restaurante, que decidió desarrollar la actividad especializando su fuerza de trabajo y buscando mayor profesionalización en el desempeño de todas las funciones, invirtiendo para adquirir mayores capitales en conocimiento (cocineros profesionales) e infraestructuras.

La actividad experimenta así un proceso de evolución desde el autoempleo a la pequeña empresa, donde las relaciones entre los miembros del grupo doméstico implicados en la actividad se transforman en verdaderas relaciones laborales, donde se define una división del trabajo clara y donde el titular va progresivamente asumiendo funciones organizativas y de control, dejando en manos de una fuerza de trabajo progresivamente más especializada el trabajo directamente relacionado con el servicio gastronómico.

Los lazos de consanguineidad más estrechos, es decir la relación materno/paterno – filial, que justificaron el carácter familiar de esta opción de autoempleo, siguen siendo el elemento privilegiado a la hora de atribuir roles y autoridad en el trabajo así como para la división de los ingresos.

El mecanismo de división de los ingresos es ilustrativo de las relaciones laborales que se desarrollan en el seno de estas pequeñas empresas y que tienen como centro al titular. Los hijos del mismo empleados en el restaurante participan de los beneficios con él a través de una "bolsa común" o mediante la repartición de las ganancias (usualmente en proporciones diferentes). Padre e hijos en el trabajo se colocan en planos paralelos, sobre los cuales las diferencias en autoridad y control son la reproducción de las relaciones jerárquicas en la dimensión doméstica.



A diferencia de ellos, las demás "ayudas domésticas" o trabajadores auxiliares, reciben una retribución fija, integrada por las propinas y sensiblemente inferior (estimamos una distancia retributiva que en los casos extremos puede llegar a 1:10) en función del grado de especialización, de la experiencia en el trabajo y del tipo de actividad desempeñada. Las relaciones que se desarrollan entre ellos y el titular/empleador es de tipo salarial, donde los eventuales vínculos de sangre carecen de un peso específico.

Las transformaciones en dirección a una mayor profesionalización del negocio han acelerado un proceso encaminado ya desde el día del estreno de estos sujetos en la nueva actividad, es decir el cambio en la dimensión técnica de las culturas del trabajo. Una economísta, un diseñador de artesanía, una maestra, un micropaleontólogo, una docente de pedagogía, un jefe de almacén y un rastrero aprenden en principio a llevar la gorra del chef, y sucesivamente a gestionar la economía de la propia (micro-) empresa.

La otra cara de la transformación atañe la vertiente ideacional de las culturas del trabajo, mediante la adquisición de habilidades de dirección, de un espíritu de autogestión, la asimilación de objetivos de eficiencia, productividad y maximización del beneficio aplicados al funcionamiento de la empresa, de aspiraciones a un crecimiento en la profesión y de capacidades para establecer y mantener relaciones en el ámbito institucional, burocrático y en la red de abastecimientos. Estas últimas son señaladas por los entrevistados como el elemento imprescindible para el éxito de la actividad, mucho más importantes que la capacidad monetaria de inversión.

"No son las habilidades técnicas las que te permiten llevar adelante estas actividades, sino otro tipo de conocimientos, habilidades prácticas de gestión podemos decir [...]. Conozco gente que está en el extranjero, pero también aquí en Cuba, y ha dicho "aquí tengo 10 o 20 mil dólares, abrimos un restaurante"... pero ¡que va!, no le dura ni dos meses, porque no es eso lo fundamental, son las relaciones."

Con estas palabras se expresa el gestor de P 4, aunque igualmente ilustrativas resultan las del antiguo diseñador y artesano a la cabeza del segundo paladar, un hombre carismático cuya experiencia laboral anterior para el Estado le ofreció la posibilidad de estrechar contactos útiles para la nueva situación:



"Me decía la gente "Tu tienes madera para eso, tu tienes muchas relaciones" [...] Cuando me preguntan dónde está el éxito, digo "Tengo muchas relaciones". [...] Este es un lugar que después te lo chequean, si pierdes algún contacto, pierdes el lugar, esta oportunidad."

Las relaciones sociales se hacen instrumento de trabajo y se capitalizan como recurso económico, convirtiéndose en el elemento imprescindible para el éxito. El tejido de relaciones sociales, más o menos espeso, que estos cuentapropistas saben crearse constituye los que Pierre Bourdieu (2000) definió como "capital social", base primera de apoyo de los negocios privados y elemento de garantía de su continuidad.

Un último elemento de transformación en estrecha referencia con el marco teórico de la matriz estructural identitaria es la presencia de un proceso de modificación progresivo en las relaciones de género: notamos que en los casos en los cuales a la cabeza del restaurante se encuentra una mujer (P 1, P 3, P 5) ella detenta efectivamente un poder de control y decisión sobre la actividad, que repercute en la autoridad ejercida en el ámbito doméstico. Este proceso de "empoderamiento femenino" se verifica con distintos matices e intensidad en los tres casos, en función de la importancia de la contribución del compañero varón en el éxito de la actividad. En el caso del restaurante chino la titular es depositaria de los saberes técnicos (el arte culinario chino) y del elemento étnico que legitima el restaurante; ella es quien tiene la responsabilidad y el control completo de la actividad, hecho que repercute en una transformación de las relaciones intergénero en la esfera doméstica, con la ruptura de los viejos esquemas de división del trabajo.

Lo mismo vale para la titular del tercer paladar, que delega autoridad al hijo pero se queda como responsable de las decisiones últimas tanto el trabajo como en el hogar.

Difiere ligeramente del papel de la titular del primer restaurante, que comparte las decisiones con el marido, cuya autoridad es legitimada por su larga experiencia en la gastronomía y en el manejo de la red de relaciones necesarias para el funcionamiento del negocio.

Este proceso de transformación que interesa primeramente la dimensión socio-profesional y de allí penetra la esfera de las relaciones de género, tiene una proyección



directa en otros aspectos de la vida de estos sujetos, manifestando modificaciones en las costumbres y en la manera de relacionarse y de pensar lo cotidiano.

La mayor parte de estos trabajadores señalan un cambio sustancial en sus vidas, que abarca tanto la esfera de las relaciones personales –las amistades, que se amplían incluyendo gente conocida en ámbito laboral, o se reorientan hacia individuos afines profesionalmente o por status económico, como desde el punto de vista de los lugares de sociabilidad preferidos y las opciones para el tiempo libre, que en virtud de una mayor solvencia económica y menores vinculaciones, se dilata.

A las opciones accesibles para la generalidad de los ciudadanos –cine, teatros, conciertos, etc.- se añaden centros deportivos exclusivos, discotecas, cabaret y piscinas cuyos precios suelen ser ponderados sobre los ingresos de los visitantes extranjeros. Se sustituyen algunos elementos y prácticas de uso obligado en épocas económicamente más difíciles (como los productos atribuidos por racionamiento y el uso del transporte público) con otros de libre elección y accesibilidad menos difundida.

Todo ello pone las bases para un proceso positivo de diferenciación social a partir de iguales posibilidades, que tiene su punto de fuerza en el valor y en el esfuerzo personal. Se trata de un cambio integral que recibe impulso de un proceso encaminado en lo económico, visible en primera instancia en la esfera del trabajo, y que se revierte en lo ideacional, en la esfera de las representaciones sociales y de los valores.

Las experiencias de los individuos en el trabajo, su posición en la escala socio-profesional y sus relaciones con los medios de producción contribuyen al desarrollo de específicas interpretaciones de la realidad y de distintas modalidades de inserción social, lo que reafirma la centralidad del trabajo en la experiencia humana.

En los casos presentados, estamos en presencia de un proceso de generación de nuevas identidades profesionales como pequeños empresarios, cuyos valores son el logro de un beneficio económico para el propio grupo, pero también objetivos –más veces reiterados durante las entrevistas- de aportación positiva al Estado y contribución al desarrollo nacional, así como de ayuda a familiares y vecinos. Podemos interpretar este último aspecto como un mecanismo de redistribución social de la riqueza, aunque limitado a los miembros más cercanos de la comunidad.



Se van generando, entonces, nuevas culturas del trabajo, evidentes tanto en su aspecto técnico como ideacional. Sobre el fundamento del marco teórico adoptado, consideramos que las identidades profesionales de que ellas son expresión, junto con las identidades de género –que también vimos estar interesadas por este proceso de resignificación- y las étnicas, constituyen parte del proceso a través del cual van tomando forma en Cuba nuevas y específicas identidades sociales.

7. A modo de síntesis y conclusión.

Presentamos, a través de esta comunicación, los resultados de una primera aproximación al terreno, considerando en el universo del trabajo por cuenta propia una actividad sólo, aunque especialmente significativa desde la vertiente de la organización y la división del trabajo y por el lugar que ocupa en el circuito económico del dólar.

A pesar de ello, reconocemos la importancia de seguir en el estudio de casos etnográficos representativos de otras diferentes actividades, para poder formular conclusiones válidas y extensibles al trabajo por cuenta propia en su conjunto.

Como elemento primero y central, quisimos evidenciar la peculiaridad que distingue a los trabajadores del grupo considerado.

Todos ellos, en un período de crisis, supieron reaccionar adoptando un papel activo en el cambio; readaptaron sus habilidades laborales y sus capacidades personales en función del nuevo contexto económico y de las posibilidades ofrecidas por el sistema y, de tal modo, consiguieron reatribuir al trabajo su valor.

Relevamos la presencia de una situación de contraste entre la experiencia laboral nueva, autodirigida, y el modelo de trabajo anterior, generalmente a la dependencia del Estado, que se expresa a través de las siguientes parejas de antonimias: búsqueda activa de soluciones y estrategias laborales versus pasividad y ejecución; conquista (de un tipo de negocio exitoso, de un status socio-económico) versus recepción (de un trabajo, de unas tareas, de un sueldo); uso del verbo "hacer" versus la praxis dominante del "dar".

Destaca el factor de la creación propia y de la construcción personal a través de la actividad laboral, que a su vez vuelve a reemerger como medio de realización y medida



del éxito personal. El trabajo, en cuanto actividad propia, creadora y autodirigida, recupera una ubicación central en la existencia del individuo y rescata su papel activo en el proceso de autorepresentación por parte del sujeto del propio lugar en la sociedad.

En este proceso de revaloración no resulta un factor ajeno el significado instrumental dado a la actividad laboral, que se reconstituye como canal efectivo y medio eficaz para el logro de un beneficio económico superior al que proporcionaba anteriormente un trabajo, a veces más cualificado, en el sector estatal.

Todos estos elementos contribuyen a la formación de un campo de fuerzas e impulsos opuestos alrededor del trabajo por cuenta propia: éste readquiere valor como medio de vida y de realización personal, es objeto de dedicación y fuente de satisfacción, pero también es generador de tensiones e incertidumbres arrastradas por la precariedad de un sector cuya continuidad se encuentra subordinada a la arbitrariedad de las decisiones centrales.

Las últimas impiden la proyección del trabajador en la dimensión del futuro, le prescriben el desarrollo de proyectos profesionales más ambiciosos, transformando las expectativas laborales en sueños.

No obstante, en el transcurso de nueve años, tales limitaciones no han conseguido impedir el progreso y el alcance de una mayor complejidad en la organización interna y en el funcionamiento de tales actividades. Su especialización y el logro de una mayor profesionalización, junto con una más articulada división del trabajo, han progresivamente convertido una iniciativa de autoempleo en una pequeña empresa de base familiar. Los individuos al frente de las mismas, que en algún punto de esta exposición hemos definido como "los protagonistas del cambio", atraviesan un proceso de transformación profesional que incluye ambas dimensiones técnica e ideacional del trabajo. Van desarrollando un específico conjunto de conocimientos, de habilidades, de prácticas, de concepciones, de valores y de visiones alrededor de la nueva actividad por cuenta propia cuya proyección supera la dimensión estrictamente laboral, interesando las demás esferas de la vida.



De acuerdo con la definición propuesta en principio, podemos decir que estos sujetos experimentan un cambio en sus "culturas del trabajo".

Tal transformación ha ocurrido simultáneamente a una modificación en los objetivos económicos de los sujetos, que se alejan de la inicial subsistencia e incluyen acumulación y algunos mecanismos de redistribución simbólica de la riqueza a través de donaciones y "ayudas", así como en las estrategias de los grupos domésticos encabezados por los titulares, cuyas fuentes de ingreso tienden a perder el carácter múltiple y se reducen principalmente a la actividad particular.

Lo que hemos podido detectar a través de esta primera fase de la investigación es un proceso de transformación global que encuentra impulso en la dimensión laboral y se manifiesta en la formación de nuevas culturas del trabajo y en un proceso de cambio que interesa las prácticas cotidianas, las modalidades de inserción en la sociedad y la representación de la propia posición en ella. Vimos como se producen modificaciones en el plano de las amistades, de los lugares de sociabilidad preferidos y de las modalidades de pasar el tiempo libre y como se generan nuevas pautas de consumo conforme a una mayor capacidad económica. El reconocimiento de un cambio que interesa todos los aspectos de la vida por parte de los mismos actores sociales contribuye a la formación de una conciencia de la diferencia y manifiesta una voluntad de distanciamiento con respecto a la condición pasada.

La transformación adquiere ulteriores matices cuando se considera la dimensión de género, y se reconoce el mayor peso de la presencia femenina en el proceso de toma de decisiones y la ruptura de los esquemas tradicionales –ya cuestionados por la FMC y la voz igualitaria revolucionaria- de las relaciones entre mujeres y hombres en el trabajo y en la dimensión doméstica.

Concluimos reconduciéndonos a los lineamientos teóricos a lo largo de los cuales articulamos la investigación y que tienen su centro en la matriz estructural identitaria. Específicas culturas del trabajo, de género y étnicas, expresión de peculiares identidades socio-profesionales, de género y étnicas, mediante su estrecha vinculación constituyen los elementos estructurales de las identidades sociales. Sobre esta base teórica, en referencia a la hipótesis expuesta y como primer resultado de una



investigación todavía por terminar, planteamos que las transformaciones evidenciadas en las culturas del trabajo y los cambios esbozados en la dimensión de género en dirección a un gradual "empoderamiento femenino", constituyen los elementos impulsores de un proceso de resignificación en las identidades sociales en Cuba.

Apoyándonos en el estudio de una realidad particular, a través de nuestra investigación queremos contribuir a un mayor conocimiento y comprensión de una de las problemáticas centrales para el interés socio-antropológico, cual es el proceso de transformación social. Creemos, en efecto, que las dinámicas del cambio y las fuerzas que direccionan los procesos de transición social son absorbidas y manifestadas a través de las experiencias vitales particulares y de los hábitos cotidianos de los diferentes miembros de un colectivo. De allí la importancia del estudio de la interacción entre los procesos socioeconómicos y políticos globales y las realidades locales y, dentro de las últimas, de la repercusión del cambio sobre las cotidaneidades particulares.

BIBLIOGRAFIA

- BOTTIGLIERI B. y CERI, P., *Le culture del lavoro*, Il Mulino, Bologna, 1987.
- BOURDIEU, P., *Poder, derecho y clases sociales*, Desclée de Brouwer, Bilbao, 2000.
- CARBONI, C., *Lavoro e culture del lavoro*, Laterza, Bari, 1991.
- DÍAZ M., DURÁN A., VALDÉZ Y., CHÁVEZ E. y ALFONSO T., *Familia y cambios socioeconómicos a las puertas del nuevo milenio*, Dep. de Estudios sobre Familia, CIPS, CITMA, La Habana, 2000.
- EVERLENY, O., "La reestructuración de la economía cubana. El proceso en la agricultura", en Burchardt, H. J. (Ed.), *La última reforma agraria del siglo*, Nueva Sociedad, Caracas, pp. 71-105, 2000.



VII CONFERENCIA INTERNACIONAL
Antropología 2004
Noviembre 24 al 26 del 2004

- GODELIER, M., *Lo ideal y lo material: pensamiento, economías, sociedades*, Taurus, Madrid, 1990 [*L'idéal et le matériel*, Librairie Arthème Fayard, 1984].
- GRANMA (periódico), "Con el socialismo todo el tiempo" (M. J. Mayoral), p.3, 10/08/2004.
- HENKEN, T., *Condemned to informality: Cuba's experiment with self – employment during the Special Period*, Tesis Doctoral, Stone Center for Latin American Studies, Tulane University, 05/04/2002.
- MORENO NAVARRO, I., "Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo" en *TRABAJO. Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, vol. III, 1997, Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, Sevilla.
- PALENZUELA CHAMORRO, P, "Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica", en *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n.º 24, págs. 3-28, 1995.
- PERERA, M., *Transformaciones de la subjetividad en grupos de la Capital*, Fondos del CIPS, La Habana, 2001.
- TOGORES GONZÁLEZ, V. Y GARCIA ÁLVAREZ, A., "Algunas consideraciones acerca del acceso al consumo en los noventa, factores que lo determinan" en *V Seminario Anual de Economía Cubana*, CEEC, La Habana, 2003.